

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**TRABAJO DE POSGRADO**

LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA DEL DOCENTE DE DERECHO Y SU INCIDENCIA  
EN LA EDUCACIÓN DE PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS JURÍDICAS, EN LA  
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE  
OCCIDENTE, CICLO I-2023

**PARA OPTAR AL GRADO DE**

MAESTRO EN PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA SUPERIOR

**PRESENTADO POR**

LICENCIADO EDWIN DANIEL NEJAPA DURÁN

**DOCENTE ASESOR**

MAESTRO DARWIN LÓPEZ ESCOBAR

**NOVIEMBRE, 2023**

SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**AUTORIDADES**



**ING. JUAN ROSA QUINTANILLA QUINTANILLA**  
**RECTOR**

**DRA. EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA**  
**VICERRECTORA ACADÉMICA**

**M. Sc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO**  
**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

**LCDO. PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA**  
**SECRETARIO GENERAL**

**LCDA. ANA RUTH AVELAR VALLADARES**  
**DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS**

**LCDO. CARLOS AMILCAR SERRANO RIVERA**  
**FISCAL GENERAL**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**AUTORIDADES**



M. Ed. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS

**DECANO**

DR. JOSÉ GUILLERMO GARCÍA ACOSTA

**VICEDECANO**

LCDO. JAIME ERNESTO SERMEÑO DE LA PEÑA

**SECRETARIO**

M. Sc. MARTA RAQUEL QUEVEDO CIERRA

**DIRECTORA DE ESCUELA DE POSGRADO**

## AGRADECIMIENTOS

A mi **Dios** por esta vida que me concede, en la que puedo participar en procesos de educación, crecimiento personal y profesional, brindándome la sabiduría para no perder las oportunidades de superación académica que se me presentan.

A mi **familia** por su apoyo, muestras de ánimo y consejos para mantenerme enfocado y comprometido en alcanzar mis metas.

Al maestro **Darwin López Escobar**, por guiar con diligencia el proceso de investigación, mediante una orientación profesional, responsable y efectiva, con la cual fue posible el desarrollo oportuno del trabajo investigativo bibliográfico y de campo, hasta culminar con la elaboración de este informe.

A los **sujetos participantes** del estudio, por su disposición y tiempo dedicado para aportar la información solicitada.

**Lcdo. Edwin Daniel Nejapa Durán**



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	ix
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	11
1.1 Situación problemática y delimitación .....	11
1.2 Enunciado del problema .....	13
1.3 Preguntas de investigación.....	13
1.4 Objetivos de la investigación .....	13
1.5 Justificación .....	13
1.6 Límites y alcances.....	14
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA</b> .....	16
2.1 Antecedentes del problema.....	16
2.2 Teorías y conceptos básicos.....	22
2.2.1 La formación pedagógica del docente de Ciencias Jurídicas .....	22
2.2.2 Reflexiones jurídicas en torno a la formación pedagógica en Educación Superior ..	29
2.2.3 La formación del profesional de las Ciencias Jurídicas .....	33
2.3 Marco jurídico.....	45
2.4 Contextualización .....	46
2.5 Estado del arte.....	47
<b>CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....	51
3.1 Enfoque de la investigación .....	51
3.2 Diseño de la investigación .....	51
3.2.1 Tipo de estudio.....	51
3.2.2 Tratamiento de categorías .....	52
3.2.3 Diseño de recolección .....	52
3.3 Población y muestra (fuentes de información) .....	52
3.3.1 Población:.....	52
3.3.2 Muestra:.....	53
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	53
3.5 Operacionalización de categorías .....	55

3.6 Estrategias de recolección, procesamiento y análisis de la información .....	66
3.7 Consideraciones éticas .....	67
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>69</b>
4.1 Formación pedagógica del docente de Derecho .....	69
4.1.1 Proceso de formación pedagógica.....	69
4.1.2 Estado actual de la formación pedagógica .....	80
4.2 Educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas .....	87
4.2.1 Implicaciones de la formación pedagógica .....	87
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>131</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>139</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>143</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>151</b>

## LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Modalidad de contratación	70
Tabla 2 Modalidad de contratación	71
Tabla 3 Formación pedagógica para enseñar Ciencias Jurídicas	77
Tabla 4 Formación pedagógica para enseñar Ciencias Jurídicas	78
Tabla 5 Tiempo impartiendo clases	79
Tabla 6 Cátedras impartidas	80
Tabla 7 Periodicidad de la capacitación pedagógica	81
Tabla 8 Opinión sobre la cualidad de esencial de la formación pedagógica	84
Tabla 9 Participación en procesos de perfeccionamiento pedagógico	86
Tabla 10 Grado de aprobación del estudiante sobre la formación jurídica teórico-práctica	94
Tabla 11 Desarrollo de habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas	97
Tabla 12 Elementos visualizados en los aprendizajes de los estudiantes	104
Tabla 13 Incidencia de la formación pedagógica en el aprendizaje de los estudiantes	106
Tabla 14 Abordaje y adaptación a las formas de aprendizaje de los estudiantes	108
Tabla 15 Involucramiento de los estudiantes con el aprendizaje	110
Tabla 16 Estrategias de enseñanza	112
Tabla 17 Nivel de importancia de la actualización acerca de la ley y procedimientos	116
Tabla 18 Incorporación de la formación pedagógica en la práctica docente	117
Tabla 19 Habilidades docentes	119
Tabla 20 Nivel de importancia de las técnicas de enseñanza innovadoras	120
Tabla 21 Fomento de la participación activa de los estudiantes y su colaboración	122
Tabla 22 Nivel de importancia del fomento de la discusión y el debate en clase	123

## **LISTADO DE ANEXOS**

Anexo 1 Guía de entrevista semiestructurada dirigida al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas

Anexo 2 Guía de entrevista semiestructurada dirigida a docentes

Anexo 3 Guía de entrevista semiestructurada dirigida a estudiantes

Anexo 4 Cuestionario dirigido a docentes

Anexo 5 Cuestionario dirigido a estudiantes

Anexo 6 Guía de observación no participante de clases

Anexo 7 Cronograma de actividades

Anexo 8 Presupuesto estimado

Anexo 9 Copia de solicitud de autorización

Anexo 10 Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador

Anexo 11 Manual de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico de la Universidad de El Salvador

## INTRODUCCIÓN

La formación pedagógica del docente de Ciencias Jurídicas, constituye una cuestión que exige una atención oportuna por parte de los sujetos involucrados con la enseñanza, ya que la docencia es reconocida legalmente como una de las funciones esenciales de la Educación Superior, por lo que requiere ser desarrollada por profesionales enteramente preparados, a fin de garantizar una educación de calidad.

En ese sentido, el indicado proceso formativo es de suma importancia, puesto que se configura como un factor determinante para la construcción de un sistema educativo efectivo en la formación de buenos profesionales, ya que con los contenidos y finalidades pedagógicas se orienta la práctica docente.

Por lo cual, el propósito de la investigación consistió en realizar un análisis de la formación pedagógica de los docentes de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente; indagando sobre el proceso de formación pedagógica de los docentes y su estado actual, así como las implicaciones que tiene la preparación pedagógica del docente en la formación educativa del estudiante de las Ciencias Jurídicas.

En ese contexto, se determina que la formación pedagógica es aquella que hace viable el ejercicio de la docencia y desarrolla habilidades, aptitudes y destrezas para enseñar. Por lo cual, para que exista una óptima educación jurídica y formación de un jurista integral, se requiere que el docente posea las competencias para intervenir eficazmente en el proceso de enseñanza y aprendizaje del Derecho.

Por lo tanto, los capítulos que integran este documento son los siguientes:

Capítulo I. Planteamiento del problema: en este apartado se establece la situación problemática y delimitación; enunciado del problema; preguntas, objetivos y justificación de la investigación, así como los límites y alcances del estudio.

Capítulo II. Marco teórico de referencia: contiene los antecedentes del problema y las teóricas y conceptos básicos, en donde se expone la información bibliográfica obtenida, su análisis e interpretación, lo cual constituye el enfoque que explica el problema planteado y sustenta las categorías de estudio; además, se presenta el marco jurídico de la investigación, la contextualización del problema y el estado del arte.

Capítulo III. Diseño metodológico: se especifica el enfoque de la investigación; diseño de la investigación, dando a conocer el tipo de estudio, tratamiento de categorías y el diseño de recolección; población y muestra; asimismo, se detallan las técnicas e instrumentos de recolección de información, operacionalización de categorías, estrategias de recolección, procesamiento y análisis de la información; y, las consideraciones éticas para el desarrollo del estudio.

Capítulo IV. Análisis e interpretación de resultados: se da a conocer la evidencia recolectada mediante las técnicas e instrumentos empleados, mostrando los resultados y su interpretación, en atención a los objetivos de investigación planteados.

Conclusiones: se presentan las conclusiones a las que llegó el investigador como resultado del análisis e interpretación de los datos obtenidos.

Recomendaciones: se brindan sugerencias necesarias, específicas y pertinentes al Departamento de Ciencias Jurídicas, docentes y estudiantes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, y a las autoridades de la Universidad de El Salvador.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Situación problemática y delimitación**

La educación superior enfrenta retos de gran proporción respecto a la revisión de la formación del profesor universitario, por la razón de que este debe poseer dos características ineludibles para su actuación docente, por un lado, un profundo dominio de la especialidad que desarrolla y, por otro, una consistente formación pedagógica que viabilice la realización efectiva de su labor educativa (Moscoso y Hernández, 2015, p. 140).

Lo anterior denota que el trabajo docente es complejo en esencia, pues exige simultáneamente un dominio de lo disciplinar y de lo pedagógico, en el cual se presentan diversas necesidades de formación docente, relativas a la capacitación, actualización, mejoramiento de los métodos, técnicas y estrategias de enseñanza, innovación, adaptación a los cambios, entre otras, cuya satisfacción implicaría alcanzar el propósito de enseñar a enseñar que debe plantearse todo proceso de formación inicial y permanente, así como lograr la finalidad de desarrollar humana y profesionalmente a los maestros para desempeñar su tarea, y con ello mejorar la práctica docente, a través de la adquisición de una formación teórica, metodológica e instrumental para el ejercicio de la docencia efectiva, calificada y muy bien gestionada.

En ese sentido, la formación de los docentes en servicio ha constituido siempre uno de los extremos de discusión en la educación, ya que se ha convertido en un planteamiento muy socorrido para la investigación educativa y fundamento decisivo cuando se emprenden reformas curriculares o transformaciones a nivel universitario. De modo que la formación del profesorado ha llegado a ser una cuestión de fondo para la calidad de la educación universitaria (Agudelo, 2017, p. 219).

Ese factor de calidad educativa, en el contexto salvadoreño, tiene su base en el contenido de los planes y programas de estudio, el conocimiento y experiencia del profesorado, así como del adecuado entorno pedagógico donde se concreta el acto educativo, los cuales crean condiciones favorables para el proceso de enseñanza-aprendizaje, aunque no son por sí solos determinantes cuando no se tiene la voluntad de enseñar y el interés de aprender. En ese sentido, se necesita de un esfuerzo institucional por proyectar mayores y mejores capacidades intelectuales del docente y profundizar el compromiso pedagógico del mismo, como un factor de mejora (López, 2011, p. 115-116).

De modo que se requiere asumir la obligación de que los docentes reciban los estímulos

necesarios para incrementar el valor del proceso de enseñanza-aprendizaje con nuevos conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de desarrollar una capacidad pedagógica de mayor impacto en la formación del profesional; por lo cual, se pone de relieve la necesidad de un nuevo docente formado para enseñar a enseñar, a efectos de lograr una clase directa, interactiva, dinámica y real, que motive y facilite una formación integral e idónea para las exigencias actuales (López, 2011, p. 120).

En ese contexto, la enseñanza del Derecho en las universidades, por su grado de especialización práctica, debe generar los aprendizajes necesarios acerca de la normatividad que configura socialmente algunas conductas humanas, para lo cual se requiere de un trabajo docente orientado a la facilitación de la comprensión, interpretación y aplicación que debe darse al Derecho.

De manera que las actuaciones del docente de la carrera de las Ciencias Jurídicas implican abordar pedagógicamente ciertos contenidos jurídicos de carácter educativo, mediante determinados métodos, técnicas, estrategias e instrumentos, los cuales tienen que ser definidos por los planes y programas de estudio, en función de los objetivos de la enseñanza de las asignaturas jurídicas.

Por lo cual, se advierte que en esa tarea formativa, el docente de Derecho ha adquirido la obligación de realizar un trabajo comprometido con la educación eficaz de profesionales de las Ciencias Jurídicas; por lo que su preparación y capacitación en el área pedagógica incidirá en la enseñanza que imparta, en la cual se requiere la presencia permanente de principios educativos y directrices pedagógicas y didácticas que garanticen la formación apropiada del abogado que la sociedad necesita.

En tal proceso de educación pueden presentarse ciertas tendencias que caractericen la enseñanza del Derecho, relativas a la fundamentación pedagógica del docente y de procesos de capacitación y formación pedagógico-didáctica especializada; así como el conocimiento del papel de la investigación en la formación profesional del abogado y de las técnicas curriculares y didácticas para una cultura científica. Es por ello que debe estar presente un compromiso por desarrollar estrategias de carácter didáctico que den lugar a la crítica de contenidos y no a la repetición y sola memorización, para lo cual es necesario establecer programas generales y especializados de formación docente, a fin de innovar en las formas de educar a los juristas (Bocanegra, 2015, pp. 327 y 329).



## **1.2 Enunciado del problema**

¿Cuál es la incidencia de la formación pedagógica de los docentes de Derecho, en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023?

## **1.3 Preguntas de investigación**

¿Cuál es el proceso de formación pedagógica de los docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023?

¿Cuál es el estado actual de la formación pedagógica de los docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023?

¿Qué implicaciones tiene la preparación pedagógica del docente, en la formación educativa del estudiante de las Ciencias Jurídicas, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023?

## **1.4 Objetivos de la investigación**

General:

Analizar la formación pedagógica de los docentes de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.

Específicos:

Identificar el proceso de formación pedagógica de los docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.

Examinar el estado actual de la formación pedagógica de los docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.

Determinar las implicaciones que tiene la preparación pedagógica del docente, en la formación educativa del estudiante de las Ciencias Jurídicas, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.

## **1.5 Justificación**

Con el estudio se realizó un análisis del contexto en que se da o podría darse la formación pedagógica del profesor de Derecho, como un proceso formativo cuyos fines y contenidos deben orientarse a la adquisición de las mayores competencias para la enseñanza de las Ciencias Jurídicas. Lo anterior se ha efectuado considerando la existencia de lo argumentado teóricamente en torno a la necesidad de saber educar para la profesión de abogado, así como las experiencias y valoraciones de los propios docentes.

De modo que se conoció de qué manera el desarrollo pedagógico del docente influye en la educación que se brinda a los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, en razón de que la realización de un análisis acerca de la enseñanza del Derecho implica reflexionar y examinar el desarrollo de competencias, aplicación de estrategias y procedimientos sobre el fenómeno jurídico, necesarios para la formación del futuro abogado en la realidad social actual.

En ese sentido, ha sido de provecho analizar, si en la referida carrera los docentes llevan a cabo prácticas pedagógicas apropiadas para el abordaje del conocimiento jurídico, su aprendizaje y el necesario desarrollo de competencias de tipo cognitivo, procedimental y actitudinal en los estudiantes, aplicando los saberes adquiridos en los procesos de formación docente.

Por tanto, esta investigación se dirigió al Departamento de Ciencias Jurídicas de la aludida Facultad, los docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, identificando cómo se está enseñando acerca de los saberes jurídicos, a partir del grado de preparación pedagógica que aquellos poseen, y a los estudiantes como destinatarios de esa educación.

Finalmente, se considera que el estudio es relevante en tanto que la enseñanza del Derecho como ámbito cognitivo, reflexivo, crítico y práctico, plantea desafíos y exige hacer proyecciones educativas, cuyo análisis conlleva a cuestionar la necesaria capacitación permanente del docente, como factor esencial para la eficaz formación del profesional de las Ciencias Jurídicas, y con ello, plantear la tarea de reconsiderar las estrategias y propuestas pedagógicas que se están o no llevando a cabo en la Universidad.

## **1.6 Límites y alcances**

### **Límites:**

Acceso limitado a los encuestados y entrevistados, así como a la práctica de la observación de clases.

El tiempo disponible para la indagación del problema y controlar los cambios que se produjeron.

La información base acerca del problema ha sido la proporcionada por el señor Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas, los docentes y los estudiantes, a la fecha de la recopilación de datos.

**Alcances:**

La investigación se centró en analizar la formación pedagógica de los docentes de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, durante el ciclo I-2023, efectuando una descripción del problema.

El estudio abarcó únicamente al señor Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas, docentes en servicio y estudiantes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, durante el ciclo I-2023.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA**

### **2.1 Antecedentes del problema**

#### **Historia de la formación docente en El Salvador**

##### **Reforma educativa de 1940**

En primer lugar, es preciso señalar que la formación sistemática de docentes con planes y programas comenzó con la fundación de la primera escuela normal de mediados del siglo XX. Se trató de un esquema cuya dirección fue tomada desde 1924 por una misión de profesores alemanes, estableciéndose un plan de formación de maestros. El trayecto formativo tenía una duración de tres años. Este sistema tuvo lugar en todas las instituciones formadoras de docentes hasta 1968 (Pacheco y Picardo, 2012).

Ahora bien, en 1940 se produce la primera Reforma Educativa oficial en el país. A través de este proceso se logra la introducción de nuevos planes y programas de estudios, cuyas jornadas educativas contemplaban su propio objetivo de aprendizaje, por ello se habla de una estructuración del sistema educativo (Gómez, 2011). Asimismo, gracias al movimiento a favor de las construcciones escolares, se incidió positivamente en la escuela primaria con planes y programas de estudios estructurados, que contemplaban nuevas orientaciones pedagógicas, de ahí que el sistema se estructuró fundamentalmente alrededor de la educación básica y se reconoció la educación del sector privado.

En ese sentido, Gómez (2011) señala que un factor crucial en el área pedagógica, fue la introducción de un propósito u objetivo para cada contenido a desarrollar. De modo que en esta fase se produjo un aumento de la eficacia en las actividades concernientes al manejo de las correlaciones de contenidos educativos y el desarrollo de los procesos de capacitación docente, poniendo énfasis en el componente de la calidad en educación. Este periodo se caracterizó por establecer los fundamentos educativos, estructurales e infraestructurales del sistema educativo salvadoreño, es decir que se propició un avance en materia pedagógica con preponderancia en la educación básica de primero a sexto grados.

En cuanto a la educación superior, es importante indicar que cuando solamente existía la Universidad de El Salvador como centro de formación en el referido nivel, fundada el 16 de febrero de 1841, fue mediante decreto legislativo que el 24 de marzo de 1965 se crea una Ley de Universidades Privadas, lo cual dio como resultado que en las décadas posteriores surgieran numerosas universidades, veintinueve en total (López, 2016, pp. 33-34).

De modo que, hasta 1965 la Universidad de El Salvador fue el único y exclusivo centro de estudios superiores del país, por lo que ella reunía la mayor parte de la comunidad intelectual de El Salvador. En ese sentido, se estima que las universidades privadas aparecen como una respuesta de ciertos grupos conservadores de la sociedad, cuyo objetivo era tener una alternativa que correspondiera con su pensamiento, ante la línea progresista adoptada por la referida universidad (Hernández, 2016, p. 51).

### **Reforma educativa de 1968**

El contexto de esta etapa fue el desarrollismo como ideología. Sobre la base de esa idea, la educación como una estructura fundamental del Estado ha sido considerada como un aspecto susceptible de ser transformado. En ese sentido, los cambios esenciales de la reforma fueron el incremento de los años de estudio en la educación básica de sexto a noveno grados y la diversificación de la educación media (Gómez, 2011).

Paralelamente, en la década de los sesenta se desarrolla la Alianza para el Progreso entre los países de Centroamérica y Estados Unidos de América, dirigida desde la administración del presidente John F. Kennedy. Esta influyó en el sistema educativo en cuanto a la construcción de infraestructura en las áreas rurales del país y dio aportes concretos para la creación de nuevos programas de estudios, dotación de material didáctico y formación docente (Gómez, 2011).

Dentro de ese marco, Gómez (2011) estima que la reforma se planteó como desafío, dar un salto cualitativo en educación, estimando esta como factor de desarrollo social y económico, a fin de lograr una clara relación entre el sistema educativo y el sistema productivo nacional. Además, recibió también influencia de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), y en lo tocante al personal docente como área de incidencia de la reforma, se destaca la fundación del Instituto Tecnológico Centroamericano, como un aspecto operativo.

De ese modo, la formación de maestros debía responder a la modernización de la enseñanza, para implementar la nueva doctrina educativa. Para ello se crea la Ciudad Normal Alberto Masferrer, la cual se convierte en la institución que dirige la formación inicial y en servicio de los docentes hasta 1980. No obstante, fue el desarrollo político de fines de la década de los setenta y la disminución del gasto público en educación, que llevaron al cierre de Ciudad Normal, con lo cual se generó deterioro de la formación de docentes y de la calidad de la educación en todos los niveles educativos (Pacheco y Picardo, 2012).

Es así como, en 1981 se crean Departamentos de Pedagogía en algunos institutos

tecnológicos, asumiendo estos la formación de maestros. Tal situación no fue del todo exitosa, dada la naturaleza de esas instituciones y el fin para el cual habían sido creadas, el cual no correspondía a la preparación de docentes (Pacheco y Picardo, 2012). Es por ello que en el área metodológica, el predominio lo continuó teniendo el método expositivo, ante lo cual la reforma no dio aportes significativos para cambiarlo, y únicamente fue filtrado con la utilización de medios educativos audiovisuales (Gómez, 2011).

Ahora bien, con la reforma se logró fortalecer el sistema educativo público, especialmente la educación media, la cual tendría como propósito principal la formación de trabajadores calificados para el proceso de desarrollo industrial que se aspiraba alcanzar; y en lo tocante a la educación superior, esta se vio marcada por el cambio de la Ley General de Educación, que permitió la fundación de universidades del sector privado (Gómez, 2011).

Al respecto, es importante indicar que la Universidad de El Salvador fue cerrada en dos ocasiones, apoderándose de su patrimonio institucional y provocando incertidumbre y miedo en los estudiantes. De manera que, con los cambios legales y las situaciones acaecidas en la referida Institución de Educación Superior, se permitió la proliferación de instituciones de carácter privado en este nivel educativo, lo cual lamentablemente provocó un detrimento en la calidad de la docencia. De tal suerte que la infraestructura del sistema educativo se encontraba sometida a una reforma, pero en la supraestructura no existieron verdaderos cambios (Gómez, 2011).

Asimismo, Gómez (2011) señala que durante el conflicto armado las condiciones políticas y sociales se fragmentaron y el sistema educativo también se dividió. De manera que el modelo desarrollista educativo iniciado con la reforma, se vio frenado en sus planteamientos, y se llega a afirmar que aquel ya no cumplía con los objetivos propuestos.

En 1989 el Ministerio de Educación decide suspender el nuevo ingreso a las carreras de profesorado en los institutos tecnológicos, con el afán de reorientar el sistema de formación docente, y con el cierre de aquellas, existió un abandono por parte del Estado en la función de formar docentes (Pacheco y Picardo, 2012).

En ese contexto, con el evidente incremento de instituciones de educación privadas, especialmente de educación superior, Pacheco y Picardo (2012) indican que en la década de los ochenta, las universidades privadas que ofrecieron las carreras de profesorado eran 32 a nivel nacional, cuyos planes y programas no respondían a una normativa nacional, por lo que cada una formaba docentes con enfoques, metodologías y objetivos diferentes y en su mayoría sin

atender a las necesidades sociales.

### **Reforma educativa de 1995**

El sistema de formación docente en vigencia se gestó con la reforma de 1995. Esta incluyó un cambio en la preparación de docentes en las universidades, a través de la regulación estatal de estas instituciones en lo tocante a la formación de maestros (Candray y Luna, 2019).

Con la reforma se intentaron efectuar cambios necesarios para incorporar a la sociedad en el nuevo contexto nacional e internacional, a fin de recuperar el sistema educativo. No obstante, su visión educativa no dio una respuesta concreta a las necesidades e intereses de los diferentes sectores de la comunidad, al contrario, se convirtió en una respuesta al modelo neoliberal promovido por grupos selectos y minoritarios de tipo económico y político de la época (Gómez, 2011). En ese sentido, la reforma educativa se sustentó en cuatro bases: cobertura, actualización institucional, progreso en el factor de la calidad y establecimiento de procesos de formación de valores humanos, éticos y cívicos (Picardo, s.f., p. 44).

En 1994 fue aprobado el Plan de Formación de Maestros de Educación Básica para primero y segundo ciclos, con el liderazgo del Ministerio de Educación y la participación de las instituciones educativas que a ese tiempo formaban docentes para los distintos niveles, modalidades y especialidades educativas. Posteriormente, en 1997 el Ministerio de Educación elaboró las “Normas y Orientaciones Curriculares para la Formación Inicial de maestros”. El esquema contempla un área general básica, la especialidad y la práctica docente (Pacheco y Picardo, 2012).

Ahora bien, la reforma del sistema de formación docente se realizó plenamente a partir de 1998. La transformación primaria y fundamental fue la actuación del Gobierno en retomar el control exclusivo de la formación de los profesores, mediante la definición de los planes de estudio de las carreras destinadas a ello, dar un seguimiento a las universidades que ofertan las carreras y disponer los criterios de ingreso, permanencia y egreso de los aspirantes a formar parte del gremio de docentes y obtener autorización para el ejercicio de la docencia en el sistema educativo público y privado. Esto fue posible debido al nuevo marco legal prescripto en la Ley de la Carrera Docente y Ley General de Educación (Candray y Luna, 2019).

En lo que atañe a la educación superior, Picardo (s.f.) señala que su mayor aporte fue darle a este nivel educativo un nuevo marco legal amplio que diera lugar a inéditas estructuras de las experiencias pedagógicas y de la realidad histórica. La Ley de Educación Superior fue

producto de participativas discusiones y su aprobación se verificó el 30 de noviembre de 1995, y en razón de que se debían generar cambios trascendentales, el referido cuerpo de ley permitió dos años para que las instituciones existentes se ajustaran a lo que prescribía el Art. 34 respecto a los "Requisitos Mínimos de Funcionamiento", por lo que entró en vigencia plena en diciembre de 1997 (pp. 45-46).

En ese sentido, considerando la experiencia obtenida durante la aplicación de la referida ley, los cambios tecnológicos, las nuevas condiciones y exigencias en el campo educativo nacional, y con el propósito de potenciar la calidad, fortalecer las instituciones de educación superior y favorecer la formación de profesionales capaces para competir en el ámbito de la globalización, mediante Decreto Legislativo N.º 468, de fecha 14 de octubre de 2004, publicado en el Diario Oficial N.º 216, Tomo N.º 365, del 19 de noviembre del mismo año, se derogó aquella y se emitió la Ley de Educación Superior vigente a la fecha, a partir de las reformas y adiciones puntuales al marco general de la misma, por lo que se readecuó su articulado y se reprodujeron sus disposiciones pertinentes, conservando en su mayor parte el contenido.

Con respecto a lo antes planteado, para dar continuidad a la reforma, Pacheco y Picardo (2012) afirman que con el documento “Desafíos de la educación en el nuevo milenio”, enmarcado en la Reforma Educativa en marcha (2000-2005), caracterizada por promover la calidad de la educación con énfasis en el nivel básico, el Ministerio de Educación se propuso fortalecer la regulación y el seguimiento de los resultados de las Instituciones de Educación Superior formadoras de docentes, mejorar los procesos de selección de los aspirantes, así como fijar un perfil de ingreso y de egreso para la carrera magisterial.

Tales criterios reguladores de los procesos de formación docente, indican que la docencia requiere de un ejercicio profesional, lo cual implica contar con las competencias para guiar el aprendizaje de los estudiantes, puesto que es necesario ser capaz de atender al alumno en su desarrollo educativo; por lo cual, es esencial contar con una política de formación docente, a fin de construir procedimientos apropiados para formar a los maestros, con un modelo y enfoque definidos, en donde las universidades y los docentes asumen el rol que les corresponde en ese compromiso de desarrollar la comunidad a la que pertenecen.

Al respecto, debe considerarse que para el año dos mil doce, en El Salvador se había trabajado en elevar el número de trabajadores calificados, incrementado la matrícula nacional en la educación superior. No obstante, el sistema educativo en este nivel de formación, todavía



enfrentaba serios desafíos, entre los que se señalan los problemas para brindar una educación de calidad y la existencia de una incongruencia entre las ofertas académicas y las demandas del mercado laboral. En ese sentido, la mayor tarea seguía siendo la de ofrecer una educación adecuada, oportunidades de investigación y panoramas de empleo que garantizaran una oferta suficiente de trabajadores con habilidades académicas de alta calidad, a efectos de mejorar la economía nacional (Saunders et al, 2012, p. 1).

Como parte de los desafíos, se presenta la cuestión de la calidad docente, al respecto se advierte que en el país se ha carecido de una masa crítica de docentes bien calificados y altamente motivados. Una de las circunstancias que incide en esta situación es el hecho de que la mayoría de docentes son contratados a tiempo parcial, y por lo mismo tienen un tiempo limitado para dedicarse a actividades vinculadas con la calidad de la enseñanza en el nivel superior (Saunders et al, 2012, p. 1).

Asimismo, el modelo pedagógico es otro elemento desafiante, dado que las metodologías de formación empleadas con frecuencia han caído en la obsolescencia. Es habitual el aprendizaje memorístico y un enfoque pasivo en la enseñanza, con escaso énfasis en el desarrollo de aptitudes. Se ha observado el manejo de currículos desactualizados y sin un trabajo activo en la modernización curricular, para cuya consecución es importante que los docentes reciban formación adecuada (Saunders et al, 2012, p. 1).

Dentro de ese marco, se observa que para el período 2010-2015, Duriez (2016), señala que la tendencia global indicó que la mayoría de los docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES) se encontraban en el sector privado, siendo una de las principales causas que la matrícula en esas instituciones era mayoritaria y, por consiguiente, existía mayor demanda de docentes (p. 42).

Respecto a la formación de los maestros, se mantuvo la tendencia de los cinco años anteriores, en razón de que la licenciatura continuó siendo el grado académico que mayormente ostentaban aquellos, mientras que el grado de maestría tuvo un incremento en un porcentaje notable pero no llegó a niveles demasiado altos; y el número menor corresponde a los docentes con el grado académico doctorado. Dicha proclividad ha mostrado que la mayor parte de docentes ejercen la docencia a tiempo parcial, especialmente en las instituciones privadas, afectándose con ello la dedicación a actividades de formación e investigación; por lo cual, se presenta el desafío de una formación de alto nivel de los docentes universitarios, enfocada en

beneficiar su desempeño y la calidad educativa (Duriez, 2016, p.42).

Ahora bien, considerando los aspectos relevantes de la historia de la formación docente reseñados, se advierte que los planes de estudio para la preparación de maestros en pregrado, están dirigidos a los niveles educativos de parvularia a bachillerato, en los que se requieren varios años de capacitación académica, a efectos de dotar de conocimientos teóricos y prácticos de las ciencias de la educación para el desempeño docente, pero para el nivel superior no hay una carrera que permita obtener un primer título o grado académico de educación superior, sino que es en posgrado que existen maestrías, doctorados y diplomados orientados a la formación docente para el nivel universitario (Santiago, 2021).

En ese sentido, dicha oferta académica para formar al profesor del nivel educativo superior, no es tan abundante, ya que no existen muchos planes de estudio ni instituciones que los brinden; un motivo que sobresale es que no constituye un requisito legal haber pasado por un proceso formativo para ejercer la docencia universitaria, y se vuelve solamente una exigencia de las algunas Instituciones de Educación Superior, en razón de una necesidad social y pedagógica (Santiago, 2021), aspecto que no ha constituido un factor de educación relevante en las reformas educativas desarrolladas.

## **2.2 Teorías y conceptos básicos**

### **2.2.1 La formación pedagógica del docente de Ciencias Jurídicas**

#### **2.2.1.1 La formación docente**

En virtud de la importancia que presenta la formación docente en los procesos educativos, la misma no ha tardado en constituirse en uno de los retos de la sociedad del siglo XXI, y uno de los factores determinantes de la calidad educativa, a raíz de lo cual se configura en un aspecto fundamental de las políticas educativas (Fernández, 2017, p. 21).

Esa relevancia del referido proceso, es debido a que el mismo es fundamental para que se logren cambios en la tarea educativa, ya que los docentes requieren saber cómo intervenir en los procedimientos educativos. Es así como García (2017) señala que el docente asume una responsabilidad de gran magnitud, pues en la tarea de ser educador, toma parte la ocupación de los contenidos a enseñar y la trascendencia de la formación del ser humano, como sujeto individual y colectivo (p. 47).

Lo anterior sugiere que se necesita un alto nivel profesional de los docentes para poder garantizar una educación de calidad y, para lograr los cambios educativos que requiere la

sociedad, la formación pedagógica es crucial. Por ello, Pérez (2011), luego de advertir que para una educación de calidad intervienen muchas variables, afirma que todas las investigaciones recalcan que la variable mayormente importante es el docente, quien debe sentirse orgulloso de su profesión y por ello vivir en formación permanente para poder servir mejor a los estudiantes (p. 19). Por lo anterior, el docente comprometido con su labor, no solamente demanda mejores condiciones laborales (infraestructura, recursos, seguridad, entre otros) y salariales, sino también se auto-exige mejor formación (Leal, 2017, p. 168).

Por otra parte, Anderson et al. (2013), señalan que una de las deudas persistentes en América Latina, que exige una adecuada atención, es el fortalecimiento de la profesión docente, y califica como problemática principal con que se enfrentan las políticas educativas actualmente, el mejoramiento del desempeño de los docentes. De modo que las intervenciones deben ir orientadas a la construcción de una profesionalización de los docentes, en la cual ha de tomar parte una formación de calidad (pp. 49-50).

Es por esto que se presenta el imperativo de repensar e incluso reorientar la formación docente, en aras de fortalecer la pertinencia social de la educación universitaria, considerada por Briceño (2017) como una condición obligatoria, pues debe dar respuesta a las necesidades sociales, políticas, educativas, económicas, culturales y tecnológicas de la sociedad actual, y de ese modo formar ciudadanos que concreten esas respuestas pertinentes (p. 189).

En razón de lo expuesto, existe un llamado a la acción para los Estados Miembros por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2009), al proponer en el Comunicado de la Conferencia Mundial de Educación Superior 2009, que aquellos deberían “Intensificar la formación docente con currículas que los doten de herramientas para preparar a los estudiantes como ciudadanos responsables” (p. 7), lo cual debe lograrse mediante políticas y estrategias que constituyan su plan de acción; y para sí misma, la referida organización se plantea “Ayudar a los gobiernos y a las instituciones a tratar cuestiones internacionales vinculadas con la educación superior tales como .... Promover la colaboración internacional relativa a la formación docente en todas las regiones...” (p. 8).

En ese sentido, y ante dichas pretensiones, resulta obligatorio ver la cuestión docente como un tema de urgencia (Gil, 2018, p. 37), en atención a los cambios y transformaciones educativas estructurales que se requieren para alcanzar un mayor grado de calidad de la educación en todos los niveles, y en especial, en el superior.

Esa condición óptima de la actividad educativa, depende en gran medida de los docentes, ya que es esencial contar con personas que posean como mínimo la formación requerida para el ejercicio de la profesión, lo que significa que deben mostrar una capacidad de enseñar de tal modo que todos los estudiantes aprendan; para lo cual es necesario profesionalizar el trabajo de los docentes a través de la transformación sustancial de su formación y su práctica pedagógica, a fin de lograr una enseñanza eficaz.

Es por ello que, toma relevancia la formación inicial y permanente del profesorado, para lo cual es determinante considerar la enseñanza como una profesión cuyos miembros prestan un servicio público, quienes necesitan de procesos formativos por parte de personal docente calificado, a fin de proporcionar una formación pedagógica apropiada, puesto que el educador es un especialista muy valioso y requiere de perfeccionamiento para mejorar la calidad y el contenido de la enseñanza, así como las técnicas pedagógicas (Organización Internacional del Trabajo [OIT] y UNESCO, 2016).

De modo que, la formación docente es imprescindible para el desarrollo de una educación que alcance los fines de crecimiento humano que se propone, pues es pieza clave para garantizar que la enseñanza sea efectiva en la consecución de los resultados de los procesos de aprendizaje.

### **2.2.1.2 La formación pedagógica del profesorado universitario**

En lo tocante al docente universitario, el Art. 10 lit. a) de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción (1998), dispone:

Un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal. Se deberían establecer directrices claras sobre los docentes de la educación superior, que deberían ocuparse sobre todo, hoy en día, de enseñar a sus alumnos a aprender y a tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia. Deberían tomarse medidas adecuadas en materia de investigación, así como de actualización y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación del personal, que estimulen la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje, y que aseguren condiciones profesionales y financieras apropiadas a los docentes a fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza... (pp. 9-10)

Respecto a dicha formación, Agudelo (2017) afirma que el desarrollo profesional de los

docentes se encuentra unido con la formación del docente, y constituye un verdadero eje de la universidad (p. 217), es decir, configura un sostén principal del funcionamiento de toda institución de educación superior, sin el cual no sería posible su crecimiento y expansión; de modo que la formación docente es una necesidad sin la cual no hay proceso de fortalecimiento de capacidades para enseñar.

De manera que, para la transformación universitaria debe considerarse que la formación del profesorado es un componente posibilitador del desarrollo profesional. Una dimensión que requiere permanentemente de aquella, es la curricular, en la que interviene el papel del docente, el currículo, la interdisciplinariedad, la diversidad y la tecnología (Agudelo, 2017, pp. 218-219).

Ahora bien, las necesidades de formación de los docentes exigen un diagnóstico, puesto que estas se distinguen de las necesidades institucionales, aunque las mismas son indisociables, dado que la calidad profesional que atañe al docente capacitado para enseñar, se encuentra relacionada íntimamente con las estrategias de enseñanza que conciernen a la función docente, que lleva a cabo la institución educativa a través de sus profesores. De manera que una nueva concepción de la formación permanente del docente, implica desbordar el dominio disciplinar para alcanzar el del currículo, lo didáctico pedagógico, la relación Universidad - sociedad e investigación (Agudelo, 2017, pp. 232-233).

Esa nueva manera de concebir la formación del profesorado universitario, es imprescindible para el desarrollo de una forma diferente de enseñar, que supere los viejos esquemas y las antiguas ideologías académicas que se han forjado sobre la docencia, predominantes desde hace siglos (Imbernón, 2011, p. 388). Esa formación consiste en un:

Proceso de enseñanza-aprendizaje con el que se intenta conseguir algún efecto (finalidades de la formación); en el que se pretende transmitir conceptos, teorías y desarrollar, destrezas o habilidades didácticas (contenidos de la formación); donde los contenidos se tratan de vehicular a través de determinadas acciones (actividades de enseñanza-aprendizaje); y en el que se comprueban los resultados obtenidos con finalidades pedagógicas y/o de certificación (evaluación). (Imbernón, 2011, p. 389)

Al respecto, se estima que el relacionado proceso ha de tener lugar en la universidad, como espacio académico de desarrollo profesional, ya que cumplir con las exigencias sociales de calidad educativa, requiere un cambio en el profesorado en lo que a la enseñanza de la disciplina respecta, pues esta exige una manera apropiada de enseñar sus contenidos.

Ahora bien, como lo señala Imbernón (2011), mejorar la docencia universitaria depende de la metodología que se utiliza en las aulas y de la implicación institucional de la Universidad y del cuerpo docente; lo que significa que no deben tratarse solamente los aspectos técnicos de la enseñanza superior y dedicarse a transmitirlos sin reflexión de la actuación docente, sino que es imprescindible la creación de espacios de participación y de oportunidades que consideren la práctica del profesorado, ya que estos son esenciales para un proceso de formación cuya función sea el descubrimiento teórico que se encuentra en el ejercicio docente, para su posterior cuestionamiento, en virtud de que se requiere un equilibrio entre lo que se estima pertinente hacer en el aula universitaria y el conjunto de conceptos que sustentan la práctica (pp. 392-393).

En ese sentido, la formación pedagógica como una necesidad del docente y la institución de educación superior, tiene repercusiones, especialmente en la didáctica para la enseñanza de las asignaturas, en donde la falta de aquella implica problemas para la formulación precisa de objetivos y objetos de aprendizaje, selección de métodos de enseñanza adecuados, elaboración de medios de apoyo al proceso de asimilación, así como la utilización de las diferentes formas y funciones de la evaluación en el proceso (Moscoso y Hernández, 2015, 144-145).

Lo anterior permite reflexionar acerca de por qué prestar atención a la formación pedagógica del profesorado universitario, y la respuesta se encuentra en la noción de cambio, pues este es su fundamento, ya que como lo han sostenido Moscoso y Hernández (2015) constituye un proceso mediante el cual es posible adquirir y asimilar saberes, habilidades, destrezas y valores, para el mejoramiento del desempeño profesional, que al tiempo que es formal y dinámico es informal y permanente, que siempre toma en cuenta el contexto en donde aquel se desarrolla y permite perfeccionar la práctica del docente, genera crecimiento personal, satisface necesidades y hace tomar conciencia de la responsabilidad social de la enseñanza; por lo que debe ocupar un lugar privilegiado en las transformaciones que le son exigidas a la universidad (pp. 147 y 149).

Por ello, para alcanzar los objetivos consagrados en la referida Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción, y especialmente para tomar medidas sin tardanza, la UNESCO (1998) aprobó el Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y el Desarrollo de la Enseñanza Superior, en el cual se dispone para los Estados la formulación de políticas sobre los docentes del nivel de educación superior, y concretamente, en el plano de los sistemas y las instituciones, los establecimientos de dicha categoría deben instaurar

estructuras, mecanismos y programas adecuados de formación del personal docente, que involucren actualización y mejora de capacidades didácticas y métodos de enseñanza (pp. 116 y 119).

Tales actuaciones institucionales orientadas al profesorado universitario, forman parte de la responsabilidad de todos para el mejoramiento de la educación en El Salvador, por ello deben aportar promoviendo y echando a andar iniciativas que persigan mejorar el desempeño de los docentes, en lo que atañe a la formación inicial, evaluación, incentivos y formación en servicio. Por su parte las universidades tienen que contribuir ofreciendo programas de formación docente de la más alta calidad, realizar investigaciones educativas que aporten al avance de los conocimientos sobre buenas prácticas educativas y maneras efectivas de enseñar y aprender.

### **2.2.1.3 La formación docente para la enseñanza del Derecho**

Teniendo presente la importancia de la formación docente para una buena educación en sus distintos niveles, es preciso tratar dicho tema considerando a los profesores de Derecho, quienes hacen posible la vinculación entre los aspectos que comprenden su enseñanza, como son la concepción, los objetivos y las formas de hacerlo (Caballero, 2020, p. 58). En este sentido, la enseñanza del Derecho plantea a quienes cumplen tan relevante tarea, la necesidad de encontrarse preparados pedagógicamente para cumplirla.

Es por ello que, para ser docente de las Ciencias Jurídicas, no basta tener conocimientos jurídicos generales y especializados, sino que se requiere de los saberes pedagógicos. Al respecto, Caballero (2020) hace ver que son necesarios nuevos planteamientos acerca de los requerimientos para la enseñanza del Derecho, en los cuales los instrumentos pedagógicos y didácticos son cruciales para profesionalizar la práctica docente (p. 66).

En ese contexto, Baez (2018) advierte que hasta hace poco tiempo la formación pedagógica para el catedrático no se consideraba imprescindible, por la idea de que contar con los conocimientos técnicos específicos en la asignatura jurídica era suficiente para su transmisión o desarrollo en un proceso educativo (p. 83); lo cual no puede considerarse acertado por la razón de que poseer conocimientos profundos acerca del Derecho no basta para enseñarlo.

Es decir que los elementos pedagógicos deben ser llevados al campo de la docencia jurídica; de modo que a los profesores de las diversas asignaturas jurídicas les es exigible que se apropien de las construcciones pedagógicas para llevar a cabo la educación de los profesionales de las Ciencias Jurídicas, en cuyo desarrollo se deben manifestar maneras de

enseñar apropiadas y mostrar determinadas capacidades y habilidades.

De modo que, es preciso que el docente del grado de Derecho tenga una orientación de cómo debe actuar en los procesos formativos para lograr los mayores aprendizajes en el alumnado, es un requerimiento para el profesor tomar conciencia de qué hacer en los espacios educativos y con qué intervenir en ellos, considerando los esquemas pedagógicos que se han construido en educación, tales como el tradicionalista, Escuela Nueva, tecnológico-educativa, institucionalista, desarrollo integral, constructivista, dialogante, pedagógica crítica, que tendrían una aplicación en contextos específicos.

Ahora bien, para la formación docente del profesorado universitario se necesitan ciertos modelos que presenten la posibilidad de dar una respuesta a cómo enseñar estrategias metodológicas para la enseñanza jurídica, considerando al docente en el desarrollo de su actividad educativa, es decir, en relación con el alumno y su aprendizaje, en la cual emergen los estilos de enseñanza, el perfil pedagógico, la planificación didáctica, el uso de tecnologías de la información y comunicación, evaluación, entre otros, como aspectos a los cuales es necesario prestar atención en la docencia, por tratarse de cuestiones en las que es inevitable preparar al profesor universitario para una innovación en educación.

De manera que, la formación pedagógica del docente de Derecho, plantea la necesidad de que el profesional conozca y aplique esquemas de enseñanza distintos y se implique en procesos, que de acuerdo con uno o más modelos, se le prepare para la tarea de enseñar a los futuros abogados.

En cuanto al paradigma que debe ser seguido para preparar pedagógicamente al docente de Derecho, se considera que es necesario que el mismo enfatice la formación en pedagogía y al mismo tiempo tome en cuenta la disciplina a enseñar; asimismo, es pertinente que vea al docente como agente de cambio, por la incidencia que tiene la educación jurídica en la sociedad; también, se estima que las perspectivas técnica y práctica deben ser valoradas, en razón de los procedimientos y habilidades eficaces que el profesor universitario requiere para el proceso de enseñanza.

Finalmente, se observa que el modelo de formación debe constituir un espacio para la reflexión del ejercicio docente, puesto que de esta pueden generarse nuevas formas de enseñar, y devenir cambios curriculares; además, tiene que ser un proceso mediante el cual se cultive la relación estructural maestro-alumno, y no enfocarse en uno u otro sujeto de ese vínculo.



### **2.2.2 Reflexiones jurídicas en torno a la formación pedagógica en Educación Superior**

El Art. 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, prescribe que toda persona tiene derecho a la educación. Dicha categoría es reconocida en la Constitución de la República de El Salvador de 1983, al señalar en el Inc. 1.º del Art. 53, que tal derecho es inherente a la persona humana, y por ello determina la obligación y finalidad primordial del Estado de su conservación, fomento y difusión.

Para el cumplimiento de ese deber, es necesario organizar un sistema educativo que permita la consecución de los referidos objetivos, es por eso que en seguida el Art. 54 Cn., manda que el Estado organice dicho sistema creando las instituciones y servicios que sean necesarios, y se asegura la libertad de establecer centros privados de enseñanza, a toda persona natural y jurídica.

Para tal sistema organizado, la educación ha de tener determinados fines, que para El Salvador, de acuerdo con lo establecido en el Art. 55 Cn., son los siguientes:

Lograr el desarrollo integral de la personalidad en su dimensión espiritual, moral y social; contribuir a la construcción de una sociedad democrática más próspera, justa y humana; inculcar el respeto a los derechos humanos y la observancia de los correspondientes deberes; combatir todo espíritu de intolerancia y de odio; conocer la realidad nacional e identificarse con los valores de la nacionalidad salvadoreña; y propiciar la unidad del pueblo centroamericano.

Esa actividad formativa es definida legalmente como un “proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”, tal como lo dispone el Inc. 1.º del Art. 1 de la Ley General de Educación. Dicho cuerpo normativo determina los objetivos generales de la educación nacional y tiene una aplicación para todos los niveles y modalidades, además de normar la prestación del servicio de las instituciones oficiales y privadas.

Para concretar dicho proceso se pone en marcha una función denominada docencia, que constituye un procedimiento interactivo de la enseñanza y el aprendizaje, que como carrera profesional demanda para su ejercicio en cualesquiera de los niveles educativos, determinados requisitos, como la posesión del título pedagógico, inscripción en el Registro Escalafonario y no encontrarse incapacitado para ejercerla, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 14 de la

Ley de la Carrera Docente, de manera que esa actividad únicamente se confía a una persona que acredite capacidad en la forma que la ley dispone, como lo ordena el Inc. 1.º del Art. 60 Cn.

Ese sujeto que enseña es el educador que forma parte de la comunidad educativa, la cual tiene una relación con el Estado regulada jurídicamente por la Ley de la Carrera Docente. En ese vínculo, aquellos pueden encontrarse al servicio de la referida organización política, de las instituciones autónomas, de las municipales y de las privadas, de acuerdo con lo establecido en el Art. 1 del relacionado cuerpo de ley.

A esa persona encargada de la enseñanza, se la ha definido legalmente como el profesional que se ocupa de la orientación del aprendizaje y la formación del educando (Art. 84 Ley General de Educación). Es decir que sus funciones las desarrolla en una relación directa con los estudiantes, a quienes debe ayudar en su proceso de adquirir y desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores, generando en los destinatarios un crecimiento personal que involucra lo intelectual, procedimental, actitudinal y moral, a efectos de cumplir con los fines y objetivos de la educación.

Ahora bien, para efectuar esa importante tarea se debe estar enteramente preparado, lo que implica pasar por un proceso de formación que le permita desarrollar las habilidades necesarias para un cumplimiento efectivo de su labor educativa.

El encargado de coordinar la formación de docentes para los diferentes niveles, modalidades y especialidades, es el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, para los distintos niveles, modalidades y especialidades, la cual tiene tanta importancia, que se encuentra sujeta a la Constitución de la República, Leyes y Reglamentos sobre la materia, a las aspiraciones de la sociedad y a las tendencias educativas reflejadas en los fundamentos del currículo nacional, como lo prescribe el Art. 86 Ley General de Educación, y se vuelve operativa mediante programas de capacitación y actualización para los docentes.

De modo que, la formación del educador es un factor de la carrera docente, la cual debe ser planificada y normada para lograr los objetivos que numera el Art. 5 de la Ley de la Carrera Docente, uno de los cuales consiste en “Formar de manera adecuada, científica y ética, a los docentes para los distintos niveles y especialidades educativas; promoviendo y fomentando la investigación para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje”.

En el marco de la regulación de la docencia como carrera profesional, su ejercicio en centros educativos del Estado o privados en cualquiera de los niveles educativos, debe estar

sometido a una evaluación permanente, la cual se orienta a conocer méritos, detectar necesidades de capacitación o recomendar métodos que mejoren su rendimiento en la docencia, y tiene como fin último asegurar la formación docente y la profesionalización. Dicho proceso especialmente la preparación profesional; aplicación al trabajo; y, la aptitud docente, de acuerdo con lo previsto en los Arts. 25 y 26 Ley de la Carrera Docente.

Para garantizar la formación docente, el relacionado cuerpo normativo preceptúa que la misma se dirige a la profesionalización y especialización del educador, es decir que se orienta a la preparación y desarrollo de un modo de actuación profesional y se centra en la educación como una actividad concreta; asimismo, debe ser reforzada con procesos de actualización y perfeccionamiento docente (Art. 27). Estos dos últimos aspectos complementan la formación, ya que con ellas es posible la adquisición y la consolidación de competencias, siendo una obligación expresamente regulada, actualizarse profesionalmente conforme al cargo desempeñado, de acuerdo con lo Art. 31 Ley de la Carrera Docente.

Para el caso de la enseñanza universitaria, la Ley de Educación Superior regula la educación en dicho nivel, así como la creación y funcionamiento de las instituciones estatales y privadas que la imparten, de acuerdo con lo establecido en el Art. 1 de dicho cuerpo normativo. Uno de los objetivos de aquella consiste en “Formar profesionales competentes con fuerte vocación de servicio y sólidos principios éticos”, como se prescribe en el literal a) del Art. 2 de la citada ley.

Para lograr la formación profesional pretendida, la educación superior se sirve de una de sus funciones: la docencia. Esta “busca enseñar a aprender, orientar la adquisición de conocimientos, cultivar valores y desarrollar en los estudiantes habilidades para la investigación e interpretación, para su formación integral como profesionales” (Art. 3 Inc. 2.º Ley de Educación Superior). Es por ello que esta nota característica de la educación en el nivel superior, debe ser de calidad, para lo cual es necesario la inversión de recursos que permitan un adecuado nivel académico, tanto que, para el caso de una universidad privada, considerada una corporación de utilidad pública, de carácter permanente y sin fines de lucro, la referida ley ordena que los excedentes que obtengan deben invertirlos, entre otros, en la calidad de la docencia (Art. 28).

De modo que, la docencia es pieza clave en el funcionamiento de la universidad, por lo que los sujetos que llevan a cabo esa tarea, deben llenar ciertos requisitos que demanda la

actividad educadora. Al respecto, la referida ley en su Art. 37 establece los requisitos mínimos para que una institución de educación superior conserve la calidad como tal, entre los cuales se encuentra la exigencia de que los docentes, como parte integrante del personal académico que se encarga de la docencia, deben poseer el grado académico que se ofrece y el conocimiento específico de la materia que impartan, lo cual también es recogido en el Art. 38 de la citada ley, sean aquellos nacionales o extranjeros.

Ahora, de la lectura de las anteriores disposiciones legales, se advierte que no existe un requerimiento expreso de acreditación de un proceso de formación pedagógica para ejercer la docencia en el referido nivel educativo, centrándose los requisitos en lo disciplinar, lo que da lugar a que en educación superior se mantenga y refuerce la idea de que el conocimiento de la disciplina y la asignatura, basta para ser docente universitario, cuando lo adecuado es que para acceder a la profesión, tenga una formación inicial en docencia, ya que esta le daría los elementos fundamentales de la socialización profesional en su espacio específico y le crearía un soporte básico para reflexionar posteriormente sobre la enseñanza y su actuación; y al continuar desarrollándose profesionalmente, llegar a combinar lo disciplinar o científico con la docencia (Imbernón, 2011, p. 393).

En ese sentido, se considera que darle a la formación pedagógica un lugar de preponderancia, es fundamental para que se asuma la docencia como una profesión educativa, ya que como lo señala Imbernón (2011), en la universidad se necesita de un docente sensible y que interiorice la docencia, que sepa cuáles son las tareas pedagógicas necesarias para llevarla a cabo, los aprendizajes relevantes, las herramientas didácticas de que dispone, y que sea capaz de facilitar en el alumnado el desarrollo de la capacidad de comprensión más que el de repetición. A este tipo de profesional se requiere en la educación superior y no un científico que enseña (p. 393).

Por lo tanto, el tema de la formación pedagógica debe ser observado como un proceso inicial para ingresar a la docencia universitaria y también como un procedimiento permanente en la capacitación y la superación, para lo cual es indispensable que exista una abundante implicación de las instituciones universitarias en esa preparación de sus docentes, las cuales deben considerarla como parte de sus grandes prioridades.

En ese contexto, es pertinente acotar que la Comisión de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior (2009), acordó el Marco de Referencia para la Acreditación de

Instituciones de Educación Superior. Categorías de Análisis. En este documento se establecen, como guía para la elaboración del informe de autoevaluación que una Institución de Educación Superior (IES) debe presentar cuando solicita la acreditación, diez categorías de análisis agrupadas en torno a las tres grandes áreas de la organización y funcionamiento de una IES, cada una conformada por una lista de condiciones, situaciones y procesos denominados “criterios” que se deben alcanzar o realizar para merecer la condición de acreditada.

Dentro del área de gestión académica, se encuentra la categoría “académicos”, con la finalidad de establecer el punto de partida para la mejora de la calidad de la educación superior, como exigencia para las IES en su proceso de acreditación. Entre los criterios establecidos que permiten considerar los esfuerzos que deben hacerse para el proceso de formación continua del docente, está el de proporcionar los medios y las facilidades para que el personal académico se mantenga permanentemente actualizado.

Tal situación se verifica si existe apoyo a la formación de posgrado del personal docente mediante el otorgamiento de permisos de ausencia y la coordinación para el financiamiento de estudios; asimismo, se requiere del registro del personal académico que se ha capacitado.

Por otra parte, se contempla la evaluación periódica del cuerpo docente, en la cual deben participar los estudiantes y sus resultados tienen que ser compartidos con cada educador, ya que deben utilizarse para tomar decisiones para el mejoramiento del personal académico; y, además, se requiere un registro de las decisiones y medidas aplicadas a docentes producto de las evaluaciones.

También, se considera la necesidad de que cada docente sea idóneo para el programa de estudios al que está asignado, considerando su formación, nivel y capacidad didáctica. Este aspecto exige que se tomen en cuenta las características especiales de las asignaturas; que existan mecanismos para verificar que el personal académico es idóneo para impartir las asignaturas; garantizar su aptitud; mantener un archivo de los currículos actualizados y completos del mismo; manejar procedimientos adecuados para verificar que las credenciales académicas de los docentes son fidedignas; y, finalmente, tener un sistema que permita medir el porcentaje de tiempo que cada docente le dedica a la docencia, investigación, proyección social y administración.

### **2.2.3 La formación del profesional de las Ciencias Jurídicas**

#### **2.2.3.1 La educación jurídica**

El docente de Derecho tiene el compromiso de formar profesionales de las Ciencias Jurídicas, por lo que las actuaciones orientadas a cumplir esa obligación asumida voluntariamente, que se ponen en marcha en el proceso de formación jurídica, necesitan una revisión permanente, en aras de tener presente en todo momento la innovación en los aspectos prácticos, a efectos de cerrar la brecha de educación entre las aulas y el ejercicio de la profesión (Báez, 2018, p. 8).

En ese sentido, la comprensión y asunción de un compromiso con el ejercicio del Derecho, es esencial para entender integralmente el fenómeno jurídico, es decir reconocer su triple dimensión como hechos sociales, valores y normas, así como para advertir el concepto de educación que todo docente está llamado a concretar, también comprendido como un proceso integral, que de acuerdo con Báez (2018) tiene lugar cuando se empalma el modelo de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) con la teoría de los cuatro pilares de la educación formulada en los años 90's por Delors a través de la UNESCO, los cuales son: aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. Con ello se da inicio y puede afirmarse al abogado como un formador jurídico.

El fundamento de una educación integral, se encuentra en el Art. 26 numeral 2) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al establecer que “La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales...”

De tal suerte que, a la educación es necesaria entenderla como un proceso debidamente organizado que crea las condiciones y hace posible desarrollar en el ser humano, de forma completa y equilibrada, sus conocimientos, habilidades y actitudes para la solución de problemas de la realidad profesional, social, personal y abstracta. En el caso de la carrera de las leyes, la educación integral y en competencias tiene que unirse con la tridimensionalidad jurídica anteriormente relacionada, de ese modo se tendrán presente tres áreas para desarrollar integralmente al educando y tres esferas para alcanzar el derecho acabado o completo (Báez, 2018, p. 30).

En ese sentido, considerar integralmente al Derecho y a la educación, permite pensar en una formación jurídica integral mediante la cual se obtenga un jurista integralmente formado, que ha de requerir conocimiento de la norma, leyes, reglamentos, decretos, tratados, convenios, precedentes jurisprudenciales, entre otros; habilidades para aplicar, exigir y defender el derecho

en determinados casos concretos; y, actitudes para normar sus actuaciones conforme a principios éticos y normativos.

En la explicitación de los requerimientos antes relacionados, Báez (2018), señala que los dogmáticos del Derecho se desarrollan desde el eje teórico de la formación, es decir, se centran en el conocimiento de lo que dice la ley, que es uno de los aspectos fundamentales del derecho, pero no el único, puesto que es complementado con los otros dos. En cuanto a las habilidades, lo determinante es reconocer que no basta la norma escrita, conforme a lo que señala el realismo sociológico, sino que es necesario que el Derecho adquiera vida en la realidad, lo que el jurista logrará con capacidades para aplicarlo y darle vigencia en cuestiones como la argumentación oral y escrita, hermenéutica jurídica, investigación y vinculación de hechos con normas (pp. 30-31).

Y en lo que atañe a las actitudes, es esencial que el jurista comprenda que el Derecho también es un sistema que protege y realiza ciertos valores, el cual está encaminado a determinadas finalidades en la sociedad, puesto que con aquel se busca alcanzar la justicia, la seguridad jurídica y el bien público o común, tal como lo indica el iusnaturalismo; en esto lo importante es conocer y asimilar conscientemente construcciones filosóficas y circunstancias sociales, a las cuales no puede ser ajeno el actuar del jurista. Por lo tanto, el proceso de formación jurídica debe integrar el conocimiento de la norma, la manera en que se aplica y los valores implícitos que están en ella (Báez, 2018, pp. 30-32).

Ahora, los pilares de la educación se verifican en las mencionadas dimensiones del derecho y las competencias a formar en cada una de ellas. Es así como Báez (2018), en lo que concierne al Derecho formalmente válido, advierte que este se desarrolla principalmente dentro del eje teórico o dogmático de la formación y se traduce en un aprender a conocer las normas, lo que implica un aprender a aprender el Derecho. En lo tocante al Derecho socialmente válido, lo cual significaría aplicarlo, tiene una relación con el eje heurístico y sociológico de la educación, que se traduce en aprender a hacer; y en lo que atañe al Derecho intrínsecamente válido, se observa que en este aparece claramente el eje axiológico de la formación, el cual ayuda a entender el derecho justo, lo que conlleva aprender a convivir. Todo lo anteriormente relacionado, comprendido en su conjunto, conduce inevitablemente a una formación integral y tridimensional generadora de un aprender a ser jurista (p. 33).

Los relacionados elementos para una formación jurídica integral, se han de concretar en

la práctica docente para la enseñanza del Derecho, es decir que esta no puede comprenderse ni estudiarse como algo meramente instrumental, limitada al manejo de algunos medios o herramientas didácticas sin orientación clara de cómo intervenir en el proceso educativo, de acuerdo con la disciplina que se enseña y el perfil del profesional que se pretende, es decir que es necesario considerar en todo momento los aspectos contextuales de la educación jurídica (Palacio, 2010, p. 236), en los cuales tienen lugar las prácticas pedagógicas, cuya renovación es siempre inevitable, atendiendo a las capacidades que al abogado en formación se le exigen y que deben ser mejoradas, como las habilidades prácticas, la reflexión, la crítica, entre otros. De modo que pensar en la mejora de la enseñanza implica considerar las competencias que deben formarse en el estudiante.

En ese orden de ideas, se estima que un componente decisivo y valioso en los planes de mejora de la formación del futuro profesional de las Ciencias Jurídicas, es el docente de Derecho, es decir que la calidad de ese factor tiene influencia en la educación que se brinda en la universidad, por lo que se requiere prestarle una enorme atención al plantearse el objetivo de mejorar la formación (Palacio, 2010, p. 271), es por ello que el docente debe poseer preparación específica para el ejercicio de su práctica.

En este sentido, Palacio (2010) señala que se requieren docentes conscientes de la responsabilidad de preparar a alumnos para desempeñarse en un mundo no conocido plenamente; que se preocupan por el resultado de los aprendizajes de los estudiantes; que puedan abordar cuestiones de corte transversal; y que adquieran un compromiso con la mejora de su propia formación (pp. 283-285).

Por lo cual, la exigencia mínima para el docente de Derecho es la adquisición de competencias y capacidad profesional en su trabajo con el aprendizaje estudiantil, mediante aspectos didácticos como la planificación, el uso de recursos, métodos, técnicas y estrategias de enseñanza, para lo cual es crucial abandonar la idea de que por el hecho de ser abogado será un buen docente, y dar lugar a la cuestión de la docencia universitaria como profesión.

Dentro de ese marco, se considera que se precisa poner énfasis en el desarrollo profesional docente, a fin de dar respuesta a las necesidades de formación de los egresados, mediante planes y programas de educación que respondan al perfil del profesional abogado y a las competencias que debe presentar el graduado. Para ello se necesita que aquel tenga claro para qué son esos planes y programas, a quiénes se dirigen, y distinguir la correspondencia que



debe existir entre los objetivos de la enseñanza y el perfil del profesional que se espera (Palacio, 2010, p. 338).

En ese orden, el docente tiene la obligación de tener presente, previa intervención en el aula, el conocimiento que se considera válido para la formación del profesional de las leyes, así como de qué manera deben ser transferidos esos saberes, para lo cual el profesor de Derecho necesita una formación pedagógica que oriente su práctica (Palacio, 2010, p. 341).

Ahora bien, en el ejercicio de la docencia en las Facultades de Derecho, las prácticas cuentan como principios de pedagogía jurídica, a los cuales se les debe dar lugar en las diversas clases. En ese sentido, siguiendo las consideraciones que Palacio (2010) ha hecho al respecto, entre esos postulados se señala lo siguiente: los contenidos educativos considerados válidos deben pretender la formación integral del profesional; el centro de la enseñanza debe ser el aprendizaje del estudiante; es esencial el pensamiento crítico y reflexivo, la creatividad y la imaginación de los alumnos.

Asimismo, los procesos mentales de orden superior requieren actividades complejas como las de investigación, el aprendizaje colaborativo y cooperativo, el trabajo de equipo, entre otros; los temas y experiencias de aprendizaje deben centrarse en las necesidades de formación de los perfiles profesionales de los abogados; y, finalmente, se precisa de una integración de los contenidos conceptuales con los valores y actitudes (pp. 341-344).

Por lo anterior, el profesional del Derecho, en sus aspiraciones de ser un buen docente de las Ciencias Jurídicas, debe comprometerse con el estudio del contenido y la práctica de la pedagogía, si en realidad pretende desempeñar mejor la tarea educativa, a fin de interiorizar y emplear de una manera apropiada distintas técnicas de enseñanza como la exposición, interrogación, trabajo en grupos, cursos interdisciplinarios, aprendizaje basado en problemas, práctica jurídica, así como la asimilación de la evaluación como un procedimiento al servicio del aprendizaje del Derecho.

De tal suerte que, los contenidos curriculares necesitan ser estudiados en las formas propias de la educación jurídica, debiendo transmitirse una cierta universalización tanto de los problemas como de las soluciones a los distintos casos jurídicos que se producen en el entorno social, a fin de que se haga efectivo un modelo educativo en el que se vincule la estructura de la norma con la moral y otras ciencias, y de esa manera efectuar un análisis integral del Derecho, y tener una visión crítica y democrática de su estudio (Agudelo et al., 2015, p. 32). Por lo cual,

los estudiantes necesitan percibir claramente los saberes jurídicos e interpretar la realidad de las normas, hechos y valores, interactuando, reconstruyendo y aportando en el proceso formativo.

Por ello, es viable dar lugar a concepciones del Derecho distintas de la formalista, que se centra en la norma jurídica o ley, lo que genera que la enseñanza se vuelva un acto de mera transmisión de conocimientos para que el estudiante únicamente sea capaz de saber el contenido del ordenamiento jurídico que se le indica, sin que se produzcan escenarios académicos para la crítica, autonomía e inserción en la práctica profesional.

Por lo anterior, la formación del abogado puede entenderse con propiedad y trabajar en ella con eficacia, cuando se considera una pedagogía del Derecho, teórica y práctica, que se configura en una doctrina de la educación jurídica, porque establece ideas y principios fundamentales para la enseñanza; asimismo, una didáctica jurídica que brinde medios, actividades y procedimientos para la aplicación de un método de enseñanza (Pupo-Kairuz et al., 2017, p. 27).

Y resulta muy valioso hablar de una pedagogía jurídica en las universidades, en virtud de que constituye actualmente una herramienta básica para la formación de los profesionales de las Ciencias Jurídicas, por la función social que están llamados a desarrollar, la cual les es demandada por la comunidad. En ese sentido, Pupo-Kairuz et al. (2017) sostienen que con las construcciones pedagógicas se hace posible que en la enseñanza del Derecho se cumpla con el deber de buscar estrategias y métodos activos que permitan una formación responsable y participativa de los estudiantes, a fin de asegurar que estos cumplan sus funciones en el contexto de actuación profesional (p. 28).

Finalmente, se considera que para la educación integral que permite la formación de un abogado competente, es necesario también el desarrollo de una actitud de cambio y transformación, mediante una didáctica crítica; asimismo, se requiere llevar adelante habilidades para la socialización, el trabajo colaborativo y la inteligencia emocional. Además, es necesaria la formación ética en las aulas de las facultades de Derecho, la cual exige acción, reflexión, compromiso, creatividad y el uso de técnicas didácticas apropiadas (Baez, 2018, pp. 56, 66, 72 y 79).

Otro aspecto en el que es necesario que el estudio del Derecho sea comprendido, es el de la complejidad, en virtud de que no puede estudiarse o enseñarse como ciencia aislada e independiente, sino que debe permitir el estudio de los fenómenos que condicionan la realidad

actual, que para Baez (2018), algunos de ellos son la mundialización, la transformación de las tecnologías de la información y la comunicación, las perspectivas multiculturales y de grupos minoritarios, incertidumbre y transdisciplina (p. 90).

En ese sentido, al advertir que las Ciencias Jurídicas están inmersas en cuestiones sociales complejas, se vuelve indispensable que los docentes aprendan a educar en consideración de aquellas, y no se descuide el deber de capacitar a los estudiantes para su actualización permanente, para el compromiso y para afrontar la incertidumbre con una actitud favorable y creativa (Baez, 2018, p. 103).

Por lo tanto, el estudiante necesita tener claridad en el estudio del fenómeno jurídico, reconociendo que aquél forma parte de una sociedad cambiante y compleja, y que el mismo participa de esa complejidad; por lo que la educación requiere ser completa, si se quiere lograr un crecimiento en operaciones mentales mayores que la sola memorización. Es importante desafiar el pensamiento del alumno para que critique y cuestione los contenidos, así como considerar lo interdisciplinario y la investigación en la enseñanza.

### **2.2.3.2 Los procesos de enseñanza-aprendizaje en materia jurídica**

Mediante la enseñanza se logran resultados de aprendizaje en el estudiante; para ello dicho proceso es configurado por diversas actividades de enseñanza-aprendizaje (Zollezi, 2017, p. 151). De ahí que es esencial mantener el vínculo entre los referidos procesos, puesto que en esa relación es que se generan los productos tanto de la enseñanza como del aprendizaje, que, para los propósitos del estudio, atañen al Derecho. En ese sentido, la enseñanza en la carrera de las Ciencias Jurídicas, requiere de un modelo que haga viable la formación con la participación del estudiante, que se caracterice por combinar lo teoría y la práctica, a fin de generar una actitud crítica y deliberativa.

De tal suerte que, la educación jurídica no debe enfocarse en transferir información, centrando el proceso formativo en el docente y limitando al estudiante a recibir de aquel lo que se entiende necesario y es considerado válido. Asimismo, se necesita evitar el problema de trabajar demasiado poco en cuestiones prácticas del Derecho y el ejercicio profesional, con lo cual no se propicia el desarrollo de un pensamiento crítico y la autonomía del aprendiente, de lo contrario, difícilmente podría lograrse que el estudiante alcance un aprendizaje profundo y perdurable.

Desde ese enfoque de aprendizaje, en educación se presenta la necesidad de desarrollar

actividades cognitivas, tales como: memorizar, identificar, nombrar; comprender una oración, parafrasear, enumerar, describir, comprender ideas principales, relacionar, razonar, explicar, aplicar a problemas cercanos, relacionar con un principio, elaborar hipótesis, aplicar a problemas ajenos a la situación, reflexionar (Zollezi, 2017, p. 152), las cuales deben llegar a ser manejadas plenamente por los estudiantes, sin que se deje de lado lo procedimental, en tanto capacidades para hacer alguna actividad, y lo actitudinal, concerniente a determinados comportamientos que se esperan del alumno.

Para lo anterior, se estima pertinente que sea asumido un enfoque profundo del proceso de aprendizaje, mediante factores que permitan superar lo superficial de los contenidos y fomenten un proceso de educación que se adentre en actividades de enseñanza-aprendizaje complejas.

Al tratar la cuestión de los métodos de enseñanza, Zollezi (2017) plantea que ello es equivalente a actividades de enseñanza y aprendizaje, y pueden ser dirigidas por el docente, entre los compañeros y las denominadas autodirigidas (p. 164). El referido autor, cuando emite un pronunciamiento acerca de la enseñanza considerada ideal, indica que la misma es la enseñanza alineada, donde las actividades deben corresponder a los objetivos curriculares (p. 165), de manera que el método que debe emplear el profesor necesita guardar consonancia con cada objetivo de aprendizaje.

En cuanto a los métodos de enseñanza dirigidos por el docente, se encuentra la tradicional clase magistral, que cuando es buena es capaz de estimular el pensamiento de orden superior, y es posible que sea inspiradora y produzca cambios de actitud; sin embargo, es deficiente para la aplicación de los conocimientos. Es apta para conocer los resultados de las investigaciones del profesor, actualizar sus textos o manuales y para conocer sus experiencias profesionales (Zollezi, 2017, pp. 169-170). Sobre este método se estima que es necesario ser complementado con actividades prácticas y además el docente requiere un manejo apropiado de la oratoria para llevarlo a cabo con éxito.

También, se señala la presentación como un método de enseñanza, considerada una mutación de la clase magistral. Este procedimiento puede realizarse con el auxilio de programas tecnológicos, pero su empleo inadecuado, como limitarse a leerlas o comentarlas, no genera un resultado favorable en cuanto al discurso en el que debe entrenarse a un estudiante de Derecho. También, puede realizarse cuando los estudiantes han leído antes de la clase. Para ello es

imprescindible asegurarse de que los estudiantes han comprendido los conceptos fundamentales, para luego proceder con una consolidación de las ideas, hacer preguntas y brindar explicaciones (Zollezi, 2017, pp. 170-174).

Finalmente, una manera esencial de enseñar en la carrera de las Ciencias Jurídicas, es la solución de problemas, debido a la familiaridad que debe desarrollarse en el alumno ante cuestiones que requieren ser tratadas por un profesional del Derecho, lo cual hace posible vincular la educación con el ejercicio profesional. Este método, de acuerdo con Zollezi (2017), puede constituir un elemento motivador para llamar la atención de los estudiantes (pp. 174-176), lo cual es un deber del docente, pues tiene que lograr que los aprendientes se interesen por los contenidos, es decir, hacer atractiva la clase.

Por otro lado, también existen métodos de enseñanza-aprendizaje dirigidos por los propios educandos, mismos que pueden ser encargados por el profesor o a iniciativa de los estudiantes, son ejemplos de estos procedimientos los grupos de debate y de resolución de problemas, aprendizaje en parejas. También, como lo indica Zollezi (2017) existen los métodos autodirigidos, los cuales son puestos en marcha a iniciativa propia del estudiante (pp. 177 y 179). Estos últimos se presentan en la búsqueda del conocimiento y la información, que debe hacer el estudiante para aprender por su propia cuenta.

Ahora bien, en el proceso de enseñanza-aprendizaje para la educación legal, se debe considerar que el problema acerca de lo que significa enseñar y cuál es su propósito implícito, aparece con antelación a lo que debe ser enseñado en las carreras de Derecho, como lo advierten Agudelo et al. (2015, p. 12). Es por ello que, previo a definir contenidos, formular un perfil del egresado, trazar un plan de estudios, diseñar una metodología didáctica y construir un sistema de evaluación del aprendizaje, es necesario tener presente que, si un modelo de enseñanza-aprendizaje se dirige a uno de los dos extremos —metodología eminentemente dogmática o eminentemente práctica—, no generará la posibilidad de una formación de abogados profesionales y académicos al mismo tiempo (Agudelo et al., 2015, p. 15).

En ese sentido, el abogado, en cuanto profesional del Derecho, habrá de desempeñar un rol en la sociedad cambiante y dinámica en que vive, en la cual está llamado a cumplir una función importante frente a los hechos de carácter jurídico que se suscitan y en los cuales puede intervenir; y en cuanto académico, tendrá que poseer autoridad pública educativa en el área de conocimiento específica que es de su competencia, por lo que tiene que demostrar los

componentes cognoscitivos, procedimentales y actitudinales del saber profesional, que le permiten actuar eficazmente en una situación jurídica concreta.

Por otro lado, el aprendizaje del Derecho requiere adoptar una concepción dinámica del mismo, ya que se necesita que el proceso educativo sea llevado a cabo considerando principios pedagógicos y didácticos, el cual debe estar en contacto con la realidad social y los contextos en que los contenidos jurídicos pueden aplicarse. Con ello, se pueden plantear objetivos a la enseñanza del Derecho, que hagan realidad un jurista apto para los cambios sociales, con plena vinculación con los asuntos jurídicos que se generan.

Por lo anterior, se estima que la enseñanza jurídica debe ser sistemática y ordenada, que dé lugar a la pedagogía, ya que el docente necesita conocer métodos y técnicas para enseñar las cuestiones normativas; requiere de una metodología activa que tenga por finalidad una clase que produzca efectos significativos en los estudiantes, mediante una formación integral. Esto deja ver que hablar de una enseñanza práctica, necesariamente conduce al deber de darle lugar a la investigación jurídica.

En ese desempeño docente, se presenta la necesidad de trabajar de manera transversal en los currículos, la ética, la perspectiva de género, los derechos humanos, las tecnologías de la información y la comunicación; la promoción de un proceso de emancipación en el aula; la incorporación de las emociones, el arte y los films en los salones de clase; el compromiso de los docentes de “des-aularse”; y, el registro de las experiencias de prácticas de enseñanza (Universidad Nacional de La Plata, 2019, pp. 7-10).

Lo anterior es exigible, en virtud de que la formación de los abogados se ha caracterizado por aislar y cerrar el derecho y su enseñanza, respecto del resto del conocimiento humano, por considerarse que la labor del abogado se limita y circunscribe a conocer y aplicar un texto legal que posee un significado con evidencia propia, cuya identificación no requiere de un saber que vaya más allá de lo lógico para establecer silogismos. De modo que la dogmática jurídica ha sido el método que la mayoría de las facultades de Derecho proveen a los futuros abogados para resolver los problemas jurídicos, el cual evita considerar que el trabajo de descifrar el significado de la norma requiere sacar a la luz aquellos valores que subyacen al texto jurídico, dándole sentido (Universidad Nacional de La Plata, 2019, p. 102); y, además, como antes se apuntó, la interpretación y comprensión de las disposiciones legales, exige vincular la normativa con los hechos sociales a los cuales se aplica.

En ese sentido, ante las debilidades que puede presentar la dogmática como única forma de enseñar, se plantean algunas alternativas como el aprendizaje innovador, que consiste en aprender a afrontar problemas y situaciones distintas a las que son conocidas y a hallarles soluciones inéditas; y, secundariamente, se orienta a solventar problemas conocidos con mejores soluciones; asimismo, se presenta el método de casos como otra opción, el cual se caracteriza por transmitir problemas, no información (Universidad Nacional de La Plata, 2019, pp. 102-103).

Con lo anterior, se pone de relieve la necesidad de un modo de enseñanza que enfatice en la práctica, con motivo de lograr un egresado con herramientas suficientes para que desempeñe su labor profesional con éxito. Por ello, es útil pensar en la enseñanza del Derecho desde varios puntos de vista, que deben confluir y posibilitar una amplia percepción de la realidad, como factor del análisis crítico, y de ese modo, se sustituya una muy arraigada concepción lógica imperante en la mayoría de los espacios académicos en que se enseñan las Ciencias Jurídicas.

En ese sentido, la sustitución del modelo de trasmisión de conceptos teóricos y la memorización de los mismos, por uno de interacción, comprensión de textos, análisis jurisprudencial, resolución de casos, debates de los mismos, relación y aplicación práctica, se vuelve cada vez más necesaria, considerando un reemplazo de la actividad de memorizar por el pensar - discernir, como nueva tarea a emprender (Universidad Nacional de La Plata, 2019, 117). No obstante, se estima que la memorización como proceso intelectual de almacenamiento de información, siempre debe estar presente en el estudio de cualquier ciencia o disciplina.

De tal suerte que, los cambios que pueden lograrse en la enseñanza, propiciarán la existencia de abogados distintos, en lo que concierne a los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren. De manera que, en la educación legal, el modo de enseñar y aprender debe presentarse de una manera crítica, no acumulativa y capaz de generar procesos de crisis de lo conocido, a fin de crear oportunidades de nuevas formas de enfrentar las situaciones académicas.

Con esa actividad innovadora, puede iniciarse un proceso en donde el aula no sea tan silenciosa, ni el alumno tan obediente, sino que habrá un ambiente animado, es decir, un aula invertida, en la que se expongan dudas, problemas y críticas, llevando a la discusión y al debate todo texto recomendado, mediante la comprensión de la lectura y no una mera oposición al

argumento contrario; asimismo, las preguntas de los exámenes deben orientarse a que las respuestas sean otras preguntas poco establecidas de antemano, esto es, dar a la interrogación el lugar que merece; también, se necesita del diálogo en donde el docente se evidencie a la vez como estudiante, y viceversa (Universidad Nacional de La Plata, 2019, p. 140).

Ahora bien, no debe perderse de vista que los aprendizajes en el contexto universitario, se conciben como saberes complejos, puesto que constituyen prácticas que no se limitan a la incorporación y construcción de contenidos teóricos, sino que conducen a un conjunto de esquemas y representaciones que brindan la posibilidad de incorporarse a la cultura, interactuar con los requerimientos académicos, avanzar en la carrera y, de forma eventual, transformarla (Universidad Nacional de La Plata, 2019, p 142).

De modo que, para la enseñanza jurídica se debe considerar el uso de estrategias didácticas apropiadas, ya que saber la disciplina no significa capacidad de enseñarla, pues una cosa es la actividad de saber y otra el proceso de enseñar, de ahí que se necesita mantener la relación entre pedagogía y disciplina en el acto de educar. En ese sentido, la formación del profesional de las Ciencias Jurídicas, requiere generar actividades prácticas, hacer uso de la tecnología, trabajar con las habilidades para el ejercicio de la profesión, mucha creatividad y actualización ante los cambios jurídicos. Tales cuestiones no pueden soslayarse, si se pretende lograr un impacto profundo en la vida social y laboral del egresado, el cual está llamado a aportar soluciones a los distintos problemas de la realidad.

Por dichas exigencias académicas, se plantea el argumento de que la educación del futuro abogado se ve influida por la formación pedagógica del docente, puesto que sin esta no se estima realizable una óptima educación. Por ello, no resulta exagerado pensar en facultades de Derecho donde el cuerpo docente se encuentre en su totalidad conformado por profesionales de la educación, y no únicamente por profesores idóneos en sus asignaturas, con las carencias de una formación técnica profesional específica para intervenir en un proceso de enseñanza (Universidad Nacional de La Plata, 2019, p. 502).

De manera que, el proceso de enseñanza-aprendizaje en materia jurídica, que tienda a formar los profesionales capaces de intervenir en la sociedad y lograr cambios en ella con su desempeño, se define a partir de los estilos de aprendizaje que influyen en el modo en que se selecciona y presenta la información a los estudiantes (Universidad Nacional de La Plata, 2019, p. 521), es decir, de la actividad docente con que se producen los aprendizajes en el alumno.



En ese contexto, no cabe duda de que los profesores de Derecho requieren aprender o reaprender para poder enseñar, y acortar la fisura existente en la actualidad, entre lo que espera del sistema universitario y el nivel académico que alcanzan los estudiantes. Para tal objetivo educacional se hace necesario el fortalecimiento de estrategias de enseñanza innovadoras, que permitan lograr transformaciones perdurables y acentuadas en los procesos de realización de lo teórico o praxis de los sujetos de aprendizaje, mediante la formación de profesionales reflexivos, críticos y con gran capacidad de efectuar actividades nuevas (Universidad Nacional de La Plata, 2019, p. 526).

De lo anterior, surge la idea de una enseñanza útil, entendida como aquella por medio de la cual se produzcan aprendizajes significativos que permitan repensar y volver a diseñar las prácticas docentes (Universidad Nacional de La Plata, 2019, p. 533). De modo que se necesita una docencia productora de provecho y beneficio a la comunidad educativa, especialmente la estudiantil, como una herramienta generadora de un proceso de aprendizaje profundo y duradero.

En ese sentido, se considera que las capacidades, habilidades y destrezas que el profesor ha utilizado en las facultades de Derecho, requieren replanteamientos sustentados en la idea de una formación integral, que involucre el desarrollo de lo cognitivo, procedimental y actitudinal, en compañía de valores, y que abrace la visión de preparar profesionales dignos y ciudadanos críticos (Universidad Nacional de La Plata, 2019, p. 535); sin esto será imposible lograr una educación con mejores resultados, y para ello se estima determinante el proceso de formación pedagógica.

### **2.3 Marco jurídico**

En el orden jurídico existen diversos documentos, de carácter nacional e internacional, que sustentan la investigación, entre ellos:

Constitución de la República de El Salvador de 1983. Establece los fundamentos de la comunidad salvadoreña, y dispone dentro de los derechos esenciales, la educación como derecho social inherente a la persona humana.

Ley General de Educación de 1996. Define y regula la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, con determinados objetivos generales, cuya razón de ser es el ser humano.

Ley de la Carrera Docente de 1996. Tiene por objeto regular las relaciones del Estado y

de la comunidad educativa, así como valorar sistemáticamente el escalafón, tanto en su formación académica, como en su antigüedad. Su finalidad consiste en garantizar que la docencia sea ejercida por educadores inscritos en el Registro Escalafonario del Ministerio de Educación, asegurándoles su estabilidad laboral, como medio para lograr una educación de calidad.

Ley de Educación Superior de 2004. Regula de manera especial la educación superior, así como la creación y funcionamiento de las instituciones estatales y privadas que la imparten.

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Reconoce que toda persona tiene derecho a la educación, la cual debe ser gratuita, al menos la elemental. Esta tiene que ser obligatoria, y la técnica y profesional habrá de ser generalizada. En lo que atañe a los estudios superiores, se dispone que debe ser igual para todos.

En este instrumento jurídico se señala como objeto de la educación, el pleno desarrollo de la personalidad humana y fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales. Debe favorecer la comprensión, tolerancia y amistad entre las naciones y los grupos étnicos o religiosos; asimismo, tiene que promover el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Respecto al tipo de educación, otorga a los padres el derecho preferente de escogerla.

Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, de 1998. Establece misiones y funciones de la educación superior. Señala la necesidad de trabajar por ella con elementos constitutivos de una nueva visión sobre este nivel educativo, hasta llegar a la acción mediante mecanismos eficaces.

## **2.4 Contextualización**

La Universidad constituye un espacio en el que se construyen esquemas e ideologías académicas sobre la docencia, misma que se configura en una de sus funciones esenciales. Por ello se considera que la formación en la docencia universitaria se traduce en una manera de ayudar al profesorado en su desempeño, pues es una necesidad contar con una preparación pedagógica apropiada para cumplir la tarea docente. De modo que la formación pedagógica tiene lugar en el contexto del cambio profesional del cuerpo docente y de la Universidad, de ahí que esta debe implicarse en el desarrollo de aquella, es decir, preocuparse por enseñar a sus profesores a enseñar.

En ese sentido, las construcciones pedagógicas requieren ser llevadas al entorno de la

enseñanza del Derecho, en donde la formación y el perfeccionamiento pedagógico de los docentes es indispensable, pues no se puede dejar de tener en consideración que la educación jurídica necesita y merece ser realizada por profesionales conocedores de las Ciencias Jurídicas y con un dominio de lo pedagógico, a fin de que su intervención en el proceso formativo sea eficaz.

Por lo cual, el contexto específico de la investigación lo constituye la Facultad Multidisciplinaria de Occidente, la cual forma parte del sistema de la Universidad de El Salvador, por lo que administra los mismos planes y programas de estudio que lleva cada una de las Facultades de la unidad central, entre los cuales se encuentra la licenciatura en Ciencias Jurídicas.

## **2.5 Estado del arte**

En lo que atañe a los últimos avances en cuanto a la discusión del tema de investigación, se presentan los siguientes estudios realizados recientemente:

En primer lugar, Caballero (2020) llevó a cabo la investigación denominada “Elementos y estrategias para la formación pedagógica y didáctica de los profesores de derecho en México: análisis prospectivo y diseño de un modelo de formación docente integral y flexible”. El procedimiento o metodología empleada fue la prospectiva, como una estrategia de implementación futura, considerando tanto al pasado como al presente y pensando en futuro.

En ese sentido, el autor realizó un análisis retrospectivo de la docencia jurídica, examinando modelos o teorías pedagógicas en el contexto de la docencia del Derecho, así como los modelos de formación docente del profesorado universitario y los elementos y estrategias para ello; finalmente, efectuó un análisis prospectivo y diseño de un modelo integral y flexible de formación docente para el profesorado de Derecho.

Respecto a los resultados obtenidos, es oportuno destacar que existe una prevalencia del esquema tradicional de enseñanza-aprendizaje; asimismo, la docencia jurídica sigue siendo una actividad secundaria de los abogados; también, el investigador encontró que no existe una tendencia o cultura institucional para adoptar un programa o modelo de formación por la convicción de profesionalizar al profesorado; finalmente, se tiene una preponderancia de la idea de que el dominio de la disciplina es el elemento sustancial para enseñarla.

Asimismo, Zometa (2021) en el estudio titulado “Evolución histórica de la educación en derecho”, efectúa una descripción breve de la evolución histórica de las facultades de derecho,

desde la Universidad de Bolonia hasta la Universidad de El Salvador, con la pretensión de mostrar, mediante de un discurso diacrónico, aquellos aspectos que aún son visibles en la educación en Derecho en las universidades de América Latina.

El método empleado fue el histórico descriptivo y lógico deductivo, a través del cual se buscó resaltar aquellas cualidades o características esenciales de la fundación y administración de las universidades, como de la constitución y gobierno de las facultades de Derecho. Asimismo, en el texto se hace una referencia a los contenidos estudiados y las cualidades de la formación en cada momento histórico. Como aspectos conclusivos se realizó una descripción de los elementos que todavía son observados en las facultades de Derecho de América Latina, en lo administrativo, pedagógico y político.

Dentro de ese marco, a partir del examen de la evolución histórica de la universidad y de la enseñanza del Derecho, el autor señala que, desde Roma hasta la actualidad, el estudio del Derecho ha sido considerado como fundamental, no solo como objeto de estudio en sí mismo, sino que también por su cercanía, dependencia e influencia de las estructuras del poder de cada época. En ese sentido, se indica que, desde la época medieval, las clases dominantes como la iglesia y la monarquía fomentaban la formación de juristas, con el propósito de poder legitimarse a través de las leyes y de la aplicación de ellas.

Finalmente, se concluye que, en la actualidad, la mayoría de facultades de Derecho en América Latina y en Europa, continúan formando abogados bajo un modelo de formación tradicional, con la misma afinidad y congruencia con los esquemas de gobierno de cada Estado; no obstante, la relación entre las facultades de Derecho y los Gobiernos, ya no es tan directa ni utilitaria como se había configurado al menos hasta el siglo XX.

Por otro lado, Fajardo (2021), en su artículo titulado “Los valores y la formación integral del profesional de la educación superior en El Salvador”, analiza la importancia teórica y práctica que tienen los valores ético-morales en el proceso de formación integral de los futuros profesionales de la educación superior en El Salvador.

El análisis de la problemática comprende dos capítulos: el primero se refiere a la aproximación a la conceptualización de los valores y la formación del profesional de la educación superior; y el segundo, a la formación integral del profesor universitario, así como a los principales componentes de esta frente a los desafíos del siglo XXI, destacando tres tipos de formación esenciales: la pedagógica, la de valores y la relacionada con el uso de las tecnologías

de la información y comunicación (TIC).

En cuanto al diseño metodológico seguido por el autor para la realización del estudio, se advierte que, la obtención de la información que fue procesada para llevar a cabo la fundamentación teórica, consistió esencial y especialmente en la consulta de fuentes primarias y/o secundarias a nivel nacional, regional e internacional.

En lo que atañe al tratamiento del problema de la formación integral del docente, el autor aborda la formación pedagógica como una de sus dimensiones, y señala que esta implica un proceso permanente, formal e informal, de preparación profesional de la práctica docente, para la mejora de la acción pedagógica del profesor en el aula. Se señala que la importancia de la formación pedagógica es amplia, pero en resumen comprende los siguientes aspectos esenciales: la necesidad de profesionalización de la docencia universitaria, la mejora en el desempeño del profesor y la mejora en la calidad de enseñanza a los estudiantes.

Finalmente, se explicita que, en el contexto salvadoreño, ha habido ciertos esfuerzos en esta materia, pero en la actualidad persiste la carencia de una política institucional de formación pedagógica del profesor universitario, mediante la cual exista la capacidad de enfrentar y superar el problema de muchos docentes, quienes laboran en el nivel superior sin tener las competencias pedagógicas para ello. Con dicho instrumento se regularía y fomentaría dicha formación. No obstante, el autor advierte que existen algunos esfuerzos en función de la formación pedagógica que realizan la Universidad de El Salvador y algunas universidades privadas, pero no son suficientes.

Para cerrar este subcapítulo, se estima pertinente señalar el estudio de Calderón (2022) denominado “La formación del profesor universitario en El Salvador”, en el que se planteó el objetivo de identificar los elementos que demanda la educación superior del siglo XXI, para la mejora de la formación docente en la enseñanza universitaria pública de El Salvador.

El método empleado para alcanzar ese propósito consistió, en primera instancia, en el procedimiento inductivo, realizando una búsqueda de información documental de fuentes primarias referidas a la educación del siglo XXI y la demanda de la profesionalización del profesor universitario, que en ella se presenta; por otro lado, también efectuó un diagnóstico de la educación superior de El Salvador y de la realidad docente en la enseñanza universitaria pública salvadoreña.

Entre los resultados obtenidos con la investigación, cabe destacar que esta permitió

identificar el hecho de que, para mejorar la calidad académica de los graduados, es necesario generar estrategias pedagógicas en correspondencia con los nuevos desafíos de la sociedad actual y en perspectiva hacia la demanda que exige la educación del siglo XXI.

Asimismo, al tratar el tema de la formación del profesor universitario en El Salvador, se debe considerar como requerimiento en la preparación del docente, las competencias que exige la universidad del siglo XXI, la cual demanda habilidades, destrezas, conocimientos y capacidades, elementos que definen un buen perfil docente.

También, el autor destaca que el trabajo investigativo realizado contribuye a la discusión reflexiva y crítica de la formación del profesor universitario desde la exigencia de organismos internacionales como la UNESCO, y la postura que adoptan diferentes autores. En lo que atañe a la formación del profesor en el contexto universitario salvadoreño, el investigador señala que, si se sigue enseñando de manera tradicional, se estará tratando de reproducir una realidad que no es a la que se enfrentarán los estudiantes.

Finalmente, con el estudio se logra establecer que la calidad de la educación superior pasa por la profesionalización permanente del profesor universitario, quien de continuo debe transformar su desempeño, a fin de cumplir eficazmente la función docente de toda institución de educación superior.

## **CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **3.1 Enfoque de la investigación**

La investigación se realizó mediante un paradigma mixto, ya que se recabaron y analizaron datos, tanto cuantitativos como cualitativos, a fin de integrarlos y discutirlos conjuntamente, realizar inferencias y lograr un mayor entendimiento del fenómeno (Hernández et al, 2014).

Se empleó un método mixto con lo cual se dio mayor valor al estudio al adaptar las técnicas al planteamiento del problema. De tal manera que se utilizaron evidencias de datos numéricos, textuales, verbales y visuales, aunque con una preponderancia cualitativa, pues el contexto que se da el problema objeto de estudio ha sido la fuente primordial y directa del trabajo investigativo, y a través de la labor del investigador se recogieron datos para ser analizados inductivamente. Asimismo, con la indagación se ha dado respuesta a una pregunta general de investigación, a partir de la revisión literaria, observación y recolección de datos suministrados por informantes clave, a fin de brindar un significado a lo estudiado.

Por otro lado, se estima que el fenómeno estudiado es complejo, por involucrar una realidad objetiva y otra subjetiva, ya que conlleva aspectos institucionales, así como percepciones, interacciones y experiencias de los sujetos, lo que representó la necesidad de combinar lo cuantitativo y cualitativo en un mismo estudio.

### **3.2 Diseño de la investigación**

La investigación se desarrolló a través de un método analítico, entendido como una operación mental, cuyo objeto consistió en dividir el todo en sus partes respectivas, pero teniendo una percepción previa de los elementos que fue necesario separar. Específicamente se hizo un análisis lógico del problema, es decir, de los elementos que lo constituyen (Muñoz, 2004, p. 22).

La estrategia de indagación fue el diseño fenomenológico hermenéutico, ya que se analizó el proceso de formación pedagógica como parte de un sistema educativo, y se descubrió el significado que este tiene para las personas que intervienen en el, cómo se da o debería darse y en qué contexto, para luego realizar la descripción e interpretación del fenómeno investigado, considerando su esencia y estructura, a partir de las experiencias de los participantes, con lo cual se ha llegado a su mejor entendimiento (Hernández et al, 2014, pp. 493-494).

#### **3.2.1 Tipo de estudio**

El nivel de profundidad sobre el problema de investigación es descriptivo, ya que se determinan de manera específica las propiedades importantes del fenómeno sometido al análisis, a partir de la información recogida sobre las categorías a las que se refiere el estudio. Por lo cual, se detalla cómo es y de qué forma se manifiesta la formación pedagógica del docente de Derecho y la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, limitándose a medir sus características y dimensiones, especificando sus aspectos representativos para mostrarlos con precisión, por cuanto caracterizan al problema.

### **3.2.2 Tratamiento de categorías**

Se realizó un estudio observacional, puesto que no existió manipulación deliberada o intencional de las dos categorías investigadas, las cuales han sido observadas en su contexto natural. Mediante la investigación se ha logrado establecer una relación significativa entre aquellas y efectuar inferencias sobre la misma.

### **3.2.3 Diseño de recolección**

La modalidad en que se realizó la investigación, en consideración a la manera en que se recolectó la información y el tiempo de duración, fue transversal o transeccional, ya que la recogida de la información se hizo en un periodo de tiempo predefinido.

En cuanto a la orientación de la búsqueda de la información, la forma en que se efectuó el estudio en atención al tiempo de ocurrencia de los hechos, fue retrospectivo en lo que atañe a los datos que se obtuvieron del Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas, docentes y estudiantes, puesto que se desarrolló sobre sucesos ya ocurridos; pero tuvo una orientación prospectiva en cuanto a la observación de clases, con la que se contrastó y complementó el discurso de los sujetos de estudio, con la evidencia de los acontecimientos.

Respecto al contexto de la búsqueda de información, la recolección de esta se llevó a cabo en un espacio bibliográfico, mediante la indagación y revisión de la literatura relacionada con el problema de investigación, a fin de determinar sus antecedentes y fundamentarlo teóricamente; y en el campo, se obtuvieron datos de parte de los sujetos involucrados con el fenómeno.

## **3.3 Población y muestra (fuentes de información)**

### **3.3.1 Población:**

Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente.



Docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente.

Estudiantes de la carrera Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente.

### **3.3.2 Muestra:**

Para la obtención de datos cuantitativos de parte de docentes y estudiantes, se empleó la técnica de muestreo no probabilístico denominada muestreo deliberado, crítico o por juicio. En cuanto a la recolección de datos cualitativos, el muestreo fue teórico, por lo que se definieron los sujetos mediante la muestra de casos tipo.

#### **3.3.2.1 Unidades de muestra**

Los sujetos estudiados son los siguientes:

- De forma cuantitativa: 18 profesores universitarios que integran el claustro docente del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente; y 120 estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas (alumnos inscritos con un avance entre 80% y 96% de la carrera, de acuerdo con los datos proporcionados por el Jefe de Administración Académica), por considerar que son los sujetos adecuados, por su experiencia y conocimiento, para proporcionar datos completos y precisos relacionados con su educación jurídica en la Universidad.

- De manera cualitativa: Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente; 3 docentes en servicio de dicho Departamento; 3 estudiantes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas; y 3 clases presenciales observadas.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información**

La forma en que se abordó a los sujetos de estudio fue haciendo uso de las técnicas de entrevista, encuesta y observación. Mediante la entrevista se obtuvo información oral de parte de los entrevistados por la intervención directa del entrevistador. A través de la encuesta se reunieron datos sobre los sujetos de investigación que constituyeron la muestra a estudiar. Con la observación se recolectó información para la descripción de las actuaciones de los docentes al impartir sus clases presenciales.

Los insumos operativos para desarrollar la investigación fueron los instrumentos siguientes:

Guía de entrevista semiestructurada: serie de preguntas preparadas previamente, con la

posibilidad de salirse del formato por dudas o interrogantes que surgidas en el acto. Se efectuó una entrevista al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas, compuesta por 11 preguntas; entrevistas a 3 docentes compuestas por 14 preguntas, y entrevistas a 3 estudiantes, comprendidas por 8 preguntas.

Cuestionario: conjunto de preguntas cerradas establecidas en un formulario dirigido a 18 docentes, integrado por 14 interrogantes; y otro administrado a estudiantes de quinto año, compuesto de 6 preguntas.

Guía de observación no participante: serie de punteos que identificaron el comportamiento del fenómeno investigado, contrastado y complementado con los resultados de las entrevistas y las encuestas, los cuales fueron considerados en la observación de las clases presenciales impartidas por docentes, lo cual ha brindado una visión objetiva de cómo ocurre esa situación, en la que debe tener lugar la aplicación de los saberes pedagógicos, y de ese modo se observaron los aspectos relevantes para el estudio, registrando directamente los hechos.

La forma en que se validaron los instrumentos de investigación fue con 3 expertos, dos de ellos profesionales de las Ciencias Jurídicas y en Docencia Superior, y un profesional de la Educación.

### 3.5 Operacionalización de categorías

Objetivo específico	Categoría	Definición conceptual/operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de instrumento/items y fuente de obtención de datos
1. Identificar el proceso de formación pedagógica de los docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.	Formación pedagógica del docente de Derecho	<p>DC: proceso de enseñanza-aprendizaje, que involucra la producción y transmisión de saberes y habilidades, mediante el cual se pretende alcanzar algún efecto; transferir conceptos, teorías y desarrollar destrezas o habilidades didácticas; donde los contenidos se tratan de comunicar a través de determinadas acciones; y en el que se comprueban los resultados obtenidos con finalidades pedagógicas y/o de certificación (Imbernón, 2011).</p> <p>DO: programas de preparación y capacitación pedagógica que ayudan a la práctica educativa de los docentes de Derecho.</p>	Perfil docente	<p>Contratación docente</p> <p>Modalidad de contratación</p> <p>Requisitos pedagógicos</p> <p>Proceso de selección docente</p> <p>Formación académica del docente</p>	<p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida al jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas. P1. ¿Se cuenta con un manual de contratación de docentes específico para la carrera de Ciencias Jurídicas?</p> <p><b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P1. ¿Bajo qué modalidad de contratación ejerce la docencia en la universidad?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas. P2. ¿Cuáles son los requisitos pedagógicos que se exigen a un abogado para su contratación como docente del Departamento de Ciencias Jurídicas?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas. P3. ¿Cuál es el proceso de selección de los docentes de Derecho que sigue la institución?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas. P4. ¿Existe algún estudio en el Departamento de Ciencias Jurídicas en que se contemple la formación académica que tienen actualmente los docentes, que sea diferente del currículum que presenta antes de ser contratado?</p>

			Aptitud docente	<p>Involucramiento en la enseñanza del Derecho</p> <p>Motivación para enseñar</p> <p>Satisfacción en dedicarse a la docencia</p> <p>Preparación pedagógica</p> <p>Competencias pedagógicas</p> <p>Experiencia docente</p> <p>Número de cátedras impartidas</p>	<p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a docentes de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas. P1. ¿Cómo se involucró en la enseñanza de las Ciencias Jurídicas? ¿Fue su primera opción de actividad en qué desempeñarse?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a docentes de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas. P2. ¿Qué le motiva a enseñar Ciencias Jurídicas?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a docentes de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas. P3. ¿Qué es lo que más le gusta de la docencia?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a docentes de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas. P4. ¿Tuvo una preparación pedagógica, previo a ejercer la docencia?</p> <p><b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P4. ¿Tiene formación pedagógica específica para enseñar Ciencias Jurídicas?</p> <p><b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P2. ¿Desde hace cuánto tiempo imparte clases en la universidad?</p> <p><b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P3. ¿Cuántas cátedras imparte actualmente en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente?</p>
--	--	--	-----------------	--	--

<p>2. Examinar el estado actual de la formación pedagógica de los docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.</p>	<p>Formación pedagógica del docente de Derecho</p>	<p>DC: proceso de enseñanza-aprendizaje, que involucra la producción y transmisión de saberes y habilidades, mediante el cual se pretende alcanzar algún efecto; transferir conceptos, teorías y desarrollar destrezas o habilidades didácticas; donde los contenidos se tratan de comunicar a través de determinadas acciones; y en el que se comprueban los resultados obtenidos con finalidades pedagógicas y/o de certificación (Imbernón, 2011).</p> <p>DO: programas de preparación y capacitación pedagógica que ayudan a la práctica educativa de los docentes de Derecho.</p>	<p>Contenido de la formación pedagógica</p>	<p>Plan de capacitación pedagógica</p> <p>Periodicidad en capacitación pedagógica</p> <p>Programas de formación pedagógica</p> <p>Programas de capacitación</p> <p>Participación docente</p> <p>Importancia de la formación pedagógica en Ciencias Jurídicas</p>	<p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas. P5 ¿Existe un plan de capacitación sobre formación pedagógica para los docentes de Ciencias Jurídicas?</p> <p><b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P6. ¿Recibe periódicamente capacitación pedagógica para la enseñanza del Derecho, en la universidad?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas. P6. ¿Qué programas de formación pedagógica ofrece actualmente la universidad para los docentes de las Ciencias Jurídicas?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a docentes de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas. P5. ¿Qué programas de capacitación pedagógica para la enseñanza del Derecho, ha recibido en la universidad?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas. P7. ¿Ha observado disponibilidad, apatía o indiferencia por parte de los docentes a participar en programas de formación pedagógica?</p> <p><b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P5. ¿Cree que la formación pedagógica es esencial para la educación de profesionales en Ciencias Jurídicas?</p>
--	--	--	---	--	---



<p>Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.</p>			<p>Formación jurídica</p>	<p>función docente</p> <p>Competencias cognitivas</p> <p>Actitudes éticas profesionales</p> <p>Educación jurídica teórico-práctica desde la perspectiva del estudiante</p> <p>Formación jurídica teórico-práctica</p> <p>Pensamiento crítico</p> <p>Educación integral</p>	<p>Jurídicas. P11. ¿Existe monitoreo y supervisión de las funciones que requiere la docencia para alcanzar el perfil profesional del estudiante de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a docentes. P7. ¿Qué estrategias de enseñanza aplica para el desarrollo de competencias cognitivas en los estudiantes?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a docentes. P8. ¿Qué estrategias de enseñanza aplica para la formación de actitudes éticas profesionales en los estudiantes?</p> <p><b>Cuestionario</b> dirigido a estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P3. ¿Le gustaría que su docente de Ciencias Jurídicas le brindara una formación jurídica teórico-práctica?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a docentes. P9. ¿Qué actividades de enseñanza-aprendizaje realiza en sus clases para una formación jurídica teórico-práctica?</p> <p><b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P10. ¿Cómo se asegura de que los estudiantes desarrollen habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas en su enseñanza de Ciencias Jurídicas?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a estudiantes de Ciencias Jurídicas. P6. ¿En lo que va de su carrera, considera que ha recibido una formación jurídica integral? ¿Por qué?</p>
---	--	--	---------------------------	--	---

				Perfil profesional	<b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a estudiantes de Ciencias Jurídicas. P1. ¿Cómo cree que su docente de Ciencias Jurídicas puede ayudarle a ser un buen profesional en esta área?
				Orientaciones al estudiante de Derecho	<b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P13. ¿Qué consejos le daría a un estudiante de Ciencias Jurídicas que quiere ser un buen profesional en Derecho?
				Calidad educativa	<b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a docentes. P14. ¿Cómo cree que se puede mejorar la formación de los estudiantes de Ciencias Jurídicas en el futuro?
				Orientaciones al docente de Ciencias Jurídicas	<b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a estudiantes de Ciencias Jurídicas. P8. ¿Qué consejos le daría a su docente de Ciencias Jurídicas para mejorar su enseñanza y ayudarle a ser un buen profesional en esta área?
			Proceso de enseñanza-aprendizaje	Aprendizaje	<b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a docentes. P10. ¿Qué elementos visualiza en los aprendizajes alcanzados por los estudiantes, producto de las estrategias pedagógicas que utiliza?
				Aprendizaje del estudiante	<b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P14. ¿Qué elementos visualiza en los aprendizajes alcanzados por los estudiantes, producto de las estrategias pedagógicas que utiliza?
				Incidencia de la	<b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la



				formación pedagógica	Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P8. ¿Cómo considera que su formación pedagógica influye en la facilitación del aprendizaje de los estudiantes de Ciencias Jurídicas?
				Abordaje de las formas de aprendizaje	<b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P11. ¿Cómo aborda las diferentes formas de aprendizaje de los estudiantes y se adapta a ellas?
				Involucramiento del estudiante	<b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P12. ¿Qué estrategias utiliza para involucrar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje y fomentar su interés en la asignatura?
				Maneras de enseñar	<b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a estudiantes de Ciencias Jurídicas. P3. ¿Qué maneras de enseñar le parecen más efectivas para aprender temas de Ciencias Jurídicas?
				Estrategias de enseñanza efectivas	<b>Cuestionario</b> dirigido a estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P2. ¿Qué tipo de estrategias de enseñanza le parecen más efectivas para aprender temas de Ciencias Jurídicas?
				Refuerzo académico	<b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a estudiantes de Ciencias Jurídicas. P5. ¿Cómo le gustaría que su docente de Ciencias Jurídicas le brindara refuerzo académico para mejorar su aprendizaje?
				Evaluación	<b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a docentes. P11. ¿Cómo evalúa el aprendizaje de los estudiantes?
				Evaluación desde	<b>Guía de entrevista semiestructurada</b>

				la perspectiva de los estudiantes	dirigida a estudiantes de Ciencias Jurídicas. P4. ¿Cómo le gustaría que su docente de Ciencias Jurídicas evaluara sus conocimientos y habilidades?
				Actualización académica	<b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a docentes. P12. ¿Cómo se mantiene actualizado en cuanto a los cambios en la ley y la jurisprudencia?
				Importancia de la actualización del docente	<b>Cuestionario</b> dirigido a estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P4. En una escala del 1 al 5, ¿qué tan importante es para usted que su docente de Ciencias Jurídicas esté actualizado en los cambios en la ley y los procedimientos legales?
				Competencias docentes	<b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P9. ¿Cómo incorpora la formación pedagógica en su práctica docente?
				Habilidades docentes	<b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a estudiantes de Ciencias Jurídicas. P2. ¿Qué habilidades o conocimientos específicos considera que debe poseer el docente de Ciencias Jurídicas para ayudarle en su formación profesional?
				Importancia de las habilidades docentes	<b>Cuestionario</b> dirigido a estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P1. ¿Cuál de las siguientes habilidades cree que es la más importante en un docente de Ciencias Jurídicas, para ayudarle a ser un buen profesional en esta área?
				Utilización de técnicas de enseñanza	<b>Cuestionario</b> dirigido a estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P5. En una escala del 1 al 5, ¿qué tan

				<p>innovadoras</p> <p>Participación activa del estudiante</p> <p>Habilidad para fomentar la discusión y el debate</p> <p>Uso de la tecnología</p> <p>Planificación didáctica</p> <p>Manera de enseñar</p>	<p>importante es para usted que su docente de Ciencias Jurídicas utilice técnicas de enseñanza innovadoras?</p> <p><b>Cuestionario</b> dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P13. ¿Cómo fomenta la participación activa de los estudiantes en el aula y la colaboración entre ellos?</p> <p><b>Cuestionario</b> dirigido a estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. P6. En una escala del 1 al 5, ¿qué tan importante es para usted que su docente de Ciencias Jurídicas tenga la habilidad de fomentar la discusión y el debate en clase?</p> <p><b>Guía de entrevista semiestructurada</b> dirigida a estudiantes de Ciencias Jurídicas. P7. ¿De qué forma utilizan la tecnología sus docentes de Ciencias Jurídicas en la enseñanza?</p> <p><b>Guía de observación de clases</b> Pautas a considerar en la observación: Inicia puntualmente la clase Presenta la agenda de la sesión Controla la asistencia de los estudiantes Dosifica el tiempo de clase</p> <p>Involucra a los estudiantes con el material que se aprende Al abordar el tema de estudio, lo descompone en sus elementos básicos Logra concretar la enseñanza mediante experiencias directas y objetivas Realiza analogías o comparaciones Relaciona distintos conocimientos entre sí Impulsa al estudiante a la búsqueda de problemas y soluciones</p>
--	--	--	--	---	---

					<p>Activa los conocimientos previos de los estudiantes y los toma en cuenta</p> <p>Articula los conocimientos previos y la nueva información que se ha de aprender</p> <p>Organiza el material a aprender (esquemas, mapas, entre otros)</p> <p>Brinda ilustraciones o ejemplificaciones</p> <p>Realiza preguntas a lo largo de la clase</p> <p>Efectúa estudio de casos</p> <p>Procura el debate y la discusión</p> <p>Fomenta la crítica del contenido que se estudia</p> <p>Estimula la investigación en el aula o fuera de esta</p> <p>Fomenta el trabajo colaborativo entre estudiantes</p>
				Abordaje del contenido	<p>Domina el contenido que aborda</p> <p>Se hace entender con facilidad</p> <p>Tiene fluidez verbal y riqueza en el vocabulario</p>
				Actividades de enseñanza-aprendizaje	<p>Vincula el contenido con actividades profesionales</p> <p>Las actividades tienen un orden lógico</p> <p>Diversifica las actividades</p> <p>Mantiene un ambiente de aprendizaje</p> <p>Contextualiza la información</p> <p>Realiza síntesis o resumen de los aspectos centrales tratados</p> <p>Implementa actividades de refuerzo</p>
				Interacción con estudiantes	<p>Mantiene un diálogo con el estudiante</p> <p>Es comprensible y promueve la participación del estudiante</p> <p>Escucha al estudiante con atención</p> <p>Resuelve dificultades del estudiante</p> <p>Se muestra respetuoso con los estudiantes</p> <p>Llama al estudiante por su nombre</p> <p>Conserva el orden y la disciplina</p>

				Recursos didácticos	Utiliza recursos adecuados al tema que desarrolla Emplea los recursos en el momento oportuno Alterna los recursos que usa Utiliza medios audiovisuales pertinentes y adecuados
--	--	--	--	---------------------	---

### **3.6 Estrategias de recolección, procesamiento y análisis de la información**

#### **Recopilación:**

Para la recolección de datos se seleccionó a los individuos y se destinó un tiempo específico para ello. La recopilación se hizo mediante las herramientas de la encuesta, entrevista y observación, a efectos del descubrimiento y la obtención de los datos. Para tal actividad fue primordial situarse en el ambiente natural y cotidiano de los participantes; introducirse al entorno para captar lo que los sujetos expresaron; y, establecer formas inclusivas con los mismos, adoptando un papel interactivo con ellos.

Relativo a la obtención de la información mediante entrevistas dirigidas al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas, docentes y estudiantes, las mismas se realizaron personalmente, registrando las respuestas en una grabadora de audio digital.

En cuanto a la obtención de datos a través de encuestas, en el caso de los estudiantes, se efectuó de manera personal; y respecto de los docentes, se hizo uso de un *software* de creación y administración de encuestas, con el que se elaboró el respectivo cuestionario que fue enviado al correo electrónico institucional de cada uno de los encuestados, para ser respondido y remitido desde donde se encontraran, a través de un dispositivo móvil o un ordenador. En lo concerniente a la observación de clases presenciales, la actividad se verificó de forma directa y personal, con guía en mano por parte del investigador, para captar los hechos.

#### **Procesamiento:**

Para el procesamiento de la información, la técnica fue manual en lo que atañe a las entrevistas y observación, para lo cual se hizo una preparación, revisión y transcripción de los datos a texto, para luego proceder a su organización según criterio temático (categorización). Referido a las encuestas, el procedimiento fue manual respecto a los datos obtenidos de parte de los estudiantes, mientras que la organización de la información procedente de la encuesta de docentes fue automática.

#### **Análisis:**

A efectos de realizar la descripción y comprensión del problema objeto de estudio, se llevó a cabo un análisis hermenéutico, es decir, un proceso de interpretación que permitió comprender los elementos de los sujetos participantes y descifrar lo relacionado con el problema, a fin de encontrar su significado; asimismo, a través de una aproximación fenomenológica, se realizó un examen de las vivencias o experiencias de los sujetos vinculados

con la problemática, para tener un conocimiento riguroso y esclarecedor de las posibles soluciones.

### **3.7 Consideraciones éticas**

Al momento de recopilar, procesar y presentar la información que proporcionaron los individuos, se resguardaron ciertos principios considerados por González (2002). Estos son:

✓ Valor social o científico. La investigación tiene importancia social y científica, puesto que plantea la posibilidad de un beneficio personal y colectivo, así como la producción de conocimiento que genere una apertura de posibilidades de solución al problema.

✓ Validez científica. El trabajo se ha efectuado con diligencia para que el estudio esté bien diseñado y realizado correctamente, a fin de que los resultados sean confiables y no carezcan de eficacia.

✓ Selección equitativa de los sujetos. Los sujetos de la investigación fueron escogidos por razones relacionadas con las interrogantes científicas y la finalidad del estudio, considerando que los mismos pueden beneficiarse con el trabajo investigativo.

✓ Proporción favorable del riesgo-beneficio. La investigación se justifica porque no existieron riesgos para los sujetos individuales y hay beneficios para los sujetos individuales y para la sociedad. Al cumplir con este requisito también se observaron los principios de no maleficencia y beneficencia.

✓ Condiciones de diálogo auténtico. El diálogo con los participantes ocupó una posición central en la investigación.

✓ Evaluación independiente. La revisión de la investigación es realizada por personas conecedoras que no están afiliadas al estudio y que tienen autoridad para corregir y aprobar el estudio.

✓ Consentimiento informado. Los individuos que participaron en la investigación propuesta, lo hicieron considerando la compatibilidad con sus valores, intereses y preferencias, y por propia voluntad, es decir, con el conocimiento suficiente para decidir con responsabilidad sobre sí mismos. Se respetó a las personas y a sus decisiones autónomas. Los sujetos aceptaron participar en la investigación, previo conocimiento de las condiciones del estudio, relativas a la información sobre su finalidad, los beneficios y los datos que se espera obtener de ellos, y al comprenderlas pudieron tomar una decisión libre sobre si era o no conveniente participar.

✓ Respeto a los sujetos participantes. Se permitió que las personas que aceptaron colaborar en la investigación, pudieran cambiar de opinión, decidir que la misma no concordaba con sus intereses y retirarse sin sanción alguna; asimismo, existió reserva en el manejo de la información por reglas de confidencialidad; y, en cuanto a los resultados, estos serán informados.



## **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

En este apartado se presenta la evidencia recolectada mediante las técnicas de entrevista, encuesta y observación, e instrumentos empleados, con su respectivo análisis; por lo que se da a conocer los resultados y su interpretación, en consonancia con los objetivos de investigación planteados.

### **4.1 Formación pedagógica del docente de Derecho**

#### **4.1.1 Proceso de formación pedagógica**

Con el propósito de identificar el proceso de formación pedagógica de los docentes de Derecho, se indagó sobre las dimensiones del perfil y la aptitud docente. La obtención de los datos se verificó a través del desarrollo de una entrevista al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas, identificado como entrevistado 1 (E1); tres entrevistas a docentes de la licenciatura en Ciencias Jurídicas, identificados como docentes 1, 2 y 3 (D1, D2 y D3); y una encuesta a los docentes que integran el claustro de la carrera, 22 en total, de los cuales solamente 18 contestaron los formularios.

#### **PERFIL DOCENTE**

##### **Contratación docente**

*¿Se cuenta con un manual de contratación de docentes específico para la carrera de Ciencias Jurídicas?*

Al indagar acerca de la existencia de un manual de contratación de docentes, (E1) manifestó que por el momento no se cuenta con ningún tipo de manual, por lo que para hacer una contratación únicamente se sigue el procedimiento que establece el Reglamento del Sistema de Escalafón del Personal Académico y Administrativo de la Universidad, y solamente hay algunos manuales de evaluación que se utilizan en la comisión que es nombrada por todo el personal académico, pero manuales propios del Departamento no.

En relación con lo indicado por el entrevistado, se observa que la evaluación de los aspirantes a ingresar a la carrera del personal académico está considerada en el Art. 28 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, en el que se establecen los aspectos a tomar en cuenta para dicho proceso, entre los cuales se considera la capacidad y experiencia académica en Docencia, Investigación y Proyección Social, la cual debe ser evaluada sobre lo siguiente: 1) Conocimiento y dominio de la especialidad; 2) Habilidad docente; 3) Experiencia en investigación y/o en proyección social; y

4) Otros que la especialidad requiera, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 29 del referido Reglamento.

En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el Art. 50 del citado cuerpo normativo, existen manuales operativos aprobados por el Consejo Superior Universitario para la correcta aplicación del escalafón del personal académico, entre los cuales se encuentra el Manual de evaluación del desempeño del personal académico, en el que se contemplan como aspectos a evaluar los regulados en los Arts. 37 al 44 del referido Reglamento, que son: labor académica; tiempo de servicio; capacitación didáctica-pedagógica; proyección social; especialización; investigación y publicaciones; y, seguimiento curricular.

De modo que, la contratación del docente de Ciencias Jurídicas, se rige por los lineamientos generales de la calificación escalafonaria, sin que exista en el Departamento de Ciencias Jurídicas de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente, una herramienta de apoyo que tenga por objeto establecer los principios y normas aplicables a los procedimientos para la contratación de servicios de docencia jurídica, con una modalidad específica verificada por la autoridad correspondiente, en la que se considere el cumplimiento de los requisitos en correspondencia con la modalidad educativa, nivel o ciclo y área curricular o campo de conocimiento de la vacante convocada, atendiendo a los aspectos de formación académica y profesional, experiencia laboral y formación continua para la enseñanza del Derecho.

#### **Modalidad de contratación**

#### **¿Bajo qué modalidad de contratación ejerce la docencia en la Universidad?**

Tabla 1		
Modalidad de contratación		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	12	70.59%
Tiempo parcial	4	23.53%
Hora-clase	2	11.11%
Respuestas recogidas	18	100%

De acuerdo con los datos suministrados por el Departamento de Ciencias Jurídicas, el personal docente adscrito al mismo, está conformado por 22 profesores universitarios, de los

cuales 19 son de planta (tiempo completo y tiempo parcial), y 3 por contrato (hora-clase). Respecto de los primeros, 14 son de tiempo completo y 5 de tiempo parcial (2 de medio tiempo y 3 de un cuarto de tiempo).

Tabla 2		
Modalidad de contratación		
Tipo	Número de docentes	Porcentaje
Tiempo completo (de planta)	14	63.63%
Tiempo parcial (de planta)	5	22.73%
Por contrato (hora-clase)	3	13.64%
Total	22	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Departamento de Ciencias Jurídicas.

De los 14 docentes de tiempo completo, 12 fueron encuestados; de los 5 docentes de tiempo parcial, se encuestaron 4, y de los 3 docentes de hora-clase, se encuestó a 2. A partir de los datos obtenidos, se advierte que el 63.63% del claustro docente se encuentra integrado por docentes con carga académica completa (3 materias), y por lo tanto, están comprometidos con asumir la docencia como función esencial para contribuir decisivamente al proceso de formación del estudiante y el trabajo de la institución.

### **Requisitos pedagógicos**

***¿Cuáles son los requisitos pedagógicos que se exigen a un abogado para su contratación como docente del Departamento de Ciencias Jurídicas?***

En cuanto a los requerimientos que deben ser cumplidos por los profesionales del Derecho que aspiran a ser docentes, (E1) informó que en un primer orden están los requisitos meramente de conocimiento de la materia en la ciencia del Derecho, acreditado con el título académico, de preferencia de la Universidad de El Salvador, porque no es la mística ni la ética de trabajo de la Universidad, contratar a alguien que no sea graduado de esa casa de estudios. Asimismo, se requiere que sean autorizados como abogados de la República y, últimamente, que sea notario autorizado; aparte de ello, tener algunos estudios de posgrado en alguna área del derecho, y se requieren algunas publicaciones que pudiera tener.

De lo señalado por el entrevistado, se observa que no se indica la exigencia de requisitos pedagógicos para integrar el claustro docente de Ciencias Jurídicas en la Facultad, lo cual denota la mayor importancia que se da al dominio de la disciplina como factor necesario para la enseñanza del Derecho, en relación con la formación pedagógica, a pesar de que en el Art. 28 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, se establece la capacidad y experiencia académica en docencia, como uno de los aspectos a tomar en cuenta para evaluar a los candidatos a ingresar a la carrera del personal académico, y para la evaluación de dicha categoría, el Art. 29 del referido cuerpo normativo, especifica los elementos que deben considerarse, siendo uno de ellos la habilidad docente, por lo que no es correcto que se le reste importancia.

### **Proceso de selección docente**

#### ***¿Cuál es el proceso de selección de los docentes de Derecho que sigue la institución?***

(E1) indicó que la Junta Directiva de la Facultad, como máxima autoridad, abre a concurso plazas públicas, y se ha tomado la modalidad de abrir plazas haciendo un concurso interno, nada más de la Facultad, de las personas que tienen cierto tiempo de estar trabajando y han llegado de manera eventual. Esta modalidad surgió alrededor del año 2015 en San Salvador, porque había muchos trabajadores eventuales, entonces la Fiscalía de ese momento emitió un dictamen en el que se estableció que es válido realizar un concurso interno, lo cual el reglamento del escalafón del personal académico lo faculta cuando habla de nombramientos interinos.

Asimismo, expresó que luego de abrir el proceso, se convoca al personal académico a que nombre un comité de evaluación, y ellos hacen una programación que se envía a los jefes y estos nombran un tribunal evaluador escogido por todo el personal docente, y este es el que sigue todo el proceso de evaluación.

Considerando lo expresado por el entrevistado, es pertinente acotar que en el Inc. último del Art. 46 de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador, se establece el sistema de oposición como el mecanismo para la selección y designación definitiva de los integrantes del personal académico de la Universidad, con el propósito de comprobar la capacidad de los candidatos, lo cual debe realizarse de conformidad al reglamento correspondiente.

En ese sentido, en el Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, se regula que el ingreso a la carrera del Personal Académico y la adjudicación de puestos de trabajo vacantes, se otorgará mediante concurso de oposición, de

conformidad con lo dispuesto en el Inc. último del Art. 22. Tal procedimiento es sin perjuicio de lo prescrito en el Art. 34 del Reglamento, en el cual se determina lo que procede cuando no se presentan candidatos o ninguno llena los requisitos mínimos establecidos, lo cual consiste en que el Comité debe solicitar a Junta Directiva que se declare desierto el concurso, debiéndose nombrar a un docente de manera interina conforme lo establece el inciso segundo del Art. 32.

En la última disposición citada se determina que el nombramiento de personal interino debe efectuarse cuando no se tiene personal nombrado en la unidad, que cumpla con los requisitos que exige el cargo, a quienes se les pueda promover para cubrir la vacante, en virtud del derecho preferente; por lo que puede optarse, según las necesidades, a dicho nombramiento, que durará en sus funciones durante un ciclo académico y luego proceder de inmediato a convocar a un concurso de oposición.

En ese contexto, se observa que el concurso interno a que hizo alusión el entrevistado, es una aplicación del referido derecho, pues toda vacante que se produzca en una unidad, Escuela, Departamento o Área, debe cubrirse preferentemente a través de la promoción del personal académico de la misma Facultad o de la Universidad, de conformidad con lo indicado en el Inc. 1.º del citado Art. 32. Ahora bien, dicho personal debe cumplir con los requisitos que exige el cargo, de lo contrario, tendrá que verificarse el correspondiente concurso de oposición que exige la realización de una convocatoria pública.

En ese orden, se considera que la selección del docente que se desempeña en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, debe efectuarse en atención al perfil institucionalmente establecido, el cual exige el cumplimiento de condiciones mínimas que lo identifiquen con la misión y visión de la Institución, y en especial, la acreditación de ciertas cualidades, actitudes y habilidades (Universidad de El Salvador [UES], s.f.).

En cuanto a las cualidades, se requiere que el docente posea y muestre los siguientes valores: integridad y lealtad; responsabilidad y disciplina; justicia, objetividad, equilibrio; independencia; honestidad y probidad; y, seguridad. Respecto a las actitudes, el profesor de Derecho debe ser auténtico en el ejercicio de su práctica docente; identificado con la misión y visión institucional; responsable en el cumplimiento de sus obligaciones laborales; crítico, reflexivo, innovador y proactivo; respetuoso, dinámico y empático; con dominio científico del derecho y formación pedagógica, y con capacidad de generar empatía en el proceso de

enseñanza – aprendizaje; propiciador(a) de una práctica de valores ético profesionales; creativo y con mística en el desempeño de su ejercicio y práctica docente.

Finalmente, en lo que atañe a las habilidades, el docente tiene que ser un mediador en la solución de conflictos y un facilitador de aprendizajes significativos; actualizado en conocimientos de su especialidad y metodologías de enseñanza-aprendizaje del Derecho; visionario y con apertura a las distintas corrientes de pensamiento; organizador y planificador de procesos académicos y pedagógicos; y además debe ser sensible, con capacidad de asombro y curiosidad científica.

### **Formación académica del docente**

*¿Existe algún estudio en el Departamento de Ciencias Jurídicas en que se contemple la formación académica que tienen actualmente los docentes, que sea diferente del currículum que presenta antes de ser contratado?*

Relativo a la existencia de un estudio que muestre cuál es la formación académica actual de los docentes de Ciencias Jurídicas, (E1) manifestó que no se cuenta con el mismo, como parte de la evaluación y acreditación o de autoevaluación del personal docente, por lo que no se tienen estudios que digan cuántos profesores tienen un posgrado, cuántos han escrito artículos en revistas indexadas o de primer impacto, cuántos han publicado en El Salvador, sobre tales aspectos no se tiene ningún estudio.

Además, señaló que la única referencia que pudiera encontrarse es en la oficina de Recursos Humanos, porque todos tienen la obligación de ir actualizando un expediente personal, por estudiar un posgrado de manera individual, en línea o porque se lo paga él para otra Universidad, entonces cuando ya tiene su certificado o diploma, tiene la obligación de llevarlo, pero eso es en teoría. En términos prácticos, los expedientes están desactualizados, porque la gente a veces estudia, publica, da una ponencia, le dan su certificación, pero nunca lo actualiza. La Jefatura no tiene un estudio o una estadística de cómo están los profesores en el ámbito académico.

De lo expreso por (E1), se estima que en el Departamento de Ciencias Jurídicas, se carece de la organización de datos relativos a la formación académica del claustro docente, que muestre el nivel formativo acerca de los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño del cargo, como un elemento fundamental para verificar el cumplimiento de

requisitos de contratación y promoción, así como para los cambios o decisiones que deban tomarse en la asignación de las distintas asignaturas, perfeccionamiento docente y actualización.

En ese sentido, la falta de una estadística sobre la preparación académica de los docentes, puede generar problemas de efectividad en la aplicación del escalafón, de acuerdo con la Escala de Calificación Escalafonaria establecida en el Art. 37 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, en la cual se señalan aspectos a calificar como la capacitación didáctica-pedagógica, especialización, investigación y publicaciones, y el seguimiento curricular.

Asimismo, tendrá una incidencia en la actualización del Registro Escalafonario que ordena el Art. 46 del referido reglamento, ya que esa información es la necesaria para que se actualice, dentro de los primeros tres meses de cada año, la inscripción en el registro escalafonario de cada uno de los académicos inscritos.

## **APTITUD DOCENTE**

### **Involucramiento en la enseñanza del Derecho**

*¿Cómo se involucró en la enseñanza de las Ciencias Jurídicas? ¿Fue su primera opción de actividad en qué desempeñarse?*

(D1) expresó que participó en un concurso de oposición con el propósito de probarse en su capacidad de los conocimientos adquiridos. (D2) señaló que descubrió sus habilidades docentes al brindar clases de inglés; luego, al estar en el Departamento de Ciencias Jurídicas y ser asesor del centro de prácticas y ejercer la profesión, también quiso desempeñar la docencia en Derecho. (D3) aseguró que siendo estudiante participaba en círculos de estudio en los que impartía algún tema y luego se involucró en procesos de apoyo en clases de refuerzo para los cursos de nuevo ingreso; posteriormente, por su práctica jurídica, fue llamado a impartir una cátedra.

De las repuestas brindadas por los docentes entrevistados, se advierten dos situaciones que los llevaron a incursionar en la enseñanza del Derecho, una se relaciona con sus conocimientos y habilidades en las Ciencias Jurídicas y el interés por demostrarlos, y la otra se encuentra vinculada a las experiencias en procesos de enseñanza.

### **Motivación para enseñar**

*¿Qué le motiva a enseñar Ciencias Jurídicas?*

En cuanto a aquello que les motiva a enseñar, cada uno de los docentes expresó un motivo particular y distinto. En ese sentido, (D1) se lo atribuye a la importancia que tienen las Ciencias Jurídicas en la sociedad, lo cual le fue inculcado por sus docentes. (D2) indicó que es la satisfacción de darle continuidad a la carrera, por ser prestigiosa es en sí misma; y (D3) expresó que es la posibilidad de transmitir conocimiento, enseñar y dar algo a la sociedad.

De lo expresado por los entrevistados, se advierte un elemento esencial en aquello que les motiva a enseñar, el cual es el estudio de las Ciencias Jurídicas y su relevancia en el desarrollo de la vida social. Dicho factor es determinante porque define y orienta la función y la práctica del Derecho.

### **Satisfacción en dedicarse a la docencia**

#### ***¿Qué es lo que más le gusta de la docencia?***

(D1) expresó que le gusta interactuar con el estudiante y motivarles para el conocimiento de las Ciencias Jurídicas, y dejar en ellos una especie de legado. (D2) dijo que lo que más le gusta es tener la satisfacción de ver como comienzan y terminan el curso en otro estado, y verlos entusiasmados con lo que están aprendiendo.

Por su parte, (D3) manifestó que le gusta propiamente el ejercicio de la didáctica, viviendo la verdad dentro del aula a través de aplicar la planificación diseñada y poder impartir ese conocimiento de cierta forma con las limitantes que se tienen.

En cuanto a aquello que genera agrado al profesor universitario para dedicarse a la docencia y mantenerse ejerciéndola, se observa que los primeros dos entrevistados se enfocan en el estudiante como destinatario de la función docente, mientras que el tercero lo hace en el proceso de enseñanza y como llevarlo a cabo.

### **Preparación pedagógica**

#### ***¿Tuvo una preparación pedagógica, previo a ejercer la docencia?***

(D1) afirmó que una preparación intencionada con el propósito de ejercer la docencia, no la tuvo, no obstante, los docentes considerados los más ordenados para desarrollar sus temáticas, dejaron en él, una forma, método o modelo.

Por su parte, (D2) y (D3) manifestaron haber tenido una preparación pedagógica antes de comenzar a ejercer la docencia jurídica, el primero expresó que lo hizo estudiando la maestría en Profesionalización de la Docencia Superior, y además ejerciendo como profesor del curso de formación pedagógica para profesionales; y el segundo indicó haberse incorporado al curso de



formación pedagógica, pero por una cuestión administrativa de la Universidad no se pudo graduar.

### **Competencias pedagógicas**

*¿Tiene formación pedagógica específica para enseñar Ciencias Jurídicas? En caso afirmativo, ¿cuál es su formación?*

Tabla 3		
Formación pedagógica para enseñar Ciencias Jurídicas		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	14	77.78%
No	4	22.22%
Respuestas recogidas	18	100%

Los 14 docentes que expresaron tener una formación pedagógica para la enseñanza del Derecho, indicaron los siguientes procesos formativos en los cuales han participado:

1. Diseño curricular, docencia superior, método y técnicas de investigación para la docencia superior; diseño y administración de aula virtual, herramientas y recursos didácticos.
2. Curso de formación pedagógica para profesionales y diplomado para el manejo de entornos virtuales en la educación superior.
3. Maestría en Docencia Universitaria.
4. Doctorado en Educación Superior, certificación MINEDUCYT.
5. Curso de formación pedagógica.
6. Maestría en Educación Superior.
7. Social, constructivista e investigativa.
8. Maestría en Profesionalización de la Docencia Superior.
9. Profesor egresado y graduado en Ciudad Normal Alberto Masferrer.
10. Curso de Pedagogía.
11. Curso propedéutico de doctorado y cursos de la Universidad sobre pedagogía.
12. Diplomado en Didáctica de la Docencia Superior; diplomado en Educación para Entornos Virtuales y Diplomado en Actualización Docente.

13. Diversos cursos de formación y capacitación docente en la UES; experiencia y capacitación docente en la Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura y Corte Suprema de Justicia; Facultades de Derecho de las Universidades de Burgos y Barcelona, España; Maestría en Derechos Humanos y Educación para la Paz, UES; Cursos de Especialización del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Corte Interamericana de Derechos Humanos, San José, Costa Rica.

14. Maestrías en docencia universitaria y curso de formación pedagógica.

Tabla 4		
Formación pedagógica para enseñar Ciencias Jurídicas		
Proceso formativo	Frecuencia	Porcentaje
Curso	7	50.00%
Diplomado	1	7.14%
Profesorado	1	7.14%
Maestría	4	28.57%
Doctorado	1	7.14%
Total	14	100%

Se advierte que, únicamente el 35.71% de los docentes, posee título de Maestría en Docencia Universitaria, y uno que es doctorando en Educación Superior; 7.14% tiene Diplomado en Docencia Universitaria, los cuales corresponden a los procesos de formación de mayor puntaje en la evaluación de la capacitación didáctico-pedagógica del personal académico, de acuerdo con lo establecido en el Art. 40 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, y el Manual de evaluación del desempeño para el personal académico.

Asimismo, se observa que 4 docentes no indicaron tener una formación pedagógica para enseñar Ciencias Jurídicas, de los cuales 3 son tiempo completo y 1 de tiempo parcial, por lo que los mismos no han tomado parte en un proceso de formación que los prepare para enseñar, lo cual es grave, pues para el trabajo docente se necesita contar con un fundamento teórico y metodológico acerca de la enseñanza, no bastando los conocimientos de la disciplina o ciencia sobre las cuales se pretende educar.

Además, se advierte que la formación pedagógica que expresan tener los docentes, consiste en una preparación general para la enseñanza, ya que no se indican procesos formativos enfocados en la educación jurídica, es decir, una formación de docentes en Ciencias Jurídicas, cuyo contenido sea la orientación del profesor universitario en la identificación y aplicación de estrategias para el aprendizaje del Derecho. De ahí la importancia de que en el Departamento de Ciencias Jurídicas se hagan esfuerzos orientados a capacitar a su capital humano, mediante planes y programas sistematizados relativos a la docencia jurídica.

### **Experiencia docente**

*¿Desde hace cuánto tiempo imparte clases en la Universidad?*

Tabla 5		
Tiempo impartiendo clases		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 3 años	1	5.56%
De 3 a 6 años	2	11.11%
De 7 a 10 años	0	0%
De 11 a 15 años	2	11.11%
Más de 15 años	13	72.22%
Respuestas recogidas	18	100%

De las respuestas brindadas se observa que el 72.22% de los docentes del Departamento de Ciencias Jurídicas, tiene una experiencia amplia en cuanto al tiempo de ejercer la enseñanza universitaria, ya que son 13 los que manifiestan tener más de quince años desempeñándose como docentes; mientras que hay un 27.78% de los encuestados que están bajo ese tiempo como docentes.

En lo que atañe a la capacitación didáctico-pedagógica, se observa que, a pesar de ese número de docentes con el indicado tiempo de servicio, la preparación pedagógica está en un 50.00% a nivel de cursos de formación docente, ya que solamente 4 manifestaron tener maestría y 1 dijo poseer un doctorado, como aparece en la Tabla 4.

### **Número de cátedras impartidas**

*¿Cuántas cátedras imparte actualmente en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente?*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Uno	3	16.67%
Dos	7	38.89%
Tres	8	44.44%
Más de tres	0	0%
Respuestas recogidas	18	100%

Como parte de la experiencia docente, debe ser considerada la cantidad de cátedras que los profesores imparten, pues ello concierne a su práctica educativa y al tiempo que dedican a la enseñanza. En ese sentido, se observa que 8 de los docentes encuestados manifiestan tener a su cargo tres asignaturas, de lo cual puede inferirse que su trabajo educativo es continuo; sin embargo, dado que 12 de los docentes encuestados manifestaron ser de tiempo completo, como se muestra en la Tabla 1, se advierte que 4 de ellos no están impartiendo las tres asignaturas que por ley deben retomar como carga académica.

#### **4.1.2 Estado actual de la formación pedagógica**

Con el fin de examinar el estado actual de la formación pedagógica de los docentes de Derecho, se indagó sobre el contenido y la finalidad de la formación pedagógica. La información ha sido obtenida mediante la realización de una entrevista al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas, identificado como entrevistado 1 (E1); tres entrevistas a docentes de la licenciatura en Ciencias Jurídicas, identificados como docentes 1, 2 y 3 (D1, D2 y D3); y una encuesta a los docentes que integran el claustro docente de la carrera.

#### **CONTENIDO DE LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA**

##### **Plan de capacitación pedagógica**

*¿Existe un plan de capacitación sobre formación pedagógica para los docentes de Ciencias Jurídicas?*

Al respecto, (E1) expresó que desde la Jefatura no existe actualmente; ha sido una costumbre que esos planes vienen desde las autoridades, desde la señora Vicedecana, porque a ella por mandato de ley le corresponde velar por todo el aspecto académico, y el señor Decano es el ejecutivo de toda la Universidad, que se encarga de todas las cuestiones académicas, de personal, pero la Vicedecanatura por ley es la encargada de desarrollar todo el proceso académico, entonces las capacitaciones provienen de ahí. También indicó que los otros jefes que han estado antes tampoco hicieron eso, sino que es una autocapacitación, cuando se capacita por su cuenta, pero del Departamento no se tiene.

De lo manifestado por el entrevistado, es oportuno señalar que la responsabilidad de coordinar y supervisar las funciones académicas, corresponde al Vice-decano, de conformidad con lo establecido en el Art. 34 de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador, por lo que, si las capacitaciones son determinadas por la Vicedecanatura, de no tener el funcionario una formación jurídica, tendría que auxiliarse de una comisión ad-hoc para la elaboración de contenidos.

#### **Periodicidad en capacitación pedagógica**

*¿Recibe periódicamente capacitación pedagógica para la enseñanza del Derecho, en la Universidad?*

Tabla 7		
Periodicidad de la capacitación pedagógica		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	11.11%
No	16	88.89%
Respuestas recogidas	18	100%

La falta de un plan de capacitación demuestra que no se tienen claramente establecidas o definidas institucionalmente las áreas básicas de formación, actualización y complementación educativa para el desarrollo docente en la carrera de Ciencias Jurídicas, con determinación de las prioridades y estimando las necesidades educativas y de inversión para su cumplimiento. Se observa que, en el referido Departamento, no existe un plan de trabajo de formación continua que tenga por finalidad hacer operativa la planificación y ejecución de las acciones de formación

para el perfeccionamiento y desarrollo pedagógico, que contribuya en el proceso de modernización y mejoramiento de la calidad académica de la institución, lo cual es confirmado por los docentes, ya que el 88.89% de los encuestados afirmó que no recibe periódicamente capacitación pedagógica.

En el citado Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, se establece una obligación para dicha institución, consistente en formar, capacitar y actualizar permanentemente a su personal académico, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 53, debiendo entenderse dichas funciones como se definen por el mismo Reglamento en el Art. 6 numerales 12, 13 y 14. En cuanto a la capacitación, la misma consiste en procesos instruccionales mediante los cuales se desarrollan actitudes, capacidades, hábitos, habilidades y destrezas técnicas específicas de una especialidad determinada. Tal obligación no tiene un fiel cumplimiento, pues se carece de un plan que haga viable y sostenidos en el tiempo los referidos procesos.

#### **Programas de formación pedagógica**

***¿Qué programas de formación pedagógica ofrece actualmente la Universidad para los docentes de las Ciencias Jurídicas?***

(E1) manifestó que no existe un programa pedagógico específico, enfocado en Ciencias Jurídicas, y lo que sucede es que de pronto se atienden invitaciones a alguna conferencia sobre un tema de Derecho, o como iniciativa propia los jefes pueden hacerlo. Se está realizando una serie de conferencias específicamente sobre temáticas que no se tienen en la currícula de la formación del estudiante, por ejemplo, Ley de Juventud, que no se estudia en los cinco años, o derechos de los consumidores, que se estudia, pero el ciclo es muy corto (16 semanas) y no se alcanzan a ver otros detalles. Expresó que se tuvo una conferencia sobre la indicada ley con gente del INJUVE (Instituto Nacional de la Juventud), estudiantes, algunos profesores, e informó que tendrán una conferencia el 17 de mayo de 2023, sobre derechos de los consumidores y algunas reformas, y créditos prendarios.

También agregó que, en el caso de un proceso de formación pedagógica para toda la Universidad, se incorpora al Departamento, pero más que todo es en la pedagogía para la enseñanza de clases o el recurso tecnológico en línea, no un enfoque pedagógico para la enseñanza de las Ciencias Jurídicas como tal, y desde la Vicedecanatura es más general.

Finalmente, manifestó que capacitar a los docentes para la enseñanza de las Ciencias Jurídicas, no se ha hecho, solamente se realizan conferencias, simposios, como cuando los especialistas llegan a hablarles, por ejemplo, de la relación que debe tener el profesional del Derecho, vinculado a las necesidades de la sociedad, o la investigación del Derecho con impacto en la sociedad. Sobre esos temas se les habla, no sobre cómo enseñar el área de las Ciencias Jurídicas.

### **Programas de capacitación**

*¿Qué programas de capacitación pedagógica para la enseñanza del Derecho, ha recibido en la Universidad?*

De los tres docentes, ninguno manifestó haber recibido capacitaciones pedagógicas para la enseñanza del Derecho en la institución. (D1) señaló que estudió la maestría en educación superior, luego algunas capacitaciones, pero no a mayor profundidad como aquella. (D2) indicó que únicamente en la Universidad de San Carlos en Guatemala, tuvo la oportunidad de entrar en un curso que se llamaba “La enseñanza del Derecho como acción política”; mientras que (D3) expresó que propiamente para la enseñanza del Derecho no hay un programa diseñado, sino que son líneas genéricas de trabajo, específicamente del área pedagógica, el último fue el diplomado en la utilización de entornos virtuales para la educación superior y actualmente uno que está solicitando el Ministerio de Educación.

De lo expuesto por los entrevistados, se considera que tener un programa de formación pedagógica especial para la educación jurídica, que brinde herramientas didácticas en la enseñanza y aprendizaje del Derecho mediante un modelo propio que tome metodologías apropiadas y se enseñen al docente para su aplicación como alternativa y complemento de los métodos y técnicas que actualmente emplea, contribuiría enormemente en el fortalecimiento de una pedagogía jurídica, a partir del intercambio de ideas y reflexión de la práctica docente, que en esos procesos educativos tendrían lugar.

### **Participación docente**

*¿Ha observado disponibilidad, apatía o indiferencia por parte de los docentes a participar en programas de formación pedagógica?*

Al preguntar a (E1) sobre la participación docente, informó que hay mucha aceptación en participar. Desde que se dio la pandemia, en los cursos de formación pedagógica en línea o de plataformas virtuales, sí hubo mucha receptividad y la mayoría se inscribió, y algunos siguen.

Ahora, en otros cursos, específicos de la carrera, o participación en eventos donde también se aprende, ahí si hay un poco de problema, porque a veces por cuestiones de tiempo, la gente no va, pero sí hay receptividad, no se puede decir que el Departamento ha sido reacio a eso, se han involucrado en la formación pedagógica de educación en línea, y algunos en educación meramente para las Ciencias Jurídicas.

De lo señalado por (E1) se observa que no puede considerarse justificada la falta de participación por cuestiones de tiempo, ya que el Departamento tiene 14 docentes de tiempo completo. Sobre este punto se indagó con los docentes encuestados, a efectos de conocer el nivel de importancia que los mismos dan a la preparación pedagógica para su trabajo educativo en Ciencias Jurídicas, no se obtuvo la respuesta de uno de los docentes encuestados; sin embargo, en virtud de que el mismo respondió de manera positiva al resto de preguntas vinculadas con la formación, capacitación y perfeccionamiento pedagógico, se puede inferir una respuesta afirmativa, por lo que se ha considerado su participación pedagógica.

#### **Importancia de la formación pedagógica en Ciencias Jurídicas**

*¿Cree que la formación pedagógica es esencial para la educación de profesionales en Ciencias Jurídicas?*

Tabla 8		
Opinión sobre la cualidad de esencial de la formación pedagógica		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	17	100%
No respondió	1	0%
Respuestas recogidas	18	100%

Considerando que el 100% de los docentes manifestó que es fundamental tener una preparación pedagógica para la enseñanza jurídica, se estima que debe asumirse el compromiso de tomar parte en los procesos formativos por la incidencia que estos tienen en el trabajo educativo, pues tal responsabilidad es esencial para que los programas sean eficaces en el fortalecimiento de la función legalmente establecida para las Instituciones de Educación Superior, como lo es la docencia, ya que los profesores universitarios son los que con sus



actuaciones concretan ese servicio, y por ello necesitan ser constantemente incluidos en trabajos formativos en materia pedagógica que les haga progresar en su desempeño.

### **Incidencia institucional de motivación al docente**

***¿Qué acciones implementa la Universidad para que los docentes participen en programas de formación pedagógica?***

(E1) expresó que las acciones son convocatorias a programas en línea, programas de capacitación, anuncios en las redes sociales, comunicados, pero no otro tipo de actividades como reuniones, hacer un plan y darle seguimiento a un plan de capacitación. Nada más es una información o invitaciones un poco generales, porque no se establece que en un ciclo se ha de tener un programa de capacitación, y al final certificar a todos.

A la luz de lo manifestado por el entrevistado, se estima que el hecho de que solamente existan actuaciones en torno a comunicar la existencia de programas, no se considera que sea suficiente para fomentar la participación del docente en procesos formativos; además, a partir de lo indicado por el señor Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas, acerca de la falta de seguimiento a un plan de capacitación, se advierte que no se tienen actividades permanentes de capacitación y desarrollo docente.

En relación con ello, es pertinente señalar que en el Art. 54 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, se regula la responsabilidad institucional de los Decanos y Juntas Directivas de la Facultad respectiva, de garantizar la participación igualitaria de su personal académico en programas de formación, capacitación y actualización académica.

### **FINALIDAD DE LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA**

#### **Perfeccionamiento pedagógico**

***¿En qué procesos académicos de perfeccionamiento pedagógico ha participado en el último año?***

Únicamente uno de los docentes entrevistados (D2) manifestó que ha participado en ese tipo de procesos en el doctorado en educación superior, en el cual dijo tener tres años. (D1) y (D3) expresaron no haber participado en ninguno. El primero de ellos lo atribuyó a las afectaciones de la pandemia y porque la institución se limitó a dar algunas capacitaciones en línea, manifestando no estar de acuerdo en la forma como se desarrolla el método de enseñanza en línea en la universidad, ya que fueron autocapitaciones, pues algunos miembros de la

comunidad universitaria que prepararon una serie de pasos, los dejaron colgados para que el docente accediera a ese conocimiento, lo cual no considera que sea capacitación, la cual implica otra serie de situaciones para preparar profesionalmente a una persona; mientras que el segundo dijo no haber tenido la oportunidad de hacerlo.

**Participación en actividades para perfeccionamiento pedagógico**

*¿En cuántos procesos académicos de perfeccionamiento pedagógico ha participado en el último año?*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	8	44.44%
Uno	3	16.67%
Dos	2	11.11%
Tres	1	5.56%
Más de tres	4	22.22%
Respuestas recogidas	18	100%

Considerando la obligación de la Universidad de actualizar permanentemente a su personal, a que se hizo alusión en la pregunta anterior, el numeral 14 del Art. 6 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, define la actualización como aquellos procesos de capacitación en los cuales el personal académico o administrativo adquiere el conocimiento nuevo o vigente que se está desarrollando en su especialidad, para mejorar el desempeño de sus funciones.

De los resultados obtenidos, se observa que el 44.44% de los docentes encuestados asegura no haber tenido participación en procesos educativos destinados a perfeccionar su actividad docente, mediante el fortalecimiento de capacidades, habilidades y destrezas para la enseñanza jurídica, es decir que no se involucraron en este rubro durante todo un año. Tal situación es significativa en tanto que las dificultades que pueda presentar la práctica pedagógica conciernen a todo el personal y es necesario que los docentes tomen parte en una constante

revisión de aquellas, a fin de reflexionar críticamente sobre las mismas y trabajar en su superación, para fortalecer la tarea docente e insertar nuevas actitudes profesionales.

## **4.2 Educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas**

### **4.2.1 Implicaciones de la formación pedagógica**

Con el propósito de determinar las implicaciones que tiene la preparación pedagógica del docente en la formación educativa del estudiante de las Ciencias Jurídicas, se indagó sobre la función docente, la formación jurídica, el proceso de enseñanza-aprendizaje y la aplicación de saberes pedagógicos. Los datos obtenidos son producto del desarrollo de una entrevista al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas, identificado como entrevistado 1 (E1); tres entrevistas a docentes de la licenciatura en Ciencias Jurídicas, identificados como docentes 1, 2 y 3 (D1, D2 y D3); tres estudiantes de la carrera, quienes se identifican como estudiante 1, 2 y 3 (Est. 1, Est. 2 y Est. 3); una encuesta a los docentes que integran el claustro docente de la carrera, y una encuesta a 120 estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas; así como de la observación del desarrollo de tres clases.

### **FUNCIÓN DOCENTE**

#### **Sistema de información**

*¿Existe un mecanismo por parte del Departamento de Ciencias Jurídicas, para poder evidenciar la incidencia de la formación pedagógica del docente en los aprendizajes significativos del estudiante?*

(E1) señaló que no se tienen instrumentos que muestren la repercusión que tiene la formación pedagógica del docente. Indicó que ello constituye una de las debilidades que se tiene en el Departamento, no generar un programa de evaluación para incentivos, refuerzo, tomar decisiones estratégicas, cambiar algunas temáticas o incorporar otras dentro de la libertad de cátedra, es decir, algo que permita medir la incidencia que puede tener la formación del profesional con el estudiante.

También, expresó que por la calidad de docentes que tienen, con una trayectoria de años y experiencia en diferentes puestos claves en la comunidad jurídica, y gente también que ha pasado por muchos procesos de reformas de leyes, que les toca estudiar nuevamente de manera autodidacta, y otros que han sido muy exitosos en la litigación como ejercicio profesional, eso como un plus que nadie se los quita, esto es, llevar una serie de casos en los tribunales y luego compartirlos en clase, y confrontarlos con la ley, eso es lo mejor que puede existir, porque se

traslada al estudiante la vivencia, ya que muchas veces la ley es muy fría, se queda hasta donde dice, entonces allá afuera existe una interpretación axiológica que se le da a la ley y los criterios que los funcionarios ponen, eso le da riqueza a la práctica, al profesional y este lo traslada al estudiante.

Asimismo, agregó que no hay un manual o un instrumento que les permita medir ese impacto, pero ello se refleja en la calidad de formación que tienen los estudiantes, porque los mismos profesores comentan cuando van dándole seguimiento a las materias. Como un ejemplo, el señor Jefe mencionó que él imparte una materia que se llama Procesal Penal I y II, y para que lleven esa materia tuvieron que haber cursado Derecho Penal I y II, por lo que puede evidenciar que los fundamentos teóricos que llevan los estudiantes de esa materia son muy sólidos, entonces eso da mucho que decir y por ahí se ve el impacto. Además, indicó que afuera como profesionales del Derecho de esa casa de estudios, hay mucha gente en puestos clave, se tienen fiscales, jueces, magistrados, incluso diputados, en eso se puede ver el impacto.

Ante lo expresado por el entrevistado, se estima que la inexistencia de un instrumento que permita evidenciar la incidencia de la formación pedagógica del docente en los aprendizajes significativos del estudiante, indica que no se tiene establecido un sistema de información de los avances en relación con la enseñanza del Derecho y la manera en que se lleva a cabo, para controlar y evaluar la función docente, en razón de que la educación involucra cambios que deben ser examinados, a fin de saber cómo están operando los encargados de ella, en cuyas actuaciones se refleja el nivel de formación pedagógica y las necesidades que de ella puedan tenerse, todo con el fin de asegurar que los estudiantes aprendan, se soslaye la mala calidad y se puedan corregir los defectos.

De modo que, es preciso tener un control para asegurar que los alumnos aprendan eficazmente de acuerdo con los requerimientos sociales en torno a la profesión, a partir de las buenas prácticas docentes. En ese sentido, la importancia de un mecanismo que permita medir el efecto de la preparación pedagógica del docente, radica en evitar que se continúe enseñando a los futuros profesionales, sin obtener información de qué y cómo están aprendiendo. Por lo que es necesario un sistema de medición de las capacidades pedagógicas del docente y su aplicación en clase, para supervisar el aprendizaje del estudiante y obtener información para mejorarlo, pues el mismo constituye el fundamento para mejorar la calidad de la educación.

### **Efectividad de la enseñanza**

***¿De qué forma considera que existe una efectividad de la enseñanza recibida por los estudiantes, a partir de las prácticas pedagógicas implementadas por los docentes?***

(E1) señaló que una de las evidencias es la capacidad de debate que los estudiantes van alcanzando de tercer año en adelante. En el primer año conocen conceptos y figuras, pero del tercer año en adelante son bastante críticos y propositivos, y eso puede ser una línea, porque indica que hay un aprendizaje efectivo. Otra sería la forma en que los estudiantes se desempeñan afuera, en sus prácticas jurídicas, servicios sociales o en sus pasantías, porque quizás el efecto pedagógico que tiene en la incidencia de los estudiantes, a veces quiere verse únicamente en el aula, en una nota, tantos pasaron esta materia, pero se tiene que proyectar también en otras actividades que el estudiante realiza dentro de su carrera.

De lo manifestado por el entrevistado, se advierte que la efectividad de la enseñanza que se brinda en la Facultad, se considera a partir de las competencias y habilidades que muestran los estudiantes en actividades del ejercicio profesional. No obstante, se estima que también debe prestarse mucha atención a lo que sucede en el aula, si en esta los estudiantes demuestran capacidades cognitivas, habilidades y destrezas jurídicas, y actitudes apropiadas en relación con las actividades profesionales sobre las cuales versa la enseñanza.

#### **Seguimiento de la función docente**

***¿Existe monitoreo y supervisión de las funciones que requiere la docencia para alcanzar el perfil profesional del estudiante de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas?***

Sobre la vigilancia y control de la actividad docente, (E1) informó que de la Jefatura no hay una supervisión. Lo único que se hace es, de vez en cuando, incorporarse a las clases en línea, porque todos los profesores, por disposición de Junta Directiva, tienen que enviar los *link* de acceso de todas las aulas virtuales, no así en lo presencial, porque no se acostumbra a ir a los salones para ver si se está trabajando o cómo se está haciendo, debido a que no se tiene mucho tiempo para eso, y porque siempre se ha respetado la libertad de cátedra que los profesores tienen, pero ellos mandan sus planificaciones y programaciones.

También, expresó que otra forma de supervisar es atender todas las solicitudes de los estudiantes, de forma escrita o electrónica, cuestiones de sistemas de tareas o aprendizajes que no están teniendo, por lo que si un grupo de alumnos le dice que algún profesor en realidad no está dando clase, o llega con cierta actitud, entonces trata de resolver esa situación. En eso sí hay un control, como en la entrega de notas, pero en cuestiones puntuales como la de que algún

docente termine su contenido programático, todas las cinco unidades, eso no; pero se considera que fuera bueno hacerlo.

Por otro lado, señaló que la Vicedecana les solicita informes mensuales de cómo se están desarrollando las clases, los cuales son enviados por los profesores para ser remitidos a ella, y si hay una situación demasiado grave, entonces se pone en conocimiento del Comité Técnico, conformado por los diez jefes de la Facultad y la Vicedecana, y la encargada de proyección social, que se reúnen todos los martes y ahí se tocan puntos pedagógicos y didácticos, por lo que si hay un problema en Ciencias Jurídicas sobre un curso de especialización, o una materia o algo, se lleva ahí y se genera un control, se dan las recomendaciones a la Junta Directiva de qué decisión pueden tomar.

Finalmente, mencionó que se puede decir que hay un control para esta formación a través de la defensoría de los Derechos Universitarios, como institución que vela por los derechos y obligaciones de los estudiantes, pero también el profesor pudiera en algún momento determinado acudir, pero la regla es que solo los estudiantes, entonces ahí hay una cierta supervisión, algo a la fuerza, porque la defensoría hasta que alguien le llega a poner el aviso empieza a investigar.

De lo expresado por el entrevistado, se observa que en el Departamento de Ciencias Jurídicas no se tiene organizado un sistema de supervisión educativa dirigido al desempeño docente, es decir, a las prácticas de enseñanza de los maestros, como un factor esencial para el fortalecimiento de la función docente, que esté orientado a cambiar la praxis pedagógica, mejorar los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como dar mayor eficacia a la manera de enseñar, a los métodos y estrategias empleadas, mediante el control, vigilancia y seguimiento de lo que sucede en las aulas.

Es pertinente acotar que, en el desarrollo de las funciones docentes, pueden presentarse debilidades que tendrán incidencia en la tarea de formar un tipo de profesional, con determinados conocimientos, habilidades y actitudes. Por lo cual, es esencial tener un modelo de monitoreo para adoptar las medidas necesarias que permitan evitar que se presenten falencias en la enseñanza, a tal grado que impidan alcanzar un modelo de abogado, de acuerdo con los elementos atinentes a cada una de las mencionadas dimensiones del perfil del egresado, en los términos que plantea la Escuela de Ciencias Jurídicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

En cuanto a la presencia de supervisión en clase y el tema de la libertad de cátedra señalada por el entrevistado, la cual es garantizada por la Constitución de la República (Art. 54 Inc. último) y reconocida en el Art. 24 de la Ley de Educación Superior, se observa que esta no puede verse irrespetada por la supervisión, en razón de que la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador, contempla:

El personal académico de la Universidad gozará de libertad de cátedra. Se entiende por ésta, la exención de obstáculos para investigar, exponer y transmitir el saber científico; se manifiesta en la libre exposición de las diversas doctrinas e ideas que conciernen a las esferas del conocimiento objetivo y científico de la realidad, así como su análisis crítico, con el propósito exclusivo de ilustrar y orientar la investigación. Este derecho no se opone al señalamiento por los respectivos organismos, de normas pedagógicas y disposiciones técnicas y administrativas encaminadas a la mejor prestación del servicio docente. (Art. 6 Inc. 1.º)

Por otra parte, es oportuno indicar que, para la calificación escalafonaria de la labor académica, el Art. 52 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, dispone que aquella tenga como base la evaluación del desempeño de los miembros del Personal Académico que se realizará anualmente. Para ese examen de la situación de los miembros del personal académico, también se vuelve necesaria una adecuada supervisión.

## **FORMACIÓN JURÍDICA**

### **Competencias cognitivas**

*¿Qué estrategias de enseñanza aplica para el desarrollo de competencias cognitivas en los estudiantes?*

A efectos de indagar acerca del trabajo que se realiza para desarrollar competencias cognitivas en el estudiantado, se preguntó a los docentes entrevistados sobre las estrategias que utilizan, quienes indicaron diferentes aspectos. (D1) manifestó que acude a las más sencillas, por los mismos efectos que ocasionó el sistema en línea para el estudiante, porque se detecta de manera inmediata la falta de capacidad de razonamiento que se requiere para el profesional del Derecho, y una de las estrategias es hacerle ver al estudiante que para estudiar la carrera no basta con poder leer, sino que hay que saber leer.

De ese modo, expresó que su estrategia principal es trasladar a los estudiantes que, para hacer estudios superiores, y principalmente el Derecho, se tienen que realizar tres fases cognitivas: conocer, comprender y explicar. Si no las desarrolla se queda nada más en un aprendizaje mecánico, y a la hora de hacerle preguntas de análisis, de razonamiento, el estudiante comienza a resbalar porque no tiene esa capacidad; por lo que señaló que trata de que en las temáticas que desarrolla, el estudiante no se quede con el nivel del conocimiento, sino que lo interiorice, y una vez comprendido, lo pueda exteriorizar y explicar, porque es lo que se hace en los tribunales, en la práctica profesional.

Por su parte, (D2) señaló que un método que funciona mucho para los abogados, se llama “La metodología del rigor y la relevancia educativa”, representada en un plano cartesiano con cuatro cuadrantes. En el eje vertical se encuentran los verbos de la taxonomía de William Bloom, aprehensión, comprensión, evaluación y síntesis, y en el horizontal están los objetivos de aplicación del conocimiento de William Dagger. La técnica que ocupa y aplica es ir ubicando a los alumnos en una línea ascendente, por ejemplo, la aplicación del conocimiento es adquisición también, aplicación del conocimiento en una disciplina, aplicación a problemas dentro de la disciplina y aplicación del conocimiento entre disciplinas y a situaciones desconocidas.

En ese sentido, explicó que el punto de coincidencia entre los dos, primero es adquisición con adquisición, ahí se tienen que conocer los conceptos; luego viene aprehensión del conocimiento versus aplicación del conocimiento, si lo adquirí y lo aprehendí, tengo que demostrárselo al profesor poniéndolo en práctica, en un entorno controlado, que son los primeros niveles, y así sucesivamente, cuando ya se llega a la fase de análisis y de síntesis, con la aplicación del conocimiento interdisciplina, ya se ocupa con los estudiantes de cuarto y de quinto años, por ejemplo, lo que saben de procesal penal con lo de criminología, o lo de técnicas de oralidad con lo de procesal. Eso implica pasar de la fase de adquisición y aprehensión, teniendo que hacer una evaluación y síntesis de su conocimiento para saber qué es lo que van a aplicar en un problema indeterminado.

Asimismo, señaló que, con los estudiantes de primer año, las competencias son las de adquisición del conocimiento, en lo cual aplica el conductismo, porque hay conceptos, principios y máximas del Derecho que sí se analizan en otro contexto, pero el principio como tal, mientras lo aprenden no, por lo que hasta que lo aprendan podrán aplicarlo. Por ello, indicó que con los de primer año está en la fase de adquisición, y se quedará en la adquisición del



conocimiento y aprehensión del conocimiento en una disciplina, aplicando el conductismo, es decir, leen, memorizan y se les pregunta, se lo pueden o no se lo pueden, esto es, repetición, memoria y respuesta, porque es lo que necesitan, y las competencias son memoria y disciplina para estudiar.

Por otra parte, (D3) dijo ser amante del método socialmente comprometido, por lo que busca hacer una relación en el momento de la clase, entre la realidad y la práctica con la teoría en que se manifiesta, que establecen los diferentes cuerpos normativos. De ese modo, expresó que una de las estrategias que utiliza es la evaluación por medio de foros, generando cuatro de forma digital utilizando la plataforma *classroom*, por lo que establece cuatro preguntas relacionadas con la aplicación práctica de la lectura y la investigación que puedan hacer los estudiantes, les deja un período prudencial de tiempo que puede ser casi un mes entre evaluación y evaluación o unas 3 semanas para que ellos tengan la oportunidad de investigar diferentes tipos de materiales y puedan hacer las consultas correspondientes y luego de eso generar una respuesta.

### **Actitudes éticas profesionales**

#### ***¿Qué estrategias de enseñanza aplica para la formación de actitudes éticas profesionales en los estudiantes?***

Los entrevistados dieron a conocer distintas maneras de abordar la cuestión de la ética profesional en el desarrollo de sus clases. (D1) se enfoca en la razón de ser del Derecho, ya que manifestó que lo que busca es que el estudiante comprenda que aquel es para realizar el bien a los seres humanos, no el mal. Asimismo, señaló que hace ver al estudiante las consecuencias negativas que puede tener una acción de un profesional del Derecho, violentando el orden jurídico, así como las consecuencias positivas que le puede traer el comportarse profesionalmente, respetando los principios éticos, en tres dimensiones: el ámbito de la sociedad en que se desenvuelve, la jurisdicción donde va a ejercer su profesión de abogado, y con sus colegas y sus compañeros de trabajo.

(D2) expresó que enseña que lo ético no significa que es bueno o malo, por lo que la estrategia que utiliza es la sensibilización de choque, porque les dice que la estructura de lo ético nace en el contexto interno, en el de la intimidad, y solamente es visible en el momento de la incertidumbre, cuando se sopesan los valores, previo a la emisión de una conducta, entonces la persona lo percibe cuando está en la incertidumbre, y la sociedad, cuando se ejecuta la conducta.

Por lo anterior, indicó que la técnica es la de insertar en los alumnos que ellos deben saber sus valores cuando entren a la incertidumbre, qué es lo que van a sopesar, qué va a estar en esa escala de valores que tienen, pues de lo que escojan y de sus valoraciones va a depender su conducta; y en cuanto a la ética jurídica, ya la ley dice qué es lo hay que hacer.

Finalmente, (D3) expresó que la ética no se enseña, sino que se practica, por lo que la única estrategia que utiliza es la de generar ejemplos prácticos en la clase, de sus propias vivencias y de lo que ha conocido durante el ejercicio profesional.

### **Educación jurídica teórico-práctica desde la perspectiva del estudiante**

*¿Le gustaría que su docente de Ciencias Jurídicas le brindara una formación jurídica teórico-práctica?*

Tabla 10		
Grado de aprobación del estudiante sobre la formación jurídica teórico-práctica		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Sí, siempre es esencial	61	50.83%
Sí, pero solo si se realiza de manera efectiva	56	46.67%
No me importa	0	0%
No, prefiero un enfoque teórico	3	2.50%
Respuestas recogidas	120	100%

Se observa que para el 50.83% de los estudiantes encuestados, es esencial tener una formación jurídica teórico-práctica, lo que significa que siempre debe estar presente, por lo que el docente no puede enfocarse en un solo aspecto al enseñar los contenidos jurídicos. También, el 46.67% de los estudiantes, considera que tiene que ser efectiva, es decir, que se cumpla con la finalidad de combinar los dos aspectos en la enseñanza, lo cual lleva a considerar que el docente debe saber implementar ese tipo de formación.

Tres estudiantes (2.5%) expresaron que prefieren un enfoque teórico, lo cual es relevante en la medida que muestra tendencia a anteponer una enseñanza sobre bases teóricas, como un proceso educativo con el que están familiarizados, lo que indica que no han tenido un mayor acercamiento a una formación en la práctica.

### **Formación jurídica teórico-práctica**

***¿Qué actividades de enseñanza-aprendizaje realiza en sus clases para una formación jurídica teórico-práctica?***

Los tres docentes entrevistados expusieron determinadas formas en que trabajan para lograr una formación que involucre lo teórico y lo práctico. (D1) indicó que si no se utilizan las dos dimensiones no se estará enseñando Derecho, por lo que trata de enseñar los fundamentos teóricos y a la vez demostrar al estudiante que los planteamientos que realiza están regulados de una manera práctica en la ley.

(D2) señaló que con los estudiantes de primer año practica el conductismo, por lo que se apega a la teoría (enfoque) tradicionalista, es decir, lectura, memoria y repetición, para que adopten esa disciplina. Distinto con los de la asignatura de Derecho Internacional, donde aplica la teoría mediante clases magistrales y un libro de Derecho Internacional, y lo práctico en el derecho es la misma aplicación del conocimiento teórico a otra teoría, porque así es la naturaleza de la profesión. En ese sentido, expresó que asigna actividades como la lectura de una sentencia para que identifiquen cuáles principios y cómo se aplicaron en el contexto. Y en otra asignatura como filosofía, se estudian sentencias donde los tribunales han aplicado la teoría filosófica que se está estudiando, pero en un contexto y un caso determinado.

(D3) expresó que recurre muchas veces al método exegético (hermenéutico), como el principal pilar de lo que se trabaja en la clase, y luego lo combina con ejemplos prácticos. Asimismo, indicó que hace uso de la proyección de videos en plataformas digitales; lectura de materiales que están en la web, con su respectiva guía de aplicación, como un material de refuerzo del método audiovisual o de lo que se ve en clase; realización de un ensayo sobre algún tema jurídico, generar un resumen de determinado material o clase y una combinación entre el ejemplo y la lectura de cierto material jurídico o la misma ley.

**Pensamiento crítico**

***¿Cómo se asegura de que los estudiantes desarrollen habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas en su enseñanza de Ciencias Jurídicas?***

Los docentes encuestados señalaron las siguientes actividades destinadas al desarrollo de las referidas habilidades en los estudiantes:

1. En las clases presenciales, al hacer análisis de las normas jurídicas y contrastarlas con la realidad, se encuentran situaciones distanciadas del "deber ser" que se propuso el legislador.

Es obligación del docente, poner en relieve tales circunstancias, que promueven el análisis crítico de los educandos.

2. Planificando correctamente el desarrollo de los temas y orientando metodológicamente las habilidades y capacidades de los estudiantes a ese fin.

3. Se preparan evaluaciones tipo "foro" para que el estudiante previa lectura de materiales acordes al tema, realice su reflexión y opinión crítica sobre temas relativos a los contenidos de clase, se apoya el entorno de la participación en cátedras extramurales promovidas por jefatura del Departamento.

4. Aprenden haciendo. Lo que se enseña en teoría lo ponen en práctica resolviendo casos.

5. Mediante estudio de jurisprudencia.

6. A través de la observación, resolución de guías y de casos prácticos.

7. Desarrollando dinámicas de discusión de problemas jurídicos y en relación con las temáticas.

8. Por medio de clases participativas, no hacer solo exámenes, sino prepararlos de manera práctica para su vida profesional.

9. Realizando pruebas evaluativas que lleven incorporado análisis y el factor de la comprensión de los diferentes problemas que en su práctica profesional se le puedan presentar.

10. Resolviendo casos prácticos, analizando y reflexionando sobre las temáticas, entre otros.

11. Partiendo de la utilización de sus conocimientos en la resolución de problemas nacionales.

12. Mediante laboratorios de aprendizaje, estudio de casos y la evaluación de los aprendizajes.

13. En la aplicación misma de competencias comprobables en la práctica o ejercicio del conocimiento en procesos y actividades de estudio.

14. Mediante la realización de actividades en donde hago que el estudiante utilice su capacidad de análisis para resolver problemáticas jurídicas actuales.

15. Resolución de casos, preguntas dirigidas en la clase presencial, foros en el aula virtual.

16. Es necesario orientar los saberes a que partan de lo teórico a casos concretos. Es importante enseñar a formular preguntas que aplican para cualquier contenido: ¿Por qué ocurre? ¿Qué sucedería si se hace de otra manera? ¿Quién y por qué decidió tal o cual situación?

17. Las clases se enfocan siempre desde la perspectiva del análisis en sus tres etapas y la forma ordenada del pensamiento crítico.

18. Se trata de enseñar bajo el enfoque de competencias.

Tabla 11		
Desarrollo de habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas		
Estrategia	Frecuencia	Porcentaje
Estudio y resolución de casos y problemas prácticos (4, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 15, 16)	9	50.00%
Análisis de contenido normativo y jurisprudencia (1, 3, 5, 9, 17)	5	27.78%
Planificación didáctica (2)	1	5.56%
Formación de competencias (13, 18)	2	11.11%
Clase participativa (8)	1	5.56%
Total	18	100%

Se observa que el 50% de los docentes encuestados, afirma emplear en su enseñanza, el método de estudio de casos como mecanismo para desarrollar en los estudiantes habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas, y un 27.78% asegura hacerlo mediante procesos de análisis de contenido normativo y jurisprudencia. Sin embargo, se advierte que 4 docentes no señalan una estrategia o técnica de enseñanza concreta con la cual logren desarrollar la indicada habilidad, ya que han indicado cuestiones sobre planificación didáctica, competencias y clase participativa, sin que logre identificarse lo que hace en la cátedra que imparte, para ayudar al estudiante a desarrollar la referida habilidad jurídica.

### **Educación integral**

*¿En lo que va de su carrera, considera que ha recibido una formación jurídica integral? ¿Por qué?*

Uno de los estudiantes expresó que sí la ha recibido, mientras los otros dos entrevistados

expresaron que no han recibido una formación jurídica integral. En ese sentido, (Est. 1) afirmó que se le ha brindado una formación integral, porque ha estado en ponencias; con algunos de los docentes ha hecho simulaciones de audiencia y efectuado exposiciones; le han enseñado a redactar una demanda; ha recibido corrección en aquello que puede estar fallando.

Por otro lado, los estudiantes que afirmaron no haber recibido una educación integral, expusieron los siguientes aspectos que consideran como falencias:

### **1. Enseñanza y aprendizaje limitados**

En este punto, (Est. 2) expresó que ha quedado mucho a deber la enseñanza recibida, pero los alumnos también no han sabido exigirle al docente; no obstante, la enseñanza y aprendizaje se han vuelto bastante limitados, y no es lo que necesitan. Además, dijo que es responsable el docente y los estudiantes por acomodarse a aquello que resulta más fácil, sin exigir una educación como debería ser.

### **2. Enseñanza teórica**

(Est. 3) manifestó que su formación académica como un profesional del derecho ha sido teórica, por lo que debería existir un centro en la universidad para llevar la práctica y la teoría al mismo tiempo, como los estudiantes de medicina que tienen donde practicar.

### **3. Actualización del pensum desfasado**

Est. 3 aseguró que se está trabajando con un pensum del año 2007, el cual está desfasado en cuanto al orden en que deben cursarse las asignaturas y con poca cantidad de aquellas que son de enseñanza práctica.

Los elementos señalados por los estudiantes que expresaron no haber recibido una formación jurídica integral, ponen de relieve que en la enseñanza del Derecho es fundamental realizar las clases teniendo claramente definido el objetivo de la acción educativa, consistente obtener un jurista integralmente formado, con conocimiento de la normativa, habilidades para interpretar y aplicar las normas jurídicas en determinados casos, y con actitudes profesionales éticas y normativas.

### **Perfil profesional**

*¿Cómo cree que su docente de Ciencias Jurídicas puede ayudarle a ser un buen profesional en esta área?*

Relativo a aquello que el docente puede hacer como facilitador del aprendizaje del estudiante, para que este sea beneficiado en su formación como profesional del Derecho, se

preguntó a estudiantes, quienes señalaron puntos relevantes que deben formar parte de la actuación del docente, los cuales se agrupan en los siguientes aspectos:

### **1. Resolver dificultades del estudiante**

(Est. 1) expresó que cuando se tienen dudas, estas deben ser atendidas oportunamente y aclarar el tema brindando más ideas para entenderlo, y que no exista indisposición para explicar lo que se estudia, a fin de hacerlo mayormente comprensible, sin que únicamente se remita al alumno a la lectura del material que se aborda.

Lo manifestado por el entrevistado constituye una acción pedagógica de interacción con el estudiante, en la que se deben cultivar estrategias de apoyo para optimizar las condiciones de producción del aprendizaje, para ayudarlo a asimilar los contenidos, y tener una actitud positiva ante las dificultades del alumno.

### **2. Actualización docente**

(Est. 2) dijo que el docente debe adaptarse un poco a las nuevas tecnologías, por ser necesarias en la formación académica, ya que facilitan la captación de las ideas y a que el docente se comunique con más facilidad. Asimismo, indicó que el docente requiere actualizar su pensamiento para cambiar la manera de llegar a los estudiantes, adaptándose, para que así el alumno entienda. Además, señaló que el docente debe actualizarse en sus estudios, porque el derecho cambia y la forma de enseñar el derecho también, porque si el docente no se actualiza comienza a enseñar cosas que ya no están.

Como parte de la actualización docente, se aprecian dos áreas que deben ser incluidas en ese proceso. La primera es la actualización tecnológica, en la que se destaca el interés que los docentes deben tener para capacitarse y la disposición de aplicar la tecnología en el proceso de enseñanza y aprendizaje, para lo cual es esencial que se identifiquen las necesidades, así como lo que tiene que ser corregido y desarrollado como nuevo conocimiento y habilidad en la enseñanza empleando recursos tecnológicos. La segunda es la actualización en el ámbito de lo disciplinar y profesional, al respecto se advierte que con ella el docente ha de lograr mayor eficiencia en su práctica pedagógica, y la consiguiente calidad educativa, al enseñar desde los nuevos contenidos jurídicos de tipo legal, jurisprudencial y doctrinal.

### **3. Enseñanza práctica**

(Est. 3) señaló que lo importante es que el docente enseñe no solo la teoría, sino que también la práctica, en razón de hay muchos docentes que se enfocan en la primera, por lo que

puede ayudarles un poco más, enfocándose también en la práctica, para aprender lo que se hará como profesionales.

Al respecto es pertinente indicar que la práctica como un modelo de enseñanza, constituye un factor principal del proceso de formación profesional, en el que debe incluirse un conjunto de actividades mediante las cuales se vincule la teoría con la práctica, a fin de lograr una integración de conocimientos, habilidades y actitudes profesionales en los estudiantes, para ayudarles a su adecuado desempeño profesional.

### **Orientaciones al estudiante de Derecho**

*¿Qué consejos le daría a un estudiante de Ciencias Jurídicas que quiere ser un buen profesional en Derecho?*

Los entrevistados destacaron los siguientes aspectos como necesarios para que los estudiantes puedan convertirse en excelentes profesionales de las Ciencias Jurídicas:

1. Respetar las leyes (D1)
2. Conocer la normativa (D1)
3. Ser disciplinado para mantenerse actualizado (D2)
4. Leer (D3)
5. Continuar estudiando (D3)

Dentro de ese marco, se estima que el docente de Ciencias Jurídicas que se requiere es aquel cuya intervención esté enfocada en la consecución del perfil profesional que debe poseer el estudiante egresado de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, como el objetivo que oriente sus acciones, el cual involucra los siguientes ámbitos: conocimientos; habilidades; y, actitudes y valores. En la medida en que esa finalidad se logre, el trabajo docente será constitutivo de una buena formación académica dentro de la profesión.

En cuanto al ámbito de conocimientos, con la enseñanza se debe lograr que el estudiante los adquiera con respecto a la realidad, el Estado y ordenamiento jurídico, teorías, Ciencias Sociales, métodos y técnicas investigativas. Respecto a las habilidades, el modelo de profesional del Derecho exige la demostración de capacidades de pensamiento y razonamiento, procedimentales, toma de decisiones, crítica y argumentación, investigación, de respuesta y expresión. Y en el tercer ámbito, la formación jurídica debe propiciar que el estudiante actúe con lealtad y fidelidad; integridad y respeto; responsabilidad, disciplina y diligencia; justicia,



objetividad y equilibrio; independencia e imparcialidad; honestidad y probidad; seguridad; y sea ético en el ejercicio de la profesión (UES, s.f.).

### **Calidad educativa**

*¿Cómo cree que se puede mejorar la formación de los estudiantes de Ciencias*

#### *Jurídicas en el futuro?*

Para el mejoramiento de la educación jurídica, los docentes entrevistados señalaron los siguientes elementos que deben ser tomados en cuenta para tal propósito:

1. La institución debe hacer una buena selección de sus cuadros docentes, mediante un concurso de oposición para que demuestren su capacidad. (D1)
2. Los estudiantes con un cum honorífico son los que debería utilizar la universidad para que formen parte de sus cuadros docentes en el futuro. (D1)
3. La universidad debe hacer a un lado la función política que hoy en día potencia antes que la formación académica de los estudiantes. (D1)
4. Se necesitan buenos cuadros docentes, responsables con la enseñanza superior. (D1)
5. Se debe actualizar el pensum. (D2)
6. Tener como docentes a profesionales destacados en el área que ejercen, con una buena reputación y con experiencia. (D2)
7. Revisión curricular para hacer una actualización del plan de estudios y construir un pensum diferente. (D3)
8. Mejorar el modelo por competencias mediante la utilización del método de estudio de casos o casuística. (D3)

### **Orientaciones al docente de Ciencias Jurídicas**

*¿Qué consejos le daría a su docente de Ciencias Jurídicas para mejorar su enseñanza y ayudarlo a ser un buen profesional en esta área?*

Los estudiantes entrevistados indicaron los siguientes elementos a tener en cuenta en las pretensiones de optimizar la labor docente en la carrera de las Ciencias Jurídicas:

1. Coordinar el apoyo de especialistas que aborden temas novedosos en las clases, a fin de actualizar los conocimientos (Est. 1).
2. Los docentes deben ser amigos y compañeros del estudiante, y generar confianza para que el alumno se sienta bien y le guste estar en las clases y participar activamente (Est. 2).
3. Si el docente se hace cargo de una asignatura, debe saber el área jurídica que

corresponde abordar con exactitud, para dejarle claro al estudiante la rama del Derecho que se estudia, la normativa que rige, las instancias jurisdiccionales donde acudir para interponer una demanda o denuncia y proporcionar formatos de estas (Est. 3).

4. Efectuar el proceso de enseñanza atendiendo al modelo de profesional del Derecho de la Universidad, para mantener el prestigio de la carrera y de la casa de estudios, a través de la formación teórica y práctica de un buen abogado (Est. 3).

5. El docente debe evaluar la capacidad de análisis del estudiante, no su capacidad mental o de memoria, y no solamente calificar del cero al diez (Est. 3).

## **PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

### **Aprendizaje**

*¿Qué elementos visualiza en los aprendizajes alcanzados por los estudiantes, producto de las estrategias pedagógicas que utiliza?*

Acerca de lo que el docente logra observar en los aprendizajes de los estudiantes, a partir de la manera de enseñar, (D1) señaló que se tiene el problema de que los estudiantes manifiestan que en el primer año no recibieron clases, por lo que se han encontrado lagunas de la asignatura que antecede, ya que los estudiantes han expresado que tienen la necesidad de aquel conocimiento que no se les trasladó, por lo cual se les refuerza aquello que ellos dicen que no les enseñaron, para poder hacerse entender en lo que se está explicando en esta materia.

(D2) expresó que visualiza una reproducción entre los estudiantes de lo que han interiorizado, lo que quiere decir que han disfrutado la adquisición del conocimiento, y eso mismo lo ensayan. Y (D3) manifestó que se preocupa por que los estudiantes generen dos o tres competencias, principalmente la autocrítica, es decir, que sean capaces de generar una crítica a lo que es la realidad del sistema o la misma ley. La segunda es que sean capaces de poder expresarse ya sea en una forma resumida o en una forma amplia dependiendo de cómo se les plantee el ejercicio; y tercero, que sean capaces de analizar la realidad desde una posición tridimensional, a fin de tener una amplitud de respuesta que permita explicar la realidad del operador de justicia o del administrador público, versus la realidad que tiene el usuario, y que ellos sean capaces de poder hacer esa crítica, no solamente ponerse de lado de uno o del otro, sino que sean capaces de dar su propia opinión como una especie de jurista, salirse del problema y poder decir quién efectivamente tiene la razón y por qué.

Se observa que (D1) no ha emitido una respuesta que dé a conocer aquello que han aprendido los estudiantes gracias a las estrategias pedagógicas utilizadas, ya que no responde con la fortaleza de las enseñanzas impartidas, sino con las debilidades que el estudiante presenta, sin indicar elementos que muestren determinados productos o evidencias del proceso de aprendizaje que ha dirigido, puesto que se limita a señalar deficiencias del sistema educativo y la coyuntura de la pandemia de Covid-19.

### **Aprendizaje del estudiante**

*¿Qué elementos visualiza en los aprendizajes alcanzados por los estudiantes, producto de las estrategias pedagógicas que utiliza?*

Los docentes señalaron los aspectos que a continuación se indican:

1. Hasta antes de la pandemia, en tantos años de docente he disfrutado de reconocimientos por las formas de enseñanza, que por momentos han parecido con rigor, pero que a la vuelta del tiempo algunos alumnos han valorado considerando que la exigencia ha sido favorable a ellos y los frutos que han logrado en su quehacer profesional. Por ejemplo, son muchos los ex-alumnos que agradecen los contenidos desarrollados que les facilitaron su autorización para el ejercicio del notariado.

2. El respeto y búsqueda de la verdad; el fomento en cuanto a comprender con responsabilidad social los temas; y la cercanía entre el estudiante y los ejes temáticos.

3. Mayor confianza en el docente, aumenta su capacidad de análisis y síntesis de temas y documentos.

4. Es satisfactorio que los aprendizajes alcanzados por mis ex alumnos han sido claves para pueda desempeñar su trabajo en el campo penal. Constantemente me agradecen en los tribunales. Sin el cuaderno de Derecho Penal no harían nada.

5. Falta de disciplina de lectura. Falta de comprensión lectora.

6. Seguridad y confianza en lo aprendido.

7. El rendimiento académico que presentan al inicio del ciclo y el rendimiento al final del ciclo, el cual evaluó y se los premio mejorándolo una prueba evaluada y que haya fracasado.

8. Apertura y empatía con la asignatura, eso permite que el estudiante participe y se interese por preguntar si algo no ha sido abordado correctamente o su comprensión no ha sido completa.

9. Positivas por el mejoramiento académico mostrado por los estudiantes.

10. Visualizo elementos como la motivación o el interés por las temáticas abordadas.
11. Interés, descubrimiento de sus propias capacidades, confianza y capacidad en sí mismos.
12. Resolución de casos.
13. Mejor comprensión de los contenidos y aplicación de los mismos en casos prácticos.
14. Que poseen una mejor comprensión de las temáticas impartidas por mi persona.
15. Uso de lenguaje, asertividad y resiliencia en la problemática nacional y generación de debates en el aula de forma fija en cada clase.
16. Mayor capacidad argumentativa e interés por la historia a través de la lectura.
17. El cumplimiento de todos los requisitos para tener en su totalidad el perfil del estudiante y del profesional del derecho.
18. Altas competencias en técnicas de oralidad y análisis de casos.

Elementos	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño profesional (1, 4)	2	11.11%
Capacidad de análisis (3, 18)	2	11.11%
Capacidad de debatir y argumentar (15, 16)	2	11.11%
Comprensión de los contenidos (2, 13, 14)	3	16.67%
Motivación e interés (8, 10, 11)	3	16.67%
Mejoramiento del rendimiento académico (7, 9)	2	11.11%
Capacidad de resolver casos (12)	1	5.56%
Falta de disciplina y comprensión de lectura (5)	1	5.56%
Seguridad y confianza en lo aprendido (6)	1	5.56%
Cumplimiento de requisitos del perfil profesional (17)	1	5.56%
Total	18	100%

Se observa que los elementos mayormente visualizados por los docentes en los aprendizajes de los estudiantes, son la comprensión de los contenidos y la motivación e interés, ya que cada uno de esos elementos ha sido observado por 3 de los 18 docentes encuestados.

Asimismo, otros aspectos como el desempeño profesional, la capacidad de análisis, la capacidad de debatir y argumentar y el mejoramiento en el rendimiento académico, han sido advertidos (cada uno) por 2 de los 18 docentes encuestados, y 1 de los 18 docentes encuestados, ha observado en el estudiante la capacidad de resolver casos.

No obstante, se advierte que 3 docentes no indicaron evidencias de aprendizaje relacionadas con los conocimientos, habilidades o actitudes jurídicas, puesto que señalan cuestiones como la falta de disciplina y comprensión de lectura, seguridad y confianza en lo aprendido y el cumplimiento de requisitos del perfil profesional, sin especificar algún elemento o aspecto que muestre el aprendizaje alcanzado por el estudiante, a causa de la enseñanza impartida.

### **Incidencia de la formación pedagógica**

#### ***¿Cómo considera que su formación pedagógica influye en la facilitación del aprendizaje de los estudiantes de Ciencias Jurídicas?***

1. Es correlativo. Conociendo el educador las técnicas y métodos de enseñanza, al aplicarlas, indudablemente facilita el aprendizaje de los destinatarios.
2. De manera efectiva y fundamental.
3. Ayuda al diseño de pruebas académicas más "justas" para las realidades del estudiante; ayuda a entender mejor el fenómeno educativo en cada espacio de clase (como cada estudiante aprende).
4. Es esencial para hacer viable el proceso.
5. La enseñanza del Derecho es única y debe tener sus propios métodos.
6. En la facilidad de transmitir los conocimientos, haciendo la clase más dinámica.
7. La formación es importante para facilitar los aprendizajes en las Ciencias Jurídicas porque sirve como una herramienta valiosa para la docencia y el recurso docente.
8. Para elaborar los test, identificar habilidades y capacidades, problemas de aprendizajes, hacer y preparar la currícula, y adecuar ésta a las necesidades del estudiante.
9. La formación pedagógica influye por ser una herramienta pedagógica que le sirve al docente como un medio facilitador de los conocimientos teóricos de las Ciencias Jurídicas.
10. Lo considero de suma importancia, pues hace más fácil la enseñanza.
11. En asimilar las limitaciones que existen en el sistema y a partir de ellas aprovechar los factores existentes para reorientar el proceso educativo.

12. Mediante la planificación y las estrategias pedagógicas utilizadas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

13. Hago uso de la didáctica, la pedagogía y técnicas de la enseñanza aprendizaje.

14. Influye bastante, ya que al contar con conocimientos actualizados acerca de metodología, formas de aprendizaje etc., podemos hacer que el alumno comprenda de manera más fácil el contenido de la materia que se imparte.

15. Mejora el nivel de aprobación del grupo de estudiantes.

16. Influye en la sistematización de los contenidos enseñados, planificados y orientados a la mejora continua. Existe una posibilidad mayor de empatizar con los estudiantes.

17. A mayor formación, mayor calidad.

18. Porque se conocen más técnicas de enseñanza y estas se aplican en las aulas.

Elementos	Frecuencia	Porcentaje
Conocimiento y aplicación de métodos y técnicas de enseñanza (1, 5, 13, 14, 18)	5	27.78%
Facilitación y efectividad de la enseñanza (2, 4, 6, 7, 9, 10)	6	33.33%
Planificación didáctica (3, 8, 12, 16)	4	22.22%
Reorientación del proceso educativo (11)	1	5.56%
Aprobación del estudiante (15)	1	5.56%
Calidad educativa (17)	1	5.56%
Total	18	100%

Para el 33.33% de los docentes encuestados, la formación pedagógica influye en el aprendizaje, a través de la facilitación y efectividad de la enseñanza. Asimismo, el 27.78%, expresa que la incidencia se ve reflejada en el conocimiento y aplicación de métodos y técnicas de enseñanza; y para el 22.22%, la influencia se evidencia en la planificación didáctica.

Considerando la incidencia que presenta la formación pedagógica en el aprendizaje del estudiante, se estima que es esencial que el docente sepa abordar las distintas formas de aprender

del alumno, a fin de conseguir ser efectivo en su intervención educativa. Para constatar tal cuestión, se formuló a los docentes encuestados la siguiente pregunta:

### **Abordaje de las formas de aprendizaje**

*¿Cómo aborda las diferentes formas de aprendizaje de los estudiantes y se adapta a ellas?*

Los docentes señalaron las maneras de tratar los tipos o modos de aprender que a continuación se indican:

1. Cambio de los esquemas tradicionales de enseñanza-aprendizaje, incursionando en nuevos recursos tecnológicos.
2. Utilizando distintos recursos y herramientas didácticas.
3. Apertura de espacios fuera del aula para poder conversar con estudiantes (*What's App*, *Facebook* y otros) donde el estudiante puede consultar sobre temas de clase y otros.
4. Es indispensable discernir cada una de las posibilidades, los problemas, las limitantes, para enseñar en casos particulares.
5. Intercambiando formas de evaluación.
6. A través de discusiones, talleres y exposiciones.
7. Para esto hay que realizar las primeras pruebas y tomar estas como diagnóstico a partir de los resultados para considerar cada problemática.
8. Busco alternativas de evaluación y técnicas de enseñanzas. Indago incluso sobre sus estados emocionales y problemas familiares, así como de los personales con la idea de crear lazos entre docente y estudiante.
9. Las diferentes formas del aprendizaje en las Ciencias Jurídicas pueden realizarse con el desarrollo de temáticas y con la socialización del conocimiento desarrollando actividades grupales.
10. Conociéndolas y adaptándolas a los diferentes grupos de clase, y a la asignatura o asignaturas a impartir.
11. Análisis puntuales de la realidad y de acuerdo a sus propias expectativas.
12. Mediante la construcción del conocimiento o por medio del aprendizaje significativo.
13. Aplicando diferentes técnicas pedagógicas de acuerdo al grupo y al contenido a desarrollar.

14. Mediante la realización de los parciales, realizo un análisis de los resultados y busco, en la manera de lo posible, adaptar la cátedra con la finalidad de mejorar la forma de aprendizaje del estudiante.

15. Con la utilización de tecnología para resolver situaciones específicas.

16. Resulta complejo por la cantidad de estudiantes en cada grupo. Difícil establecer este punto cuando en la clase hay 150 estudiantes, todos con diferentes formas de aprender. Particularmente trabajo en lo visual y lo auditivo. Ejemplo: no dejar solo lectura, sino también audiovisuales.

17. Trato de adaptarme a cada caso particular; existen múltiples diferencias en las competencias de los estudiantes.

18. Mediante la atención a la diversidad y partiendo de los conocimientos previos que cada uno tenga sobre las temáticas.

Mecanismos	Frecuencia	Porcentaje
Uso de herramientas tecnológicas (1, 2, 3, 15, 16)	5	27.78%
Evaluación (5, 7, 8, 14)	4	22.22%
Conocimiento (10, 12)	2	11.11%
Atención a la diversidad (17, 18)	2	11.11%
Discernimiento (4)	1	5.56%
Discusión (6)	1	5.56%
Trabajo grupal (9)	1	5.56%
Análisis (11)	1	5.56%
Técnicas pedagógicas (13)	1	5.56%
Total	18	100%

Se observa que el 27.78% de los docentes encuestados asegura que para abordar las formas de aprendizaje utiliza las herramientas tecnológicas; mientras que el 22.22% indican que llevan a cabo tal exigencia educativa, mediante las formas de evaluación que aplican. Asimismo, el 11.11% hace referencia a sus conocimientos y la atención a la diversidad como mecanismos



para cumplir con dicha tarea.

Cuatro docentes hacen alusión al discernimiento, discusión, trabajo grupal y el análisis, como las maneras en que abordan los aprendizajes y se adaptan a ellos, y uno de los docentes solamente hace referencia a la aplicación de técnicas pedagógicas, sin especificar una estrategia determinada a través de la cual logre concretar esa función.

### **Involucramiento del estudiante**

*¿Qué estrategias utiliza para involucrar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje y fomentar su interés en la asignatura?*

Los docentes encuestados señalaron los siguientes mecanismos que implementan para hacer participar al estudiante en el aprendizaje y comprometerlo con el mismo:

1. Planteamiento de problemas de fácil investigación, con simples consultas, que deberán ser resueltos sin ponderación alguna. El interés por la asignatura, casi siempre lo genero contando casos de mi experiencia, que han resultado victoriosos por los conocimientos en esa asignatura.

2. Previo al inicio del ciclo se realiza una prueba diagnóstica de habilidades y conocimiento, como de consulta sobre temas de interés, ocio y entretenimiento, para usar esa información en el diseño y planificación de la materia.

3. Lectura dirigida, planteamiento y resolución de casos reales durante las clases, fomentar la amistad con el docente para hacerles ver que no hay mayores diferencias entre estudiantes y docente.

4. Lo más importante es el abordaje de casos concretos. Que asuman roles y practiquen.

5. Actividades de participación ciudadana.

6. Enseñándoles conocimientos significativos e involucrarlos en la resolución de casos prácticos, a través de la investigación.

7. Realizando actividades de investigación y como docente desarrollando las clases ordenadamente y a profundidad cada tema y relacionándolo con la práctica del Derecho.

8. Participan en la programación de evaluaciones y nos evaluamos mutuamente.

9. Las principales estrategias para fomentar el interés en la asignatura por el estudiante son que el docente demuestre que conoce lo que está impartiendo y que pueda como docente demostrar que ha ejercido su profesión.

10. Participación activa en clase, investigaciones ex -aula para discutir en clase.

11. Metodología audiovisual de análisis previo y discusión conjunta en clase presencial.
12. Estudio de casos laboratorios prácticos.
13. Actividades ex aula individuales y grupales semanales sobre el contenido desarrollado en clase.
14. Rondas de preguntas y ejercicios de análisis sobre situaciones actuales del país.
15. Tareas grupales, validación de los procedimientos de enseñanza al inicio de cada unidad y entrega de guías de estudio con los ejes temáticos que luego son monitoreados en consultas por pares.
16. Actividades de campo Cine fórum.
17. La mayor incentivación para adquirir conocimientos, fomento el interés en cada asignatura y el empoderamiento de las diversas estrategias para lograr los fines, utilizando los objetivos SMART.
18. La discusión de casos prácticos.

Tabla 15		
Involucramiento de los estudiantes con el aprendizaje		
Estrategias	Frecuencia	Porcentaje
Estudio y resolución de casos (3, 4, 12, 18)	4	22.22%
Investigación (1, 6, 7)	3	16.67%
Actividades de participación (5, 8, 10)	3	16.67%
Análisis y discusión (11, 14)	2	11.11%
Trabajo en equipo (13, 15)	2	11.11%
Prueba diagnóstica (2)	1	5.56%
Conocimiento del docente (9)	1	5.56%
Actividades de campo (16)	1	5.56%
Objetivos SMART (17)	1	5.56%
Total	18	100%

Se observa que la estrategia más utilizada por los docentes para lograr que los estudiantes se involucren en el proceso de aprendizaje y se interesen por la asignatura, es el estudio y resolución de casos (22.22%), la cual es una metodología caracterizada por el análisis a

profundidad de situaciones determinadas, esencial en la educación jurídica.

### **Maneras de enseñar**

#### ***¿Qué maneras de enseñar le parecen más efectivas para aprender temas de Ciencias Jurídicas?***

En relación con el proceso de los estudiantes de adquirir, retener y desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas, valores, entre otros, los alumnos entrevistados señalaron diversos elementos relacionados con las metodologías de enseñanza que puede aplicar el educador jurídico para aprender con mayor efectividad, los cuales se agrupan así:

#### **1. Aprendizaje basado en problemas**

(Est. 1) manifestó que es necesaria una enseñanza práctica, en razón de que en las clases virtuales casi todo se trató de teoría. El estudiante necesita saber qué hacer como profesional, como en una simulación de audiencias, para no basarse en teoría solamente.

Lo expuesto por el entrevistado hace ver que una buena educación no solo es teórica, sino práctica y flexible, ya que debe incluirse en el abordaje de los contenidos, las situaciones problemáticas reales de la vida profesional, generando un trabajo activo y práctico en el aula, para que de este surja el aprendizaje.

#### **2. Método activo**

(Est. 2) expresó que el docente no debe solamente hablar, sino que tiene que interactuar y generar confianza, para que el alumno pueda opinar sin que haya repercusiones, que no sea que el docente se pare frente al alumno y diga que él es el que sabe y nadie más le puede decir nada.

Al respecto se considera que, una enseñanza practicada mediante una metodología activa, solamente se genera cuando el maestro considera el desarrollo de la clase con la participación del alumno; de modo que la sesión se lleva a cabo con la intervención directa del estudiante, convirtiéndose el docente en un orientador y no un transmisor de conocimiento.

#### **3. Método de casos**

(Est. 2) señaló que el docente debe enseñarles a través de los casos más comunes que se ven en la vida cotidiana, empleando sentencias que muestren cómo los jueces aplican la ley al resolver y en sus exámenes deben resolverse casos, para pensar más en lo que ellos harán en la práctica como profesionales del Derecho. Asimismo, manifestó que existe mucha teoría y poca práctica, y eso les está afectando porque muchos están por ingresar a los juzgados para realizar

su práctica jurídica, y aunque lleven el conocimiento, en la práctica se vive algo diferente.

Sobre lo manifestado, es oportuno indicar que el estudio de casos, como metodología de enseñanza, es relevante para lograr que el estudiante adquiriera competencias integradoras y dinámicas en el abordaje de las cuestiones profesionales. Constituye una manera de enseñar que propicia un aprendizaje por descubrimiento, y permite que el alumno efectúe preguntas y plantee sus propias respuestas, así como para que deduzca categorías, principios y reglas de los ejemplos que se brindan.

En ese sentido, existen fuertes motivos para emplearlo como mecanismo pedagógico en la enseñanza de las Ciencias Jurídicas, en razón de que los estudiantes asumen una responsabilidad en la comprensión del caso y la discusión que se genera en torno al mismo, acercando al alumno a la realidad profesional que ha de vivir en el futuro. De modo que requiere la capacidad del docente para emplearlo y la participación plena del estudiante.

#### **Estrategias de enseñanza efectivas**

*¿Qué tipo de estrategias de enseñanza le parecen más efectivas para aprender temas de Ciencias Jurídicas?*

Estrategias	Frecuencia	Porcentaje
Conferencias magistrales	11	9.16%
Discusión en grupo	13	10.83%
Estudio de casos	87	72.50%
Trabajo de investigación	9	7.50%
Respuestas recogidas	120	100%

Para el aprendizaje de los contenidos jurídicos, el 72.50% de los estudiantes encuestados estiman que la estrategia mayormente efectiva es el estudio de casos. Por lo cual, como se indicó anteriormente, se tienen fuertes motivos para emplearlo continuamente como estrategia pedagógica en la enseñanza de las Ciencias Jurídicas.

Asimismo, se observa que al 7.50% de los estudiantes argumenta que les gusta investigar, en sentido contrario, al 92.50% no le gusta la investigación, no obstante la misma es

necesaria y fundamental en el estudio de las Ciencias Jurídicas, como un proceso que involucra la búsqueda de información, análisis y comunicación de resultados, relativo a problemas teóricos y prácticos, vinculados con las normas y su interpretación y aplicación, por lo que debe ser fomentada en la enseñanza.

### **Refuerzo académico**

#### ***¿Cómo le gustaría que su docente de Ciencias Jurídicas le brindara refuerzo académico para mejorar su aprendizaje?***

Una herramienta pedagógica del docente para incrementar la calidad de los aprendizajes, es el refuerzo académico, por lo que se indagó sobre ello con los estudiantes entrevistados, para que indicaran algunas formas que consideran apropiadas para tal propósito. Los alumnos señalaron las siguientes alternativas:

1. Realización de ponencias con expertos. (Est. 1)
2. Disponibilidad y acercamiento del docente dentro y fuera del aula, de forma presencial o virtual. (Est. 2)
3. Enseñar acerca de la aplicación de las normas de acuerdo con la rama del Derecho que corresponda. (Est. 3) manifestó que se les debe enseñar a qué instancias acudir cuando se da un problema, explicarles las implicaciones que tiene la asignatura que se cursan. Ha fallado mucho el docente en no enseñar al estudiante cómo aplicar la norma en una jurisdicción específica.

Considerando lo dicho por los estudiantes entrevistados, se estima que el refuerzo académico debe estar presente en la tarea docente, como un conjunto de estrategias previamente diseñadas y planificadas que coadyuven al proceso de aprendizaje, complementando y fortaleciendo el acto educativo regular.

De modo que, en esos aspectos que los estudiantes han señalado como fundamentales en su formación, en preguntas previas, tales como el énfasis en la parte práctica de lo que se estudia, mayor participación del estudiante en el proceso formativo y el desarrollo de habilidades jurídicas, los docentes de las Ciencias Jurídicas deben efectuar actividades de refuerzo destinadas a mejorar el rendimiento académico y las competencias que el perfil profesional exige, por lo que es esencial trazar objetivos específicos para desarrollar la capacidad para el estudio del Derecho, cuando no se logra que el estudiante aprenda eficazmente.

## **Evaluación**

### *¿Cómo evalúa el aprendizaje de los estudiantes?*

(D1) expresó que las respuestas del estudiante son el reflejo de lo que el docente ha enseñado, e indicó que a los alumnos no se les ha preparado para responder una evaluación, lo cual les trae consecuencias negativas.

(D2) manifestó ser rígido y apegado al método de Lafourcade, es decir, medir con una tendencia al conductismo, por expresar que no se está todavía para el constructivismo, ya que no se miden procesos y el esfuerzo con un valor cuantificable que debe ser descriptible, axiomas, no números, pequeños enunciados que describen el progreso del alumno, y el proceso que siguió y eso es lo que se valora, pero como aquí hay que ponerles una nota de 0 a 10, entonces es N cantidad de contenidos aprendidos, N cantidad de contenidos reproducidos, así como el Índice de discriminación y el Coeficiente de dificultad, uno está relacionado al test, qué tan difícil se hace, y el otro es cuántos alumnos prevé que van a pasar, y solamente se puede hacer esa previsión cuando aplica los preceptos de medición del conocimiento.

Continuó expresando que se les enseña N cantidad de contenidos, y eso se traslada a una valoración numérica, porque eso es lo que le pide el modelo de la Universidad de El Salvador y la legislación, de lo contrario, indicó que evaluaría con sobresaliente, suficiente, entre otros, es decir, otro tipo de valores.

(D3) dijo que generalmente ve elementos de evaluación diagnóstica en sus primeras pruebas, de modo que muchas de las preguntas están encaminadas a sondear los saberes previos que tienen los estudiantes, que sean capaces de traer elementos que estudiaron previamente y sean capaces de deconstruir esa respuesta a partir de elementos que son propios de diferentes materias inclusive, pero que tienen una conexión en razón del derecho y que una realidad de una materia explica las realidades de otra. Y manifestó que prefiere los test de complementar con su nivel de análisis y síntesis, así como para poder sondear otras capacidades como la de asumir o asimilar conceptos básicos del Derecho, por lo que genera parciales donde pide que se planteen diferencias o similitudes, o recurre a la esquemática.

De lo señalado por los entrevistados, se considera que la forma de evaluar el aprendizaje en los términos por ellos indicados, tiene una tendencia a la evaluación de los resultados o productos, con énfasis en una valoración sumativa y heterogénea, es decir, realizada únicamente para asignar un número por parte del docente, sin la participación del estudiante en ese proceso.

## **Evaluación desde la perspectiva de los estudiantes**

*¿Cómo le gustaría que su docente de Ciencias Jurídicas evaluara sus conocimientos y habilidades?*

De las respuestas vertidas por lo estudiantes entrevistados, se señalan las siguientes formas en que consideran que su aprendizaje debería ser evaluado por los docentes:

1. Realización de exámenes escritos y orales. (Est. 1)
2. Realización de actividades de aprendizaje (redactar un escrito de demanda, simulación de audiencias). (Est. 1)
3. Evaluación formativa. No debe considerarse cuánto el estudiante obtiene en la calificación numérica, sino cuánto ha aprendido. (Est. 2)
4. Medición de la capacidad de análisis y no del conocimiento y memorización. (Est. 3) expresó que se comete el error de evaluar la capacidad mental de memorizar términos y fechas, sin considerar el alcance que la persona tiene para analizar la información.

## **Actualización académica**

*¿Cómo se mantiene actualizado en cuanto a los cambios en la ley y la jurisprudencia?*

Acerca de las maneras en que los docentes cumplen el cometido de actualizarse en aquello que enseñan, se observa que cada uno de los entrevistados expresó su forma particular de hacerlo. Es así como (D1) indicó que se le hace fácil con la tecnología, aunque los libros en papel siguen siendo muy utilizados.

(D2) señaló que realiza actividades cada seis meses, al inicio y cierre de ciclo, si ha habido reformas procura llevar a los actores a que brinden una conferencia, como una forma más rápida de actualización.

(D3) expresó que se encuentra inscrito en diferentes cursos en el Consejo Nacional de la Judicatura, por lo que dijo tener constante capacitación en el área jurídica; asimismo, en la institución donde trabaja y de parte de la Organización Mundial de Propiedad Intelectual dijo haber recibido mucha formación en propiedad intelectual, derechos de autor, propiedad industrial, y otras oportunidades donde labora y el Ministerio de Economía.

## **Importancia de la actualización del docente**

*En una escala del 1 al 5, ¿qué tan importante es para usted que su docente de Ciencias Jurídicas esté actualizado en los cambios en la ley y los procedimientos legales?*

Tabla 17		
Nivel de importancia de la actualización acerca de la ley y procedimientos		
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	108	90.00%
Bastante importante	11	9.17%
Moderadamente importante	1	0.83%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
Respuestas recogidas	120	100%

Para el 90% de los estudiantes encuestados tiene suma importancia que el docente esté actualizado respecto de los cambios en la ley y los procedimientos, puesto que de ello depende que el estudiante reciba una enseñanza que trabaje con conocimientos actualizados en el campo del Derecho.

### **Competencias docentes**

#### ***¿Cómo incorpora la formación pedagógica en su práctica docente?***

Los docentes encuestados señalaron las siguientes actividades como maneras de integrar en sus clases la formación pedagógica, las cuales se configuran en expresiones de sus capacidades para enseñar:

1. Uso de recursos pedagógicos esenciales como la pizarra, esquemas, cuadros sinópticos, etc., que facilitan el aprendizaje. Elaboración de pruebas de evaluación, empleando formas de batería, evitando realizar pruebas con respuestas memorísticas.
2. Planificación, diseño, estructura y contenido del ciclo y de cada clase.
3. Diseño de la planificación de la asignatura, pruebas y administración de las mismas al estudiante, espacios de reflexión en la cátedra para desarrollar el pensamiento analítico y crítico de las realidades del sistema.
4. Planificación, ejecución y evaluación.
5. Estudios con los alumnos.
6. Casos prácticos a resolver.
7. Desarrollo de las diferentes temáticas en clase, de formas factibles de ser comprendidas por el estudiante.



8. Adecuación de los programas y currícula a las necesidades de los estudiantes.
9. Utilización de las dos variables que tiene el Derecho, es decir la parte teórica y la parte práctica.
10. Planificación y evaluación.
11. Aprender haciendo. Combinación de la teoría con la práctica diaria.
12. Planificación en la evaluación mediante el aprendizaje significativo o la construcción del aprendizaje.
13. Planificación de las clases hasta el desempeño en la aplicación de los procesos en cada una de las clases.
14. Implementación de nuevas rutas de aprendizaje y más dinamismo en las clases.
15. Variación de las herramientas de evaluación para facilitar al estudiante el entendimiento de las preguntas.
16. Planificación de clases atendiendo en asesorías dudas o preguntas. No hacer clases rutinarias o bajo una misma dinámica.
17. En todos los aspectos y se comparte con los estudiantes.
18. Experiencia profesional. Se trasladan casos concretos a las aulas y se hacen análisis críticos; asimismo, se ejercita en simulación de audiencias.

Tabla 18		
Incorporación de la formación pedagógica en la práctica docente		
Actividad	Frecuencia	Porcentaje
Planificación didáctica (2, 3, 4, 10, 12, 13, 16)	7	38.89%
Estudio de casos (6, 18)	2	11.11%
Evaluación variada (1, 15)	2	11.11%
Enseñanza teórico-práctica (9, 11)	2	11.11%
Enseñanza comprensible (7)	1	5.56%
Clase dinámica (14)	1	5.56%
Estudios con los alumnos (5)	1	5.56%
Adecuación de programas y currícula (8)	1	5.56%
En todos los aspectos (17)	1	5.56%
Total	18	100%

Se observa que, para el 38.89% de los docentes encuestados, la planificación didáctica es la actividad mediante la cual incorpora en sus clases la formación pedagógica. Asimismo, se advierte que en una proporción del 11.11%, los docentes manifiestan que integran esa preparación en aspectos como el estudio de casos, evaluación y en la enseñanza teórico-práctica. Además, 4 docentes indicaron actividades como la verificación de una enseñanza comprensible; la realización de una clase dinámica; el desarrollo de estudios con los alumnos; y la adecuación de los programas.

Sin embargo, 1 de los docentes no especificó una actividad educativa en la que incorpore la formación pedagógica, ya que señaló que lo hace “en todos los aspectos”, por lo que no logra identificarse una manera precisa en que el educador aplica en su práctica esa formación.

Considerando lo señalado por los docentes, se estima que, a nivel de educación superior, las competencias docentes representan desafíos educativos, en razón de que su contenido expresa la práctica pedagógica y el papel del docente como aspectos susceptibles de transformación, de acuerdo a las necesidades sociales de determinados profesionales.

### **Habilidades docentes**

#### **¿Qué habilidades o conocimientos específicos considera que debe poseer el docente de Ciencias Jurídicas para ayudarle en su formación profesional?**

En relación a esas destrezas que debe poseer el docente de las Ciencias Jurídicas, a través de las cuales ayude al estudiante a alcanzar sus metas educativas, a partir de lo expresado por los estudiantes entrevistados, se identifican las siguientes competencias:

##### **1. Educador guía en el proceso de aprendizaje**

(Est. 1) afirmó que deben realizarse actividades prácticas de la profesión, como tener la oportunidad de presenciar una audiencia o que se les enseñe como redactar una demanda.

Los elementos señalados indican que es necesario que el docente lleve a la práctica situaciones de aprendizaje empleando metodologías que faciliten el aprendizaje activo; asimismo, debe ser capaz de orientar al alumno en el proceso de aprendizaje gestionando su progreso y contextualización.

##### **2. Capacitarse continuamente**

(Est. 2) manifestó que el docente debe actualizarse en los nuevos procedimientos, porque estos han cambiado en el derecho procesal, ya que el derecho sustantivo puede ser el mismo, pero la forma de aplicarlo puede haber cambiado y los procesos son diferentes, por lo que no

debe explicar algo que ya no está vigente, para no quedarse con el desconocimiento de cómo aplicarlo en la práctica profesional.

Lo anterior indica que el profesor universitario requiere tener la capacidad de organizar y fomentar su formación continua, a fin de encontrarse siempre preparado y competitivo. Es necesario ser exhaustivo en los contenidos que enseña, para disponer de ellos con eficacia e incidir en el desarrollo de habilidades profesionales en los estudiantes.

### 3. Especialista en lo que enseña

(Est. 3) expresó que el docente debe ser un buen conocedor de la ley, para no repetir únicamente las teorías de algunos autores, dejando a un lado la explicación de los artículos de la ley y su aplicación en la vida cotidiana. Asimismo, dijo que se ha fallado en la habilidad de los docentes para adquirir los mayores conocimientos relacionados con la asignatura que enseñan.

En razón de lo señalado por la persona entrevistada, se considera que el docente necesita tomar consciencia acerca de las capacidades cognitivas que se requieren para adquirir, gestionar y hacer uso del conocimiento referido a la asignatura que imparte, como objeto de una especialidad, lo que debe ir de la mano con el conocimiento pedagógico para educar en esa área del saber jurídico.

#### Importancia de las habilidades docentes

*¿Cuál de las siguientes habilidades cree que es la más importante en un docente de Ciencias Jurídicas, para ayudarle a ser un buen profesional en esta área?*

Tabla 19		
Habilidades docentes		
Habilidades	Frecuencia	Porcentaje
Conocimiento de la ley y los procedimientos legales	49	40.83%
Capacidad para guiar a los estudiantes	48	40.00%
Habilidad para comunicarse de manera efectiva	16	13.33%
Habilidad para fomentar la discusión y el debate	7	5.83%
Respuestas recogidas	120	100%

Dos son las cualidades que los estudiantes consideran mayormente importantes y

determinantes, que los docentes deben poseer y demostrar para cumplir el objetivo de alcanzar la formación de un profesional de las Ciencias Jurídicas exitoso, estas son: el conocimiento de la ley y los procedimientos legales y la capacidad para motivar y guiar.

En cuanto al primer aspecto, se estima que el mismo atañe a la segunda y tercera competencias señaladas en la pregunta anterior (capacitarse continuamente y convertirse en especialista en lo que enseña), e indica que se exige un docente con los saberes académicos necesarios, lo cual forma parte del objeto de su enseñanza, por lo que debe tener la destreza de trasladarlos al estudiante, lo que implica un dominio de lo disciplinar y de lo pedagógico al mismo tiempo, si se quiere ser efectivo.

Por su parte, la segunda habilidad a la que los estudiantes dan mucha importancia, concierne a la primera competencia (educador guía en el proceso de aprendizaje), relacionada en la interrogante anterior, la cual supone un liderazgo pedagógico mediante el cual se incida en el estudiante para lograr los aprendizajes.

En ese contexto, se advierte que a la actuación del docente le son exigibles ciertos cambios, cuando se presenta la necesidad de volver más eficaz la enseñanza, lo cual implica tener la capacidad de innovar. En atención a ello, se preguntó a los estudiantes encuestados lo siguiente:

**Utilización de técnicas de enseñanza innovadoras**

*En una escala del 1 al 5, ¿qué tan importante es para usted que su docente de Ciencias Jurídicas utilice técnicas de enseñanza innovadoras?*

Tabla 20		
Nivel de importancia de las técnicas de enseñanza innovadoras		
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	90	75.00%
Bastante importante	21	17.50%
Moderadamente importante	9	7.50%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
Respuestas recogidas	120	100%

Se observa que, para el 75% de los estudiantes encuestados, es fundamental que los docentes sean capaces de introducir nuevos procedimientos, actuales estrategias y modernas herramientas altamente efectivas en su enseñanza, que generen un cambio positivo en el proceso educativo.

### **Participación activa del estudiante**

#### ***¿Cómo fomenta la participación activa de los estudiantes en el aula y la colaboración entre ellos?***

Entre las competencias docentes se encuentra la habilidad para que el estudiante participe continuamente en la clase y no se convierta en un sujeto pasivo del proceso. Para lograr tal objetivo, los docentes encuestados indicaron los aspectos que a continuación se señalan:

1. En los trabajos ex-aula, trato que se involucren estudiantes que no se conocen entre sí, con el ánimo de ampliar el trato entre compañeros, sin embargo, casi siempre domina el criterio que se haga por empatía, por la comodidad que les brinda a ellos. En la parte virtual siempre designamos un par de alumnos que sirven de voceros ante el docente, para canalizar las inquietudes del grupo.

2. A través de herramientas y recursos didácticos que evidencian la necesidad de esa competencia profesional y personal.

3. Favoreciendo la metodología de pruebas evaluadas grupales, implementando metodología de preguntas y respuestas dirigidas por el docente a alumnos y viceversa.

4. Es constante su participación, desde la lectura por parte de ellos del Código, el análisis y la discusión grupal.

5. Mediante el estudio de casos.

6. Pidiéndoles que los primeros veinte minutos expongan la clase anterior y a través de preguntas directas a cada educando. Asimismo, estimulándolos con ponderaciones para la siguiente evaluación.

7. Organizando grupos de trabajo para la investigación y las exposiciones de éstos.

8. A través de técnicas de participación, tareas grupales, evaluaciones grupales exposiciones orales e improvisamos interrogatorios según lo permita la materia.

9. Realizando dinámicas de discusión de las principales temáticas de la materia.

10. Identificando a los alumnos más avanzados, para que estos sean coordinadores de equipos, a la vez apoyen a los alumnos más deficientes.

11. Trabajos individuales con vinculación grupal, aunque con evaluación individual.
12. Interacción en el aula mediante preguntas guías e investigación bibliográfica.
13. Por medio de participaciones individuales y grupales sobre de temas de interés actual sobre la materia.
14. Mediante rondas de preguntas y actividades ex aulas.
15. Respuesta en pareja de guías de estudio.
16. Grupos de trabajo y preguntas generadoras.
17. Mediante trabajos de investigación en grupo y el convencimiento de la necesidad de que el conocimiento no se monopoliza, sino que se comparte.
18. Mediante trabajos grupales y resolución de problemas.

Tabla 21

Fomento de la participación activa de los estudiantes y su colaboración

Estrategia	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo grupal (1, 7, 8, 10, 11, 13, 16, 17, 18)	9	50.00%
Realización de preguntas (3, 6, 12, 14)	4	22.22%
Discusión grupal (4, 9)	2	11.11%
Estudio de casos (5)	1	5.56%
Resolución de guías de estudio (15)	1	5.56%
A través de herramientas y recursos didácticos (2)	1	5.56%
Total	18	100%

Se observa que, para el 50% de los docentes encuestados, la estrategia principal mediante la cual fomentan la participación de los estudiantes y la colaboración entre ellos, es la realización de trabajos grupales. Asimismo, 1 de los docentes no especificó una estrategia que implementa para generar la intervención de los alumnos en el proceso educativo, ya que se limitó a manifestar que utiliza herramientas y recursos didácticos, sin indicar qué mecanismo implementa.

En ese sentido, se advierte que una de las maneras de participación del alumno, es cuando expresa sus argumentos acerca del contenido en estudio, para lo cual se requiere de los espacios que permitan al estudiante discutir sobre la información que se le presenta, lo cual debe

ser generado y guiado por el docente. A fin de conocer el nivel de importancia que los estudiantes dan a este aspecto, se les preguntó:

**Habilidad para fomentar la discusión y el debate**

*En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan importante es para usted que su docente de Ciencias Jurídicas tenga la habilidad de fomentar la discusión y el debate en clase?*

Tabla 22		
Nivel de importancia del fomento de la discusión y el debate en clase		
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	79	65.83%
Bastante importante	18	15.00%
Moderadamente importante	20	16.67%
Poco importante	3	2.50%
Nada importante	0	0%
Respuestas recogidas	120	100%

Para el 65.83% de los estudiantes encuestados, es fundamental que el docente tenga la habilidad de crear espacios para que el estudiante pueda debatir la información en las clases; por lo cual, estas deben realizarse con la participación activa de los alumnos, pues no tienen que ser magistrales solamente, en las que no se promueva la intervención del estudiante y el contenido se desarrolle unilateralmente sin interacción del alumno.

**Uso de la tecnología**

*¿De qué forma utilizan la tecnología sus docentes de Ciencias Jurídicas en la enseñanza?*

Una de las competencias que actualmente tiene una alta exigencia para el docente, es el uso de la tecnología en la enseñanza, por implicar un conjunto de herramientas útiles para el acto educativo. Al respecto, los entrevistados manifestaron que aquella no se ha aprovechado ni sabido utilizar con eficacia por todos los docentes en las clases impartidas, por lo que señalaron lo siguiente:

(Est. 1) dijo que hay docentes que no la han podido manejar, otros solamente presentan diapositivas y existen docentes que únicamente se dedican a hablar sin mostrar algo visual.

(Est. 2) indicó que por mucho tiempo fue el único recurso, por lo que algunos docentes trataron de adecuarse, pero no muchos lo lograron, y son pocos los que han seguido aprovechando los recursos tecnológicos. Asimismo, apuntó que hay aulas que ya tienen pantallas digitales, y eso les ayudaría a los docentes, porque no es culpa total de ellos no poder hacer uso de las herramientas tecnológicas, ya que ellos de su propio peculio no pueden comprar una pantalla digital, pues es algo que viene de las autoridades, de modo que los docentes tienen que tener un apoyo.

Finalmente, (Est. 3) manifestó que hubo muchos docentes que en pandemia no podían utilizar las plataformas (grabar o subir un documento), por lo que en eso se ha fallado bastante, porque casi no se aplican las tecnologías. Además, expresó que a veces el alumno aprende más visualmente, y bueno sería que un docente en clase pusiera su proyector y computadora para empezar a enseñar con las láminas y videos acerca de la práctica, a fin de analizarlos. Sería de una gran utilidad para los estudiantes de Derecho que los docentes utilicen las TIC, que en este momento no se están utilizando por ningún docente en la carrera, ya que nunca ha visto un proyector en las aulas, por lo que en la modalidad de enseñanza presencial se carece de toda esa tecnología.

Sobre el particular, es oportuno señalar que la tecnología en la educación genera cambios importantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje, ya que proporciona herramientas diseñadas con la finalidad de mejorar la experiencia en el acto educativo, es decir que, utilizada con eficiencia, contribuye a fortalecer la educación, aumenta las oportunidades para acceder a un aprendizaje interactivo y participativo, y favorece el trabajo en nuevos escenarios, lo que obliga al docente a capacitarse continuamente en el uso adecuado de los medios tecnológicos para el trabajo formativo en las distintas modalidades de educación.

### **APLICACIÓN DE SABERES PEDAGÓGICOS**

Con el propósito de contrastar la información obtenida mediante la encuesta y las entrevistas de docentes, se efectuó la observación de tres clases presenciales (dos de tercer año y una de quinto año de la carrera), impartidas por docentes de Ciencias Jurídicas, las cuales se identifican como Clase 1, 2 y 3 (C1, C2 y C3). Con dicha técnica de investigación se han evidenciado los sucesos ocurridos en el aula, considerando los siguientes aspectos de observación, con sus respectivos criterios:

#### **Planificación didáctica**



- Inicia puntualmente la clase

Se constató en la C1 y C3, que los docentes dieron inicio a la clase tiempo después de la hora señalada. La primera se inició 30 minutos tarde, y la segunda comenzó 20 minutos después. Esta situación constituye un grave problema de cumplimiento de tiempo laboral, porque la hora clase tiene 50 minutos, y al llegar 30 minutos tarde, significa privar al estudiante del 60% de tiempo efectivo de una hora clase.

- Presenta la agenda de la sesión

Solamente en la C2 el docente indicó a los estudiantes aquello se haría en la clase de ese día; mientras que en la C1 y C3 no se señaló a los alumnos las actividades a realizar y el tiempo asignado, por lo que no se observó el uso de esa herramienta didáctica diseñada para que el estudiante conozca lo que se trabaja en la sesión de aprendizaje.

- Controla la asistencia de los estudiantes

En las tres clases los docentes verificaron la presencia de los alumnos, mediante un listado en el que debían firmar para dejar constancia de su asistencia.

- Dosifica el tiempo de clase

Se observó que en la C1 el docente no tuvo manejo y control de los tiempos asignados a las actividades realizadas, ya que únicamente indicó a los estudiantes que debían trabajar en equipo en la lectura de determinados artículos relativos al tema estudiado, para su posterior exposición y discusión, pero no se respetó el tiempo determinado para cada etapa y la manera en que debían efectuarse. Mientras que en la C2 y C3, se lograron llevar a cabo las actividades de la forma preestablecida.

### **Manera de enseñar**

- Involucra a los estudiantes con el material que se aprende

Los tres docentes lograron implicar a los estudiantes con la temática abordada, a través de la lectura de artículos, planteamiento de interrogantes y requerimiento de opiniones.

- Al abordar el tema de estudio, lo descompone en sus elementos básicos

En las tres clases se observó que los docentes consiguieron efectuar un análisis de lo estudiado, brindando al estudiante aspectos particulares y fundamentales del tema, para que los alumnos conocieran determinadas características o cualidades, de modo que pudieran relacionarlas y extraer ciertas conclusiones.

- Logra concretar la enseñanza mediante experiencias directas y objetivas

En las tres clases observadas se evidenció que los docentes brindaron ejemplos para ayudar a los estudiantes a tener mayor y mejor comprensión de los conceptos, tratando de demostrar con acciones concretas sus planteamientos.

- Realiza analogías o comparaciones

Se constató que los tres docentes relacionaron sus contenidos en estudio, con otras temáticas, en aquello en que guardaban semejanza.

- Relaciona distintos conocimientos entre sí

En las clases observadas los profesores hablaron de cuestiones y situaciones jurídicas relativas a otras ramas del Derecho, a fin de establecer una vinculación entre los contenidos.

- Impulsa al estudiante a la búsqueda de problemas y soluciones

En la C1 y C2 se constató que los docentes cuestionaron a los estudiantes sobre posibles soluciones a situaciones jurídicas planteadas y les pidieron que brindaran ejemplos, mientras que en la C3 no existió ninguna estimulación a problematizar, a fin de lograr una revisión a profundidad de lo estudiado.

- Activa los conocimientos previos de los estudiantes y los toma en cuenta

Los tres docentes preguntaron a los estudiantes, en determinados puntos, sobre lo que ya sabían acerca de lo que había de abordarse, solicitando que el alumno expresara lo ya conocido sobre el tema a estudiar.

- Articula los conocimientos previos y la nueva información que se ha de aprender

En las tres clases se evidenció que los docentes realizaron una vinculación con temáticas de otras asignaturas; asimismo, se logró impulsar al estudiante a recordar la información tratada previamente, a fin de relacionar lo aprendido con el nuevo tema que se estudiaría.

- Organiza el material a aprender (esquemas, mapas, entre otros)

En las clases se observó que ninguno de los docentes representó esquemáticamente la información. De modo que no hubo organización de conceptos a través de recursos gráficos, para que el estudiante tuviera un panorama general del tema y pudiera visualizar las ideas principales, a fin de facilitar la comprensión de lo estudiado.

- Brinda ilustraciones o ejemplificaciones

Los docentes brindaron ejemplos para expresar las distintas situaciones en que los artículos en estudio tienen aplicación.

- Realiza preguntas a lo largo de la clase

Se constató que los tres docentes efectuaron preguntas a los estudiantes; sin embargo, debe señalarse que en la C3, las mismas no fueron abundantes.

- Efectúa estudio de casos

En las tres clases no existió la realización propiamente de una metodología de aprendizaje caracterizada por un procedimiento investigativo, de análisis y resolución de determinados problemas jurídicos; no obstante, hubo presentación expositiva de casos de la experiencia profesional de los docentes.

- Procura el debate y la discusión

Se observó que en la C1 y C2 los docentes procuraron la controversia en los aspectos abordados, pero en la C3 no se verificó tal situación, ya que en esta prevaleció el discurso ininterrumpido del docente, por lo que los estudiantes se constituyeron en meros espectadores.

- Fomenta la crítica del contenido que se estudia

En la C1 y C2 se promovió el examen de las cuestiones tratadas; sin embargo, en la C3 no lo hubo, por no haberse procurado la controversia en torno a la información expuesta por el docente.

- Estimula la investigación en el aula o fuera de esta

En la C1 y C2 los docentes invitaron a los estudiantes a buscar materiales (sentencias, libros y leyes), para ampliar lo estudiado y tener mayores referencias; mientras que en la C3 no se promovió la búsqueda de información complementaria.

- Fomenta el trabajo colaborativo entre estudiantes

Solamente en la C1 el docente realizó equipos de trabajo para que los estudiantes trabajaran de manera colaborativa en la elaboración de un cuadro comparativo y se presentaran resultados al pleno.

### **Abordaje del contenido**

- Domina el contenido que aborda

En las tres clases los docentes mostraron tener una comprensión del tema tratado y fueron capaces de explicarlo.

- Se hace entender con facilidad

Se constató en las tres clases que los docentes brindaron una explicación del contenido lo bastante apropiada para que a los estudiantes les fuese comprensible el tema abordado.

- Tiene fluidez verbal y riqueza en el vocabulario

En las tres clases observadas los docentes mostraron capacidad para conectar ideas en su discurso, a fin de que el mismo fuese continuado; asimismo, se expresaron empleando palabras distintas y adecuadas.

### **Actividades de enseñanza-aprendizaje**

- Vincula el contenido con actividades profesionales

Los tres docentes hablaron de casos sucedidos o posibles, exponiendo acerca de sus experiencias laborales como profesionales del Derecho.

- Las actividades tienen un orden lógico

En la C1 y C2 se constató la realización de actividades de acuerdo con el contenido en estudio; sin embargo, en la C3 no se desarrollaron actividades específicas.

- Diversifica las actividades

En la C1 y C2 se observó la realización de distintas actividades, tales como el trabajo grupal, preguntas, participación del estudiante y discusión; mientras que en la C3 no se verificó la realización de actividades específicas.

- Mantiene un ambiente de aprendizaje

En las tres clases se observaron condiciones sociales y educativas básicas para ubicar las situaciones de aprendizaje; no obstante, la C3 no fue participativa y dinámica. Asimismo, se constató que en las aulas no existe equipamiento tecnológico que haga posible un ambiente con recursos audiovisuales que generen mayores condiciones de aprendizaje.

- Contextualiza la información

En las tres clases los docentes hablaron de situaciones concretas y reales a partir de la lectura de artículos, con lo cual lograron brindar al estudiante la información necesaria y relevante para especificar las ideas principales del tema.

- Realiza síntesis o resumen de los aspectos centrales tratados

En la C1 y C2 se efectuó por parte de los docentes, un resumen de lo estudiado en la clase; sin embargo, en la C3 no se observó la realización de explicaciones abreviadas del tema estudiado.

- Implementa actividades de refuerzo

En la C1 y C2 se brindaron explicaciones breves de lo estudiado en la clase anterior, para realimentar a los estudiantes sobre los contenidos tratados; mientras que en la C3 no se evidenciaron estrategias para complementar el conocimiento del estudiante.

### **Interacción con los estudiantes**

- Mantiene un diálogo con el estudiante

En la C1 y C2 los docentes mantuvieron una interacción con los estudiantes, a través de preguntas y comentarios, mientras que la C3 fue mayormente expositiva, ya que existieron largos periodos de discurso del docente, sin que se generaran las condiciones que permitieran a los estudiantes aportar a lo estudiado.

- Es comprensible y promueve la participación del estudiante

En la C1 y C2 los docentes generaron la participación de los alumnos y los escucharon con atención; sin embargo, en la C3 no se favoreció el desarrollo de una clase activa para los estudiantes, a efectos de que estos sumaran, con actividades de aprendizaje, a la exposición del docente.

- Resuelve dificultades del estudiante

Se observó que los tres docentes se tomaron el tiempo necesario para responder a las preguntas e inquietudes que los estudiantes plantearon, ya que, ante dudas surgidas y expresadas, efectuaron una nueva explicación del contenido estudiado.

- Se muestra respetuoso con los estudiantes

En las clases observadas se verificó un trato de respeto a los alumnos, ya que los docentes fueron amables y escucharon sus opiniones e ideas, dando valor a los aportes del estudiante.

- Llama al estudiante por su nombre

En las tres clases los docentes hablaron a los estudiantes por su nombre, mostrando acercamiento y confianza, para que los alumnos se sintieran valorados y existiese mayor receptividad.

- Conserva el orden y la disciplina

Se evidenció que en las tres clases se mantuvo un ambiente de tranquilidad para la ejecución de actividades, sin que existieran situaciones de desobediencia o perturbación que obstaculizaran o impidieran la verificación del trabajo educativo. Tal condición es sumamente importante para lograr los objetivos de aprendizaje y generar estabilidad y confianza en la clase.

### **Recursos didácticos**

- Utiliza recursos adecuados y pertinentes al tema que desarrolla

Los tres docentes emplearon algunas herramientas como el pizarrón, leyes y material de apoyo, apropiadas al contenido abordado.

- Emplea los recursos en el momento oportuno

En las tres clases los docentes utilizaron los recursos antes indicados, en los momentos en que fue necesario, verbigracia, escribiendo en el pizarrón la información correspondiente, o a la hora de leer artículos u otros textos, en relación con los puntos que estaban siendo explicados.

- Alterna los recursos que usa

En la C1 y C2 los docentes combinaron las herramientas didácticas que tenían a disposición, de acuerdo con los aspectos específicos del tema en estudio, mientras que en la C3 el docente solamente utilizó los textos legales como recurso didáctico.

- Utiliza medios audiovisuales pertinentes y adecuados

Se observó que en las tres clases no se emplearon recursos audiovisuales que permitieran una enseñanza en la que se brindara una información clara y objetiva mediante imágenes y sonidos, a fin de fortalecer el aprendizaje a través de potenciar la motivación, interés y retención en los estudiantes. Tal situación se vuelve más compleja, al no existir equipamiento de las aulas con herramientas tecnológicas, por lo que el uso de estas depende de que el docente cuente con los recursos y pueda emplearlos en la clase.

## CONCLUSIONES

### **Análisis del logro de los objetivos de investigación:**

#### **1. Identificar el proceso de formación pedagógica de los docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.**

La identificación del proceso de formación pedagógica de los docentes, se efectuó indagando aspectos vinculados al perfil y la aptitud docente. El primero, en razón de que exige la acreditación de ciertas cualidades, actitudes y habilidades, las cuales se configuran en el conjunto de conocimientos y destrezas pedagógicas, como expresión de su participación en procesos de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de aquellas, y la segunda porque implica la demostración de capacidades que el profesional posee para efectuar competentemente la tarea educativa.

Actualmente, no se cuenta con un manual de procedimientos para la contratación de docentes específico para la carrera, por lo que esta se realiza de acuerdo con los lineamientos generales de la calificación escalafonaria establecidos en el Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, y el Manual de Evaluación del Desempeño del Personal Académico; por lo tanto, no se tienen establecidos determinados principios y normas aplicables a los procedimientos para la contratación de servicios de docencia jurídica, que consideren el cumplimiento de requisitos que consideren una formación pedagógica para la enseñanza del Derecho.

Están definidas tres modalidades de contratación, bajo las cuales se ejerce la docencia: tiempo completo, tiempo parcial y hora-clase, de los cuales se constató que el claustro docente (22 docentes) se encuentra integrado en un 63.63% por docentes con carga académica completa (14); 22.73% a tiempo parcial (5) y 13.64% por hora-clase (3).

En cuanto a los requisitos pedagógicos, a pesar de que en el Art. 28 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, establece la capacidad y experiencia académica en docencia como uno de los aspectos a tomar en cuenta para evaluar a los candidatos a ingresar a la carrera del personal académico, y para la evaluación de dicha categoría, el Art. 29 del referido cuerpo normativo, especifica los elementos que deben considerarse, siendo uno de ellos la habilidad docente, no se cumple fielmente dicha normativa, ya que al preguntar sobre los requisitos pedagógicos para integrar el claustro docente de Ciencias

Jurídicas en la Facultad, no se indicó la exigencia de los mismos, denotando con ello la mayor importancia que se da al dominio de la disciplina como factor necesario para la enseñanza del Derecho, en detrimento de la exigencia de la formación pedagógica.

Asimismo, conlleva a concluir que para la selección del docente, verificada mediante un concurso interno en aplicación del derecho de preferencia, no se ha considerado la acreditación de ciertas cualidades, aptitudes y habilidades, de acuerdo con el perfil institucionalmente establecido, que entre otros, exige que el aspirante tenga formación pedagógica; capacidad de generar empatía en el proceso de enseñanza – aprendizaje; creatividad y mística en el desempeño de su ejercicio y práctica docente; facilitador de aprendizajes significativos; que se encuentre actualizado en conocimientos de metodologías de enseñanza-aprendizaje del Derecho; y que sea organizador y planificador de procesos académicos y pedagógicos.

Por otra parte, respecto a la formación académica del docente, en el Departamento de Ciencias Jurídicas no se cuenta con un estudio o estadística que muestre cuál es la formación académica actual de los docentes de Ciencias Jurídicas, pese a que en la Escala de Calificación Escalafonaria establecida en el Art. 37 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, se señalan aspectos a calificar como la capacitación didáctica-pedagógica, especialización, investigación y publicaciones, así como el seguimiento curricular, y que el Art. 46 del referido reglamento ordena la actualización del Registro Escalafonario.

En cuanto a la aptitud docente, las dos situaciones que han llevado a aquel a desempeñarse como tal, se circunscriben, por un lado, a los conocimientos y habilidades en las Ciencias Jurídicas y el interés por demostrarlos, es decir, los saberes en el ámbito disciplinar, y por otro, a las experiencias previas en procesos de enseñanza. Asimismo, se ha corroborado que aquello que motiva a los docentes a enseñar y que define su práctica, es la importancia del estudio de las Ciencias Jurídicas y su relevancia en el desarrollo de la vida social. Mientras que la satisfacción en dedicarse a la docencia, está determinada por el estudiante y su desarrollo, así como por su proceso de aprendizaje.

Por otro lado, no todos los docentes que integran el claustro del Departamento tienen preparación pedagógica para la enseñanza del Derecho, ya que de los 18 docentes encuestados, 4 no indicaron ningún proceso de formación pedagógica en el que hayan participado, a efectos de enseñar Ciencias Jurídicas, lo que implica su falta de competencias pedagógicas para la



educación jurídica; por ello la necesidad de cumplir fielmente la obligación institucional de formar, capacitar y actualizar a su capital humano.

En lo que atañe a la experiencia de los docentes del Departamento de Ciencias Jurídicas, la misma es amplia en cuanto al tiempo de ejercer la enseñanza universitaria, ya que 13 manifestaron tener más de quince años desempeñándose como docentes; sin embargo, a pesar de ese número de docentes con el indicado tiempo de servicio, la capacitación didáctico-pedagógica, se encuentra en una proporción del 50.00% a nivel de cursos de formación docente, y solamente el 35.71% tiene maestría o doctorado; y en cuanto al número de cátedras impartidas, no todos los docentes de tiempo completo imparten las tres asignaturas que por ley deben retomar como carga académica.

## **2. Examinar el estado actual de la formación pedagógica de los docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.**

En el Departamento de Ciencias Jurídicas no existe un plan de capacitación pedagógica para la enseñanza del Derecho, lo cual afecta el cumplimiento de la obligación de la institución consistente en formar, capacitar y actualizar permanentemente a su personal académico, de acuerdo con lo establecido en el Art. 53 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, ya que no se tienen claramente establecidas líneas de trabajo sobre las áreas básicas de formación, actualización y complementación educativa para el desarrollo docente en la carrera, puesto que el 88.89% de los docentes encuestados afirmó que no recibe periódicamente capacitación pedagógica.

Asimismo, no se tienen establecidos determinados programas de formación y capacitación pedagógica diseñados para los docentes, a través de los cuales se les brinden herramientas didácticas en la enseñanza y aprendizaje del Derecho, en los cuales puedan participar de manera continua, en razón de la importancia de la cuestión pedagógica. Respecto a esa participación docente, no todos asisten a cursos específicos de la carrera, algunos de ellos justificando la falta de tiempo, comunicación y de motivación.

En cuanto a la finalidad de la formación pedagógica, en el último año, el 44.44% de los docentes encuestados no ha participado en procesos académicos de perfeccionamiento pedagógico, de lo cual se infiere que no se cumple fielmente la mencionada obligación de la

Universidad de actualizar permanentemente a su personal, por lo que los docentes que durante todo un año no han tomado parte en ese rubro, no han tenido fortalecimiento de sus capacidades, habilidades y destrezas para la enseñanza jurídica.

### **3. Determinar las implicaciones que tiene la preparación pedagógica del docente en la formación educativa del estudiante de las Ciencias Jurídicas, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.**

Los efectos que presenta la formación pedagógica en la educación del estudiante de Derecho, se han determinado mediante la indagación sobre la función docente, la formación jurídica, el proceso de enseñanza-aprendizaje y la aplicación de los saberes pedagógicos.

En el Departamento de Ciencias Jurídicas no existe un sistema de información para evidenciar la incidencia de la formación pedagógica del docente en los aprendizajes significativos del estudiante, que muestre los avances en relación con la enseñanza del Derecho y la manera de realizarse, a fin de tener un control y evaluación que permita medir las capacidades pedagógicas del docente y su aplicación en clase, y de ese modo conocer qué y cómo están aprendiendo los estudiantes.

Asimismo, la efectividad de la enseñanza que se brinda en la Facultad, únicamente se considera a partir de lo que los estudiantes muestran en actividades vinculadas con el ejercicio profesional (prácticas jurídicas), pero no se indicaron aspectos en torno a lo que sucede en las aulas que reflejen los aprendizajes significativos del estudiante.

Sobre el desempeño docente, no se efectúa una supervisión sistemática de las prácticas de enseñanza de los maestros en el aula, a efectos de verificar su ejecución y las falencias que puedan presentarse y que obstaculicen alcanzar el perfil profesional, la cual no se contradice con la libertad de cátedra, y su importancia se ve reflejada en la calificación escalafonaria de la labor académica, que tiene como base la evaluación del desempeño de los miembros del Personal Académico.

Las estrategias que los docentes aplican para el desarrollo de competencias cognitivas y la formación de actitudes éticas en los estudiantes, consisten en enseñar a leer y orientar la realización de las fases: conocer, comprender y explicar; hacer preguntas de análisis; la metodología del rigor y la relevancia educativa que involucra la aprehensión, comprensión,

evaluación y síntesis, y los objetivos de aplicación del conocimiento; el método socialmente comprometido y la evaluación por medio de foros.

Como parte de las actitudes éticas profesionales, los docentes orientan al estudiante acerca de las consecuencias negativas de violentar el orden jurídico, así como las consecuencias positivas que le puede traer el comportarse profesionalmente; la sensibilización de choque, porque se les dice que la estructura de lo ético nace en el contexto interno y solamente es visible en el momento de la incertidumbre, cuando se sopesan los valores, previo a la emisión de una conducta; así como la generación de ejemplos prácticos en la clase, de sus propias vivencias y de lo que ha conocido durante el ejercicio profesional.

En otro orden, para los estudiantes de Ciencias Jurídicas (120) es esencial tener una formación jurídica teórico-práctica y la misma tiene que ser efectiva; a excepción de tres estudiantes (2.5%) que expresaron que prefieren un enfoque teórico, lo cual se debe a que no se les ha brindado una enseñanza que involucre lo teórico y lo práctico.

Por otro lado, se constató que, para el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas, los docentes emplean en su enseñanza el método de estudio de casos (50%), y los procesos de análisis de contenido normativo y jurisprudencia (27.78%); sin embargo, hay docentes (4) que no realizan estrategias o técnicas de enseñanza concretas con las cuales desarrollen las indicadas habilidades.

Asimismo, no todos los estudiantes han recibido una formación jurídica integral, debido a que se les ha impartido una enseñanza y aprendizaje limitados; una educación teórica; y por tener un pensum desfasado. Dichas situaciones constituyen obstáculos para conseguir un jurista integralmente formado, con conocimiento de la normativa, habilidades para interpretar y aplicar las normas jurídicas en determinados casos, y con actitudes profesionales éticas y normativas, lo cual constituye el perfil profesional, que de acuerdo con lo manifestado por los estudiantes, puede ser alcanzado si el docente resuelve sus dificultades; se mantiene actualizado y brinda una enseñanza práctica; mientras que según lo dicho por los docentes, se requiere que el estudiante sea respetuoso de las leyes; conozca la normativa; sea disciplinado para mantenerse actualizado; lea; y, continúe estudiando.

Por otro lado, los elementos mayormente visualizados por los docentes en los aprendizajes de los estudiantes, son la comprensión de los contenidos y la motivación e interés; sin embargo, no todos los docentes logran visualizar aspectos positivos producto de las

estrategias pedagógicas que utilizan, ya que 3 de ellos no indicaron evidencias de aprendizaje relacionadas con los conocimientos, habilidades o actitudes jurídicas.

Referido a la incidencia de la formación pedagógica en la facilitación del aprendizaje de los estudiantes, esta se verifica principalmente en la facilitación y efectividad de la enseñanza; el conocimiento y aplicación de métodos y técnicas de enseñanza; y, en la planificación didáctica; además, el abordaje de las diferentes formas de aprendizaje de los estudiantes, se efectúa primordialmente a través de la utilización de las herramientas tecnológicas; formas de evaluación; y, por medio de los conocimientos y la atención a la diversidad, de acuerdo con lo manifestado por los docentes.

Las maneras de enseñar que a los alumnos les parecen más efectivas para aprender temas de Ciencias Jurídicas, son: aprendizaje basado en problemas; método activo; y, método de casos; asimismo, para el aprendizaje de los contenidos jurídicos, los estudiantes (72.50%) prefieren el estudio de casos; sin embargo, al 92.50% no le gusta la investigación, a pesar de ser fundamental en el estudio de las Ciencias Jurídicas.

Por otra parte, para los estudiantes el docente debe ser capaz de brindarles refuerzo académico para mejorar su aprendizaje, mediante la realización de ponencias con expertos; disponibilidad y acercamiento dentro y fuera del aula, de forma presencial o virtual; y, enseñar acerca de la aplicación de las normas de acuerdo con la rama del Derecho que corresponda.

En cuanto a la evaluación del aprendizaje, la forma de efectuarse tiene una tendencia a los resultados o productos, con énfasis en una valoración sumativa y heterogénea, es decir, realizada únicamente para asignar un número por parte del docente, sin la participación del estudiante en ese proceso. Sobre lo cual los estudiantes señalaron que se les debe evaluar a través de la realización de exámenes escritos y orales, y actividades de aprendizaje; evaluación formativa; y, medir su capacidad de análisis y no de memorización.

Asimismo, los estudiantes han sido enfáticos en señalar que la actualización académica del docente es de suma importancia, debido a las reformas constantes que tienen las leyes y la jurisprudencia, ya que la enseñanza debe llevarse a cabo a través de conocimientos actualizados en el campo del Derecho. La formación pedagógica es requisito *sine qua non* para incorporar una metodología en la enseñanza teórico-práctica, y de acuerdo con lo expresado por los docentes, se lleva a cabo principalmente en la planificación didáctica; el estudio de casos; y la evaluación.

Las habilidades o conocimientos específicos que debe poseer el docente de Ciencias Jurídicas para ayudar a los estudiantes en su formación profesional, son: educador guía en el proceso de aprendizaje; capacitarse continuamente; y, ser un especialista en lo que enseña; asimismo, para los alumnos las cualidades pedagógicas mayormente importantes son: conocimiento de la ley y los procedimientos legales y capacidad para motivar y guiar.

En ese sentido, para los estudiantes es muy importante que los docentes sean capaces de utilizar técnicas de enseñanza innovadoras, es decir, para ellos es fundamental que en la educación se incorporen nuevos procedimientos con alta efectividad, capaces de lograr un cambio positivo en el acto educativo.

Para fomentar la participación activa de los estudiantes en el aula y la colaboración entre ellos, los docentes (50%) realizan trabajos grupales; y, en cuanto a la capacidad de generar discusión y debate, para los estudiantes (65.83%) es esencial que el docente cree espacios para que el estudiante pueda debatir la información en las clases.

Respecto al uso de la tecnología en la enseñanza, como una competencia que actualmente se exige al docente, no se ha aprovechado ni sabido utilizar con eficiencia y eficacia por todos los docentes en las clases impartidas; son pocos los docentes que han seguido aprovechando los recursos tecnológicos; y es un aspecto en el que se ha fallado mucho, porque casi no se utilizan, de acuerdo con lo expresado por los estudiantes.

Finalmente, contrastado que fue el discurso de los docentes encuestados y entrevistados, mediante la observación de tres clases presenciales, no existe plena aplicación de los saberes pedagógicos en relación con la planificación didáctica, maneras de enseñar, abordaje del contenido, actividades de enseñanza-aprendizaje, interacción con los estudiantes y el uso de los recursos didácticos, ya que existen dificultades de puntualidad y fomento del trabajo colaborativo entre estudiantes; organización del material a aprender (esquemas, mapas mentales, entre otros); y la implementación del estudio de casos como metodología de aprendizaje con un procedimiento investigativo, de análisis y resolución de problemas jurídicos.

Asimismo, se presentan inconvenientes para impulsar al estudiante a la búsqueda de problemas y soluciones; procuración del debate y la discusión; fomento de la crítica del contenido estudiado y estimulación de la investigación en el aula o fuera de esta; actividades diversas y con un orden lógico; ambiente de aprendizaje; realización de síntesis o resumen de los aspectos centrales tratados; implementación de actividades de refuerzo; diálogo con el

estudiante y promoción de su participación; alternancia de los recursos didácticos; y, no existe utilización de medios audiovisuales pertinentes y adecuados.

**Aportes de la investigación al tema de la realidad estudiado:**

Confirma la relevancia teórica y práctica que el proceso de formación pedagógica presenta, previo al ejercicio de la docencia en Educación Superior, en razón de que para la enseñanza del Derecho no es suficiente el dominio acerca de los saberes jurídicos y la experiencia profesional, sino que se requiere una preparación pedagógica suficiente, que haga viable el trabajo educativo del docente.

Ilustra sobre la necesidad de que la educación jurídica se desarrolle a partir de líneas de formación pedagógica continua para los docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, ya que solamente a través de su actualización y desarrollo profesional puede lograrse que la enseñanza sea eficaz.

Revela el compromiso personal e institucional de fomentar y fortalecer una pedagogía jurídica en el Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente.

Muestra que la formación pedagógica del docente de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, tiene un impacto directo y significativo en la formación profesional del estudiante.

## **RECOMENDACIONES**

### **Al Departamento de Ciencias Jurídicas:**

1. Elaborar y desarrollar un plan de capacitación pedagógica para la enseñanza del Derecho, en el que se establezcan líneas de trabajo sobre las áreas básicas de formación, actualización y complementación educativa para el desarrollo docente.
2. Diseñar y dar seguimiento a programas de formación y capacitación pedagógica para los docentes, orientados a brindar herramientas didácticas en la enseñanza y aprendizaje del Derecho, en los cuales puedan participar de manera continua.
3. Crear un sistema de información que evidencie la incidencia de la formación pedagógica del docente en los aprendizajes significativos del estudiante, a través de mostrar los avances en relación con la enseñanza del Derecho y la manera de realizarse.
4. Efectuar una supervisión sistemática de las prácticas de enseñanza de los maestros en el aula, a efectos de verificar su ejecución y las falencias que puedan presentarse como obstáculos para alcanzar el perfil profesional.
5. Medir la efectividad de la enseñanza que se brinda en la Facultad, considerando lo que sucede en las aulas que refleje los aprendizajes significativos del estudiante y fuera de ellas en actividades vinculadas con el ejercicio profesional.
6. Contar con un estudio o estadística que muestre la formación académica actualizada de los docentes.
7. Cumplir fielmente la obligación institucional de formar, capacitar y actualizar al personal académico.
8. Elaborar un manual de procedimientos para la contratación de docentes, específico para la carrera, que tenga establecidos determinados principios y normas aplicables a la contratación de servicios de docencia jurídica, que consideren el cumplimiento de requisitos relacionados con la formación pedagógica para la enseñanza del Derecho.
9. Realizar procedimientos de contratación en los que se exijan requisitos pedagógicos, en proporción equitativa con el dominio de la disciplina, como factores necesarios para la educación jurídica.
10. Efectuar una selección de docentes que considere la acreditación de ciertas cualidades, aptitudes y habilidades, de acuerdo con el perfil institucionalmente establecido.
11. Motivar constantemente a los docentes a participar en procesos de formación

pedagógica.

**A los docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas:**

1. Participar en procesos de formación pedagógica para la enseñanza del Derecho, a nivel de maestrías y doctorados, a fin de desarrollar competencias didáctico-pedagógicas especializadas.

2. Asistir a cursos y capacitaciones específicos de la carrera, convocadas por el Departamento de Ciencias Jurídicas.

3. Participar en procesos académicos de perfeccionamiento pedagógico, para fortalecer sus capacidades, habilidades y destrezas para la enseñanza jurídica.

4. Desarrollar aptitudes pedagógicas en el conocimiento de la ley y los procedimientos legales y la capacidad para motivar y guiar a los estudiantes.

5. Mantenerse académicamente actualizado en cuanto a los cambios en la ley y la jurisprudencia.

6. Especializarse en la asignatura que imparte, para saber con exactitud el área jurídica que corresponde abordar.

7. Utilizar técnicas de enseñanza innovadoras, incorporando nuevos procedimientos con alta efectividad, capaces de lograr un cambio positivo en la tarea educativa.

8. Efectuar el proceso de enseñanza atendiendo al modelo de profesional del Derecho de la Universidad.

9. Brindar una formación jurídica integral, a fin de obtener con ella un jurista integralmente formado, con conocimiento de la normativa, habilidades para interpretar y aplicar las normas jurídicas en casos determinados, y con actitudes profesionales éticas y normativas, constitutivas del perfil profesional.

10. Visualizar con atención las evidencias de aprendizaje de los estudiantes, relacionadas con los conocimientos, habilidades y actitudes jurídicas, a efectos de identificar necesidades en el alumnado y contribuir a resolver sus dificultades.

11. Ayudar a los estudiantes en su formación profesional, constituyéndose en un educador guía en el proceso de aprendizaje; capacitarse continuamente; y, ser un especialista en lo que enseña.

12. Hacer uso de la tecnología en la enseñanza, aprovechando y sabiendo utilizar con



eficacia los recursos en las clases presenciales.

13. Implementar una formación jurídica teórico-práctica efectiva.

14. Enseñar mediante la metodología del aprendizaje basado en problemas; el método activo; y, el método de casos.

15. Implementar el estudio de casos como metodología de aprendizaje con un procedimiento investigativo, de análisis y resolución de problemas jurídicos.

16. Fomentar la investigación jurídica en los estudiantes.

17. Emplear estrategias y técnicas de enseñanza concretas con las cuales se desarrollen habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas en los estudiantes.

18. Fomentar la participación activa de los estudiantes en el aula y la colaboración entre ellos, generando discusión y debate, crítica del contenido estudiado y estimulando la investigación en el aula o fuera de esta.

19. Realizar una evaluación educativa integral, que considere la capacidad de análisis del estudiante y no sea únicamente sumativa.

20. Brindar refuerzo académico para mejorar el aprendizaje del alumnado, mediante la realización de ponencias con expertos; disponibilidad y acercamiento dentro y fuera del aula, de forma presencial o virtual; y, enseñar acerca de la aplicación de las normas de acuerdo con la rama del Derecho que corresponda.

21. Coordinar el apoyo de especialistas que aborden temas novedosos en las clases.

22. Mantener un ambiente de aprendizaje realizando actividades diversas y con un orden lógico; diálogo con el estudiante; alternancia de los recursos didácticos; y, fomento del trabajo colaborativo.

23. Cultivar la amistad y confianza con los estudiantes.

24. Cumplir el trabajo docente con puntualidad en el inicio de las clases, manejo y dosificación del tiempo.

25. Realizar una organización del material a aprender (esquemas, mapas mentales, entre otros).

### **A los estudiantes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas:**

1. Asumir el compromiso de aprender a conocer, interpretar y aplicar la normativa jurídica, de acuerdo con el proceso educativo dirigido por el docente.

2. Ser disciplinado en la lectura y estudio de la ley, jurisprudencia y doctrina, para mantenerse actualizado.
3. Involucrarse activamente en procesos de investigación jurídica, dentro o fuera del aula.

**A las autoridades de la Universidad de El Salvador:**

1. Realizar una selección de los docentes, en atención a los requisitos legalmente exigidos y contemplados en el perfil, quienes deberán ser responsables y estar comprometidos con la educación superior en general y la enseñanza del Derecho en particular, de los cuales deben ser parte los estudiantes con un CUM honorífico.
2. Contratar como docentes a profesionales del Derecho destacados en el área que ejercen, con una buena reputación y experiencia.
3. Actualizar el pensum de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.
4. Efectuar una revisión curricular, a efectos de identificar necesidades de cambio en relación al plan y los programas de estudio, que permita enriquecer la enseñanza del Derecho.
5. Revisar los contenidos y fines del modelo de educación basada en competencias, mediante la consideración de las necesidades que presentan los estudiantes y docentes.
6. Potenciar la formación académica integral de los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Agudelo, A. (2017). Propuesta de un plan de formación y desarrollo profesional del profesorado de la UPEL IPC, en el ámbito de la transformación universitaria. *Educación Superior y Sociedad*, 19(19), 213-239.  
<https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/issue/view/2>
- Agudelo Giraldo, O. A., Prieto Salas, M. A. & León Molina, J. E. (2015). *Teoría jurídica y enseñanza del derecho*. Universidad Católica de Colombia.  
<https://repository.ucatolica.edu.co/items/868e2634-9dcb-413b-ae2c-f5c821eee26e>
- Anderson, G. L., Correa Noriega, M. F., Maldonado, S., Piovani, V., Salas O'Brien, E. P., Sancho Gil, J. M., Scherping Villegas, G. L., Schmelkes del Valle, S. I., Tardif, M., Tenti Fanfani, E., & Vaillant, D. (2013). *Políticas docentes: formación, trabajo y desarrollo profesional*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IPE-Unesco.  
<https://www.iiep.unesco.org/fr/politicas-docentes-formacion-trabajo-y-desarrollo-profesional-12868>
- Asamblea General Universitaria de la Universidad de El Salvador. (7 de marzo de 2003). Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador. [Acuerdo 72/2002-2003 (V)]. DO: 88, Tomo 359.  
<https://academica.ues.edu.sv/storage/app/uploads/public/5b7/5b0/f9c/5b75b0f9cbd12596353508.pdf>
- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (15 de marzo de 1996). Ley de la Carrera Docente. [Decreto Legislativo 665]. DO: 58, Tomo 330.  
<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/C24C5BD8-683C-4557-B513-D65BCC5B651C.pdf>
- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (19 de diciembre de 1996). Ley General

de Educación. [Decreto Legislativo 917]. DO: 242, Tomo 333.

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/52942136-A956-4314-A341-51078C2F08A6.pdf>

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (29 de abril de 1999). Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador. [Decreto Legislativo]. DO: 96, Tomo 343.

<http://www.jurisprudencia.ues.edu.sv/academica/documentos/legislacion/Ley-Organica-de-la-UES.pdf>

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (29 de octubre de 2004). Ley de Educación Superior. [Decreto Legislativo 468]. DO: 216, Tomo 365.

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/1C965843-7380-4DAE-93D1-5DD4407CB546.pdf>

Báez Corona, J. F. (2018). *Principios pedagógicos para la formación jurídica*. Universidad de Xalapa.

[https://www.academia.edu/43754967/Principios\\_pedag%C3%B3gicos\\_para\\_la\\_formaci%C3%B3n\\_jur%C3%ADdica](https://www.academia.edu/43754967/Principios_pedag%C3%B3gicos_para_la_formaci%C3%B3n_jur%C3%ADdica)

Bocanegra Acosta, H. (2015). La enseñanza del derecho y la formación de los abogados. *Revista Republicana*, (12), 323-347.

<http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/revistarepublicana/article/view/50>

Briceño, A. (2017). Modelo teórico de formación docente, basado en competencias, para el nivel de educación inicial. *Educación Superior y Sociedad*, 19(19), 185-210.

<https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/issue/view/2>

Caballero Vásquez, A. (2020). *Elementos y Estrategias para la formación pedagógica y didáctica de los profesores de Derecho en México: análisis prospectivo y diseño de un modelo de formación docente integral y flexible* [Tesis doctoral, Universidad de

- Salamanca]. Repositorio institucional Gredos. <https://doi.org/10.14201/gredos.145289>
- Calderón Castellanos, O. A. (2022). La formación del profesor universitario en El Salvador. *Revista Guatemalteca de Educación Superior*, 5(2), 199-209. <https://doi.org/10.46954/revistages.v5i2.102>
- Candray, J. C. & Luna, O. (2019). Formación docente en El Salvador: Implicaciones en la educación salvadoreña. *Realidad y Reflexión*, 50(50), 31-60. <https://doi.org/10.5377/ryr.v50i50.9091>
- Comisión de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior (2009). *Marco de Referencia para la Acreditación de Instituciones de Educación Superior. Categorías de Análisis*. [https://www.udb.edu.sv/udb\\_files/recursos\\_archivos/acreditacion/manual\\_acreditacion\\_cda.pdf](https://www.udb.edu.sv/udb_files/recursos_archivos/acreditacion/manual_acreditacion_cda.pdf)
- Consejo Superior Universitario de la Universidad de El Salvador. (7 de julio de 2011). Manual de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico de la Universidad de El Salvador. [Acuerdo 082-2009-2011-E (VII)]. <https://nextcloud.ues.edu.sv/index.php/s/ztCJWn7eWbWdoKo>
- Constitución de la República de El Salvador [C.P.]. (1983). Asamblea Legislativa. <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf>
- Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. (1998). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Conferencia Mundial sobre la Educación Superior 1998. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878_spa)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration->

[of-human-rights](#)

- Duriez González, M. (2016). *Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2016. Informe nacional: El Salvador*. Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) y Universia. <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2019/01/educacion-superior-en-iberoamerica-informe-2016-informe-nacional-el-salvador.pdf>
- Fajardo Cuéllar, H. E. (2021). Los valores y la formación integral del profesional de la educación superior en El Salvador. *Revista Diálogo Interdisciplinario sobre Educación*, 3(1), 51-62. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/issue/archive>
- Fernández, K. (2017). La formación del docente como garante de los derechos de los niños y niñas: un proyecto pedagógico - comunitario con enfoque de derechos. *Educación Superior y Sociedad*, 19(19), 17-42. <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/issue/view/2>
- García, D. (2017). Dimensión humana y axiológica de la praxis pedagógica del formador de formadores. *Educación Superior y Sociedad*, 19(19), 43-69. <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/issue/view/2>
- Gil, R. L. (2018). *La Formación Docente: Horizontes y rutas de innovación*. CLACSO. <https://aevepanama.org/la-formacion-docente-horizontes-y-rutas-de-innovacion/>
- Gómez Arévalo, A. P. (2011). Una genealogía de la educación en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XLI(3-4), 73-117. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27022351005>
- González Ávila, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 29, 85-103. <https://doi.org/10.35362/rie290952>
- Hernández, D. (2016). Bosquejo histórico de la Universidad de El Salvador. *La Universidad*, (20), 11-77. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/launiversidad/article/view/254>

- Hernández Monterrosa, A. L. (2017). Políticas institucionales en la profesionalización docente para la innovación pedagógica de Educación Superior en El Salvador. *Anuario de Investigación* 2017, 6, 47-61. <https://diyys.catolica.edu.sv/wp-content/uploads/2017/09/3politicassAN17.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Imbernón Muñoz, F. (2011). La formación pedagógica del docente universitario. *Educação*, 36(3), 387–395. <https://doi.org/10.5902/198464442970>
- Leal, S. (2017). Identidad profesional docente del profesor de matemática de educación media general. *Educación Superior y Sociedad*, 19(19), 159-184. <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/issue/view/2>
- López, D. E. (2016). La educación superior en Santa Ana: aproximación al surgimiento de las universidades. *Realidad y Reflexión*, (41), 31-39. <https://doi.org/10.5377/ryr.v41i0.2756>
- López Nuila, C. R. (2011). Situación de la educación superior en El Salvador. *Innovación Educativa*, 11(57), 113-121. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179422350013>
- Moscoso Merchán, F. & Hernández Díaz, A. (2015). La formación pedagógica del docente universitario: un reto del mundo contemporáneo. *Revista Cubana de Educación Superior*, 34(3), 140-154. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142015000300011&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142015000300011&lng=es&tlng=es)
- Muñoz Campos, R. (2004). *La investigación social*. Talleres Gráficos UCA.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. (1998). Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior. *Educación Superior y Sociedad*, 9(2), 115-123.

<https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/issue/view/21>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. (2009). *Conferencia Mundial de Educación Superior 2009: Las Nuevas Dinámicas de la Educación Superior y de la Investigación para el Cambio Social y el Desarrollo* [Comunicado]. [https://pep.unc.edu.ar/wp-content/uploads/sites/46/2017/04/Declaracion\\_conferencia\\_Mundial\\_de\\_Educacion\\_Superior\\_2009.pdf](https://pep.unc.edu.ar/wp-content/uploads/sites/46/2017/04/Declaracion_conferencia_Mundial_de_Educacion_Superior_2009.pdf)

Organización Internacional del Trabajo, OIT & Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. (2016). *Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997)*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms\\_493318.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_493318.pdf)

Pacheco Cardoza, R. B. & Picardo Joao, O. (2012). La formación de docentes en El Salvador: Retos, problemas, posibilidades. *Realidad y Reflexión*, 12(35), 15-64. <https://ri.ufg.edu.sv/jspui/handle/11592/8311>

Palacio, S. (2010). *Pedagogía Jurídica: Elementos para la formación de Abogados*. Federación Argentina de Colegios de Abogados. <https://biblioteca.enj.org/handle/123456789/87312?show=full>.

Pérez Esclarín, A. (2011). *Educación Integral de Calidad*. San Pablo. [http://bibliotecadigital.fundabit.gob.ve/wp-content/uploads/2019/10/ColeccionMaestro/Educacion\\_Integral\\_de\\_Calidad.pdf](http://bibliotecadigital.fundabit.gob.ve/wp-content/uploads/2019/10/ColeccionMaestro/Educacion_Integral_de_Calidad.pdf)

Picardo Joao, O. (s.f.). *Historia y Reforma de la Educación Superior en El Salvador*. Ministerio de Educación. [https://issuu.com/jjnavarrete/docs/mas\\_ed\\_superior](https://issuu.com/jjnavarrete/docs/mas_ed_superior)



- Pupo-Kairuz, A. R., Ramírez Chávez, E. C., & Martínez Garcés, R. (2017). La formación del profesional de derecho en la universidad, consideraciones desde la didáctica y la pedagogía. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(6), 25-28. [https://www.ijhssi.org/papers/v6\(6\)/Version-4/D0606042528.pdf](https://www.ijhssi.org/papers/v6(6)/Version-4/D0606042528.pdf)
- Ramiro Sánchez, R. C. (2010). *La profesionalización docente, una alternativa para la formación pedagógica del profesor en derecho* [Tesis de maestría, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo]. Repositorio institucional UMSNH. [http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB\\_UMICH/465](http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB_UMICH/465)
- Santiago Mira, M. O. (2021). El docente universitario en El Salvador: formación, dimensiones y aspectos de su preparación educativa. *Disruptiva*. <https://www.disruptiva.media/el-docente-universitario-en-el-salvador-formacion-dimensiones-y-aspectos-de-su-preparacion-educativa/>
- Saunders, R., Rivas, F., Rabossi, M., Ruiz, A. M., Avanzini D., & Helwig, J. (2012). *El Salvador: evaluación de la educación superior y recomendaciones. Informe final*. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/pa00hx9k.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pa00hx9k.pdf)
- Universidad de El Salvador (s.f.). *Perfil de los actores del Proceso Educativo*. <http://www.jurisprudencia.ues.edu.sv/ccjj/perfil.html#:~:text=La%20formaci%C3%B3n%20del%20profesional%20en,de%20personas%20naturales%20y%20jur%C3%ADdicas.>
- Universidad Nacional de La Plata (2019). *La enseñanza del derecho en el siglo XXI: desafíos, innovaciones y proyecciones*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. <https://libros.unlp.edu.ar/index.php/unlp/catalog/view/1137/1122/3670-1>

Zollezi Ibárcena, L. (2017). *La enseñanza del derecho*. Pontificia Universidad Católica del Perú,

Fondo Editorial. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170671>

Zometa Bolaños, M. V. (2021). Evolución histórica de la educación en derecho. *Revista*

*Guatemalteca de Educación Superior*, 5(1), 77–87.

<https://doi.org/10.46954/revistages.v5i1.76>

# **ANEXOS**

## **Anexo 1**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA SUPERIOR**



Guía de entrevista semiestructurada dirigida al Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente

### **Fecha:**

### **Entrevistado por:**

La investigación que se realiza está referida a la formación pedagógica del docente de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.

### **Objetivo:**

Recopilar información confiable de parte del Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, respecto a la formación pedagógica del docente de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, en esa Institución de Educación Superior.

### **DATOS GENERALES:**

Estudios realizados:

Experiencia en el cargo:

### **Indicación:**

A continuación, se enuncian una serie de preguntas para ser respondidas con veracidad y objetividad. Las respuestas y opiniones que se viertan serán tratadas con la respectiva

confidencialidad.

Obj. 1

1. *¿Se cuenta con un manual de contratación de docentes específico para la carrera de Ciencias Jurídicas?*
2. *¿Cuáles son los requisitos pedagógicos que se exigen a un abogado para su contratación como docente del Departamento de Ciencias Jurídicas?*
3. *¿Cuál es el proceso de selección de los docentes de Derecho que sigue la institución?*
4. *¿Existe algún estudio en el Departamento de Ciencias Jurídicas en que se contemple la formación académica que tienen actualmente los docentes?*

Obj. 2

5. *¿Existe un plan de capacitación sobre formación pedagógica para los docentes de Ciencias Jurídicas?*
6. *¿Qué programas de formación pedagógica ofrece actualmente la universidad para los docentes de las Ciencias Jurídicas?*
7. *¿Ha observado disponibilidad, apatía o indiferencia por parte de los docentes a participar en programas de formación pedagógica?*
8. *¿Qué acciones implementa la universidad para que los docentes participen en programas de formación pedagógica?*

Obj. 3.

9. *¿Existe un mecanismo por parte del Departamento de Ciencias Jurídicas, para poder evidenciar la incidencia de la formación pedagógica del docente en los aprendizajes significativos del estudiante?*
10. *¿De qué forma considera que existe una efectividad de la enseñanza recibida por los estudiantes, a partir de las prácticas pedagógicas implementadas por los docentes?*
11. *¿Existe monitoreo y supervisión de las funciones que requiere la docencia para alcanzar el perfil profesional del estudiante de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas?*

## **Anexo 2**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA SUPERIOR**



Guía de entrevista semiestructurada dirigida a docentes de Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente

### **Fecha:**

### **Entrevistado por:**

La investigación que se realiza está referida a la formación pedagógica del docente de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.

### **Objetivo:**

Recopilar información confiable de parte de docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, respecto a la formación pedagógica del docente de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, en esa Institución de Educación Superior.

### **DATOS GENERALES:**

Estudios realizados:

Experiencia docente:

Cátedras que imparte:

### **Indicación:**

A continuación, se enuncian una serie de preguntas para ser respondidas con veracidad y objetividad.

Las respuestas y opiniones que se viertan serán tratadas con la respectiva confidencialidad.

Obj. 1

1. *¿Cómo se involucró en la enseñanza de las Ciencias Jurídicas? ¿Fue su primera opción de actividad en qué desempeñarse?*
2. *¿Qué le motiva a enseñar Ciencias Jurídicas?*
3. *¿Qué es lo que más le gusta de la docencia?*
4. *¿Tuvo una preparación pedagógica previo a ejercer la docencia?*

Obj. 2

5. *¿Qué programas de capacitación pedagógica para la enseñanza del Derecho, ha recibido en la universidad?*
6. *¿En qué procesos académicos de perfeccionamiento pedagógico ha participado en el último año?*

Obj. 3

7. *¿Qué estrategias de enseñanza aplica para el desarrollo de competencias cognitivas en los estudiantes?*
8. *¿Qué estrategias de enseñanza aplica para la formación de actitudes éticas profesionales en los estudiantes?*
9. *¿Qué actividades de enseñanza-aprendizaje realiza en sus clases para una formación jurídica teórico-práctica?*
10. *¿Qué elementos visualiza en los aprendizajes alcanzados por los estudiantes, producto de las estrategias pedagógicas que utiliza?*
11. *¿Cómo evalúa el aprendizaje de los estudiantes?*
12. *¿Cómo se mantiene actualizado en cuanto a los cambios en la ley y la jurisprudencia?*
13. *¿Qué consejos le daría a un estudiante de Ciencias Jurídicas que quiere ser un buen profesional en Derecho?*
14. *¿Cómo cree que se puede mejorar la formación de los estudiantes de Ciencias Jurídicas en el futuro?*

### **Anexo 3**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA SUPERIOR**



Guía de entrevista semiestructurada dirigida a estudiantes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente

#### **Fecha:**

#### **Entrevistado por:**

La investigación que se realiza está referida a la formación pedagógica del docente de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.

#### **Objetivo:**

Recopilar información confiable de parte de estudiantes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, respecto a la formación pedagógica del docente de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, en esa Institución de Educación Superior.

#### **DATOS GENERALES:**

##### **Indicación:**

A continuación, se enuncian una serie de preguntas para ser respondidas con veracidad y objetividad. Las respuestas y opiniones que se viertan serán tratadas con la respectiva confidencialidad.



Obj. 3

1. *¿Cómo cree que su docente de Ciencias Jurídicas puede ayudarle a ser un buen profesional en esta área?*
2. *¿Qué habilidades o conocimientos específicos considera que debe poseer el docente de Ciencias Jurídicas para ayudarle en su formación profesional?*
3. *¿Qué maneras de enseñar le parecen más efectivas para aprender temas de Ciencias Jurídicas?*
4. *¿Cómo le gustaría que su docente de Ciencias Jurídicas evaluara sus conocimientos y habilidades?*
5. *¿Cómo le gustaría que su docente de Ciencias Jurídicas le brindara refuerzo académico para mejorar su aprendizaje?*
6. *¿En lo que va de su carrera, considera que ha recibido una formación jurídica integral? ¿Por qué?*
7. *¿De qué forma utilizan la tecnología sus docentes de Ciencias Jurídicas en la enseñanza?*
8. *¿Qué consejos le daría a su docente de Ciencias Jurídicas para mejorar su enseñanza y ayudarle a ser un buen profesional en esta área?*

## **Anexo 4**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA SUPERIOR**



Cuestionario dirigido a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente

### **Cuestionario N.º**

#### **Fecha:**

La investigación que se realiza está referida a la formación pedagógica del docente de Ciencias Jurídicas y su incidencia en la educación de los profesionales de las Ciencias Jurídicas, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.

#### **Objetivo:**

Recopilar información confiable de parte de docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, respecto a la formación pedagógica del docente de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, en esa Institución de Educación Superior.

#### **Indicación:**

A continuación, se enuncian una serie de preguntas para ser respondidas con veracidad y objetividad. Para responder coloque una marca de verificación ( ) sobre la línea correspondiente a la opción que usted seleccione, o brinde su respuesta escribiendo en el espacio respectivo. Las respuestas y opiniones que se viertan serán tratadas con la respectiva confidencialidad.

Obj. 1

1. *¿Bajo qué modalidad de contratación ejerce la docencia en la universidad?*  
Tiempo completo \_\_\_\_      Tiempo parcial \_\_\_\_      Hora-clase \_\_\_\_
2. *¿Desde hace cuánto tiempo imparte clases en la universidad?*  
Menos de 3 años \_\_\_\_  
De 3 a 6 años \_\_\_\_  
De 7 a 10 años \_\_\_\_  
De 11 a 15 años \_\_\_\_  
Más de 15 años \_\_\_\_
3. *¿Cuántas cátedras imparte actualmente en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente?*  
1 \_\_\_\_  
2 \_\_\_\_  
3 \_\_\_\_  
Más de 3 \_\_\_\_
4. *¿Tiene formación pedagógica específica para enseñar Ciencias Jurídicas?*  
Sí \_\_\_\_      No \_\_\_\_  
*En caso afirmativo, ¿cuál es su formación?*

---

---

---

Obj. 2

5. *¿Cree que la formación pedagógica es esencial para la educación de profesionales en Ciencias Jurídicas?*  
Sí \_\_\_\_      No \_\_\_\_
6. *¿Recibe periódicamente capacitación pedagógica para la enseñanza del Derecho, en la universidad?*  
Sí \_\_\_\_      No \_\_\_\_
7. *¿En cuántos procesos académicos de perfeccionamiento pedagógico ha participado en el último año?*  
Ninguno \_\_\_\_  
1 \_\_\_\_  
2 \_\_\_\_  
3 \_\_\_\_  
Más de 3 \_\_\_\_

Obj. 3

8. *¿Cómo considera que su formación pedagógica influye en la facilitación del aprendizaje de los estudiantes de Ciencias Jurídicas?*

9. *¿Cómo incorpora la formación pedagógica en su práctica docente?*
10. *¿Cómo se asegura de que los estudiantes desarrollen habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas en su enseñanza de Ciencias Jurídicas?*
11. *¿Cómo aborda las diferentes formas de aprendizaje de los estudiantes y se adapta a ellas?*
12. *¿Qué estrategias utiliza para involucrar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje y fomentar su interés en la asignatura?*
13. *¿Cómo fomenta la participación activa de los estudiantes en el aula y la colaboración entre ellos?*
14. *¿Qué elementos visualiza en los aprendizajes alcanzados por los estudiantes, producto de las estrategias pedagógicas que utiliza?*

## **Anexo 5**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA SUPERIOR**



Cuestionario dirigido a estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la  
Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente

**Cuestionario N.º**

**Fecha:**

La investigación que se realiza está referida a la formación pedagógica del docente de Ciencias Jurídicas y su incidencia en la educación de los profesionales, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, ciclo I-2023.

**Objetivo:**

Recopilar información confiable de parte de estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, respecto a la formación pedagógica del docente de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, en esa Institución de Educación Superior.

**Indicación:**

A continuación, se enuncian una serie de preguntas para ser respondidas con veracidad y objetividad. Para responder coloque una marca de verificación ( ) sobre la línea correspondiente a la opción que usted seleccione. Las respuestas y opiniones que se viertan serán tratadas con la respectiva confidencialidad.

Obj. 3

1. *¿Cuál de las siguientes habilidades cree que es la más importante en un docente de Ciencias Jurídicas, para ayudarle a ser un buen profesional en esta área?*
  - a) *Conocimiento de la ley y los procedimientos legales \_\_\_\_\_*

- b) *Capacidad para motivar y guiar a los estudiantes* \_\_\_\_
  - c) *Habilidad para comunicarse de manera efectiva* \_\_\_\_
  - d) *Habilidad para fomentar la discusión y el debate* \_\_\_\_
2. *¿Qué tipo de estrategias de enseñanza le parecen más efectivas para aprender temas de Ciencias Jurídicas?*
- a) *Conferencias magistrales* \_\_\_\_
  - b) *Discusión en grupo* \_\_\_\_
  - c) *Estudio de casos* \_\_\_\_
  - d) *Trabajo de investigación* \_\_\_\_
3. *¿Le gustaría que su docente de Ciencias Jurídicas le brinde una formación jurídica teórico-práctica?*
- a) *Sí, siempre es esencial* \_\_\_\_
  - b) *Sí, pero solo si se realiza de manera efectiva* \_\_\_\_
  - c) *No me importa* \_\_\_\_
  - d) *No, prefiero un enfoque teórico* \_\_\_\_

*Sección 2: Escala de Liker*

4. *En una escala del 1 al 5, ¿qué tan importante es para usted que su docente de Ciencias Jurídicas esté actualizado en los cambios en la ley y los procedimientos legales?*
- 1. *Muy importante* \_\_\_\_
  - 2. *Bastante importante* \_\_\_\_
  - 3. *Moderadamente importante* \_\_\_\_
  - 4. *Poco importante* \_\_\_\_
  - 5. *Nada importante* \_\_\_\_
5. *En una escala del 1 al 5, ¿qué tan importante es para usted que su docente de Ciencias Jurídicas utilice técnicas de enseñanza innovadoras?*
- 1. *Muy importante* \_\_\_\_
  - 2. *Bastante importante* \_\_\_\_
  - 3. *Moderadamente importante* \_\_\_\_
  - 4. *Poco importante* \_\_\_\_
  - 5. *Nada importante* \_\_\_\_
6. *En una escala del 1 al 5, ¿qué tan importante es para usted que su docente de Ciencias Jurídicas tenga la habilidad de fomentar la discusión y el debate en clase?*
- 1. *Muy importante* \_\_\_\_
  - 2. *Bastante importante* \_\_\_\_
  - 3. *Moderadamente importante* \_\_\_\_
  - 4. *Poco importante* \_\_\_\_
  - 5. *Nada importante* \_\_\_\_

## Anexo 6

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA SUPERIOR**



Guía de observación no participante de clases impartidas por docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente

<b>Fecha:</b>	<b>Hora:</b>	<b>Inicio:</b>
		<b>Cierre:</b>
<b>Asignatura:</b>		
<b>Grupo:</b>		
<b>Contenido/tema:</b>		
<b>Nombre de la universidad:</b>		
<b>Observador:</b>		

### Objetivo:

Recopilar información confiable a partir de la observación de clases impartidas por docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, respecto a la formación pedagógica del docente de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas, en esa Institución de Educación Superior.

**Indicación:**

A continuación, se enuncian una serie de aspectos, de los cuales se señalan determinadas pautas que deben ser consideradas en la observación de clases, debiendo colocar una marca de verificación ( ) en la opción que se estime pertinente y escribir lo que se considere oportuno en el recuadro correspondiente, con la mayor objetividad posible.

<b>ASPECTOS A OBSERVAR</b>	<b>PAUTAS A CONSIDERAR EN LA OBSERVACIÓN</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>DESCRIPCIÓN Y/O ARGUMENTOS</b>
<i>Planificación didáctica</i>	<i>Inicia puntualmente la clase</i>			
	<i>Presenta la agenda de la sesión</i>			
	<i>Controla la asistencia de los estudiantes</i>			
	<i>Dosifica el tiempo de clase</i>			
<i>Manera de enseñar</i>	<i>Involucra a los estudiantes con el material que se aprende</i>			
	<i>Al abordar el tema de estudio, lo descompone en sus elementos básicos</i>			
	<i>Logra concretar la enseñanza mediante experiencias directas y objetivas</i>			
	<i>Realiza analogías o comparaciones</i>			
	<i>Relaciona distintos conocimientos entre sí</i>			
	<i>Impulsa al estudiante a la búsqueda de problemas y soluciones</i>			



	<i>Activa los conocimientos previos de los estudiantes y los toma en cuenta</i>			
	<i>Articula los conocimientos previos y la nueva información que se ha de aprender</i>			
	<i>Organiza el material a aprender (esquemas, mapas, entre otros)</i>			
	<i>Brinda ilustraciones o ejemplificaciones</i>			
	<i>Realiza preguntas a lo largo de la clase</i>			
	<i>Efectúa estudio de casos</i>			
	<i>Procura el debate y la discusión</i>			
	<i>Fomenta la crítica del contenido que se estudia</i>			
	<i>Estimula la investigación en el aula o fuera de esta</i>			
	<i>Fomenta el trabajo colaborativo entre estudiantes</i>			
<i>Abordaje del contenido</i>	<i>Domina el contenido que aborda</i>			
	<i>Se hace entender con facilidad</i>			
	<i>Tiene fluidez verbal y riqueza en el vocabulario</i>			
<i>Actividades de enseñanza-aprendizaje</i>	<i>Vincula el contenido con actividades profesionales</i>			
	<i>Las actividades tienen un orden lógico</i>			

	<i>Diversifica las actividades</i>			
	<i>Mantiene un ambiente de aprendizaje</i>			
	<i>Contextualiza la información</i>			
	<i>Realiza síntesis o resumen de los aspectos centrales tratados</i>			
	<i>Implementa actividades de refuerzo</i>			
<i>Interacción con los estudiantes</i>	<i>Mantiene un diálogo con el estudiante</i>			
	<i>Es comprensible y promueve la participación del estudiante</i>			
	<i>Escucha al estudiante con atención</i>			
	<i>Resuelve dificultades del estudiante</i>			
	<i>Se muestra respetuoso con los estudiantes</i>			
	<i>Llama al estudiante por su nombre</i>			
	<i>Conserva el orden y la disciplina</i>			
<i>Recursos didácticos</i>	<i>Utiliza recursos adecuados y pertinentes al tema que desarrolla</i>			
	<i>Emplea los recursos en el momento oportuno</i>			
	<i>Alternar los recursos que usa</i>			
	<i>Utiliza medios audiovisuales pertinentes y adecuados</i>			

## Anexo 7

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión del protocolo de investigación																								
Búsqueda de textos bibliográficos																								
Revisión bibliográfica																								
Cap. 1 Planteamiento del problema																								
Cap. 2 Marco teórico de referencia																								
Cap. 3 Diseño metodológico																								
Elaboración de instrumentos de investigación																								
Validación de instrumentos de investigación																								
Recolección de la información																								
Procesamiento de datos																								
Cap. 4 Análisis e interpretación de resultados																								
Conclusiones y recomendaciones																								
Revisión del informe final de investigación																								
Entrega y presentación de informe final de investigación																								

## Anexo 8

### PRESUPUESTO ESTIMADO

Gastos fijos:	Costo \$
Trabajo de campo	100.00
Materiales y equipo	200.00
Gastos semifijos	
Impresión del trabajo	100.00
Papelería	50.00
Viáticos	50.00
Empastados	100.00
Imprevistos	50.00
Total	650.00

Anexo 9

COPIA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN



SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Santa Ana, 27 de marzo de 2023.

**SR. JEFE,  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS,  
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR,  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE,  
PRESENTE.**

Honorable Sr. Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, reciba un cordial saludo, deseándoles éxitos en sus actividades académicas y laborales.

Mi nombre es Edwin Daniel Nejapa Durán, soy egresado de la maestría en Profesionalización de la Docencia Superior, de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, y me encuentro en el desarrollo del trabajo de graduación (tesis).

Por medio de la presente me dirijo a su digna autoridad académica para solicitar autorización, a fin de llevar a cabo mi estudio en la facultad. La investigación es relativa a la formación pedagógica del docente de Derecho y su incidencia en la educación de profesionales de las Ciencias Jurídicas. Se pretende entrevistar a su persona y a docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas, así como presenciar clases para observar su desarrollo.

Sin otro particular, me despido, esperando sea concedida la autorización solicitada.

Atte.

2484-0839 - Jefe  
2484-0869 - Secretaria

Lcdo. Edwin Daniel Nejapa Durán

Tel.: 7633-6640

E-mail: nd20004@ues.edu.sv



## **Anexo 10**

# **REGLAMENTO GENERAL DEL SISTEMA DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

ACUERDO No. 72/2002-2003 (V)

LA ASAMBLEA GENERAL UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR,

### **CONSIDERANDO:**

- I. Que el reglamento que regule el Sistema de Escalafón en la Universidad de El Salvador, debe enmarcarse en los preceptos constitucionales de los artículos 218 a 222, relativos al régimen administrativo del Servicio Civil, y a los principios doctrinarios de las relaciones laborales establecidos en la Constitución de la República.
- II. Que la Ley de Educación Superior, en su artículo 35 establece que el personal académico de las instituciones de educación superior, estará formado por las personas encargadas de la docencia, la investigación y la proyección social; y el artículo 36 de la misma Ley prescribe que las mencionadas instituciones deben contar con el personal administrativo que sea necesario para cumplir labores de gestión, servicios y apoyo a las actividades académicas.
- III. Que el artículo 52 de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador determina que la Universidad de El Salvador contará con un sistema de escalafón para su Personal Académico y Administrativo no docente, que contendrá la respectiva clasificación de los cargos, así como los criterios básicos para la aprobación de ascensos y estímulos por merecimiento del personal y los mecanismos para su promoción social y salarial, regulará además los deberes y derechos del personal, especialmente los relacionados con la capacitación constante; y que el mismo será aprobado o reformado por los dos tercios de los votos de la Asamblea General Universitaria a propuesta del Consejo Superior Universitario.
- IV. Que la actualización de la Universidad y el permanente incremento de su calidad académica, y responsabilidades administrativas demandan el establecimiento de reglas claras en la relación entre la Universidad y su personal Académico y Administrativo no docente, que garanticen el cumplimiento de sus responsabilidades y les permita encontrar en el desarrollo de su labor profesional la dignificación de su persona.
- V. Que de conformidad a los artículos 47 y 49 de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador, un reglamento regulará la carrera del personal académico y administrativo no docente, que contendrá las disposiciones pertinentes sobre el ejercicio y la evaluación de las funciones académicas y administrativas.

### **POR TANTO,**

En ejercicio de la autonomía Universitaria que confiere el artículo 61 de la Constitución de la República, los artículos 19 literal "c" y 52 inciso segundo de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador, a propuesta del Consejo Superior Universitario, por 49 votos favorables,

**ACUERDA** aprobar el siguiente:

## **REGLAMENTO GENERAL DEL SISTEMA DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

### **CAPITULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES**

### *Objeto*

**Art. 1.** -El objeto del presente Reglamento, es regular las relaciones laborales de la Universidad de El Salvador, que en adelante se denominará “La Universidad”, con su personal académico y administrativo no docente, a fin de garantizar la calidad de las funciones académicas y de apoyo administrativo y su constante superación, mediante la aplicación de un ordenado y sistemático escalafón, y la regulación de la carrera de su personal. En el presente Reglamento, cualquier alusión a personas, su calidad, cargo o función, manifestada en género masculino, se entenderá expresada igualmente en género femenino.

### *Fines*

**Art. 2.** - Son fines del presente Reglamento, normar:

- 1) El ingreso a la carrera del personal universitario académico y administrativo no docente con igualdad de opción a los puestos de trabajo, según las clases ocupacionales correspondientes;
- 2) Los principios para la determinación de la jerarquía, de los diferentes puestos de trabajo del personal académico y administrativo no docente de la Universidad;
- 3) La asignación equitativa de las funciones y responsabilidades típicas del personal académico y administrativo no docente, de acuerdo a su puesto de trabajo;
- 4) La profesionalización y tecnificación del personal académico y administrativo no docente, desde su ingreso a la carrera laboral universitaria;
- 5) La asignación del salario que corresponda a cada nivel jerárquico escalafonado así como las demás compensaciones a que hubiere lugar; y
- 6) La estabilidad en los puestos de trabajo, según los artículos 48 y 49 de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador.

### *Objetivos*

**Art. 3.** - La aplicación del presente Reglamento, tiene los siguientes objetivos:

- 1) Establecer los mecanismos y criterios de admisión a la carrera del personal académico y administrativo no docente de la Universidad;
- 2) Definir las clases y categorías que garanticen la correcta aplicación del escalafón;
- 3) Sentar las bases para garantizar una justa retribución según la naturaleza del trabajo y disposiciones del presente reglamento;
- 4) Enunciar los criterios que definan las exigencias necesarias que sirven de base para la regulación de la movilidad del personal académico y administrativo no docente dentro del escalafón;
- 5) Garantizar la permanencia o estabilidad del personal académico y administrativo no docente de la Universidad en los puestos de trabajo, de conformidad a las normas del presente reglamento;
- 6) Establecer el marco normativo para la evaluación del personal académico y administrativo no docente, que permita un mejor reconocimiento en el desarrollo de la labor académica y de apoyo administrativo;
- 7) Crear las instancias que administren el presente reglamento de manera correcta y transparente;
- 8) Garantizar el ejercicio de los derechos del personal Académico y Administrativo no docente así como el cumplimiento de sus obligaciones;
- 9) Crear un sistema de formación permanente del personal de la Universidad, para elevar el nivel científico, humanista y educativo, así como el técnico administrativo; y
- 10) Cualificar el desempeño del personal Académico y Administrativo no docente.

### *Ámbito de aplicación*

**Art. 4.** - El presente reglamento se aplicará al personal Académico y Administrativo no docente de la Universidad, que se encuentre en cualquiera de las situaciones siguientes:

- 1) Que labore a tiempo integral, tiempo completo o tiempo parcial, por medio de nombramiento en la Ley de Salarios, contratos de servicios personales permanentes y jornales;
- 2) Que ocupe cargos administrativos o de dirección en la Universidad, sin perjuicio de su cargo permanente; y
- 3) Que goce una beca autorizada por la autoridad competente.

Las disposiciones de este Reglamento no se aplicarán al personal Académico contratado por interinato, hora clase, servicios profesionales no personales o de consultoría.

### *Régimen Especial de Estabilidad*

**Art. 5.** - Para efectos de estabilidad laboral, no estarán comprendidos en el Sistema de Escalafón los siguientes cargos:

- 1) Rector, Vicerrectores, Fiscal General, Defensor de los Derechos Universitarios, Auditor Externo, Decanos y Vice Decanos;
- 2) Secretario General, Auditor Interno, Gerente General, Tesorero Institucional, Jefe de la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales, Director de la Editorial Universitaria, Directores o Jefes de los órganos de difusión de la Universidad y Jefe del organismo especializado encargado de establecer las cuotas de escolaridad estudiantil;
- 3) Fiscal Auxiliar, SubGerentes, Secretarios de las Secretarías del nivel central, Directores de Institutos, y Jefe de la Unidad Financiera Institucional; y
- 4) Secretarios de Facultades, Directores de Escuelas, Secretarios de Escuela y Jefes de Departamentos Académicos, Jefes de Planificación, Jefes de Proyección Social, Administradores Financieros y Académicos.

El período de gestión en los cargos mencionados en los numerales del 2 al 4 será el mismo que el del Rector y Decanos, respectivamente; pudiendo los organismos y funcionarios competentes renovar su nombramiento de conformidad a la ley.

El trabajador comprendido en la carrera y escalafón académico o administrativo que acepte un cargo de los excluidos en el Sistema de Escalafón tendrá derecho a gozar de licencia sin goce de sueldo en el cargo anterior y a regresar al mismo o a otro de igual o mayor categoría dentro de su clasificación escalafonaria al terminar sus funciones; el tiempo de servicio en esos cargos se computará como tiempo de servicio dentro del propio nivel escalafonario al cual pertenece el trabajador.

El presente régimen especial, no afecta el goce de los demás derechos regulados por este Reglamento.

### *Definiciones Generales*

**Art. 6.** - Para efectos de la correcta aplicación del presente Reglamento, se entenderá por:

- 1) Carrera del Personal Académico y Administrativo no docente: Es el proceso, mediante el cual los sujetos del presente sistema de escalafón desarrollan en forma permanente las funciones básicas de docencia, investigación y proyección social, así como la función de apoyo técnico y administrativo;
- 2) Personal Académico de la Universidad: Son los profesionales al servicio de ésta, en los campos de Docencia, Investigación y Proyección Social;
- 3) Personal Administrativo no docente de la Universidad: Son los trabajadores que desarrollan labores de gestión, servicios y apoyo a las actividades académicas;
- 4) Docencia Universitaria: Es el proceso de enseñanza-aprendizaje que desarrolla el personal académico en el contexto de las funciones básicas de la Universidad;
- 5) Calidad Académica: Es la excelencia del proceso educativo en relación con el logro de la Misión de la Universidad;
- 6) Tiempo Completo: Es la jornada laboral del personal que labora en la Universidad haciendo un total de cuarenta horas semanales. La jornada diaria puede ser establecida y modificada dependiendo de las necesidades del servicio que se presta, siempre que se observe la jornada semanal máxima;
- 7) Tiempo Integral: Es una modalidad de contratación en la cual el personal está al servicio exclusivo de la Universidad y no puede percibir otros ingresos dentro o fuera de la misma, excepto por premios científicos, literarios, derechos de autor y dietas legalmente aprobadas en cualquier organismo;
- 8) Tiempo Parcial: Es aquel en el cual el personal académico y administrativo no docente presta servicios a la Universidad por un tiempo menor a lo establecido para el personal a tiempo completo;
- 9) Año Sabático: Es el derecho de que goza el personal que desarrolla funciones académicas, después de cada seis años de labores ordinarias, para dedicarse durante el período de un año siempre al servicio de la Universidad, como actividad laboral principal a la ejecución de proyectos de investigación, recibir cursos de especialización o cualquier actividad diferente a la ordinaria, según los planes de la Facultad respectiva y de acuerdo al instructivo que al efecto emitirá el Consejo Superior Universitario;
- 10) Proyección Social: Es una de las funciones institucionales de la Universidad, a través de la cual el quehacer académico interactúa con la realidad social;
- 11) Investigación: Es la búsqueda sistemática de conocimientos científicos para conocer y transformar la realidad, considerada como totalidad;
- 12) Formación: Son los procesos educativos mediante los cuales se desarrollan actitudes, capacidades, hábitos, habilidades y destrezas generales;



- 13) Capacitación: Son procesos instruccionales mediante los cuales se desarrollan actitudes, capacidades, hábitos, habilidades y destrezas técnicas específicas de una especialidad determinada;
- 14) Actualización: Son procesos de capacitación en los cuales el personal académico o administrativo adquiere el conocimiento nuevo o vigente que se está desarrollando en su especialidad, para mejorar el desempeño de sus funciones; y
- 15) Unidades de Aprendizaje: Son los cursos, materias, módulos, unidades integradas o cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### *Fuentes de Derecho*

**Art. 7.** - En las relaciones de trabajo a que se refiere el presente reglamento, se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanados de las fuentes de Derecho Laboral siguientes:

- 1) La Ley Orgánica, los Reglamentos Universitarios y el Código de Trabajo;
- 2) Los que surjan del arreglo directo o del avenimiento entre los representantes institucionales y Sindicatos, en los conflictos colectivos de carácter económico;
- 3) Los consagrados por la costumbre de empresa; y
- 4) Los tratados Internacionales ratificados por El Salvador, los contratos colectivos y cualquier norma jurídica aplicable que no contravenga los principios de justicia social.

## CAPITULO II DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD

### *Sección Primera De los Derechos y Deberes en General*

#### *Derechos del Personal Académico y Administrativo no docente*

**Art. 8.** - Son derechos del Personal Académico y Administrativo no docente que trabaja en la Universidad, los siguientes:

- a) Ascender en el Escalafón, de acuerdo con las disposiciones del presente reglamento y las leyes respectivas;
- b) Recibir constantemente bajo programaciones cursos de formación, capacitación y actualización en áreas relacionadas con la función que desempeña;
- c) Abonar a su antigüedad, el tiempo que al servicio de la Universidad desempeñare en cargos administrativos o académicos de cualquier nivel de dirección y/o ejecución, fuesen éstos o no de elección de los organismos de gobierno de la Institución;
- d) Gozar anualmente de un período adicional de vacaciones remuneradas de veintidós días calendario a la finalización del año lectivo, comprendidos del 15 al 22 de diciembre y del 3 al 15 de enero de cada año;
- e) Ingreso automático, exención de pago de cuotas de matrícula y escolaridad y demás cuotas académicas legalmente establecidas, en la carrera que elijan los hijos del Personal Académico y Administrativo no docente, que labora como mínimo desde medio tiempo, siempre que cumpla con los requisitos legales y reglamentarios establecidos. Este derecho se gozará a partir del momento en que inicie la relación laboral con la Universidad, y se mantendrá vigente, no obstante retiro voluntario del personal después de diez años de servicio; o en caso de jubilación o muerte, después de tres años de servicio;
- f) En caso de disolución de la relación laboral por jubilación, fallecimiento, supresión de plaza o terminación de contrato, renuncia voluntaria e invalidez permanente, el miembro del Personal Académico o Administrativo no docente tendrá derecho a una prestación económica equivalente a un mes de salario por año trabajado desde su ingreso al servicio de la institución con base al último salario devengado. El pago de esta prestación será efectivo en el plazo mínimo de 60 días y máximo de 12 meses siguientes a la disolución de la relación laboral por las causas antes mencionadas;
- g) En el caso del Personal Académico, ser electo representante de su Facultad ante organismos universitarios, extra universitarios y en cargos de elección, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica y reglamentos de la Universidad; para el Personal Administrativo no docente, el derecho de representación y elección procederá sólo en los casos legal y reglamentariamente establecidos;

- h) Al pago por horas laboradas extraordinariamente, o a la remuneración adicional a que se refiere el artículo 94 del Reglamento General de la Ley Orgánica;
- i) Recibir el pago de los viáticos derivados del desempeño de su cargo, para realizar las labores encomendadas fuera de la sede en la que esté destacado;
- j) A permiso con goce de sueldo por dos horas diarias dentro de la jornada laboral para realizar cualquier nivel de estudios dentro o fuera de la Universidad, cuando no hubiere interferencias entre ambas actividades y siempre que estuviere nombrado o contratado a tiempo integral o tiempo completo;
- k) Que se le proporcione por parte de la institución los recursos necesarios para el buen desempeño de su labor;
- l) Asociarse libremente en las organizaciones sindicales o profesionales legalmente constituidas, para su crecimiento profesional y la defensa de sus intereses laborales, económicos o sociales;
- m) Participar activamente en la organización de la dependencia en que presta sus servicios, sin menoscabo de las competencias establecidas por la Ley;
- n) Recibir su salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecidos; sólo podrán hacerse los descuentos autorizados por la Ley;
- o) En el caso del Personal Administrativo no docente contar con la dotación de uniformes como mínimo cada año y como máximo cada dos años, beneficio que será extensivo al personal académico que requiere en el desempeño de su función alguna prenda de vestir especial como gabachas;
- p) Recibir la debida consideración y respeto en el trato de sus jefes inmediatos y demás miembros de la Comunidad Universitaria, evitando el maltrato de obra o palabra;
- q) Ser reinstalado en el cargo que ocupaba conservando sus derechos, en caso de ser separado del mismo sin causa justificada o sin el fiel cumplimiento de los procedimientos legales;
- r) En el caso de los directivos gremiales centrales legalmente elegidos, gozar de licencia por el tiempo necesario para que puedan desempeñar las misiones indispensables en el ejercicio de su cargo directivo;
- s) Gozar de:
  - a) Estabilidad en el cargo, de conformidad al artículo 48 y 49 de la Ley Orgánica de la Universidad;
  - b) Las remuneraciones conforme a su ubicación en la jerarquía escalafonaria;
  - c) Becas de conformidad al reglamento respectivo y abonar a su tiempo de servicio, lo que duren sus estudios como becario, cuando gozare de beca legalmente autorizada por la Universidad;
  - d) Licencias y asuetos, en la forma establecida en las leyes y reglamentos respectivos;
  - e) Las prestaciones establecidas en los seguros de salud y de vida, contratados por la Universidad;
  - f) Exención de pagos de matrícula y cuotas de escolaridad, cuando realice estudios de pre-grado y post-grado dentro de la Universidad;
  - g) Dos días de descanso remunerado por cada semana de trabajo, excepto en el caso, que voluntariamente haya aceptado un horario diario diferente a ocho horas laborales, siempre que se respete la semana laboral de cuarenta horas, o que se trate de trabajo remunerado adicionalmente;
  - h) Permiso para participar en actividades gremiales;
  - i) Permuta o traslado voluntario, con la finalidad de seguir estudios, mejorar sus condiciones de trabajo o por razones de conveniencia familiar, en armonía con las necesidades de la Institución;
  - j) Un año sabático cuando se trate de personal académico; y
  - k) Uso de los centros de recreación que deberá crear la Universidad a través del Consejo Superior Universitario;
  - t) Recibir información oportuna respecto a becas, premios y distinciones honoríficas, nacionales o internacionales y demás estímulos a que se hagan acreedores, así como de recibir el apoyo correspondiente para desarrollar proyectos culturales, académicos, científicos y sindicales en forma individual o colectiva;
  - u) Accesar a los servicios que presten los centros de desarrollo infantil que deberá crear la Universidad a través del Consejo Superior Universitario, para la atención de los hijos e hijas de los trabajadores; y
  - v) Los demás derechos que establezcan las leyes y los reglamentos.

*Deberes*

**Art. 9. -** Son deberes del Personal Académico y Administrativo no docente, los siguientes:

**A. Deberes del Personal Académico:**

- 1) Cumplir con sus tareas de docencia, investigación o proyección social, según el caso, dentro de los horarios y períodos que fijen las autoridades correspondientes;
- 2) Planificar, organizar y ejecutar las actividades inherentes al cargo que desempeña, de conformidad a los estándares de carga académica que se establezcan en la Universidad o la Facultad;
- 3) Asistir a las sesiones docente administrativas, cuando sean convocados para ello, dentro de su jornada de contratación;
- 4) Ampliar su cultura y perfeccionar su formación académica, técnica y científica, a través de la participación en programas de becas, desarrollo e intercambio académico y en el sistema de post-grado de la Universidad;
- 5) Recibir los cursos, seminarios y participar en toda actividad de capacitación en los que se le incluya;
- 6) Formar parte de comisiones, coordinaciones, representaciones y cualquier otra actividad de apoyo académico administrativo, para el que se le elija o designe y que sea de interés de la Facultad o la Universidad;
- 7) Conservar en buen estado los materiales y equipos a su disposición;
- 8) Participar en los procesos eleccionarios en que la Ley y los reglamentos establezcan la participación del Sector Académico; y
- 9) Los demás que establezcan las leyes y los reglamentos.

**B. Deberes del Personal Administrativo no docente:**

- 1) Cumplir las instrucciones que reciban del jefe inmediato superior en lo relativo al desempeño de sus labores; excepto cuando sea ilegal el acto u orden recibida, o vaya en contra de los derechos reconocidos para los miembros del personal administrativo no docente en el presente Reglamento;
- 2) Utilizar y conservar en buen estado los instrumentos, equipo, maquinarias y herramientas de propiedad de la Universidad, que estén a su cargo, sin que en ningún caso deban responder por el deterioro ocasionado por el uso natural de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor o el proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación;
- 3) Respetar las disposiciones emanadas de la Subgerencia de personal, en cuanto al uso y cuidado de uniformes;
- 4) Observar estrictamente todas las disposiciones concernientes a la higiene y seguridad ocupacional establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas; y las que indiquen los jefes inmediatos para seguridad y protección de los trabajadores en los lugares de trabajo; y
- 5) Los demás que establezcan la Ley y los reglamentos.

**C. Deberes del Personal Académico y Administrativo no docente:**

- 1) Defender la Autonomía Universitaria;
- 2) Asistir con autorización de su jefe inmediato, a cursos de capacitación con la periodicidad y características que se establezcan;
- 3) Denunciar ante los organismos competentes cualquier hecho constitutivo de infracción regulada en el Reglamento Disciplinario;
- 4) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente dentro de las instalaciones en que trabaje, peligran la integridad personal o los intereses de la Universidad o de sus compañeros de trabajo;
- 5) Asistir puntualmente a su trabajo y dedicarse a él durante las horas que corresponda a su jornada laboral, lo cual será controlado por mecanismos electrónicos con la supervisión y responsabilidad del jefe inmediato superior correspondiente;
- 6) Promover entre todos los miembros de la comunidad universitaria, la cultura del respeto y cuidado del patrimonio universitario;
- 7) Desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia en la forma, tiempo y lugares convenidos, con capacidad, honestidad y responsabilidad; y
- 8) Mantener siempre en su trato con la comunidad universitaria y población en general toda la consideración, cortesía y amabilidad debidas, respetando la integridad física y moral de los miembros de la comunidad universitaria.

### *Prohibición a la discriminación*

**Art. 10.** - Se prohíbe la discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, sindicalización, ascendencia nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación.

Los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de la formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de empleo.

### *Sección Segunda Derechos Especiales*

#### *Bonificación y Aguinaldo*

**Art.11.-** La Universidad reconocerá al personal académico y administrativo no docente, la bonificación y aguinaldo establecidos en los artículos 91 y 92 del Reglamento General de la Ley Orgánica, siendo su monto igual al monto del salario mensual.

En el caso del personal administrativo no docente, que su salario sea menor a cuatro salarios mínimos urbanos, recibirá la bonificación y aguinaldo por un monto equivalente a cuatro salarios mínimos urbanos.

Dichas prestaciones en los montos mencionados, se harán efectivas de acuerdo a la asignación presupuestaria para las mismas; mientras esto no suceda, se seguirán aplicando en la forma prevista en el artículo 92 del Reglamento General de la Ley Orgánica.

#### *Día del Trabajador Universitario*

**Art. 12.** - La Universidad reconocerá suspensión de labores al Personal Académico y Administrativo no Docente el día veintiséis de junio “Día del Trabajador Universitario”, asimismo proveerá de recursos económicos a quienes considere conveniente para se promuevan actos socio culturales en conmemoración de dicha fecha.

#### *Inversión en salud*

**Art. 13.** - La Universidad gestionará convenios nacionales e internacionales para tratamientos en salud preventiva y curativa según las necesidades del personal académico y administrativo no docente, así como todo extrabajador de la Universidad que se encuentre jubilado, su financiamiento será responsabilidad de la Institución tal como se establece en el artículo 91, literal “d” del Reglamento General de la Ley Orgánica. Esta prestación será extensiva a los hijos y padres de los trabajadores que no posean cobertura de seguridad social, previa verificación de dicha situación por la autoridad competente.

#### *Protección a la mujer embarazada*

**Art. 14.** - Se prohíbe a los jefes, destinar trabajadoras embarazadas a labores que requieran esfuerzos físicos o riesgos incompatibles con su estado. Se presume que cualquier labor que requiera esfuerzo físico o presente riesgo evidente, es incompatible con el estado de gravidez desde el inicio hasta el final del mismo.

Dichas trabajadoras deberán ser destinadas a tareas que no pongan en riesgo o peligro su condición ni la de su concepción, sin que ello implique desmejora de su salario y prestaciones sociales. De no poder ser asignadas a otro cargo apto a su condición, deberán crearse las condiciones para la asignación temporal de funciones diferentes a las inherentes a su cargo permanente.

#### *Estabilidad laboral de la mujer embarazada*

**Art. 15.** - Concluido el descanso post natal, la trabajadora se incorporará a sus labores, teniendo derecho a recibir orientación y/o capacitación, en caso que fuere necesario para la reinserción al desempeño de sus labores. Desde el inicio del estado de gravidez, independientemente del momento en que la trabajadora o la institución tengan conocimiento cierto de tal situación y hasta que concluya el descanso post natal, el despido o destitución aún precedido de la instrucción de informativo administrativo disciplinario, no producirán la terminación de la relación laboral de la trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo, pero aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino, hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.

#### *Derecho de lactancia*

**Art. 16.** - La trabajadora universitaria tendrá derecho a solicitar y que se le conceda una hora diaria de permiso para nutrir con su leche materna a su hijo recién nacido, desde el fin del descanso postnatal hasta

que cumpla seis meses; éste permiso diario podrá extenderse por períodos de tres meses hasta que el recién nacido cumpla un año, con la recomendación del respectivo pediatra; a solicitud de la trabajadora, el permiso podrá fraccionarse en dos períodos de treinta minutos.  
Tales permisos se considerarán como horas de trabajo y remuneradas como tales.

### CAPITULO III DE LA CARRERA DEL PERSONAL ACADÉMICO

#### *Sección Primera* *De la Administración de la Carrera del Personal Académico*

##### *Comité de Administración*

**Art. 17.** - Para el correcto cumplimiento del Escalafón del personal Académico, se instituirá en cada Facultad, un Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico, el cual se denominará “El Comité”. Estará integrado por seis miembros propietarios de los cuales tres representarán al Personal Académico, dos al sector estudiantil y uno al sector profesional no docente. Habrá igual número de suplentes, quienes sustituirán a los propietarios en caso de ausencia.

Los integrantes del Comité en la primera reunión de trabajo que realicen, designarán de su seno al Coordinador y Secretario, lo cual se hará constar en acta.

La calidad de miembro del Comité es incompatible con el de miembro de la Junta Directiva de la Facultad, Decano, Vice Decano, Secretario de la Facultad, Director y Secretario de Escuela o Jefe de Departamento.

En caso que algún sector no haya elegido a sus representantes ante el Comité o no asistan a las reuniones, éste podrá funcionar, tomar decisiones y hacer propuestas con un mínimo de tres de sus miembros.

##### *Requisitos*

**Art. 18.** - Para ser elegido miembro del Comité, se deberán reunir los requisitos siguientes:

- 1) Los establecimientos en el artículo 15 de la Ley Orgánica de la UES;
- 2) Capacidad y responsabilidad notoria; y
- 3) No haber sido sancionado por infracción conforme al Reglamento Disciplinario de la UES.

##### *Elección de los miembros del Comité*

**Art. 19.** - Los miembros del personal Académico y del sector profesional no docente serán electos conforme lo establece el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UES.

Los miembros del Sector Estudiantil serán electos en Asamblea de Representantes de Grupos de clase de sus correspondientes Facultades.

Para efecto de elegir a los representantes del sector estudiantil ante el Comité, la Asamblea de representantes, sesionará en primera convocatoria con la mitad más uno de los representantes de Grupos de clase electos y con el treinta por ciento en segunda convocatoria, en ambos casos tomará decisiones con la mitad más uno de los presentes.

##### *Período de Funciones*

**Art. 20.** - Los miembros del Comité serán elegidos a más tardar la primera quincena del mes de noviembre y tomarán posesión de sus cargos en la tercera semana del mes de enero siguiente, durarán en sus funciones dos años y podrán ser reelegidos por una vez más en forma consecutiva. Cuando alguno de sus miembros faltare por renuncia u otro impedimento, el Decano notificará al sector que pertenece para la elección del sustituto.

##### *Atribuciones*

**Art. 21.** - El Comité de cada Facultad, tendrá las atribuciones siguientes:

- 1) Administrar todo lo relativo al ingreso, evaluación y promoción del personal académico, así como la selección del personal interino; y proponer lo pertinente a la Junta Directiva;
- 2) Coordinar los procesos de selección del personal académico, cuando por méritos obtenidos sean objeto de distinciones honoríficas por organismos Universitarios;
- 3) Revisar cada año los resultados de la evaluación del personal académico y someterlo a consideración de la Junta Directiva correspondiente para su respectiva promoción; y

- 4) Velar por el cumplimiento de sus propuestas de clasificación del personal académico y la divulgación del presente Reglamento.

Para el mejor desempeño de las funciones de los representantes académicos y estudiantes ante el Comité, las Juntas Directivas de las respectivas Facultades deberán prestar las facilidades necesarias, en cuanto a la adecuación de la carga académica y la aprobación de grupos especiales y pruebas diferidas, respectivamente. Las autoridades de cada Facultad tomarán las medidas necesarias para el funcionamiento del Comité, debiendo proveer del recurso humano e infraestructura necesaria.

### *Sección Segunda*

#### *Ingreso a la Carrera del Personal Académico*

##### *Ingreso*

**Art. 22.** - El ingreso a la carrera del Personal Académico, se aplicará para aquellas personas que llenen los requisitos exigidos por la Ley Orgánica y estará condicionado al rendimiento satisfactorio de las pruebas, y el cumplimiento de los requisitos señalados en este reglamento.

Dicho ingreso y la adjudicación de puestos de trabajo vacantes se otorgará mediante concurso de oposición, sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 34 del presente reglamento.

##### *Concurso por oposición*

**Art. 23.** - Los concursos de ingreso por oposición se desarrollarán de conformidad al siguiente procedimiento, tendrán una duración entre 30 y 60 días hábiles y comprenderán las etapas siguientes:

- 1) Integración y designación del tribunal evaluador de concursantes, que se denominará Tribunal Evaluador;
- 2) Convocatoria Pública;
- 3) Recepción de documentos;
- 4) Revisión de documentos y verificación;
- 5) Proceso de evaluación;
- 6) Resolución del tribunal evaluador; y
- 7) Propuesta de nombramiento del o los candidatos por parte del Comité, ante Junta Directiva de la respectiva Facultad.

##### *Convocatoria*

**Art. 24.** - La convocatoria del concurso la hará el Decano por acuerdo de la Junta Directiva. La publicación de la convocatoria deberá hacerse en uno de los periódicos de mayor circulación en el país, en ésta deberá incluir los siguientes datos:

- 1) Nombre y especificación del puesto de trabajo y de la unidad correspondiente;
- 2) Requisitos y cualidades especiales exigidas al candidato
- 3) Asignación de salario del puesto de trabajo;
- 4) Documentación que deben presentar;
- 5) Tipo de nombramiento o contratación; y
- 6) Lugar y fecha para la presentación de los documentos.

El Decano informará además al Comité sobre la convocatoria para el desarrollo y coordinación del proceso de selección.

##### *Recepción de solicitudes*

**Art. 25.** - La recepción de solicitudes y documentos se hará por la Secretaría de la Facultad, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la publicación, debiendo hacer constar en registro especial el día y la hora en que se recibió cada expediente, entregando constancia de la documentación recibida a cada aspirante; los documentos recibidos serán remitidos inmediatamente al Tribunal Evaluador para que inicie el proceso.

No se recibirán solicitudes con documentos incompletos o fuera de la fecha establecida.

##### *Tribunal de evaluación*

**Art. 26.** - El Tribunal Evaluador estará integrado por tres miembros propietarios y tres suplentes del personal académico de la Escuela, Departamento, Sección o Área académica respectiva, electos por el personal de la misma y ratificada por el Comité.

El tribunal de evaluación cesará en sus funciones al finalizar el proceso para el cual fue nombrado; salvo que se diera el caso del Art. 31 de este reglamento.

#### *Requisitos para el Tribunal Evaluador*

**Art. 27.** - Los miembros del Tribunal Evaluador deberán reunir los requisitos siguientes:

- 1) No ser cónyuge ni pariente comprendido dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de ninguno de los concursantes;
- 2) Acreditar experiencia académica en el área; y
- 3) No ser miembro del Comité ni de Junta Directiva de la Facultad.

#### *Evaluación de los aspirantes*

**Art. 28.** - Para evaluar a los candidatos a ingresar a la carrera del personal académico, se tomará en cuenta los siguientes aspectos:

- 1) Hoja de Vida;
- 2) Someterse a una prueba psicológica y exámenes médicos pertinentes;
- 3) Capacidad y experiencia académica en Docencia, Investigación y Proyección Social. Para optar a la Categoría PU I, no será indispensable la experiencia académica; y
- 4) Cumplir con los requisitos que demande la unidad solicitante.

#### *Aspectos a evaluar*

**Art. 29.** - Los aspectos a evaluar son:

- a. Hoja de Vida

La Hoja de Vida será evaluada tomando en cuenta:

- 1) Estudios realizados debidamente acreditados;
- 2) Méritos y servicios profesionales y académicos;
- 3) Trabajo de investigación publicados, cuando sean requeridos;
- 4) Experiencia profesional y laboral comprobable; y
- 5) Referencias personales.

- b. Capacidad y experiencia académica

La capacidad y experiencia académica en docencia, investigación y proyección social, se evaluará sobre lo siguiente:

- 1) Conocimiento y dominio de la especialidad;
- 2) Habilidad docente;
- 3) Experiencia en investigación y/o en proyección social; y
- 4) Otros que la especialidad requiera.

Cada aspecto será evaluado y ponderado de acuerdo a lo que se establezca previamente por el tribunal de evaluación. En caso de empate entre concursantes, el Comité determinará el mecanismo final de selección.

#### *Notificación de resultados.*

**Art. 30.** - El tribunal de evaluación notificará al Comité los resultados obtenidos en la evaluación a más tardar tres días después de finalizado el proceso de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 de este reglamento, a su vez, el Comité informará a la Junta Directiva de la Facultad, quien será la responsable de notificar a los participantes los resultados dentro de ocho días hábiles, por medio del Secretario de la Facultad.

Todo concursante que haya ganado el concurso de oposición, tendrá derecho a los puntos de la escala de calificación escalafonaria asignados en esa Categoría correspondiente a la plaza ganada.

#### *Recursos*

**Art. 31.** - Las resoluciones del Tribunal de Evaluación admitirán los recursos de revisión y apelación.

La revisión se podrá interponer ante el mismo tribunal dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de los resultados, quien deberá resolver dentro de los 3 días hábiles siguientes.

Si subsistiera la inconformidad, el interesado podrá interponer el recurso de apelación para que conozca el Comité de Administración; el recurso se presentará en la Secretaría de la Facultad en los 3 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución de revisión, debiendo resolver el Comité de Administración en los cinco días hábiles siguientes con vista del expediente, notificando los resultados al recurrente.

La resolución de la apelación no admitirá más recursos.

#### *Derecho preferente y nombramiento*

**Art. 32.** - Toda vacante que se produzca en una unidad, Escuela, Departamento o Área; deberá cubrirse preferentemente mediante la promoción del personal académico de la misma Facultad o de la Universidad. Si no hubiere personal nombrado en la unidad que cumpliera con los requisitos que exige el cargo, éstas podrán optar según sus necesidades a nombrar personal interino, que durará en sus funciones durante un ciclo académico y proceder de inmediato a convocar a un concurso de oposición.

#### *Reingreso a la Carrera Académica*

**Art. 33.** - Todo académico que haya ejercido la docencia en la Universidad como mínimo 5 años consecutivos y hubiere terminado su relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, podrá optar a reingresar al ejercicio docente en el caso que la Universidad requiera el recurso académico, sin someterse a concurso de oposición previo análisis y dictamen del Comité.

Tendrá derecho a reingresar a la categoría que ocupaba, según el Registro Escalafonario.

#### *Concurso desierto*

**Art. 34.** - Si no se presentaren candidatos o ninguno llenare los requisitos mínimos establecidos, el Comité solicitará a Junta Directiva declare desierto el concurso; y se nombrará a un docente de manera interina conforme lo establece el inciso segundo del Art. 32 del presente reglamento, cuyas funciones en el cargo no excederán a un ciclo académico.

## CAPITULO IV DEL ESCALAFON DEL PERSONAL ACADEMICO

### *Sección Primera Del Escalafón*

#### *Estructura del Escalafón*

**Art. 35.** - Los puestos de trabajo del personal académico, estarán estructurados en una clase, que se denominará “Profesor Universitario” y se abreviará “PU”, la cual se dividirá en cuatro categorías con un orden jerárquico ascendente en sentido vertical, identificadas como I, II, III y IV.

#### *Registro Escalafonario*

**Art. 36.** - El Registro Escalafonario de la Universidad, estará a cargo de la Unidad de Recursos Humanos adscrita a la Vicerrectoría Administrativa, la cual tendrá las atribuciones siguientes:

- 1) Llevar y mantener actualizado el registro escalafonario centralizado de la Universidad, en el que se asentará la información personal de los inscritos relacionada con el desempeño profesional y laboral;
- 2) Colaborar con el Comité de cada Facultad, en lo correspondiente al registro de los docentes;
- 3) Proporcionar la información que le sea solicitada por el Comité de cada Facultad respecto de los inscritos; y
- 4) Emitir los atestados correspondientes cuando el caso lo amerite.

### *Sección Segunda De la Escala de Calificación Escalafonaria*

#### *Aspectos a Calificar*

**Art. 37.** - Para efecto de aplicación del escalafón se establece los siguientes aspectos a calificar:

- 1) Labor Académica
- 2) Tiempo de Servicio
- 3) Capacitación Didáctica-Pedagógica
- 4) Proyección Social
- 5) Especialización
- 6) Investigación y Publicaciones
- 7) Seguimiento Curricular

A cada uno de los aspectos anteriores se les asignará un puntaje determinado debiendo obtenerse el total de puntos asignados como mínimo para pertenecer a dicha categoría, según lo establece la Tabla Escalafonaria.



Para que un académico sea promovido a una categoría superior deberá cumplir con el puntaje requerido en todos los aspectos a calificar, a excepción del Tiempo de Servicio; en cuyo caso deberá cumplir con las condiciones especiales establecidas en este reglamento.

#### *Labor Académica*

**Art. 38.** - El aspecto labor Académica, se refiere al trabajo desarrollado por el docente en el desempeño de sus funciones, y su evaluación se efectuará de acuerdo a las normas establecidas en los Manuales Operativos mencionados en el artículo 50 de este Reglamento.

La evaluación de la labor académica será con nota comprendida de 1 a 10 y se realizará anualmente.

La nota de evaluación requerida en este aspecto para promoción será igual o mayor de siete, según se establece para cada categoría.

Cuando no se obtuviere la nota mínima de promoción, ésta no se tomará en cuenta para obtener el promedio general de notas, así mismo no se computará dicho tiempo de servicio, para el fin escalafonario.

Para optar a una categoría superior, el académico deberá haber obtenido como promedio de sus notas de evaluación, en el aspecto "Labor académica", las siguientes:

Para optar a PU-II tener como promedio de sus notas de evaluación en el tiempo de servicio como PU-I una nota igual o mayor a siete (7.00)

Para optar a PU-III tener como promedio de sus notas de evaluación en el tiempo de servicio como PU-II una nota igual o mayor a siete punto cinco (7.5)

Para optar a PU-IV tener como promedio de sus notas de evaluación en el tiempo de servicio como PU- III una nota igual o mayor a ocho (8.00).

Para efecto del puntaje a asignarse por las notas de evaluación en la Escala de Calificación del Escalafón éste se obtendrá multiplicando por 0.50 la nota obtenida cada año por el académico, siempre que ésta fuese mayor o igual a 7.00.

El puntaje obtenido será acumulativo.

No obstante lo establecido en la Escala de Calificación del Escalafón como puntaje necesario en la Labor Académica para pertenecer a las distintas categorías; cuando un académico tuviese dos años de servicio en una categoría y en ambos años hubiese obtenido notas de evaluación igual o mayor a 9.5; se promoverá a la categoría superior siempre que tuviese cuando menos un 20% adicional a puntaje exigido en los otros aspectos en dicha categoría, a excepción de los años de servicios que no será necesario.

#### *Tiempo de Servicio*

**Art. 39.** - El tiempo de servicio comprende la acumulación de años trabajados a partir de la fecha de ingreso a la carrera del personal académico y sucesivamente los que permanezcan dentro de una misma categoría correspondiendo 2 años a cada categoría.

Cada año es equivalente a un máximo de dos (2) puntos a efectos de totalizar los puntos correspondientes a cada nivel jerárquico; para el personal nombrado a tiempo parcial se aplicará este puntaje en forma proporcional. Una vez completado el número de puntos necesarios para pasar a la categoría inmediata superior, para efectos de promoción no se tomará en cuenta más puntos por los años que debe permanecer en la misma categoría mientras reúne el mínimo de puntos exigibles en los otros aspectos. No obstante serán acumulables en la categoría inmediata superior.

El tiempo de servicio por sí solo no hará surgir el derecho a ser promovido al siguiente nivel siendo necesario haber alcanzado el puntaje mínimo a que se refiere el inciso tercero del artículo 38 de este reglamento.

El académico que se encuentre ubicado en una categoría determinada pero que por méritos académicos obtenga el puntaje mínimo de cada aspecto a calificar y el puntaje total correspondiente a una categoría superior, será escalafonado en esta última sin tomar en cuenta el tiempo de servicio.

Si un académico no obtuviere el promedio exigido de sus notas de evaluación para pasar a una categoría superior, después de 3 años de servicio en una categoría determinada, deberá hacer un año más sobre dichos tres años por cada ½ punto de promedio no alcanzado y se promoverá toda vez que obtenga un promedio general de sus notas en esa categoría igual o mayor a 7.00.

El académico que ingrese a la carrera docente mediante concurso de oposición puede ser promovido a una categoría superior, aunque no cumpla con el tiempo de servicio necesario establecido en la Escala de Calificación Escalafonaria, toda vez que por los méritos académicos cumpla con el puntaje total

correspondiente a esa categoría, para lo cual deberá tener al menos un 20% adicional del puntaje establecido en los otros aspectos de la Escala de Calificación. Se da por sentado que al ingresar a una categoría determinada el académico tiene ganado el puntaje de la Labor Académica establecida para esa categoría.

Se establece como condición mínima de tiempo de servicio que debe cumplir dicho académico la siguiente:

- a) Si ingresó como académico docente PUII para ser promovido a la categoría PUIII, dos años de servicio
- b) Si ingresó como académico docente PUIII para ser promovido a la categoría PUIV; tres años de servicio

Del total de los años de servicio mínimo aquí establecidos será obligatorio que dos de dichos años se realicen en la categoría de la cual será promovido

En este caso, será necesario para promocionar al académico que todas sus notas de evaluación sean igual o mayor de 8.50.

Si el académico no cumpliera con estas condiciones de excepción, se le incorporará al Sistema General del Escalafón, debiendo cumplir por consiguiente con todas las disposiciones establecidas en él.

#### *Capacitación Didáctico-pedagógica*

**Art. 40.** - La capacitación didáctico-pedagógica comprende la aprobación de cursos de formación docente y/o investigación, según el caso, recibidos dentro de los planes de capacitación impartidos por la Universidad u otro organismo o institución nacional o internacional de reconocido prestigio.

Se asigna un valor de un (1) punto por cada curso de 40 horas y proporcionalmente a los cursos de mayor duración tomando como base de medida la asignación de ½ punto por cada 20 horas adicionales.

El académico que obtenga el título de Maestría o Diplomado en Docencia Universitaria tendrá derecho a 8 puntos.

En las categorías de la clase Profesor Universitario, que de acuerdo al reglamento se permita el ingreso por concurso de oposición a personal no inscrito en el registro escalafonario, se admitirá llenar este requisito por medio de cursos de capacitación servidos por otras instituciones legalmente establecidas y de reconocido prestigio.

#### *Proyección Social*

**Art. 41.** - La Proyección Social se refiere a la participación del académico en actividades planificadas por la Universidad o cada Facultad con el propósito de poner a los miembros de la comunidad universitaria en contacto con la realidad para obtener una toma de conciencia sobre la problemática social salvadoreña e incidir en su solución.

La participación en esta clase de actividades dará derecho a obtener un puntaje para cada categoría según sea la profundidad del trabajo, su amplitud y tiempo de ejecución. Los Manuales establecerán el nivel de puntaje que cada actividad tendrá.

Podrá considerarse como Proyección Social la labor adicional a la que corresponde a su cargo principal, que el académico desarrolle para la Universidad sin devengar ningún pago por ello.

#### *Especialización*

**Art. 42.** - En el aspecto especialización se califica la obtención o posesión de un grado académico y/u otro tipo de formación no formal relacionados con el carácter de especialización con su área profesional y que sea aplicable en su área de enseñanza, debidamente comprobados y obtenidos en Instituciones Nacionales o Internacionales de reconocido prestigio, adicionales al grado académico mínimo exigido para el ingreso a la carrera del personal académico.

Dependiendo de la naturaleza de los estudios acreditados, la ponderación en puntos será como sigue:

- 1) Doctorados con carácter de Post-Grado: 12 puntos
- 2) Maestría: 10 puntos
- 3) Cursos de 181-240 horas hasta un máximo de tres cursos: 2 puntos cada uno
- 4) Cursos de 141-180 horas hasta un máximo de tres cursos: 1.5 puntos cada uno
- 5) Cursos de 101-140 horas hasta un máximo de tres cursos: 1.0 punto cada uno
- 6) Cursos de 60-100 horas hasta un máximo de tres cursos: 0.5 puntos cada uno.

El puntaje máximo obtenible en este aspecto en cada categoría se puede obtener mediante Maestría o Doctorado y en su defecto mediante la combinación de uno o más estudios comprendidos en los numerales del 2 al 6.

### Investigación y Publicaciones

**Art. 43.** - El aspecto Investigación y publicaciones valora el trabajo científico que el académico estuviere realizando o hubiere sido difundido a través de publicaciones autorizadas por la Universidad o en reconocidos medios científicos de difusión nacional o internacional.

Cada Facultad establecerá los manuales que definan los criterios para asignar el puntaje a las investigaciones y publicaciones; dichos manuales deberán ser aprobados por el Consejo Superior Universitario a propuesta del Consejo de Investigaciones Científicas de la UES.

El puntaje establecido se hará tomando en cuenta su profundidad o rigor, amplitud y tiempo de realización.

### Seguimiento curricular

**Art. 44.** - El seguimiento curricular equivale a:

- 1) La obtención de otro grado académico de los regulados por la Ley de Educación Superior adicional al de su especialización: tres (3) puntos.
- 2) Otros estudios realizados dentro de su quehacer académico, entre de 20 a 60 horas no considerados en los aspectos anteriores; teniendo cada uno de ellos un puntaje de cero punto cinco (0.5) puntos hasta alcanzar un puntaje máximo de dos (2) puntos;
- 3) Participación responsable en otros servicios universitarios no considerados en los aspectos anteriores como: coordinadores Generales o Docentes Directores de Procesos de Graduación; coordinadores de asignatura, de área, de sección, y de carrera; participación en comisiones especiales, organismos de gobierno universitario y cualquier otra representación institucional con carácter ad-honorem siguiendo los procedimientos participativos y legales para la respectiva designación y debidamente documentada; se asignará un (1) punto por cada servicio universitario independiente del tiempo de duración.
- 4) Asistencia con carácter Institucional a eventos académicos nacionales e internacionales: medio punto (0.5) por asistencia hasta un máximo de dos (2) puntos.
- 5) Ponencias de carácter nacional e internacional: un (1) punto por ponencia, hasta un máximo de 3 puntos.
- 6) Menciones y Distinciones Honoríficas por méritos profesionales, académicos y universitarios otorgados por instituciones o universidades de reconocido prestigio nacional y/o internacional: medio (0.5) punto por distinción hasta un máximo de un (1) punto.
- 7) En el aspecto idiomas se valora el dominio de uno o varios idiomas extranjeros adicionales al castellano: un (1) punto.

Todos los puntajes son acumulativos, y el puntaje mínimo exigido es el señalado en la Escala de Calificación Escalafonaria.

### Escala de calificación escalafonaria

**Art. 45.** - El detalle de las categorías escalafonarias, los aspectos a calificar y el puntaje mínimo necesario para adquirir el derecho a ingresar a cada categoría, se establecen en la siguiente Escala de Calificación Escalafonaria.

CLASE/CATEGORÍA	PUI	PUII	PUIII	PUIV
ASPECTOS	Ganar Concurso De Oposición			
Labor Académica		10	20	30
Tiempo de Servicio		4	8	12
Capacitación Didáctica-Pedagógica		3	6	8
Proyección Social		3	6	9
Especialización		2	8	12
Investigación y Publicación		1	5	9
Seguimiento Curricular (Idioma)		2	4	6
TOTALES		25	57	86

Los puntajes contenidos en ella son acumulables.

### Actualización del Registro Escalafonario

**Art. 46.** - Los Comités de las diferentes Facultades, de acuerdo a los procedimientos establecidos en este reglamento, remitirán la información necesaria, para que la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad

actualice dentro de los primeros tres meses de cada año la inscripción en el registro escalafonario de cada uno de los académicos inscritos, debiendo notificárseles por escrito su nueva situación dentro del referido registro, así como los movimientos salariales a que hubiere lugar los que podrán operar a partir de la fecha de la mencionada notificación.

*Escala de Salarios*

**Art. 47.** - A la entrada en vigencia del presente reglamento, o en el momento que se establezca en las disposiciones pertinentes, se iniciará la aplicación del escalafón con base en la siguiente Escala de Salarios:

CLASE	CATEGORIA	SALARIO \$
PROFESOR UNIVERSITARIO	I	1,300.00
PROFESOR UNIVERSITARIO	II	1,600.00
PROFESOR UNIVERSITARIO	III	2,000.00
PROFESOR UNIVERSITARIO	IV	2,400.00

*Ajuste periódico*

**Art. 48.** - Los valores monetarios de la escala salarial a que se refiere el artículo anterior, deberán ser ajustados cada año tomando como parámetro el Índice de Precios al Consumidor, debiendo incorporarse los cambios resultantes de ese ajuste en el Anteproyecto de Presupuesto de la Universidad.

Todo aumento de sueldos que de manera general se apruebe para todos los empleados públicos por decreto legislativo o ejecutivo, incrementará de manera automática los salarios aprobados para cada nivel escalafonario.

*Sección Tercera*

*Requisitos exigidos al Personal Académico para ocupar los diferentes puestos, naturaleza del trabajo y evaluación*

*Requisitos mínimos para el Personal Académico*

**Art. 49.** - Sin perjuicio de las disposiciones relativas al concurso de oposición para el personal de nuevo ingreso a la carrera del Personal Académico, además de los requisitos establecidos por la Ley de Educación Superior y la Ley Orgánica, el personal en servicio, deberá cumplir con los requisitos ponderados para cada puesto escalafonario, establecidos en la Escala de Calificación Escalafonaria.

*Manuales necesarios para la correcta aplicación del escalafón*

**Art. 50.** - Para la correcta aplicación del escalafón del personal académico existirán los siguientes manuales operativos aprobados por el Consejo Superior Universitario:

- 1) Manual de descripción de puestos y funciones del Personal Académico;
- 2) Manual de evaluación del desempeño
- 3) Manual para la determinación de la carga laboral del personal académico, según la clasificación escalafonaria y tipo de nombramiento o contratación.

#### *Recursos*

**Art. 51.** - De los dictámenes, propuestas o resoluciones del Comité, se podrá interponer los recursos que establecen los artículos 99 al 103 del Reglamento General de la Ley Orgánica.

#### *Evaluación del personal académico*

**Art. 52.** - La calificación del aspecto labor académica tendrá como base la evaluación del desempeño de los miembros del Personal Académico que se realizará anualmente. La evaluación la dirigirá el Decano en coordinación con el Comité de cada Facultad y tomará en cuenta además de los aspectos determinados en el presente reglamento, la evaluación realizada por tres partes: Director de Escuela o Jefe de Departamento o Área, Estudiantes y Auto evaluación con ponderación del 33.3% cada una, basados en la equidad; según los procedimientos operativos determinados en el manual respectivo.

El Comité coordinará el examen de la situación de cada miembro del personal académico, para la valoración y asignación de puntos en los factores restantes.

Para el caso de los miembros del Comité, la evaluación será administrada por la Junta Directiva de cada Facultad.

#### *Sección Cuarta*

#### *Formación, Capacitación y Actualización Académica*

#### *Obligación de la Universidad*

**Art. 53.** - La Universidad está obligada a formar, capacitar y actualizar permanentemente a su personal académico, entendiéndose dichas funciones como se definen en los numerales 12, 13 y 14 del artículo 6, del presente Reglamento.

#### *Responsabilidad institucional*

**Art. 54.** - Los Decanos y Juntas Directivas de la Facultad respectiva, serán responsables de garantizar la participación igualitaria de su personal académico en programas de formación, capacitación y actualización académica. Estos programas deben realizarse en la Universidad preferentemente, o en instituciones nacionales o extranjeras de reconocido prestigio.

Las respectivas Facultades gestionarán ante las correspondientes autoridades de la Universidad, organismos nacionales o internacionales, la subvención de becas internas y externas, de acuerdo a las necesidades de la Facultad y a la capacidad académica científica del personal, según el reglamento de becas de la Universidad de El Salvador.

### CAPITULO V

#### DE LA CARRERA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NO DOCENTE

#### *Sección Primera*

#### *De la Administración de la Carrera del Personal Administrativo No Docente*

#### *Niveles jerárquicos de participación*

**Art. 55.** - Sin perjuicio de lo regulado por la Ley Orgánica y los reglamentos en relación a los funcionarios y organismos de gobierno con competencia respecto de las acciones de personal administrativo no docente, para efectos del presente reglamento se establecen los siguientes niveles en la toma de decisiones:

- 1) Nivel Institucional: Ejerce la competencia legal para el nombramiento y contratación del personal administrativo no docente y demás acciones inherentes a dicho personal; y
- 2) Nivel Consultivo: Es responsable de la correcta aplicación del presente reglamento en lo relativo al personal administrativo no docente, con la participación de instancias del nivel institucional y de la representación de los trabajadores.

#### *Nivel Institucional*

**Art. 56.** - En la administración de la carrera del Personal Administrativo no Docente, participan en el ámbito de sus competencias, los siguientes funcionarios y organismos universitarios:

- 1) En las Oficinas Centrales: Rectoría, Vicerrectoría Administrativa, el Jefe de la Unidad respectiva y la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad.

- 2) En las Facultades: La Junta Directiva, si se trata de personal cuya relación de trabajo se establece con base a contrato de prestaciones de servicios personales; el Decano, el Jefe de la unidad respectiva y el Coordinador de Recursos Humanos de la respectiva Facultad, cuando se trate de personal nombrado por Ley de Salarios.

#### *Nivel Consultivo*

**Art. 57.** - El nivel consultivo está formado por los entes encargados directamente de la correcta aplicación de la carrera y el escalafón del Personal Administrativo no docente, participa desarrollando los procesos a que se refiere el presente reglamento y haciendo propuestas para la toma de decisiones en el nivel institucional. Lo constituyen las siguientes instancias:

- 1) A nivel general: Una Comisión de Administración de la Carrera del Personal Administrativo no Docente.
- 2) A nivel específico: Un Comité Local de Evaluación en Oficinas Centrales y en cada una de las Facultades.

#### *De la Comisión de Administración de la Carrera del Personal Administrativo no Docente*

**Art. 58.** - La Comisión de Administración de la Carrera del Personal Administrativo no Docente, que se denominará "La Comisión", tendrá competencia a nivel general de la Universidad y estará integrada por:

- 1) El Vicerrector Administrativo o su delegado;
- 2) El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad, o su delegado;
- 3) El Fiscal General o su delegado; y
- 4) Un representante legal o su delegado, del Sindicato de Trabajadores mayoritario en la Universidad.

Los miembros de dicha Comisión pertenecerán a ésta por el período que duren en sus funciones, y no podrán ser simultáneamente miembros de los Comités Locales de Evaluación; excepto en el caso de los numerales 1 al 3, tratándose de la unidad de la cual son Jefes.

#### *De los Comités Locales de Evaluación*

**Art. 59.** - En las Oficinas Centrales y en cada una de las Facultades, los Comités Locales de Evaluación estarán integrados de la siguiente manera:

- 1) En las Oficinas Centrales:
  - a) Un Delegado de la Unidad de Recursos Humanos;
  - b) El Jefe de la Unidad o Jefe de Línea Presupuestaria respectiva;
  - c) El Jefe Inmediato; y
  - d) Un Trabajador de la Unidad, designado por mayoría de los miembros de la Unidad;
- 2) En las Facultades:
  - a) El Coordinador de Recursos Humanos de la Facultad;
  - b) El Jefe de Unidad;
  - c) El Jefe inmediato; y
  - d) Un trabajador de la Unidad, designado de la forma indicada en el numeral anterior;

Respecto de las diferentes acciones del personal, los miembros indicados en los literales del "b" al "d" de ambos numerales, variarán de conformidad a la Unidad organizativa directamente interesada. En todo caso será convocado un miembro del Sindicato de Trabajadores mayoritario en la Universidad, en carácter de observador.

#### *Atribuciones de la Comisión de Administración de la Carrera del Personal Administrativo no Docente*

**Art. 60.** - La Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- 1) Administrar la aplicación del Escalafón del Personal Administrativo No Docente, promoviendo los instrumentos técnicos en lo relativo a la evaluación y promoción del personal;
- 2) Definir políticas que faciliten la aplicación del Escalafón del Personal Administrativo no Docente;
- 3) Dirimir conflictos que se generen en los Comités Locales;
- 4) Presentar al Consejo Superior Universitario la necesidad financiera que implique la movilidad escalafonaria, para su inclusión en el Anteproyecto de Presupuesto de la Universidad; y
- 5) Verificar que los procedimientos de capacitación sean constantes y en las áreas que se definan como prioritarias para la Institución.

#### *Atribuciones de los Comités Locales de Evaluación*

**Art. 61.** - Los Comités Locales tendrán las siguientes atribuciones:

- 1) Convocar al Proceso Evaluativo a través de la Vice Rectoría Administrativa, en caso de Oficinas Centrales y del Decano de cada Facultad en el mes de enero de cada año;
- 2) Evaluar y ubicar en las Categorías a todo el Personal Administrativo no Docente calificado de acuerdo a las normas respectivas;
- 3) Presentar a la Vice Rectoría Administrativa, en caso de Oficinas Centrales y al Decano de cada Facultad los resultados de la evaluación del Personal Administrativo no Docente y la propuesta de calificación escalafonaria;
- 4) Velar por el cumplimiento de sus propuestas de clasificación escalafonaria ante las Autoridades competentes. En el caso de las Facultades lo harán ante el Decano y en Oficinas Centrales ante la Vice – Rectoría Administrativa; y
- 5) De los resultados del proceso evaluativo y sus propuestas enviarán copia a la Comisión, para que éstos supervisen la inclusión de la demanda financiera en el presupuesto anual o que se busquen los recursos necesarios para su financiamiento.

Este proceso evaluativo se desarrollará en los meses de enero y febrero de cada año y sus resultados serán remitidos a más tardar la primera quincena del mes de marzo ante la Comisión, para que ésta presente la necesidad financiera ante los organismos competentes que elaborarán el presupuesto.

#### *Período de Funciones*

**Art. 62.** - Los miembros que por designación forman parte de la Comisión y los Comités Locales serán nombrados en la primera semana hábil del mes de diciembre y tomarán posesión de su cargo la primera semana hábil del mes de enero del siguiente año. Sus integrantes durarán en sus cargos dos años, quienes podrán ser nombrados nuevamente por una sola vez en forma consecutiva, y en caso de que alguno de sus miembros faltare por renuncia u otro impedimento se hará del conocimiento del Decano de la Facultad respectiva y la Vice Rectoría Administrativa en Oficinas Centrales, para que éstos procedan a sustituirlos según sea el caso.

Los Comités Locales de cada Facultad serán designados por la Comisión y en caso de Oficinas Centrales, por la Rectoría de la Universidad.

#### *Sección Segunda*

#### *Ingreso a la Carrera del Personal Administrativo No Docente*

#### *Normas aplicables*

**Art. 63.** - El nombramiento y contratación del Personal Administrativo no Docente se regirá por las normas contenidas en este Reglamento y en el Manual de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción.

#### *Requisitos de ingreso*

**Art. 64.** - Para ingresar al servicio de la Universidad y pertenecer a la Carrera Administrativa se deben reunirlos requisitos siguientes:

- 1) Ser Salvadoreño o extranjero que reúna los requisitos establecidos en la constitución, las leyes secundarias y Reglamento de la Universidad.
- 2) Ser mayor de dieciocho años de edad;
- 3) Someterse a las prueba de idoneidad, exámenes o concurso;
- 4) Estar física y mentalmente capacitado para el ejercicio del cargo;
- 5) Presentar referencias sobre buena conducta, capacidad y experiencia de trabajo si se tratará de aspirantes que con anterioridad no han desempeñado ningún empleo, deberán anexar atestados de los Centros Educativos donde hubiere realizado estudios;
- 6) Cumplir satisfactoriamente el período de prueba de tres meses contados a partir de la fecha en que se tome posesión del cargo o empleo, salvo aquellos que ingresen por la continuidad de su contratación; y
- 7) Cumplir con los demás requisitos que exigen las Leyes o Reglamentos e Instrumentos que fueren aplicables.

#### *Orden para cubrir vacantes*

**Art. 65.** - Para ocupar las vacantes disponibles en el Personal Administrativo no Docente deberá seguirse en orden de preferencia:

- 1) El sistema de promoción interna por concurso y por Carrera dentro de la misma unidad y entre sus trabajadores;
- 2) Concurso interno a nivel de la institución; y
- 3) Concurso externo.

En el caso de los numerales 1 y 2, será exigible no tener historial laboral con sanciones o demérito que lo descalifiquen como elegible, con apego a lo establecido en el artículo 10 de este Reglamento y tener acumulado un promedio del 70% de sus evaluaciones del desempeño; y para el numeral 3 se hará por medio de un aviso que se publicará en uno de los periódicos de mayor circulación en el país con no menos de siete días de anticipación a la fecha de cierre de la recepción de documentos.

#### *Período de prueba*

**Art. 66.** - El personal de nuevo ingreso se contratará interinamente por un período de prueba de tres meses, el cual se sujetará a las siguientes condiciones:

- 1) Los nombramientos de las personas que de conformidad con las presentes disposiciones ingresen al servicio de la Universidad, se harán interinamente;
- 2) Durante el período de prueba el respectivo Comité Local podrá pedir al funcionario competente la remoción del trabajador, sin responsabilidad para la Universidad, por las siguientes causas:
  - a) Si se comprobare infidelidad en la información o falsedad de documentos presentados en las Unidades de Recursos Humanos;
  - b) Si se comprobare que hubo fraude o cualquier vicio en el procedimiento de su selección y reclutamiento; y
  - c) Por evidentes faltas al servicio o incompetencia para el cargo.
- 3) Cumplido satisfactoriamente el período de prueba, según el informe del respectivo Comité Local, el trabajador será nombrado en propiedad en la categoría correspondiente e ingresará de pleno derecho a la Carrera Administrativa sujetándose en consecuencia al cumplimiento de los deberes y goce de los derechos que le otorga el ordenamiento Jurídico Universitario.

#### *Inducción*

**Art. 67.** - Con los Trabajadores Administrativos no Docentes que ingresen a la carrera escalafonaria, la autoridad competente tendrá la obligación de iniciar un programa de inducción, con la finalidad de darle a conocer sus deberes, derechos, funciones del cargo; así como la misión y objetivos de la Universidad

#### *Reingreso*

**Art. 68.** - Todo miembro del personal administrativo no docente que haya laborado en la Universidad como mínimo 5 años consecutivos y hubiere terminado su relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, podrá optar a reingresar a la carrera administrativa, en el caso que la Universidad requiera de personal administrativo, sin someterse a concurso de oposición previo dictamen favorable del respectivo Comité Local

## CAPITULO VI DEL ESCALAFON DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NO DOCENTE

### *Sección Primera Del Escalafón*

#### *Estructura del Escalafón*

**Art. 69.** - Los puestos de trabajo del personal administrativo no docente, estarán estructurados en clases y categorías, con un orden jerárquico ascendente.

El crecimiento dentro de una misma clase escalafonaria, es ascendente en línea horizontal; mientras que el crecimiento de una clase a otra es ascendente en línea vertical, y sólo es posible cuando un miembro del personal administrativo no docente adquiera la formación técnica o profesional, que lo acredita para ingresar a una clase superior por medio de concurso interno por oposición.

#### *Clases y categorías*



**Art. 70.** - El escalafón del personal administrativo no docente, estará constituido por las siguientes clases escalafonarias

- 1) Servicios Generales;
- 2) Empleado Calificado;
- 3) Asistente Administrativo;
- 4) Técnico; y
- 5) Profesional Universitario.

Cada clase escalafonaria se divide en 3 categorías que se identifican respectivamente: I, II y III.

## *Sección Segunda*

### *De la Escala de Calificación Escalafonaria*

#### *Factores de Calificación Escalafonaria*

**Art. 71.** - Para efectos de aplicación del escalafón se establece una Escala de Calificación que comprenderá los siguientes factores:

- 1) Capacidad;
- 2) Responsabilidad;
- 3) Esfuerzo físico y mental;
- 4) Ambiente y riesgo de trabajo; y
- 5) Tiempo de servicio.

A cada factor se asignará un valor determinado de acuerdo a las tablas por clase escalafonaria.

En la clase escalafonaria Profesional Universitario el factor establecido en el numeral 4 será el de especialización.

#### *Definiciones*

**Art. 72.** - Para la correcta aplicación del presente reglamento, los factores mencionados en el artículo anterior se definen de la manera siguiente:

- 1) Capacidad: Es el potencial necesario para que un empleado cumpla con las tareas de la clase ocupacional en términos de resultados finales.

Comprende las variables siguientes: a- Nivel Educativo, y

b- Experiencia.

- 2) Responsabilidad: Es la obligación que tienen las personas encargadas de los actos ejecutados con relación a la naturaleza de un cargo o de personas que están bajo su cargo, así como el cumplimiento de las normas de trabajo establecidas por la Institución.

Comprende las variables establecidas en cada tabla de la Escala de Calificación Escalafonaria

- 3) Esfuerzo Físico: Es el que valora el nivel de utilización de las facultades físicas y la resistencia necesaria que requieren las tareas que realizan los empleados.
- 4) Esfuerzo Mental: Es lo que valora el nivel de conocimientos y la aptitud que requiere la solución de problemas o situaciones imponderables que demandan creatividad, así como la utilización de las facultades mentales que requieren las tareas que realizan los empleados.
- 5) Ambiente y riesgo de Trabajo: Valora las condiciones ambientales físicas y la contingencia de daño a las que está expuesto el trabajador, debido al lugar en el que se desarrollan las labores.
- 6) Tiempo de servicio: Comprende la acumulación de años trabajados a partir de la fecha de ingreso a la Universidad y sucesivamente los que permanezca laborando en ella.

Se establecen como indicadores, diversos rangos de años.

#### *Escala de Calificación Escalafonaria*

**Art. 73.** - El detalle de las clases escalafonarias, los factores, requisitos a evaluar y los puntos asignados a cada uno de ellos, es el contenido en la siguiente Escala de Calificación Escalafonaria, según las tablas por clase escalafonaria:

### ***TABLA No. 1***

CLASE	FACTORES	REQUISITOS A EVALUAR	PUNTOS POR REQUISITOS	PUNTOS POR FACTOR
<b>SERVICIOS GENERALES</b>	1. Capacidad	a. Educación de 6° a 9° grado	15	35
		b. Experiencia 1 año o más	20	
	2. Responsabilidad	a. Disciplina	20	60
		b. Calidad de Trabajo	20	
		c. Relaciones Interpersonales	10	
		d. Cumplimiento oportuno de tareas	10	
	3. Esfuerzo físico y mental	a. Esfuerzo físico	25	40
		b. Esfuerzo mental	15	
	4. Ambiente y riesgo de trabajo	a. Ambiente insalubre	20	40
		b. Riesgo de trabajo	20	
5. Tiempo de servicio	a. De 1 a 5 años	10	25	
	b. De 5 años en adelante	15		
TOTALES			200	200

**TABLA No. 2**

CLASE	FACTORES	REQUISITOS A EVALUAR	PUNTOS POR REQUISITOS	PUNTOS POR FACTOR
<b>EMPLEADO CALIFICADO</b>	1. Capacidad	a. Educación de 6° a 9° grado	15	35
		b. Experiencia 1 año o más	20	
	2. Responsabilidad	a. Disciplina	20	60
		b. Calidad de Trabajo	20	
		c. Relaciones Interpersonales	10	
		d. Cumplimiento oportuno de tareas	10	
	3. Esfuerzo físico y mental	a. Esfuerzo físico	20	40
		b. Esfuerzo mental	20	
	4. Ambiente y riesgo de trabajo	a. Conocimiento del puesto	20	40
		b. Riesgo	20	
5. Tiempo de servicio	a. De 1 a 5 años	10	25	
	b. De 5 años en adelante	15		
TOTALES			200	200

**TABLA No. 3**

CLASE	FACTORES	REQUISITOS A EVALUAR	PUNTOS POR REQUISITOS	PUNTOS POR FACTOR
	1. Capacidad	a. Bachillerato	10	35
		b. Bachiller con formación adicional	10	
		c. Experiencia 1 año	10	

<b>ASISTENTE ADMINISTRATIVO</b>		d. De un año más	5	
	2. Responsabilidad	a. Disciplina	20	60
		b. Calidad de Trabajo	20	
		c. Responsabilidad en el uso del Equipo	10	
		d. Relaciones Interpersonales	5	
		e. Cumplimiento oportuno de labores	5	
	3. Esfuerzo físico y mental	a. Esfuerzo físico	20	40
		b. Esfuerzo mental	20	
	4. Ambiente y riesgo de trabajo	a. Ambiente insalubre o incómodo	20	40
		b. Labor peligrosa	20	
	5. Tiempo de servicio	a. De 1 a 5 años	10	25
		b. De 5 años en adelante	15	
	TOTALES			200

**TABLA No. 4**

CLASE	FACTORES	REQUISITOS A EVALUAR	PUNTOS POR REQUISITOS	PUNTOS POR FACTOR
<b>TÉCNICO</b>	1. Capacidad	a. Bachillerato	10	50
		b. Grado Técnico	10	
		c. Estudiante Universitario	15	
			15	
	2. Responsabilidad	a. Disciplina	15	45
		b. Conocimiento del puesto	20	
		c. Iniciativa y creatividad	10	
	3. Esfuerzo físico y mental	a. Esfuerzo físico	20	40
		b. Esfuerzo mental	20	
	4. Ambiente y riesgo de trabajo	a. Ambiente insalubre o incómodo	20	40
		b. Riesgo de trabajo	20	
	5. Tiempo de servicio	a. De 1 a 5 años	10	25
		b. De 5 años en adelante	15	
TOTALES			200	200

**TABLA No. 5**

CLASE	FACTORES	REQUISITOS A EVALUAR	PUNTOS POR REQUISITOS	PUNTOS POR FACTOR
	1. Capacidad	a. Graduado Universitario	10	45
		b. Maestría	25	

<b>PROFESIONAL UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO</b>		c. Experiencia 3 años	10	
	2. Responsabilidad	a. Disciplina	10	50
		b. Resultados del trabajo	20	
		c. Investigación y mejoras a su Trabajo y de la Institución	20	
	3. Esfuerzo físico y mental	a. Esfuerzo físico	20	40
		b. Esfuerzo mental	20	
	4. Especialización	a. Conocimiento del puesto	25	40
		b. Relaciones Interpersonales	15	
	5. Tiempo de servicio	a. De 1 a 5 años	10	25
		b. De 5 años en adelante	15	
<b>TOTALES</b>			200	200

*Comportamiento de la Escala y mínimo requerido para Ascenso escalafonario*

**Art. 74.** - La Escala de Calificación Escalafonaria define de manera uniforme para la misma clase escalafonaria los valores que se asignan a cada factor y requisitos a evaluar de conformidad a las normas que sobre evaluación se establecen en el presente reglamento.

Para que un miembro del personal administrativo no docente pueda adquirir el derecho a ascender a la categoría inmediata superior, deberá obtener en la evaluación, una calificación mínima de 80% en el período correspondiente.

*Calificación*

**Art. 75.** - Para efectos de evaluación, cada factor se calificará con base a los siguientes criterios y puntajes:

- 1) Excelente: 200 puntos – Nota: 10;
- 2) Muy Bueno: 180 puntos – Nota: 9;  
160 puntos – Nota: 8;
- 3) Bueno: 140 puntos – Nota: 7;  
120 puntos – Nota: 6
- 4) Deficiente: Menos de 120 puntos.

La calificación obtenida en puntos en cada factor se convertirá en la nota de calificación final de la clase ocupacional. La nota final de la clase ocupacional en que se encuentre el trabajador, servirá para la promoción o ascenso a la categoría superior, de conformidad al artículo precedente.

*Tabla Salarial*

**Art. 76.** - A la entrada en vigencia del presente reglamento, todas las clases ocupacionales estarán debidamente ordenadas y establecido su salario de ingreso a la carrera, con base a la siguiente tabla: (1)

CLASE	CATEGORÍA	SALARIO (\$)
<b>SERVICIOS GENERALES</b>	I	450.00
	II	530.00

	III	605.00
--	-----	--------

CLASE	CATEGORÍA	SALARIO (\$)
<b>EMPLEADO CALIFICADO</b>	I	570.00
	II	640.00
	III	750.00

CLASE	CATEGORÍA	SALARIO (\$)
<b>ASISTENTE ADMINISTRATIVO</b>	I	630.00
	II	750.00
	III	900.00

CLASE	CATEGORÍA	SALARIO (\$)
<b>TÉCNICO</b>	I	743.00
	II	880.00
	III	971.00

CLASE	CATEGORÍA	SALARIO (\$)
	I	1,300

<b>PROFESIONAL UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO</b>	II	1,450
	III	1,600

*Ajuste periódico*

**Art. 77.** - El ajuste periódico de los valores monetarios contenidos en la tabla del artículo anterior se efectuará de conformidad al artículo 48 del presente reglamento.

*Sección Tercera*

*Naturaleza del trabajo y evaluación del Personal Administrativo No Docente*

*Naturaleza del trabajo*

**Art. 78.** - Para la correcta aplicación del Escalafón del Personal Administrativo no Docente existirán los siguientes manuales operativos aprobados por el Consejo Superior Universitario:

- 1) Manual de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción.
- 2) Manual de Descripción de Puestos y Funciones del Personal Administrativo no Docente.
- 3) Manual de Evaluación del Desempeño.

*Evaluación*

**Art. 79.** - La evaluación de los Trabajadores Administrativos no Docentes se hará por cada Comité Local de Evaluación en su respectiva unidad cada año, con carácter acumulativo para efectos de ascenso, la cual se promediará de manera bianual de conformidad con el Manual de Evaluación del Desempeño.

Los resultados de la evaluación serán comunicados al trabajador y a su jefe inmediato dentro de los cinco días hábiles siguientes a la finalización del proceso.

*Recurso de apelación*

**Art. 80.** - El trabajador que no estuviere de acuerdo con los resultados de la evaluación que le hubiere hecho el respectivo Comité Local, podrá apelar para ante la Comisión de Administración de la Carrera del Personal Administrativo no Docente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación.

Interpuesto el recurso de apelación ante la Comisión de Administración, ésta con vista del expediente respectivo, dará su resolución dentro de los cinco días hábiles posteriores, dándole respuesta ya sea denegando la promoción o recomendando la misma.

*Sección Cuarta*

*Formación, Capacitación, Actualización y movilidad del Personal Administrativo No Docente*

*Obligación de la Universidad*

**Art. 81.** - La Universidad está obligada a formar, capacitar y actualizar permanentemente a su Personal Administrativo no Docente, entendiéndose dichas funciones como se definen en los numerales 12,13 y 14 del artículo 6, del presente Reglamento.

*Sistema de Capacitación*

**Art. 82.** - Funcionará en la Universidad un Sistema permanente de Capacitación del Personal Administrativo No Docente, que estará orientado al desarrollo institucional y personal del individuo y será compatible con las prioridades de trabajo en la Universidad.

La Unidad de Recursos Humanos de la Universidad, coordinará la planificación y ejecución del Sistema, en la que además participarán las unidades de Recursos Humanos de las Facultades.

El Vicerrector Administrativo, el Gerente General, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad y un representante legal del Sindicato mayoritario, constituirán un Comité Académico de Capacitación, que aprobará los planes y programas del sistema y supervisará su ejecución.

Cada línea presupuestaria de trabajo de la Universidad, deberá presupuestar los fondos destinados para el financiamiento del plan anual de capacitación de su personal, dentro del sistema institucional regulado en el presente artículo.

#### *Garantía de participación*

**Art. 83.** - Los Decanos en las respectivas Facultades y la Unidad de Recursos Humanos, en el caso de Oficinas Centrales, serán responsables de garantizar la participación de su Personal Administrativo en los programas de formación, capacitación y actualización, estos programas deberán realizarse en la Universidad preferentemente o en Instituciones Nacionales o Extranjeras de reconocido prestigio. La Institución a través de sus autoridades gestionará con otras Universidades u Organismos Nacionales e Internacionales, la subvención de becas internas y externas de acuerdo a la necesidad de la misma Universidad.

#### *Vacante de Jefatura*

**Art. 84.** - Toda plaza vacante que conlleve condición de jefatura deberá ser ocupada preferentemente mediante promoción, en la que participarán los trabajadores administrativos que satisfagan los requerimientos que el cargo demanda.

Los candidatos que no ganaron la plaza no obstante haber cumplido con los requisitos básicos que demanda el cargo, pasarán a formar parte del Banco de Datos de Recursos Humanos, a fin de ser considerados en posteriores ocasiones para ocupar las vacantes que se generen en cargos similares.

El cumplimiento de esta obligación será responsabilidad de la Comisión de Administración de la Carrera del Personal Administrativo No Docente con la colaboración del Representante Legal del Sindicato mayoritario.

En caso de declararse desierto con el personal interno, deberá sacarse a concurso público.

#### *Resultados y nombramientos*

**Art. 85.** - Efectuadas las pruebas que prescribe el Manual de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción, la Comisión de Administración de la Carrera del Personal Administrativo No Docente informará a la autoridad competente los resultados del proceso evaluativo, y la nómina de los candidatos mejor calificados para su nombramiento.

## CAPITULO VII DISPOSICIONES GENERALES

#### *Nombramientos Nulos*

**Art. 86.** - Además de las nulidades establecidas en el artículo 83 de la Ley Orgánica, será nulo cualquier nombramiento que se haga en contravención a las disposiciones del presente Reglamento.

Las instancias competentes para la aplicación del mismo, notificaran ante la autoridad competente la existencia de ilegalidades que hubieren advertido; para que si procede declaren la nulidad previo dictamen de la Fiscalía General.

#### *Resolución en casos de duda*

**Art. 87.** - Cuando hubiere duda sobre si un trabajador está o no comprendido en el Sistema de Escalafón de la Universidad, la autoridad u organismo encargado de su nombramiento consultará al Consejo de Administración de la Carrera del Personal Docente o a la Comisión de Administración del Escalafón del personal Administrativo no Docente, según el caso, quienes dentro del tercer día hábil de recibir la consulta emitirán dictamen o resolución.

#### *Ascenso del personal que ocupa cargos que no gozan de estabilidad*

**Art. 88.** - Los miembros del personal académico o administrativo no docente que temporalmente ocupen cualquiera de los cargos mencionados en el artículo 5 del presente reglamento, para fines de su ascenso en el escalafón, serán evaluados anualmente por el órgano competente para su elección o nombramiento, debiendo remitir la evaluación al Consejo de Administración de la Carrera del Personal Académico de la Facultad o al respectivo Comité Local, según corresponda.

A la terminación del período del cargo, el académico o administrativo no docente, será ubicado en la categoría que corresponda, con base a los resultados de las evaluaciones y el tiempo de servicio, quedando exonerados de la aplicación de los demás aspectos y factores exigibles.

Los miembros del Consejo de Administración de la Carrera del Personal Académico y del Comité Local, serán evaluados por la Junta Directiva y el Decano respectivamente y en el caso de oficinas centrales, por la Rectoría.

#### *Salario de los cargos que no gozan de estabilidad*

**Art. 89.** - El salario correspondiente a los cargos a que se refiere el artículo 5 del presente Reglamento, será fijado por el Consejo Superior Universitario, en atención a las responsabilidades inherentes al cargo y tomando como referencia el salario establecido a la clase Profesor Universitario categoría III, debiendo crearse las plazas correspondientes en la respectiva Ley de Salarios, excepto en el caso de los funcionarios de elección por la Asamblea General Universitaria, en que se procederá según el artículo 6, literal “d” del Reglamento General de la Ley Orgánica.

#### *Recursos y apoyo logístico*

**Art. 90.** - El Rector en oficinas centrales y los Decanos en las Facultades, estarán obligados a proporcionar los recursos y apoyo logístico a las instancias que de conformidad al presente reglamento, deben ejecutar las acciones necesarias para la administración del Sistema de Escalafón.

#### *Casos no previstos*

**Art. 91.** - En los casos no previstos en el Presente Reglamento y la legislación universitaria, se aplicarán supletoriamente las Leyes que rijan la materia laboral en relación con los principios generales que fundamentan este Reglamento y los principios de igualdad, equidad y el buen sentido.

#### *Presupuesto*

**Art. 92.** - Para cada ejercicio fiscal, se incorporará en el Anteproyecto de Presupuesto de la Universidad, la necesidad de financiamiento que garantice el funcionamiento del Sistema de Escalafón.

#### *Régimen Disciplinario*

**Art. 93.** - Los miembros del personal académico y administrativo no docente, estarán sujetos al régimen disciplinario regulado en el Reglamento Disciplinario de la Universidad de El Salvador.

## CAPITULO VIII DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

#### *De los Investigadores Universitarios*

**Art. 94.** - Podrán ejercer la investigación científica como actividad laboral especializada los Profesores y trabajadores administrativos no docentes que califiquen ante el Consejo de Investigaciones Científicas de la Universidad.

El nombramiento o contratación, salario u honorarios, recursos financieros para la ejecución y demás condiciones aplicables a la relación entre el investigador y la Universidad, serán aprobados por los funcionarios u organismos con competencia legal, a propuesta del Consejo de Investigaciones Científicas de la Universidad, de conformidad a su reglamento específico.

#### *Trabajadores Eventuales*

**Art. 95.** - Los trabajadores contratados en carácter eventual serán incorporados en la Ley de Salarios al cumplir dos años de servicio en la Universidad y también gozarán de los beneficios establecidos en el presente Reglamento. En el primer caso se estará sujeto a la aprobación de la respectiva Ley de Salarios por la Asamblea Legislativa.

#### *Instalación de organismos escalafonarios*

**Art. 96.** - Dentro de los sesenta días de la entrada en vigencia del presente reglamento, la Rectoría y los Decanos, en el ámbito de sus competencias, convocarán a quienes tengan derecho para la elección de los integrantes de las instancias competentes para la administración del Sistema de Escalafón, o notificarán su nombramiento a quienes actúan por designación.

Los miembros electos tomarán posesión interinamente de sus cargos en la semana siguiente a la elección, el cargo en propiedad, contará a partir de los períodos y épocas establecidas en el presente reglamento; los que aplicarán para los que se nombren posteriormente.



#### *Ubicación del personal académico en servicio*

**Art. 97.** - A la entrada en vigencia del presente reglamento el personal académico mantendrá la categoría en la que se encuentra nombrado actualmente, establecida en este reglamento.

El Consejo de Administración de la Carrera del Personal Académico entre los meses de junio a octubre de 2003, efectuará una evaluación especial sobre los méritos acumulados por los académicos durante su permanencia en la carrera académica desde su ingreso a la Universidad siguiendo los criterios establecidos en este reglamento; debiendo presentar la propuesta de reubicación en la categoría que justamente corresponda, ante las instancias competentes para su inclusión en el proyecto de presupuesto de 2004.

En ningún caso se podrá nombrar al personal académico en una categoría inferior a la que ocupa.

#### *Ubicación del personal administrativo no docente en servicio*

**Art. 98.** - A la entrada en vigencia del presente reglamento, el personal administrativo no docente será ubicado en la clase y categoría ocupacional y salarial que corresponda, de conformidad al perfil del puesto que ocupa.

La Comisión de Administración de la Carrera del Personal Administrativo no Docente y los Comités locales, desarrollarán respecto del Personal Administrativo no Docente, lo establecido en el inciso segundo del artículo anterior.

En ningún caso se podrá nombrar al personal administrativo no docente en una categoría que tenga fijado un salario inferior al que tuviere asignado antes de la entrada en vigencia del presente reglamento.

#### *Inicio del año sabático*

**Art. 99.** - El Consejo Superior Universitario y las Juntas Directivas de las Facultades, deberán tomar las providencias necesarias para que el personal académico comience a gozar del derecho al año sabático a partir del año 2005.

Para tal efecto tomando en cuenta el tiempo de servicio, se deberá aprobar la programación del primer ciclo correspondiente a los años 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. En lo sucesivo se seguirá aplicando ciclos recurrentes de 6 años.

#### *Manuales*

**Art. 100.** - El Consejo Superior Universitario deberá aprobar los Manuales a que se refiere el presente reglamento dentro del año siguiente a su entrada en vigencia.

Mientras no existan los manuales mencionados, el Consejo Superior Universitario facilitará la aplicación del reglamento por medio de lineamientos, instructivos o acuerdos que emitirá oportunamente a propuesta de las instancias de administración del sistema de Escalafón o la Vice Rectoría Administrativa.

#### *Aplicación progresiva*

**Art. 101.** - Los derechos o prestaciones que impliquen erogación de fondos se irán aplicando progresivamente de acuerdo a la asignación presupuestaria, según el presupuesto aprobado legalmente.

#### *Reclamo de prestaciones por vía judicial*

**Art. 102.** - El reclamo de los derechos y prestaciones a que se refiere el artículo anterior, incluyendo lo relativo a la aplicación e incrementos de los salarios; procederá por la vía judicial únicamente cuando se determine que existiendo la asignación presupuestaria correspondiente en el presupuesto legalmente aprobado para la Universidad, ésta se niegue a hacerlos efectivos sin causa justificada alguna.

#### *Derogatoria*

**Art. 103.** - Quedan derogados:

- 1) El Reglamento de Escalafón de Carrera Docente de la Universidad de El Salvador, aprobado por la Asamblea General Universitaria mediante acuerdo sin número y sin fecha publicado en el Diario Oficial No.17, Tomo 294, del 27 de enero de 1987,
- 2) El Reglamento de la Carrera Administrativa en la Universidad de El Salvador, aprobado por la Asamblea General Universitaria mediante acuerdo sin número de fecha 7 de junio de 1989, publicado en el Diario Oficial No. 144, Tomo 304, del 9 de agosto de 1989, y
- 3) Las disposiciones de igual o inferior jerarquía que se opongan al presente Reglamento.

*Vigencia*

**Art. 104.** - El presente reglamento entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN DE SESIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR. Ciudad Universitaria, San Salvador a los siete días del mes de marzo del año dos mil tres.

**\*Nota:** El presente Reglamento fue publicado en el Diario Oficial No. 88 Tomo 359 del 16 de mayo de 2003.

**(1)** reforma según el acuerdo No. 6-a/2005-2007(V-a), publicado en el D. O. el 19 de Agosto de 2005, número 152, tomo No. 368.

## Anexo 11

# MANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR



Universidad de El Salvador  
**CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**  
SECRETARÍA GENERAL  
secretaria.general@ues.edu.sv

Ciudad Universitaria, 08 de Julio de 2011

- Secretario del Consejo Superior Universitario (C.S.U).

- Auténticas de documentos académicos.

- Certificación de resoluciones y acuerdos de C.S.U. y Rectoría.

- Publicidad oficial de acuerdos y resoluciones del C.S.U.

- Auténticas de firmas de los funcionarios de la UES.

### ESTIMADOS SEÑORES:

Para su conocimiento y efectos legales consiguientes, transcribo a Ustedes el Acuerdo No. 082-2009-2011-E ( VII ) del Consejo Superior Universitario, tomado en Sesión Extraordinaria celebrada el día 07 de Julio/2011, que literalmente dice:

**"VII -- APROBACIÓN DEL MANUAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, CON LAS OBSERVACIONES INCORPORADAS HASTA EL DÍA 22 DE JUNIO/2011.**

Conocido el documento presentado por la Comisión Especial para la Elaboración de Manuales de Evaluación y Desempeño de la Actividad Académica – Docente, el Consejo Superior Universitario luego de una amplia discusión al respecto y con base en el Art. 22 literal b) de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador, **ACUERDA:**

Por 20 votos a favor y 5 abstenciones, **ACUERDA:**

1. Aprobar el MANUAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, CON LAS OBSERVACIONES INCORPORADAS HASTA EL DÍA 22 DE JUNIO/2011.
2. El documento mencionado en el numeral anterior, consta de 46 folios certificados por la Secretaria General y se anexa al presente Acuerdo; además puede accederlo en línea en el sitio web [acsu.ues.edu.sv](http://acsu.ues.edu.sv).

Por 23 votos a favor, **ACUERDA:**

3. Que los Comités de Evaluación de cada Facultad, realicen el periodo de validación, para lo cual deberán efectuar la evaluación respectiva durante el Ciclo II Año Académico 2011 y Ciclo I Año Académico 2012, con el fin de presentar al Consejo Superior Universitario las observaciones pertinentes de la aplicación del Manual.

Atentamente,

"HACIA LA LIBERTAD POR LA CULTURA"

LIC. DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ  
SECRETARIO GENERAL





Universidad de El Salvador

# MANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

*Elaborado por:*

Comisión Especial del Consejo Superior Universitario 2009-2011



Ciudad Universitaria, Junio 2011

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	4
I. OBJETIVOS .....	5
II. JUSTIFICACIÓN.....	5
III. MARCO CONCEPTUAL .....	6
A. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	6
1. Evaluación.....	6
2. Desempeño .....	6
3. Evaluación del Desempeño .....	6
B. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO .....	7
IV. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.....	8
A. OBJETIVIDAD .....	8
B. PERTINENCIA.....	8
C. TRANSPARENCIA .....	8
D. PARTICIPACIÓN .....	9
E. EQUIDAD.....	9
V. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	10
A. METODOLOGÍA .....	10
1. Labor Académica .....	10
2. Tiempo de Servicio .....	14
3. Capacitación Didáctica-Pedagógica.....	15
4. Proyección Social.....	17
5. Especialización.....	20
6. Investigación y Publicaciones .....	22
7. Seguimiento Curricular.....	24
B. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR EL PERSONAL ACADÉMICO .....	27
VI. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN (CUESTIONARIOS).....	28
VII. FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UES .....	36
A. LABOR ACADÉMICA.....	36
B. TIEMPO DE SERVICIO.....	37
C. CAPACITACIÓN DIDÁCTICA PEDAGÓGICA.....	38
D. PROYECCIÓN SOCIAL.....	39
E. ESPECIALIZACIÓN.....	40



F. INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIONES.....	41
G. SEGUIMIENTO CURRICULAR .....	42
H. GENERAL .....	43
VIII. POLÍTICAS Y NORMATIVA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	44
ANEXOS .....	45
1. NORMAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO .....	45



## INTRODUCCIÓN

Este documento contiene el Manual de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico de la Universidad de El Salvador.

Se ha tomado como base el Marco Legal de la Universidad relacionado con la materia de Recursos Humanos iniciando con la Constitución de la República y finalizando con el Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, en donde se puntualizan las disposiciones que señalan a los sujetos a la Evaluación del Desempeño y los instrumentos técnicos para llevarla a cabo.

En el contenido del documento se han incluido aspectos conceptuales y prácticos a fin de proporcionar al usuario del Manual un contexto que le permita ver con claridad el ámbito, el proceso de Evaluación del Desempeño académico. De esta manera se establece un documento que permita a las autoridades uniformizar los parámetros, criterios específicos y puntajes de evaluación para cada uno de los miembros del personal académico en las distintas facultades. El proceso está planteado de tal manera que se pueda implementar en el corto plazo con base a las disposiciones del Reglamento General antes citado, cumpliendo con los siete aspectos de evaluación del Personal académico.

Con el presente Manual se facilitarán los procesos de evaluación del personal académico, así como al desarrollo de la Universidad de El Salvador.

Se entenderá en el contenido textual del documento que las acepciones Universidad y UES se refieren a la Universidad de El Salvador. Asimismo, las acepciones al comité se referirán al Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico de cada Facultad.



## I. OBJETIVOS

1. Establecer los lineamientos generales para operativizar el Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, en lo concerniente al personal académico.
2. Establecer los indicadores que ayuden a implementar los criterios o aspectos para la evaluación y calificación del desempeño del Personal Académico.
3. Elaborar un manual que facilite la implementación del Sistema del Escalafón del Personal Académico de la UES.
4. Proporcionar los instrumentos para ejecutar las evaluaciones del desempeño del Personal Académico de la UES.
5. Detectar las deficiencias en el desempeño del personal académico para que se generen los planes de mejora y planes de capacitación correspondientes, con base a las necesidades concretas del sector docente.

## II. JUSTIFICACIÓN

El Manual de Evaluación del Desempeño del Personal Académico de la Universidad se establece con el objetivo de que el proceso se desarrolle en todas las facultades de manera homogénea proporcionando equidad e igualdad, estableciendo criterios generales adecuados para garantizar una evaluación objetiva del desempeño que desarrollan los docentes.

La inequidad en la aplicación de los criterios se ha suscitado en las diversas evaluaciones a juicio de los comités de evaluación. Si el Consejo Superior Universitario hubiera establecido lineamientos generales que permitieran establecer criterios unificados, los procesos de evaluación no reflejarían casos que han llegado hasta los límites de la injusticia.

En la evaluación, considerándola integral desde los siete aspectos en los que se ve envuelto el quehacer del docente, establece los requisitos mínimos que debe cumplir a satisfacción el personal académico para ascender en el sistema de escalafón, en función de todos los elementos que coadyuvan en la mejora continua de las diferentes áreas de desempeño en la formación profesional y científica.

Con este Manual, los diferentes Comités de Administración de la Carrera del Personal Académico en las facultades contarán con un instrumento legal operativo para evaluar a los docentes de esta Universidad, con equidad y justicia, de manera tal que incida con pertinencia en la gestión de la calidad académica.





### III. MARCO CONCEPTUAL

#### A. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Este Manual hace referencia específicamente a la Evaluación del Desempeño del Personal Académico de la Universidad de El Salvador y se parte de algunas definiciones que ayudan a precisar el término y su función.

##### 1. Evaluación

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática se delinea, se obtiene y se provee información útil para emitir el juicio de valor, previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir dicho juicio, de acuerdo con el fin que se persigue.

##### 2. Desempeño

Desempeñarse significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que se está obligado a hacer.” – “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. (Diccionario Ideológico de la lengua Española, 1998).

El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

Puesto que las actitudes, valores, conocimientos y habilidades no se transfieren sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona.

##### 3. Evaluación del Desempeño

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución.

La evaluación del desempeño de debe dar a conocer a la persona evaluada sus aspectos fuertes o sus fortalezas y los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas



hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

## B. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

La Evaluación del Desempeño del Personal Académico en el contexto de este Manual, y con base al Reglamento General del Sistema de Escalafón en el Art. 38, es un proceso por medio del cual se busca calificar por los Jefes de Departamento o Escuela, el propio académico y los estudiantes la Labor Académica ejercida por el docente, entre otros aspectos, mediante la obtención de juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo a un seguimiento permanente y verificable que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos para coadyuvar en su evaluación escalafonaria y en la mejora de la calidad del docente.

La evaluación permitirá asignar una calificación o nota del desempeño, en cumplimiento a los Artículos 38 a 52 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la UES.

Esta evaluación del desempeño que busca establecer la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y que además tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones Académicas. Se precisan en dos grandes categorías, el saber y el hacer, que concentran las habilidades, actitudes y valores que se hacen evidentes la labor académica de la manera siguiente:

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

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio del saber, y el segundo al dominio del hacer; pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran el *ser* del educador. El *hacer* que involucra el *ser* y el *saber* del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo.



## IV. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Las ideas básicas que deben guiar el proceso de evaluación se expresan en unos principios y pautas orientadoras que deben seguir tanto los evaluadores como los evaluados, con el propósito de alcanzar los fines propuestos.

Como principio se entiende el valor supremo que dirige nuestra conducta y que asumimos como inviolable, si somos coherentes entre nuestra práctica y nuestro razonamiento.

Los principios que rigen la evaluación contenida en este manual son los que a continuación se detallan:

### A. OBJETIVIDAD

Este principio se cumplirá si se observan las siguientes medidas:

- Identificando diferentes fuentes - personales y documentales – para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño del personal a evaluar.
- Confrontando la información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.
- Prescindiendo de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.
- Determinando los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.

### B. PERTINENCIA

La evaluación cumplirá este principio de la siguiente manera:

- Evaluando lo que se debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.
- Facilitando una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes aspectos de evaluación mediante la asignación de calificaciones o notas en la escala de 0.0 (cero punto cero) a 10.0 (diez punto cero).

### C. TRANSPARENCIA

La evaluación cumplirá este principio así:

- Dando a conocer al personal académico los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación contenidos en este Manual.
- Acordando y estableciendo claramente el período laboral que se va a evaluar.
- Basando la evaluación en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.



## D. PARTICIPACIÓN

La evaluación cumplirá con este principio así:

- Permitiendo una relación entre el evaluado y evaluador abierta al diálogo.
- Involucrando activamente a evaluadores y personal a evaluar, en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional.
- Contando con una disposición del evaluador a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dada a otra de mejor desempeño.
- Manteniendo el evaluado una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras, que le permitan iniciar los cambios necesarios para su mejor desempeño.

## E. EQUIDAD

Se cumplirá este principio de la siguiente forma:

- El evaluador es justo con el evaluado y con la institución.
- El evaluador asignará la valoración que objetivamente cada uno se merece.
- Se aplicarán los mismos criterios de evaluación a un grupo de evaluados que se encuentran en las mismas condiciones.



## V. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### A. METODOLOGÍA

El encargado de llevar a cabo la evaluación del desempeño del Personal Académico de la Universidad será el Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico de cada Facultad, de acuerdo al art. 21 del Reglamento General del Sistema de Escalafón de la Universidad de El Salvador.

Para evaluar al personal académico de la Universidad de El Salvador, se tomarán en cuenta los siete aspectos de evaluación, enunciados en del art. 37 al 44 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador:

- i. Labor Académica
- ii. Tiempo de Servicio
- iii. Capacitación Didáctica-Pedagógica
- iv. Proyección Social
- v. Especialización
- vi. Investigación y Publicaciones
- vii. Seguimiento Curricular



#### 1. Labor Académica

El aspecto de la Labor Académica se encuentra regulado en el art. 38 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. La Labor Académica se refiere al trabajo desarrollado por el docente en el desempeño de sus funciones.

La evaluación será realizada siguiendo una metodología donde los evaluadores serán los estudiantes, los jefes inmediatos (Jefes de Departamento, de Unidad o en su defecto Directores de Escuela) y los docentes mismos mediante una autoevaluación.

La evaluación de cada docente será administrada por el Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico de la Facultad correspondiente, quien deberá velar por el correcto cumplimiento del Reglamento General del Sistema de Escalafón. Este criterio se evaluará dos veces al año, una vez por cada ciclo académico. Ambas calificaciones se promediarán para obtener la calificación anual

La evaluación de la Labor Académica se basará en diferentes aspectos del desempeño académico realizado por los docentes de la comunidad universitaria. Tanto la evaluación por los estudiantes, jefe inmediato y por el docente mismo tendrán un valor de 33.33% cada una y cuya sumatoria corresponderá a la nota final obtenida en el año académico (100%).



Para ser consideradas dentro de la evaluación de la Labor Académica, el docente debe obtener una calificación promedio anual de:

- PUI – 7.0 (siete punto cero) o mayor
- PUII – 7.5 (siete punto cinco) o mayor
- PUIII – 8.0 (ocho punto cero) o mayor

De obtener una calificación promedio anual menor a los valores indicados con anterioridad, ésta no se tomará en consideración.

Para efecto del puntaje a asignarse por las notas de evaluación obtenida, éste se obtendrá multiplicando por 0.50 (cero punto cincuenta) la calificación promedio obtenida en cada año por el académico, siempre que ésta cumpla con los requisitos establecidos anteriormente. Dicho puntaje obtenido será acumulativo y se podrá calcular de la siguiente manera:

Nota obtenida por año académico multiplicado por cero punto cincuenta (0.50) = Puntaje acumulado en el aspecto de la Labor Académica, en el año académico evaluado.

Dicho puntaje será acumulable hasta alcanzar el mínimo necesario para su puntuación escalafonaria en relación al aspecto de Labor Académica.

Para efectos de administrar la evaluación de la Labor Académica, se considerarán los siguientes aspectos:

#### **Evaluación Estudiantil.**

1. Planificación de las labores académicas
2. Metodología Didáctico-Pedagógica
3. Desarrollo de los contenidos
4. Relación docente-estudiante
5. Evaluación
6. Actitudes y valores profesionales
7. Responsabilidad Docente



#### **Evaluación del Jefe Inmediato**

1. Planificación de las labores académicas
2. Desempeño Administrativo Académico
3. Relación docente –comunidad académica
4. Evaluación
5. Actitudes y valores profesionales
6. Responsabilidad Docente
7. Participación en Proyectos Académicos en cada Unidad, Departamento o Escuela

### Autoevaluación

1. Planificación de las labores académicas
2. Desempeño Administrativo Académico
3. Capacidad Pedagógica-Didáctica
4. Relaciones interpersonales
5. Actitudes y Valores Profesionales

Para efecto de realizar cada una de estas evaluaciones, se utilizarán los instrumentos detallados en el apartado VIII del presente documento.

Cada tipo de evaluación (estudiante, jefe inmediato y autoevaluación) tendrá una proporción de 33.33%, por lo que sumando las tres evaluaciones se obtiene el 100%, como lo muestra el cuadro siguiente:

*Cuadro 1 : Síntesis de la Evaluación de la Labor Académica*

Evaluación	Porcentaje	Calificación Acumulada
<b>Evaluación Estudiantil</b>	33.33%	CALIFICACIÓN PARCIAL
<b>Evaluación por los Jefes Inmediatos</b>	33.33%	CALIFICACIÓN PARCIAL
<b>Autoevaluación</b>	33.33%	CALIFICACIÓN PARCIAL
<b>TOTAL</b>	100%	CALIFICACIÓN FINAL

Para las tres evaluaciones, se cuentan con una serie de ítems para evaluar cada aspecto contemplado. Para obtener la calificación global de cada instrumento, se promediarán todos los ítems de cada aspecto y se tomará en cuenta la ponderación que éstos tienen, descrita en el cuadro siguiente.



Cuadro 2 : Evaluación de la Labor Académica

**Evaluación de la Labor Académica**

INDICADOR	VARIABLES	PORCENTAJE DE EVALUACIÓN
1- Evaluación Estudiantil 1/3	Planificación de las labores académicas	15%
	Metodología Didáctico-Pedagógica	15%
	Desarrollo de los contenidos	20%
	Relación docente-estudiante	10%
	Evaluación	10%
	Actitudes y valores profesionales	15%
	Responsabilidad docente	15%
	SUB TOTAL	100.0
2-Evaluación del Jefe Inmediato 1/3	Planificación de las labores académicas	15%
	Desempeño Administrativo Académico	30%
	Relación docente – comunidad académica	10%
	Evaluación	10%
	Actitudes y valores profesionales	10%
	Responsabilidad docente	15%
	Participación en proyectos académicos en cada Unidad, Departamento o Escuela	10%
	SUB TOTAL	100.0
3-Auto Evaluación del docente 1/3	Planificación de las labores académicas	20%
	Desempeño Administrativo Académico	25%
	Capacidad Pedagógica-didáctica	30%
	Relaciones interpersonales	10%
	Actitud y Valores Profesionales	15%
		SUB TOTAL

Para efectos de promoción, en el aspecto de la Labor Académica se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	10
Para PU-III	20
Para PU-IV	30





**DISPOSICIÓN TRANSITORIA:** Para efectos de evaluación de la Labor Académica, durante el primer año de aplicación del presente Manual, se tomará en cuenta la evaluación realizada con este instrumento, y también las dos últimas evaluaciones previas a la aprobación de éste. Durante el segundo año de aplicación del presente Manual, se tomarán en cuenta las dos evaluaciones realizadas con este instrumento, y también la última evaluación previa a la aprobación de éste. A partir del tercer año de aplicación del presente Manual, se tomarán en consideración únicamente las evaluaciones realizadas con este instrumento.

## 2. Tiempo de Servicio

El aspecto del Tiempo de Servicio se encuentra regulado en el art. 39 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. El Tiempo de Servicio comprende la acumulación de años trabajados a partir de la fecha de ingreso a la carrera del personal académico y sucesivamente los que permanezcan dentro de una misma categoría correspondiendo dos años a cada categoría.

Cada año es equivalente a un máximo de dos (2) puntos a efectos de totalizar los puntos correspondientes a cada nivel jerárquico. Para el personal nombrado a tiempo parcial se aplicará este puntaje en forma proporcional.

Una vez completado el número de puntos necesarios para pasar a la categoría inmediata superior, para efectos de promoción no se tomarán en cuenta más puntos por los años que debe permanecer en la misma categoría mientras reúne el mínimo de puntos exigibles en los otros aspectos. No obstante serán acumulables en la categoría inmediata superior.

Se establece como condición mínima de tiempo de servicio el cumplimiento de lo siguiente:

- Si ingresó como académico docente PUII para ser promovido a la categoría PUIII, dos años de servicio
- Si ingresó como académico docente PUIII para ser promovido a la categoría PUIV; tres años de servicio

Deberán tomarse en cuenta los puntajes como se especifica en el cuadro siguiente



Cuadro 3 : Evaluación del Tiempo de Servicio

TIEMPO DE SERVICIO (por categoría escalafonaria y en años)	PUNTAJE
Número de años	2.0 / año (para tiempos completos)
Número de años	1.0 /año (para medios tiempos)
Número de años	0.5 /año (para cuartos de tiempo)

Para efectos de promoción, en el aspecto del Tiempo de Servicio se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	4
Para PU-III	8
Para PU-IV	12



### 3. Capacitación Didáctica-Pedagógica

El aspecto de la Capacitación Didáctica-Pedagógica se encuentra regulado en el art. 40 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. La capacitación didáctico-pedagógica comprende la aprobación de cursos de formación docente y/o investigación, según el caso, recibidos dentro de los planes de capacitación impartidos por la Universidad u otro organismo o institución nacional o internacional de reconocido prestigio.

Para obtener algún puntaje en esta categoría, se deberá presentar el atestado correspondiente por la universidad o institución legalmente reconocida. Si no se presenta el respectivo atestado, no se podrá otorgar algún puntaje. Para que un curso pueda ser tomado en cuenta, en el diploma o certificado deberá tener establecido el número de horas de duración, en caso que no lo establezca deberá presentar la constancia, en original de la institución que lo impartió, donde se de fe del tiempo de duración. De lo contrario, no se procederá a evaluarlo ni a otorgar puntaje.

Se tomarán en consideración únicamente aquellos cursos de más de 40 horas y en cada categoría no podrá haber más de tres cursos. No se tomarán en cuenta aquellos cursos menores a 40 horas, así como tampoco se podrán sumar las horas de dos o más cursos de menor duración a manera de completar las 40 horas requeridas. Por otra parte, únicamente serán evaluados aquellos cursos que hayan sido concluidos en los últimos 5 años. Aquellos cursos obtenidos anteriormente al referido periodo no serán tomados en consideración para la evaluación de este criterio.

Asimismo, para la evaluación de este aspecto, se tomarán en cuenta los títulos de Maestría y/o Diplomado en Docencia Universitaria, entendiéndose que dichos estudios son específicos en el área de la formación didáctica pedagógica para el ejercicio de la docencia universitaria. Cabe recalcar que los estudios de Diplomado y Maestría en Docencia Universitaria no se considerarán dentro de la limitante de los 5 años de validez para ser considerados en la evaluación. Este tipo de estudios siempre debe ser tomado en consideración, desde el momento en que son obtenidos.

Para un docente cuyo requisito de ingreso es la formación didáctica pedagógica (entiéndase del área de las Ciencias de la Educación), cuando adquiriere otras especialidades deberán evaluarse con las reglas

que establece el art. 42 del Reglamento General del Sistemas Escalafón del Personal de la UES, relativo a la Especialización, y no deberá evaluarse con el parámetro que establece en este criterio de Capacitación Didáctica Pedagógica, porque de lo contrario se le estaría evaluando doblemente.

En las categorías de la clase Profesor Universitario, que de acuerdo al reglamento se permita el ingreso por concurso de oposición a personal no inscrito en el registro escalafonario, se admitirá llenar este requisito por medio de cursos de capacitación servidos por otras instituciones legalmente establecidas y de reconocido prestigio. Para que el (los) cursos pueda(n) ser tomado(s) en cuenta, en el diploma o certificado deberá tener establecido el número de horas de duración, en caso que no lo establezca deberá presentar la constancia, en original de la institución que lo impartió, donde se de fe del tiempo de duración, de lo contrario no se procederá a evaluarlo. No se tomará en cuenta cursos con una cantidad menor a cuarenta horas, ni podrá sumarse las cantidades de otros cursos de menor cuantía a la mencionada.

En cuanto a la evaluación propiamente dicha, se realizará de acuerdo a los siguientes puntajes:

- Se asigna un valor de un (1) punto por cada curso de 40 horas.
- Proporcionalmente a los cursos de mayor duración tomando como base de medida la asignación de ½ punto por cada 20 horas adicionales.
- No pueden tomarse en consideración más de tres (3) cursos por categoría.
- Se asignan ocho (8) puntos a las Maestrías y Diplomados en Docencia Universitaria.

Para efectuar la evaluación se utilizará el cuadro siguiente:

*Cuadro 4 : Evaluación de la Capacitación Didáctica-Pedagógica*

ESTUDIO REALIZADO	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIOS REALIZADOS	PUNTAJE OBTENIDO
Curso de 40-59 horas *	1.0 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de 60 – 79 horas *	1.5 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de 80-99 horas *	2.0 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de 100-119 horas *	2.5 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de más de 120 horas *	3.0 c/u	Máximo de 3 cursos	
Diplomado en Docencia Universitaria	8.0		
Maestría en Docencia Universitaria	8.0		

\*En los últimos 5 años y debidamente acreditados.



Para efectos de promoción, en el aspecto del Capacitación Didáctica-Pedagógica se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	3
Para PU-III	6
Para PU-IV	8

#### 4. Proyección Social

El aspecto de la Proyección Social se encuentra regulado en el art. 41 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. La Proyección Social se refiere a la participación del académico en actividades planificadas por la Universidad o cada Facultad con el propósito de poner a los miembros de la comunidad universitaria en contacto con la realidad para obtener una toma de conciencia sobre la problemática social salvadoreña e incidir en su solución.

La proyección social, según la Ley Orgánica de la UES es inherente al trabajo realizado por el personal académico, así mismo esta actividad debe dar respuesta a las necesidades que la sociedad demande y de esta manera se puedan asumir proyectos significativos por cuanto el objetivo es dar respuestas a estas exigencias. Dicha actividad no debe implicar un pago extra, pero sí ser parte de la labor docente ligada a la especialidad y no a proyectos alejados de la profesión en la cual se desempeña en la universidad. La proyección social no debe reducirse a las horas sociales que los estudiantes realizan como un requisito más para culminar su carrera, ni tampoco se deberá sustituir o realizar la labor que le corresponde a otra institución. Esta actividad es amplia en el sentido que no debe limitarse a la labor estrictamente vinculada a la currícula, pues la ciencia es compleja y abarca aplicaciones muy diversas a la realidad. Las unidades locales y los departamentos o escuelas de las facultades deberán planificar y coordinar la proyección social, así como también proponer a la comunidad universitaria las áreas prioritarias para desarrollar proyectos. El académico podrá desarrollar actividades de Proyección Social a través del trabajo curricular junto con sus alumnos; o por iniciativa individual en programas diseñados por la institución en actividades extracurriculares.

Las modalidades de proyección social que serán tomadas en cuenta, están definidas en el art. 30 del Reglamento General de Proyección Social de la Universidad de El Salvador. Para la realización de éstas, deberá existir un proyecto previo a su ejecución.

La participación en esta clase de actividades dará derecho a obtener un puntaje para cada categoría según sea la profundidad del trabajo, su amplitud y tiempo de ejecución. El presente Manual establecerá el nivel de puntaje que cada actividad tendrá.





Para que una actividad en la que participe un docente sea objeto de puntuación dentro del aspecto de la Proyección Social, debe contar con el respectivo atestado o constancia, mediante el cual se designa al docente a participar en dicha actividad, y además donde se refleje el rol que tiene el docente, su grado de responsabilidad, la cobertura y duración de éste. Si no se presenta el atestado, la actividad no puede ser evaluada ni se podrá otorgar algún puntaje. Por otra parte, únicamente serán evaluadas aquellas actividades que hayan sido desarrollados en los últimos 5 años, las que se ejecutaron anteriormente al referido periodo no serán tomados en consideración para la evaluación de este aspecto.

Para cada modalidad de proyección social, se tomarán en consideración los siguientes aspectos:

- Responsabilidad: implica el nivel de liderazgo u obligación que ha tenido el docente en un proyecto, habiendo fungido como:
  - Formulator o asesor: elaboró o construyó el proyecto, orientado profesionalmente en un área específica de la ciencia.
  - Ejecutor: simplemente ejecuta alguna parte del proyecto, pero no dirige, coordina o formula el proyecto.
  - Coordinador: dirige u ordena los pasos, establece la acción metódica y sincronizada entre los miembros que trabajan en el proyecto; el coordinador en otras palabras lleva el liderazgo, es el responsable principal de que con el proyecto logren los objetivos planteados.
  
- Amplitud o cobertura: está relacionado con el ámbito de acción que cubre el proyecto, siendo éste:
  - A nivel local o interno: labor realizada en un municipio o población específica, o dentro de los recintos de la Universidad.
  - A nivel regional: extensión que abarca de uno a tres departamentos del país.
  - A nivel nacional o internacional: se considera la atención de más de tres departamentos del país o en el extranjero.
  
- Tiempo: corresponde a la duración de un proyecto en tiempo calendario. Los tiempos a evaluar son los siguientes:
  - Hasta tres meses.
  - De tres a seis meses.
  - Más de seis meses.

En cuanto a la evaluación propiamente dicha, se realizará de acuerdo a los siguientes puntajes:

- Responsabilidad: se tomarán en cuenta en cada categoría un máximo de tres (3) proyectos. Si una persona cumple más de una función, podrá acumular puntaje en cada una de ellas.
  - Formulator o asesor: 0.5 c/u
  - Ejecutor: 0.75 c/u
  - Coordinador: 1.0 c/u



- Amplitud o cobertura: se tomarán en cuenta en cada categoría un máximo de tres (3) proyectos. Cabe recalcar que un mismo proyecto no puede encontrarse en más de una categoría.
  - A nivel local o interno: 0.3 c/u
  - A nivel regional: 0.7 c/u
  - A nivel nacional o internacional: 1.0 c/u
- Tiempo: se tomarán en cuenta en cada categoría un máximo de tres (3) proyectos. Cabe recalcar que un mismo proyecto no puede encontrarse en más de una categoría.
  - Hasta tres meses: 0.3 c/u
  - De tres a seis meses: 0.7 c/u
  - Más de seis meses: 1.0 c/u

La proyección social se evaluará ayudándose del siguiente cuadro:

*Cuadro 5 : Evaluación de la Proyección Social*

TIPO DE MODALIDAD	CRITERIO	VARIABLE	PUNTAJE	CANTIDAD DE ACTIVIDADES REALIZADAS *	PUNTAJE OBTENIDO
Definidas en el art. 30 del Reglamento General de Proyección Social	Responsabilidad	Formulación de proyectos o Asesoría	0.5 c/u	Máximo 3 proyectos	
		Ejecución de proyectos	0.75 c/u	Máximo 3 proyectos	
		Coordinador de Proyectos	1.0 c/u	Máximo 3 proyectos	
	Amplitud o Cobertura	A nivel local o interno	0.3 c/u	Máximo 3 proyectos	
		A nivel regional	0.7 c/u	Máximo 3 proyectos	
		A nivel nacional o internacional	1.0 c/u	Máximo 3 proyectos	
	Tiempo	Hasta 3 meses	0.3 c/u	Máximo 3 proyectos	
		De 3 a 6 meses	0.7 c/u	Máximo 3 proyectos	
		Más de 6 meses	1.0 c/u	Máximo 3 proyectos	

\*En los últimos 5 años y debidamente acreditadas



Para efectos de promoción, en el aspecto de la Proyección Social se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	3
Para PU-III	6
Para PU-IV	9

## 5. Especialización

El aspecto de la Especialización se encuentra regulado en el art. 42 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. En el aspecto especialización se califica la obtención o posesión de un grado académico u otro tipo de formación no formal relacionados con el carácter de especialización en su área profesional y que sea aplicable en su área de enseñanza, debidamente comprobados y obtenidos en Instituciones Nacionales o Internacionales de reconocido prestigio, adicionales al grado académico mínimo exigido para el ingreso a la carrera del personal académico.

Para obtener algún puntaje en esta categoría, se deberá presentar el atestado correspondiente por la universidad o institución legalmente reconocida. Si no se presenta el respectivo atestado, no se podrá otorgar algún puntaje. Para que un curso pueda ser tomado en cuenta, en el diploma o certificado deberá tener establecido el número de horas de duración, en caso que no lo establezca deberá presentar la constancia, en original de la institución que lo impartió, donde se de fe del tiempo de duración. De lo contrario no se procederá a evaluarlo ni a otorgar puntaje.

Se tomarán únicamente en consideración aquellos cursos de especialización de más de 60 horas y en cada categoría no podrá haber más de tres cursos. No se tomarán en cuenta aquellos cursos menores a 60 horas, así como tampoco se podrán sumar las horas de dos o más cursos de menor duración a manera de completar las 60 horas requeridas. Por otra parte, únicamente serán evaluados aquellos cursos que hayan sido concluidos en los últimos 5 años. Los obtenidos anteriormente al referido periodo no serán tomados en consideración para la evaluación de este aspecto.

Asimismo, para la evaluación de este criterio, se tomarán en cuenta los títulos de Maestría, Doctorados con carácter de postgrado y los estudios postdoctorales. Dentro de las maestrías se contemplan las especializaciones médicas y odontológicas. Cabe recalcar que para los estudios de postgrado no se considerará la limitante de los 5 años de validez para ser considerados en la evaluación. Este tipo de estudios siempre debe ser tomado en consideración, desde el momento en el que es obtenido. Pero si algún estudio ya ha sido incluido en algún otro apartado (Capacitación Didáctica Pedagógica por ejemplo), no puede ser considerado dentro del aspecto de la Especialización.



En cuanto a la evaluación propiamente dicha, se realizará de acuerdo a los siguientes puntajes:

- Doctorados con carácter de Post-Grado: 12 puntos
- Maestría: 10 puntos
- Especialidades médicas y odontológicas: 10 puntos
- Estudio Postdoctoral: 5 puntos
- Cursos de más de 240 horas hasta un máximo de tres cursos: 2.5 puntos cada uno
- Cursos de 181-240 horas hasta un máximo de tres cursos: 2 puntos cada uno
- Cursos de 141-180 horas hasta un máximo de tres cursos: 1.5 puntos cada uno
- Cursos de 101-140 horas hasta un máximo de tres cursos: 1.0 punto cada uno
- Cursos de 60-100 horas hasta un máximo de tres cursos: 0.5 puntos cada uno.

El aspecto de la Especialización se evaluará ayudándose del cuadro siguiente:

*Cuadro 6: Evaluación de la Especialización*

ESTUDIO REALIZADO	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIOS REALIZADOS	PUNTAJE OBTENIDO
Curso de 60-100 horas *	0.5 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de 101-140 horas *	1.0 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de 141-180 horas *	1.5 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de 181-240 horas *	2.0 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de más de 240 horas *	2.5 c/u	Máximo de 3 cursos	
Maestría	10.0		
Especialización (en la rama médica y odontológica)	10.0		
Doctorado (Ph.D.)	12.0		
Estudios postdoctorales	5.0		

\*En los últimos 5 años y debidamente acreditados

Para efectos de promoción, en el aspecto de la Especialización se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	2
Para PU-III	8
Para PU-IV	12







## 6. Investigación y Publicaciones

El aspecto de la Investigación y Publicaciones se encuentra regulado en el art. 43 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. El aspecto Investigación y publicaciones valora el trabajo científico que el académico estuviere realizando o hubiere sido difundido a través de publicaciones autorizadas por la Universidad o en reconocidos medios científicos de difusión nacional o internacional.

Los criterios de evaluación serán los concernientes al financiamiento y tipo de participación en los proyectos de investigación, a las publicaciones realizadas como fruto de la labor de investigación, a la participación en redes científicas y a la producción de patentes. Se tomarán para efectos de evaluación únicamente los productos generados durante los últimos cinco años.

Para efectos de acreditar los puntajes para los proyectos de investigación, se deberá presentar una copia o resumen del proyecto avalado por la institución que lo financia o por la Junta Directiva de la Facultad en su defecto. Para los Directores de los proyectos de investigación, únicamente se les tomará en cuenta el puntaje como director, ya que se sobre entiende que también será ejecutor del mismo. En el caso de la duración, cabe recalcar que un mismo proyecto de investigación no puede encontrarse en más de una categoría. En el caso de las publicaciones, se debe presentar una copia y en el caso de ser editor, deberá presentar la acreditación correspondiente. En el caso de las patentes, deberá presentarse la copia del título de la patente o documento de aceptación de la patente emitida por el organismo competente.

El aspecto de la Investigación y Publicaciones se evaluará ayudándose del cuadro siguiente:

*Cuadro 7: Evaluación de las Investigaciones y Publicaciones*

CRITERIO	VARIABLE	PUNTAJE	CANTIDAD DE ACTIVIDADES REALIZADAS *	PUNTAJE OBTENIDO
Proyecto de investigación	Financiado por organismo externo a la UES	1.5		
	Financiado por la UES	1.0		
	Sin financiamiento institucional	0.5		
Tipo de participación	Director del proyecto	1.5		
	Ejecutor del proyecto	1.0		
	Involucra estudiantes en los proyectos de investigación	0.25		Máximo 1 punto

Duración	Hasta 6 meses	0.25		
	De 6 meses a un año	0.5		
	Más de un año	1.0		
Publicaciones realizadas	Revistas arbitradas con índice de impacto	1.5		
	Revistas sin Índice de impacto	0.5		
	Libros arbitrados en el área de especialización	3.0		
	Capítulos de libros	1.5		
	Publicación en revistas electrónicas	0.5		
	Editor de revistas científicas indexadas	2.0		
	Editor de revistas no indexadas	0.5		
	Editor de libros	2.0		
Participación en redes de investigación acreditadas		0.5		Máximo 1 punto
Patentes relacionadas con su tema de investigación	Nacional	0.5		
	Internacional	1.0		
	Autor	0.5		
	Coautor	0.25		

\*En los últimos 5 años y debidamente acreditadas

Para efectos de promoción, en el aspecto de la Investigación y Publicaciones se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	1
Para PU-III	5
Para PU-IV	9



## 7. Seguimiento Curricular

El aspecto del Seguimiento Curricular se encuentra regulado en el art. 44 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. El seguimiento curricular se entiende como todas aquellas actividades extra, que no han sido contempladas en los criterios anteriores, que realiza el académico y que contribuyen a mejorar las competencias de éste.

Para obtener algún puntaje en esta categoría, se deberá presentar el atestado de acreditación correspondiente (acuerdo de Junta Directiva, Consejo Superior Universitario, u otro, dependiendo de la naturaleza de la actividad). Si no se presenta el respectivo atestado, no se podrá otorgar algún puntaje. Para que un curso pueda ser tomado en cuenta, en el diploma o certificado deberá tener establecido el número de horas de duración, en caso que no lo establezca deberá presentar la constancia, en original de la institución que lo impartió, donde se de fe del tiempo de duración. De lo contrario no se procederá a evaluarlo ni a otorgar puntaje.

Se tomarán únicamente en consideración aquellos cursos de más de 20 horas y menos de 60 horas. No se tomarán en cuenta aquellos cursos menores a 20 horas, así como tampoco se podrán sumar las horas de dos o más cursos de menor duración a manera de completar las 20 horas requeridas. Por otra parte, únicamente serán evaluados aquellos cursos que hayan sido concluidos en los últimos 5 años. Aquellos cursos obtenidos anteriormente al referido periodo no serán tomados en consideración para la evaluación de este aspecto.

Todas las actividades de representación institucional, deben contar con su respectivo acuerdo de Junta Directiva y misión oficial otorgada por el Consejo Superior Universitario si se desarrollan en el extranjero. Por otra parte, los idiomas extranjeros (diferentes al castellano) deben encontrarse acreditados en los últimos 5 años en nivel avanzado de lectura, escritura y habla.

Con la excepción de la obtención de otro grado académico adicional al de su especialización, todos los demás aspectos que son evaluados como parte del Seguimiento Curricular deben únicamente tomarse en cuenta todos aquellos que hayan sido desarrollados en los últimos cinco años y que se encuentren debidamente acreditados.

Los aspectos que se consideran para la evaluación de este aspecto son los siguientes:

- Obtención de otro grado académico adicional al de su especialización: no entra en la limitante de los 5 años, siempre deberá ser tomado en consideración.
- Cursos de 20 a 60 horas (no considerado en aspectos anteriores)
- Docente Director de Procesos de Graduación
- Coordinador de asignatura: debe entenderse como el mecanismo que permite la estandarización de una materia cuando hay más de dos docentes sirviendo la misma asignatura.
- Coordinador de área, sección o unidad: debidamente nombrado por la autoridad competente.
- Coordinador de carrera: debidamente nombrado por la autoridad competente.



- Coordinador de Procesos de Graduación: debidamente nombrado por las Juntas Directivas
- Participación en comisiones especiales: éstas deben ser nombradas por la Junta Directiva. En el acuerdo de nombramiento debe aparecer tal calificativo.
- Participación en organismos de gobierno universitario
- Representación institucional con carácter *ad honorem*: incluye pasantías de trabajo o investigación, representación institucional en organismos nacionales o internacionales no evaluadas en los criterios anteriores.
- Asistencia con carácter institucional a eventos académicos nacionales e internacionales: incluye congresos, foros, talleres, seminarios, jornadas, simposiums, conferencias.
- Ponencias de carácter nacional e internacional asistiendo con carácter institucional: incluye presentación de Posters y de Ponencias orales.
- Menciones y Distinciones Honoríficas por méritos profesionales, académicos y universitarios otorgados por instituciones o universidades de reconocido prestigio nacional y/o internacional
- Idiomas Extranjeros (aparte del castellano): Cada idioma debe estar acreditado con nivel avanzado en lectura, escritura y habla.

El aspecto del Seguimiento Curricular se evaluará ayudándose del cuadro siguiente:

*Cuadro 8: Evaluación del Seguimiento Curricular*

ACTIVIDAD REALIZADA	PUNTAJE	CANTIDAD DE ACTIVIDADES REALIZADAS	PUNTAJE OBTENIDO
Obtención de otro grado académico adicional al de su especialización	3.0		
Cursos de 20 a 60 horas (no considerado en aspectos anteriores)*	0.5 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Docente Director de Procesos de Graduación*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Coordinador de asignatura, área, sección*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Coordinador de área, sección o unidad*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Coordinador de carrera*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Coordinador de Proceso de Graduación*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Participación en comisiones especiales*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Participación en organismos de gobierno universitario*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Representación institucional con carácter <i>ad</i>	1.0 c/u		Máximo de 2.0

<i>honorem*</i>			puntos
Asistencia con carácter institucional a eventos académicos nacionales e internacionales*	0.5 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Ponencias de carácter nacional e internacional asistiendo con carácter institucional*	1.0 c/u		Máximo de 3.0 puntos
Menciones y Distinciones Honoríficas por méritos profesionales, académicos y universitarios otorgados por instituciones o universidades de reconocido prestigio nacional y/o internacional *	0.5 c/u		Máximo de 1.0 punto
Idiomas Extranjeros (aparte del castellano) en un nivel avanzado*	1.0 c/ idioma		Máximo de 2.0 puntos

\*En los últimos 5 años y debidamente acreditadas

Para efectos de promoción, en el aspecto del Seguimiento Curricular se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	2
Para PU-III	4
Para PU-IV	6





## B. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR EL PERSONAL ACADÉMICO

Cada Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico elaborará un informe que contendrá, entre otros, un análisis estadístico que muestre los resultados de la evaluación del desempeño. Éste contendrá los datos de los resultados finales de la evaluación de desempeño de cada docente, así como el análisis de los datos y las conclusiones y recomendaciones a considerar por el nivel superior (Juntas Directivas).

Se ha planteado la evaluación del desempeño como un instrumento de desarrollo, en tal sentido, corresponderá a cada jefe reconocer el desempeño académico del docente que es bien evaluado. Asimismo le corresponderá atender las deficiencias en los factores con puntajes menores a los establecidos, aplicando los procesos adecuados para fortalecer las competencias y habilidades del personal académico bajo su responsabilidad.





## VI. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN (CUESTIONARIOS)

Cuestionario 1: Evaluación de la Labor Académica del Personal Académico por el estudiante.

### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR EL ESTUDIANTE

Nombre del Docente Evaluado	Fecha			Ciclo	Año
	DD	MM	AA		
Asignatura/Módulo				GT	
Carrera que estudia				GL	
Departamento/Unidad / Escuela					

Marque con una X la(s) función(es) que desempeña el docente:	
Coordina la asignatura o módulo	
Es Docente Titular	
Es Docente Tutor (área clínica)	

EL OBJETIVO DE ESTE INSTRUMENTO ES QUE EL ESTUDIANTE EVALÚE EL DESEMPEÑO REALIZADO POR EL DOCENTE EN EL TRANCURSO DE SU CÁTEDRA PARA FOMENTAR LA MEJORA CONTINUA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

**INSTRUCCIONES:** A CONTINUACIÓN SE PRESENTA UNA SERIE DE ÍTEMS. SE ESTABLECE UNA ESCALA DE 0 (CERO) A 10 (DIEZ) CON BASE AL CUMPLIMIENTO DEL ENUNCIADO PRESENTADO, SIENDO CERO EL NIVEL MÁS BAJO DE CUMPLIMIENTO; Y 10 EL MÁS ALTO. SE UTILIZARÁN VALORES ENTEROS EN EL MOMENTO DE OTORGAR LA CALIFICACIÓN, SIN NÚMEROS DECIMALES.

**EN EL CASO DE LOS DOCENTES TITULARES, NO SE EVALUARÁN LOS NUMERALES 1,2,3 DEL ASPECTO 1. PLANIFICACIÓN DE LAS LABORES ACADÉMICAS. EN CASO DE LOS COORDINADORES DE ASIGNATURA SE EVALUARÁ TODO EL INSTRUMENTO.**

**CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:**

Nº	ASPECTO EVALUADO 1. Planificación de las labores académicas	NOTA
1.	Se dio a conocer la normativa del departamento, unidad o área de aprendizaje (Reglamento de Evaluación específico de cada Facultad, o en su defecto el Reglamento de la Administración Académica)	
2.	Al inicio de ciclo dio a conocer y explicó con claridad el programa de la asignatura, módulo o área	

3.	Informó el calendario de actividades evaluadas con anticipación	
4.	Se establecieron los objetivos del curso y de cada unidad	
5.	Sugiere bibliografía y proporciona material de consulta actualizados	
6.	Las actividades prácticas (aplicaciones o de campo) están relacionadas con los objetivos y contenidos de la asignatura	
Nº	ASPECTO EVALUADO 2. Metodología Didáctico-Pedagógica	NOTA
1.	Utiliza recursos didácticos necesarios y adecuados a las diferentes actividades académicas programadas	
2.	Utiliza lenguaje fluido, comprensible y adecuado	
3.	La escritura es clara y comprensible	
4.	Presenta una secuencia ordenada en el desarrollo de la clase	
5.	Propicia la participación estudiantil durante la clase	
6.	Promueve en el estudiante el desarrollo de habilidades en forma integral para su futuro desempeño profesional	
7.	Brinda asesoría individual o grupal cuando se requiere en los horarios establecidos	
8.	Hace uso adecuado del tiempo establecido para el desarrollo de las actividades académicas	
9.	Muestra habilidad y creatividad en el uso de diferentes métodos, técnicas y/o dinámica de enseñanza de conocimientos	
10.	Atiende y respeta los intereses académicos del estudiante, relacionados a los temas de estudio	
11.	Explica los temas de manera clara y coherente, destacando los aspectos más importantes	
12.	Relaciona los conceptos de la asignatura con sus aplicaciones a la realidad cotidiana	
13.	Propicia un ambiente de armonía para el desarrollo de la clase	
14.	Motiva al estudiante en el proceso enseñanza-aprendizaje	
Nº	ASPECTO EVALUADO 3. Desarrollo del Contenido	NOTA
1.	El docente muestra que se actualiza permanentemente en los contenidos que imparte	
2.	Demuestra seguridad a la hora de impartir los contenidos	
3.	Demuestra dominio del contenido que imparte	
4.	Responde a la preguntas de forma clara y precisa	
5.	El desarrollo de los contenidos se basa en los objetivos propuestos en el programa	





Nº	ASPECTO EVALUADO 4. Relación Docente –Estudiante	NOTA
1.	Mantiene relaciones interpersonales armónicas con los estudiantes, estableciendo un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto en el aula.	
2.	Es receptivo y acepta sugerencias del estudiante	
3.	Orienta al estudiante sobre la forma de solucionar sus problemas y/o necesidades académicas	
Nº	ASPECTO EVALUADO 5. Evaluación	NOTA
1.	Realiza las evaluaciones en base a objetivos de aprendizaje.	
2.	Utiliza un sistema de evaluación objetivo	
3.	Propicia el espacio de autoevaluación en el estudiante	
4.	Utiliza diferentes tipos de evaluación del aprendizaje (inicial, continua y final)	
5.	Hay claridad en la elaboración de los ítems lo que facilita la comprensión para la respuesta	
6.	Entrega las evaluaciones con puntualidad en los periodos establecidos en el Reglamento	
7.	Resuelve y comenta las evaluaciones posteriormente a su realización.	
8.	Cuando solicita revisión de las evaluaciones es atendido de acuerdo a los que establece el Reglamento de la Administración Académica.	
Nº	ASPECTO EVALUADO 6. Actitudes y Valores Profesionales	NOTA
1.	Es un profesional de altos valores éticos y morales	
2.	Fomenta el uso y manejo responsable del patrimonio universitario	
Nº	ASPECTO EVALUADO 7. Responsabilidad Docente.	NOTA
1.	Es puntual a la hora de impartir las clases y/o prácticas	
2.	Asiste a todas las actividades programadas	
3.	Fomenta el cumplimiento y respeto a la legislación universitaria	
4.	Utiliza adecuadamente el tiempo de clase en el sentido de cumplir los objetivos de aprendizaje	

**OBSERVACIONES:**



Cuestionario 2: Evaluación de la Labor Académica del Personal Académico por el jefe de Unidad o Departamento o en su defecto de Escuela.

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR EL JEFE DE UNIDAD, DEPARTAMENTO O ESCUELA**

Nombre del Docente Evaluado	Fecha			Ciclo	Año
	DD	MM	AA		
Clasificación Escalafonaria					
Horas contratadas					
Asignatura/Módulo					
Departamento/Unidad/Escuela					

Marque con una X la(s) función(es) que desempeña el docente:	
Coordina la asignatura o módulo	
Es Docente Titular	
Es Docente Tutor (área clínica)	

EL OBJETIVO DE ESTE INSTRUMENTO ES QUE EL JEFE DE UNIDAD O DEPARTAMENTO EVALÚE EL DESEMPEÑO REALIZADO POR EL DOCENTE EN SUS LABORES PARA FOMENTAR LA MEJORA CONTINUA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

**INSTRUCCIONES:** A CONTINUACIÓN SE PRESENTA UNA SERIE DE ÍTEMS. SE ESTABLECE UNA ESCALA DE 0 (CERO) A 10 (DIEZ) CON BASE AL CUMPLIMIENTO DEL ENUNCIADO PRESENTADO, SIENDO CERO EL NIVEL MÁS BAJO DE CUMPLIMIENTO; Y 10 EL MÁS ALTO. SE UTILIZARÁN VALORES ENTEROS EN EL MOMENTO DE OTORGAR LA CALIFICACIÓN, SIN NÚMEROS DECIMALES.

**CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:**

Nº	ASPECTO EVALUADO	NOTA
1. Planificación de las labores académicas		
1.	Puntualidad en el trabajo	
2.	Permanencia en el trabajo	
3.	Elabora recursos y material didáctico acorde a la actividad que realizará	
4.	Elabora objetivos y/o cartas didácticas para el desarrollo de las temáticas a impartir cada ciclo	
5.	Propicia la participación estudiantil en sus clases en el ámbito académico	
6.	Es eficiente con el uso del tiempo que se le asigna para las actividades académicas	



Nº	ASPECTO EVALUADO 2. Desempeño Administrativo Académico	NOTA
1.	Mantiene ordenado su lugar de trabajo	
2.	Tiene disposición para realizar las tareas asignadas	
3.	Se integra con facilidad al trabajo en equipo	
4.	Practica la confidencialidad en función del interés institucional	
5.	Cuida el material y equipo a su cargo en la realización de las actividades diarias	
6.	Mantiene un registro oportuno en el sistema de evaluaciones realizadas	
7.	Asiste a las reuniones administrativas	
8.	Colabora en el desarrollo de las actividades administrativo académicas asignadas en el Departamento, Unidad, Área o Escuela	
Nº	ASPECTO EVALUADO 3. Relación Docente-Comunidad Académica	NOTA
1.	En el trabajo cotidiano, la comunicación con el jefe inmediato es clara y oportuna para un mejor entendimiento entre sí	
2.	Las interrelaciones con el personal académico y estudiantes son cordiales y respetuosas	
3.	Es receptivo a las observaciones y las solventa para el mejor desempeño personal	
Nº	ASPECTO EVALUADO 4. Evaluación	NOTA
1.	Realiza las evaluaciones con base a los objetivos de aprendizaje establecidos en el programa académico	
2.	Utiliza un sistema de evaluación objetivo con parámetros establecidos de evaluación	
Nº	ASPECTO EVALUADO 5 Actitudes y Valores Profesionales	NOTA
1.	Se interesa por la mejora de la docencia	
2.	Manifiesta principios éticos en la atención a los estudiantes y demás personas	
3.	La presentación personal va acorde a la actividad a desarrollar	
Nº	ASPECTO EVALUADO 6 Responsabilidad Docente	NOTA
1.	Justifica las inasistencias en las actividades programadas en la asignatura o módulo	
2.	Es respetuoso/a y fomenta el cumplimiento de la legislación universitaria	
3.	Es responsable con el cumplimiento de sus actividades académicas	



4.	Se identifica con los fines, la misión y visión de la Universidad	
	<b>ASPECTO EVALUADO</b>	
Nº	<b>7. Participación en proyectos académicos en cada unidad, departamento o Escuela.</b>	<b>NOTA</b>
1.	Participa en la Escuela o Facultad en proyectos académicos de: currículum, apoyo a la docencia, curso de capacitación, otros.	
2.	Muestra interés en asistir o participar en conferencias o eventos programados por la Escuela y/o Facultad.	

**OBSERVACIONES:**







Cuestionario 3: Autoevaluación del Personal Académico de la Labor Académica.

**INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DOCENTE**

Nombre del Docente Evaluado	Fecha			Ciclo	Año
	DD	MM	AA		
<b>Clasificación Escalafonaria</b>					
<b>Horas contratadas</b>					
<b>Departamento/Unidad/Escuela</b>					

EL OBJETIVO DE ESTE INSTRUMENTO ES QUE EL DOCENTE AUTOEVALÚE EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES PARA FOMENTAR LA MEJORA CONTINUA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

**INSTRUCCIONES:** A CONTINUACIÓN SE PRESENTA UNA SERIE DE ÍTEMS. SE ESTABLECE UNA ESCALA DE 0 (CERO) A 10 (DIEZ) CON BASE AL CUMPLIMIENTO DEL ENUNCIADO PRESENTADO, SIENDO CERO EL NIVEL MÁS BAJO DE CUMPLIMIENTO; Y 10 EL MÁS ALTO. SE UTILIZARÁN VALORES ENTEROS EN EL MOMENTO DE OTORGAR LA CALIFICACIÓN, SIN NÚMEROS DECIMALES.

**CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:**

Nº	ASPECTO EVALUADO	NOTA
<b>1. Planificación de las labores académicas</b>		
1.	Explico con claridad los objetivos del programa, que deben alcanzar los estudiantes en cada unidad y clase	
2.	Actualizo los contenidos de la asignatura cada ciclo	
3.	Establezco la relación de la teoría con la práctica mediante ejemplos de la realidad con otras áreas	
4.	Realizo actividades prácticas con los estudiantes en el desarrollo de la asignatura, área, módulo o unidad	
5.	Propicia el desarrollo de investigación dentro de la asignatura, módulo, área o unidad	
6.	Demuestro confianza y seguridad en mis labores docentes	
7.	Me intereso por capacitarme pedagógicamente para la mejora del desarrollo de las clases que imparto	
8.	Soy receptivo a sugerencias	
9.	Participo en la planificación/organización de la actividad académica	
10.	Entrego los resultados de las evaluaciones a los estudiantes en los periodos establecidos según la normativa vigente	

Nº	ASPECTO EVALUADO 2. Desempeño Administrativo Académico	NOTA
1.	Mantengo ordenado mi lugar de trabajo	
2.	Tengo disposición para realizar las tareas asignadas	
3.	Cumplo con las actividades que me asignan	
4.	Apoyo a las actividades académicas	
5.	Me integro con facilidad al trabajo en grupo	
6.	Cuido el material y equipo a mi cargo para la realización de mis actividades	
7.	Participo en la planificación y desarrollo institucional	
8.	Colaboro en la elaboración y/o aplicación de instrumentos de evaluación de los aprendizajes.	
Nº	ASPECTO EVALUADO 3. Capacidad Didáctico-Pedagógica	NOTA
1.	Explico con orden y claridad los contenidos en el desarrollo de la clase	
2.	Elaboro recursos y material didáctico acordes a la actividad que realizo	
3.	Baso las evaluaciones académicas en los objetivos temáticos y de aprendizaje en cada asignatura	
4.	Asesoro a los estudiantes para que realicen sus propias estrategias de aprendizaje al repasar los temas vistos en clases	
5.	Sintetizo los conceptos y definiciones que a mi juicio son importantes para la comprensión de los contenidos del curso	
Nº	ASPECTO EVALUADO 4. Relaciones Interpersonales	NOTA
1.	Soy respetuoso con mis compañeros, estudiantes y autoridades	
2.	En mi trabajo cotidiano la comunicación con mi jefe inmediato es clara y oportuna para un mejor entendimiento	
3.	Me interrelaciono con el personal académico y con los alumnos adecuadamente	
Nº	ASPECTO EVALUADO 5 Actitudes y Valores Profesionales	NOTA
1.	Soy puntual y permanezco en mi lugar de trabajo	
2.	Asisto diariamente	
3.	Cumplo con la Ley Orgánica y otras reglamentaciones universitarias	
4.	Mi presentación es adecuada a mis labores diarias	
5.	Mi vocabulario es adecuado	
6.	La práctica de mis valores como empleado de la UES da una buena imagen de la institución	
7.	Promuevo la práctica de valores con mi ejemplo y desempeño profesional	

OBSERVACIONES:



## VII. FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UES

Nombre del Docente: \_\_\_\_\_  
 Facultad: \_\_\_\_\_  
 Departamento/Unidad/Escuela: \_\_\_\_\_  
 Categoría Escalonaria: \_\_\_\_\_  
 Horas contratadas: \_\_\_\_\_

### A. LABOR ACADÉMICA

Completar cada aspecto evaluado con base a los resultados obtenidos por el docente en la evaluación anual y Calcular el subtotal obtenido por cada una de las evaluaciones (estudiantil, del jefe y autoevaluación).

INDICADOR	VARIABLES	PORCENTAJE DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN OBTENIDA
1- Evaluación Estudiantil 1/3	Planificación de las labores académicas	15%	
	Metodología Didáctico-Pedagógica	15%	
	Desarrollo de los contenidos	20%	
	Relación docente-estudiante	10%	
	Evaluación	10%	
	Actitudes y valores profesionales	15%	
	Responsabilidad docente	15%	
	<b>SUB TOTAL</b>	<b>100.0</b>	
2-Evaluación del Jefe Inmediato 1/3	Planificación de las labores académicas	15%	
	Desempeño Administrativo Académico	30%	
	Relación docente – comunidad académica	10%	
	Evaluación	10%	
	Actitudes y valores profesionales	10%	
	Responsabilidad docente	15%	
	Participación en proyectos académicos en cada Unidad, Departamento o Escuela	10%	
	<b>SUB TOTAL</b>	<b>100.0</b>	
3-Auto Evaluación del docente 1/3	Planificación de las labores académicas	20%	
	Desempeño Administrativo Académico	25%	
	Capacidad Pedagógica-didáctica	30%	
	Relaciones interpersonales	10%	
	Actitud y Valores Profesionales	15%	
	<b>SUB TOTAL</b>	<b>100.0</b>	



Completar el siguiente cuadro indicando la calificación obtenida en cada una de los tipos de evaluación (estudiante, jefe y autoevaluación) y Calcular la nota global obtenida en el aspecto de la Labor Académica.

EVALUACIÓN	PORCENTAJE	CALIFICACIÓN OBTENIDA
Evaluación Estudiantil	33.33%	
Evaluación por los Jefes Inmediatos	33.33%	
Autoevaluación	33.33%	
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO LABOR ACADÉMICA: \_\_\_\_\_

**B. TIEMPO DE SERVICIO**

Fecha de Ingreso a la Universidad: \_\_\_\_\_

Fecha de la última promoción: \_\_\_\_\_

Horas contratadas: \_\_\_\_\_

Completar el siguiente cuadro, indicando el tiempo de servicio en cada categoría escalafonaria y el puntaje acumulado en cada una de ellas.

CATEGORÍA ESCALAFONARIA	TIEMPO DE SERVICIO (en años)	PUNTAJE
Profesor Universitario I		
Profesor Universitario II		
Profesor Universitario III		
Profesor Universitario IV		
<b>TOTAL</b>		

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO TIEMPO DE SERVICIO: \_\_\_\_\_





### C. CAPACITACIÓN DIDÁCTICA PEDAGÓGICA

Completar el siguiente cuadro, indicando la cantidad de estudios realizados en las diferentes categorías que se muestran a continuación, especificando el puntaje obtenido.

ESTUDIO REALIZADO	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIOS REALIZADOS	PUNTAJE OBTENIDO
Curso de 40-59 horas *	1.0 c/u		
Curso de 60-79 horas *	1.5 c/u		
Curso de 80-99 horas *	2.0 c/u		
Curso de 100-119 horas *	2.5 c/u		
Curso de más de 120 horas *	3.0 c/u		
Diplomado en Docencia Universitaria	8.0		
Maestría en Docencia Universitaria	8.0		
<b>TOTAL</b>			

\*En los últimos 5 años y debidamente acreditados.

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO CAPACITACIÓN DIDÁCTICA-PEDAGÓGICA: \_\_\_\_\_



#### D. PROYECCIÓN SOCIAL

Completar el siguiente cuadro, indicando la cantidad de actividades realizadas en las diferentes modalidades de proyección social y con base a los criterios de responsabilidad, amplitud o cobertura y tiempo de duración, especificando el puntaje obtenido en cada una de ellas.

TIPO DE MODALIDAD	CRITERIO	VARIABLE	PUNTAJE	CANTIDAD DE ACTIVIDADES REALIZADAS *	PUNTAJE OBTENIDO
Definidas en el art. 30 del Reglamento General de Proyección Social	Responsabilidad	Formulación de proyectos o Asesoría	0.5 c/u		
		Ejecución de proyectos	0.75 c/u		
		Coordinador de Proyectos	1.0 c/u		
	Amplitud o Cobertura	A nivel local o interno	0.3 c/u		
		A nivel regional	0.7 c/u		
		A nivel nacional o internacional	1.0 c/u		
	Tiempo	Hasta 3 meses	0.3 c/u		
		De 3 a 6 meses	0.7 c/u		
		Más de 6 meses	1.0 c/u		

\*En los últimos 5 años y debidamente acreditados

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO PROYECCIÓN SOCIAL: \_\_\_\_\_



## E. ESPECIALIZACIÓN

Completar el siguiente cuadro, indicando la cantidad de estudios realizados en las diferentes categorías que se muestran a continuación, especificando el puntaje obtenido.

ESTUDIO REALIZADO	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIOS REALIZADOS	PUNTAJE OBTENIDO
Curso de 60-100 horas *	0.5 c/u		
Curso de 101-140 horas *	1.0 c/u		
Curso de 141-180 horas *	1.5 c/u		
Curso de 181-240 horas *	2.0 c/u		
Curso de más de 240 horas *	2.5 c/u		
Maestría	10.0		
Especialización (en la rama médica y odontológica)	10.0		
Doctorado (Ph.D.)	12.0		
Estudios postdoctorales	5.0		
<b>TOTAL</b>			

\*En los últimos 5 años y debidamente acreditados

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO ESPECIALIZACIÓN: \_\_\_\_\_





## F. INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIONES

Completar el siguiente cuadro, indicando la cantidad de actividades realizadas en los diferentes aspectos relacionados a la investigación y publicaciones, especificando el puntaje obtenido en cada una de ellas.

CRITERIO	VARIABLE	PUNTAJE	CANTIDAD DE ACTIVIDADES REALIZADAS *	PUNTAJE OBTENIDO
Proyecto de investigación	Financiado por organismo externo a la UES	1.5		
	Financiado por la UES	1.0		
	Sin financiamiento institucional	0.5		
Tipo de participación	Director del proyecto	1.5		
	Ejecutor del proyecto	1.0		
	Involucra estudiantes en los proyectos de investigación	0.25		
Duración	Hasta 6 meses	0.25		
	De 6 meses a un año	0.5		
	Más de un año	1.0		
Publicaciones realizadas	Revistas arbitradas con índice de impacto	1.5		
	Revistas sin Índice de impacto	0.5		
	Libros arbitrados en el área de especialización	3.0		
	Capítulos de libros	1.5		
	Publicación en revistas electrónicas	0.5		
	Editor de revistas científicas indexadas	2.0		
	Editor de revistas no indexadas	0.5		
	Editor de libros	2.0		
Participación en redes de investigación acreditadas		0.5		
Patentes relacionadas con su tema de investigación	Nacional	0.5		
	Internacional	1.0		
	Autor	0.5		
	Coautor	0.25		
<b>TOTAL</b>				

\*En los últimos 5 años y debidamente acreditadas

**CALIFICACIÓN DEL ASPECTO INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIONES:** \_\_\_\_\_

## G. SEGUIMIENTO CURRICULAR

Completar el siguiente cuadro, indicando la cantidad de actividades realizadas en los diferentes aspectos relacionados al seguimiento curricular, especificando el puntaje obtenido en cada una de ellas.

ACTIVIDAD REALIZADA	PUNTAJE	CANTIDAD DE ACTIVIDADES REALIZADAS	PUNTAJE OBTENIDO
Obtención de otro grado académico adicional al de su especialización	3.0		
Cursos de 20 a 60 horas (no considerado en aspectos anteriores)*	0.5 c/u		
Docente Director de Procesos de Graduación*	1.0 c/u		
Coordinador de asignatura, área, sección*	1.0 c/u		
Coordinador de área, sección o unidad*	1.0 c/u		
Coordinador de carrera*	1.0 c/u		
Coordinador de Proceso de Graduación*	1.0 c/u		
Participación en comisiones especiales*	1.0 c/u		
Participación en organismos de gobierno universitario*	1.0 c/u		
Representación institucional con carácter <i>ad honorem</i> *	1.0 c/u		
Asistencia con carácter institucional a eventos académicos nacionales e internacionales*	0.5 c/u		
Ponencias de carácter nacional e internacional asistiendo con carácter institucional*	1.0 c/u		
Menciones y Distinciones Honoríficas por méritos profesionales, académicos y universitarios otorgados por instituciones o universidades de reconocido prestigio nacional y/o internacional *	0.5 c/u		
Idiomas Extranjeros (aparte del castellano) en un nivel avanzado*	1.0 c/ idioma		
<b>TOTAL</b>			

\*En los últimos 5 años y debidamente acreditados

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO SEGUIMIENTO CURRICULAR: \_\_\_\_\_



*[Handwritten signature in blue ink]*

## H. GENERAL

Completar el siguiente cuadro, indicando los puntajes obtenidos en cada una de los siete aspectos a evaluar.

CLASE/CATEGORÍA	PUNTAJE
ASPECTOS	
Labor Académica	
Tiempo de Servicio	
Capacitación Didáctica-Pedagógica	
Proyección Social	
Especialización	
Investigación y Publicación	
Seguimiento Curricular	
<b>TOTAL</b>	



## VIII. POLÍTICAS Y NORMATIVA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### POLÍTICAS RELACIONADAS A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

1) Los beneficios al personal académico derivados de la evaluación del desempeño serán los siguientes:

- Acumulación de puntos en los distintos aspectos de evaluación con el objetivo de aspirar al cambio de Categoría Escalafonaria.
- Derecho preferencial para asignarlo a una determinada cátedra.
- Derecho Preferencial a Becas en temas que sirvan para desarrollar nuevas habilidades y conocimientos en el área de su especialidad, de forma que contribuya a la superación científica.

2) Las acciones a tomar cuando los resultados de la evaluación sean menores que 7 serán:

- Proporcionar capacitaciones para mejorar la calidad académica en aquellas áreas que sean mal evaluadas.
- Analizar la factibilidad de reubicación si se considera que sus potencialidades pueden aprovecharse en otras áreas.

3) La Evaluación del desempeño se hará una vez al año, exceptuando el caso de la Labor Académica que se evaluará dos veces al año (una vez por ciclo).

4) Los Comités de Administración de la Carrera del Personal Académico, las Unidades de Recursos Humanos de cada Facultad, de los Decanatos y Vice-Rectorías guardarán la confidencialidad tanto de las herramientas de evaluación como de los resultados obtenidos.





## ANEXOS

### 1. NORMAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

- 1) La dirección de la evaluación del desempeño de las áreas académicas de cada Facultad será responsabilidad del Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico de cada Facultad.
- 2) Las evaluaciones del desempeño se harán anualmente, durante el último trimestre del año, para lo cual los Comités de Administración de la Carrera del Personal Académico presentarán un cronograma que respetarán todas las Escuelas y Departamentos de cada Facultad. Únicamente el criterio Labor Académica se evaluará dos veces al año, una vez por ciclo académico.
- 3) Serán sujetos de Evaluación todos los académicos que trabajan a tiempo completo y tiempo parcial que están escalafonados. Se exceptúan los académicos que tengan calidad de becarios y los que estén en goce de licencia que interrumpa la práctica académica durante más de un ciclo académico, los que hayan renunciado antes de finalizar el ciclo académico y a quienes se les haya destituido o cancelado el contrato.
- 4) Los académicos que a su vez desempeñen labores administrativas se someterán a la evaluación del desempeño de los académicos y a la evaluación del Personal Administrativo no Académico, considerando las normas y efectos que éstas tengan.
- 5) En el caso de los académicos que desempeñaron funciones administrativas (autoridades centrales o locales por ejemplo), para la evaluación de aquellos aspectos, en los que se ha considerado la limitante de 5 años de validez, no se les tomará en consideración este tiempo.
- 6) La evaluación del desempeño se realizará con los formularios y tablas de ponderación específicos, determinadas en este documento.
- 7) Antes de iniciar el período de evaluación, los Comités de Administración de la Carrera del Personal Académico de cada facultad deberán de hacer del conocimiento de los Evaluadores y Evaluados la metodología empleada, sus objetivos y los factores que se han considerado evaluar.
- 8) Los resultados de todas las evaluaciones serán procesados por los Comités de Administración de la Carrera del Personal Académico de cada facultad con los instrumentos definidos en este Manual.
- 9) El sistema de evaluación del desempeño deberá ser revisado y actualizado cada cinco años por el Consejo Superior Universitario.
- 10) Todo el Personal Académico tiene derecho a disentir los resultados de la evaluación del desempeño y a solicitar revisión; este derecho se solicitará por escrito justificando su petición al Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico. Este Comité revisará la solicitud interpuesta y presentará su recomendación a la Junta Directiva de su respectiva Facultad para su resolución correspondiente.
- 11) En cada Facultad se deberán hacer las provisiones de forma que incorpore en los planes de capacitación eventos de capacitación que contribuyan a la mejora de la calidad académica.





12) Todos los empleados deberán conocer de sus respectivos jefes los resultados de la evaluación del desempeño. Éstos deberán además constar en el expediente de personal.

13) La evaluación al desempeño debe apegarse a los procesos y procedimientos establecidos en este Manual, guardando las debidas consideraciones al personal evaluado.

