



**Segundo proceso de Autoevaluación del Programa de Maestría en Psicología Forense,
Universidad de San Carlos de Guatemala**

Francisco José Ureta Morales

Universidad de San Carlos de Guatemala

fureta@psicousac.edu.gt

Área temática: Evaluación curricular, acreditación de programas e impacto de las acciones de evaluación en el currículo.

Resumen

Los procesos de mejoramiento de postgrados en la USAC se basan en autoevaluaciones, la maestría en psicología forense realizó su segundo proceso del 2020 al 2022, este artículo presenta los principales resultados. Se diseñó y aplicó el modelo de evaluación basado en los modelos CIPP y de ACAP, participaron 190 informantes que respondieron los cuestionarios. Principales resultados en el contexto es un programa con predominancia de mujeres y la malla curricular fue bien evaluada con sugerencias de mejora. En los procesos el desempeño docente fue evaluado como bueno, el programa fue bien evaluado por maestrantes, las autoridades lo evaluaron bien y los empleadores evaluaron muy bien el desempeño de sus colaboradores. En los productos hay una alta tasa de conservación con promedio de 88.29% y el promedio de notas de la totalidad de estudiantes es de 87.56 puntos. Se formuló un plan de mejoramiento.

Palabras clave: autoevaluación, desempeño docente, indicadores educativos, eficiencia interna.

Justificación

El Sistema de Estudios de Postgrado (SEP) de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), estableció que sus programas de maestría y doctorado deben evaluarse cíclicamente cuando concluyan tres cohortes sus estudios. Debido a los buenos resultados de la primera autoevaluación de la Maestría en Psicología Forense -MAFOR- (Ureta, 2021), se continuó con la opción de una segunda autoevaluación. Se pretendió que se formularan juicios para determinar si este programa de maestría cumple con algunos criterios mínimos propuestos por la Agencia Centroamericana de Acreditación de Postgrado (ACAP), para que en un futuro se pueda pensar en su acreditación. La segunda autoevaluación tuvo los siguientes objetivos:



- Realizar una reflexión colectiva y autocrítica de la MAFOR con la participación activa de los diferentes actores, para determinar su situación actual desde la perspectiva propia del programa y algunos estándares de desempeño establecidos por la ACAP.
- Proporcionar en esta segunda autoevaluación evidencias válidas y confiables para fundamentar, con información relevante y oportuna obtenida con los actores (evaluación de docentes, estudiantes y empleadores, indicadores de eficiencia interna y el análisis curricular), el proceso de toma de decisiones con respecto al mejoramiento de la MAFOR.

Enfoque conceptual

Todo proceso evaluativo inicia con la descripción del programa evaluado, por lo que se indica que la MAFOR fue aprobada en Acta 22-2015 de la sesión celebrada por el Consejo Directivo de la Escuela de Ciencias Psicológicas (ECPs) el 20 de mayo del 2015, surgió como profundización de la Especialización en Psicología Forense ejecutada desde el 2005. La primera cohorte inició sus estudios en el segundo semestre de 2017, es una maestría en artes con 51 créditos en total, 25 de docencia, 16 de investigación y 10 de práctica. Tiene modalidad semestral y presencial, debido a la pandemia por la COVID-19 se trasladó a clases virtuales sincrónicas y asincrónicas. El objetivo de la MAFOR es formar profesionales para desarrollar investigaciones específicas frente a los problemas del ejercicio de la justicia, aplicando técnicas psicológicas para la elaboración de dictámenes periciales sobre personas involucradas en procesos judiciales, así como el impacto psicológico en las víctimas de diversos tipos de delitos. El plan de estudios incluye catorce cursos distribuidos en cuatro áreas de formación, social-humanística, jurídica, psicológica y de investigación. Se concluye en dos años con un total de 4 semestres, el horario de clases son los viernes de 18:30 a 20:30 y los sábados de 8:00 a 12:30 horas en los primeros dos semestres, en el tercer y cuarto semestre tienen un curso más y concluye a las 15:30 horas los sábados. El programa cuenta actualmente con 181 maestrantes en total, 31 graduados de la primera cohorte, 21 graduados de la segunda cohorte, 20 de la tercera y 31 de la cuarta cohorte; así como 44 inscritos en la quinta y 34 de la sexta.

El Departamento de Estudios de Postgrado de la ECPs construyó un modelo de evaluación para sus programas de maestría, el cual se basa en el modelo el C.I.P.P. (evalúa las áreas de contexto, insumo, proceso y producto de un programa educativo). También incluye elementos del enfoque de la ACAP para realizar autoevaluaciones de los programas de postgrado de la región centroamericana (Ureta, 2020).



Se aplicó el modelo diseñado para estos procesos, conformado por el C.I.P.P. (contexto, insumo, proceso y producto), el cual fue propuesto por Stufflebeam y sus colaboradores (Stufflebeam, Foley, Gephart, Hammond, Merriman, & Provus, 1971; Stufflebeam & Shinkfield, 1987; Stufflebeam, 2001). Su característica básica es que facilitan la toma de decisiones, utilizan el juicio y la verificación de metas, también se le conoce como modelo Phi Delta Kappa. Debe sus siglas a que conjuga cuatro tipos de evaluación en una, evalúa el contexto, los insumos, el proceso y el producto. En este modelo se concibe a la evaluación como el proceso de delinear, obtener y proveer información útil para juzgar diferentes alternativas de acción sobre un programa educativo (Herrera, 1988). Permite tomar decisiones de planeamiento, estructuración, implementación y reciclo.

El segundo componente es el modelo propuesto por la ACAP para la evaluación de programas de postgrado, este articula los elementos del enfoque sistémico que propone el modelo CIPP de Stufflebeam, con los aportes del Modelo de Capacidad y Madurez (CMM) por sus siglas en inglés Capability Maturity Model de la Universidad de Carnegie Mellon. El modelo CMM valora la necesidad de identificar y aplicar buenas prácticas que conducen a la mejora de los procesos en el desarrollo de un sistema (programa de postgrado). Esta idea es incorporada a los programas de postgrado, cada uno puede observar un mejoramiento progresivo de su quehacer, conforme a los avances en los niveles de madurez, cada nivel establece los requisitos que garantizan la calidad del programa. Estos niveles de madurez están relacionados con los criterios de calidad que debe tener todo programa de posgrado (ACAP, 2015).

Estrategia metodológica

Los maestrantes de la tercera a la sexta cohorte y graduados ofrecieron su opinión evaluativa sobre el desempeño de sus profesores y del programa. En total participaron 190 informantes en este ejercicio evaluativo, 4 autoridades, 30 empleadores, 10 docentes, 17 egresados y 129 maestrantes evaluaron de forma sistemática en los momentos que se les solicitó su opinión, sobre el desempeño de sus profesores, del programa, de la malla curricular y sobre los maestrantes. Los cinco instrumentos diseñados para los informantes tuvieron un nivel de confiabilidad y consistencia altos, todos ubicados de 0.71 a 0.98, lo que se considera adecuado para respaldar la opinión vertida sobre los aspectos evaluados. El siguiente cuadro muestra la metodología y técnicas aplicadas en la evaluación, asociadas a las variables, indicadores e informantes.

Cuadro 1.

Metodología y técnicas aplicadas en la segunda autoevaluación.

Área evaluada	Variables, indicadores	Instrumentos	Informantes
Contexto	Sexo y grupo cultural. Carga laboral maestrantes. Condiciones socioeconómicas maestrantes.	Encuesta de evaluación. Archivos maestrantes.	Maestranteres de las diversas cohortes.
Insumos	Historial educativo maestrantes. Servicios de internet, biblioteca, aulas y mobiliario. Trabajo de profesores. Diseño curricular.	Encuesta de evaluación. Informes. Encuesta profesores.	Maestranteres. Profesores del programa.
Procesos	Clima educativo. Desempeño y formación docente. Gestión coordinadores.	Encuesta. Informes. Encuesta profesores.	Maestranteres. Profesores del programa. Coordinador
Productos	Indicadores de eficiencia interna (promoción, conservación de la matrícula, finalización o graduación y asistencia). Inserción laboral. Promedio de notas en los cursos. Calidad de los trabajos de graduación realizados. Vinculación e incidencia social. Producción intelectual de profesores y egresados; Internacionalización.	Encuesta de evaluación. Informes y actas. Encuesta profesores. Publicaciones de profesores. Organización y participación en congresos.	Maestranteres. Profesores del programa. Egresados del programa. Empleadores. Repositorio de tesis de la USAC. Revistas electrónicas.

Desarrollo

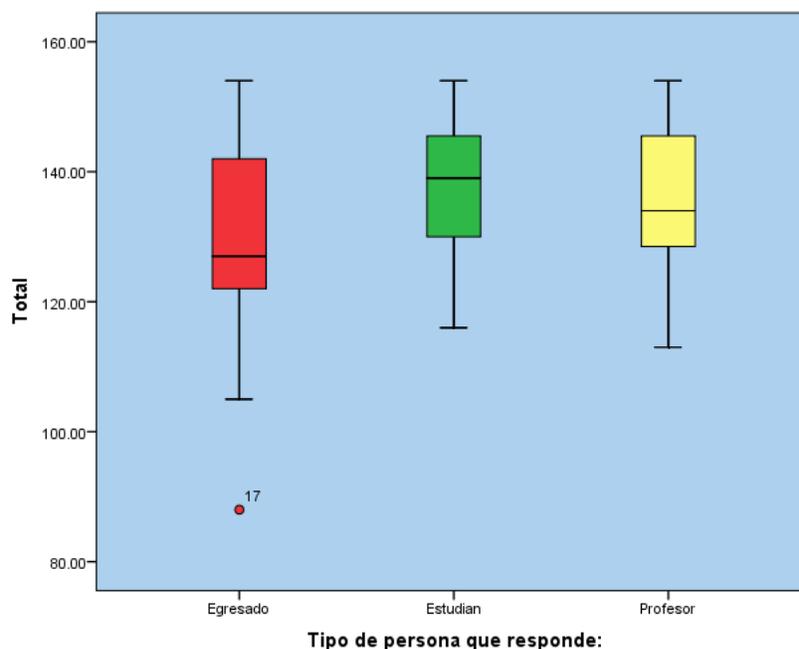
Los resultados del contexto se refieren a un programa conformado principalmente por mujeres ladinas (aumentaron algunas estudiantes indígenas con respecto a la primera autoevaluación) y con residencia en el área metropolitana. Al momento de la evaluación hay 192 maestrantes, 159 son mujeres que es el 83.86% y 33 son hombres equivalente al 16.15%.

En el área de insumos del programa se evaluó con un instrumento la variable del diseño curricular de la MAFOR, fue una escala tipo Likert con 56 preguntas, 42 con cuatro opciones (mucha, media, poca y ninguna), 14 preguntas con 3 opciones (dejarlo tal y como está, dejarlo con cambios y eliminarlo e incluir otro curso). Las 42 de cuatro opciones fueron agrupadas en las siguientes 4 subescalas: importancia de los cursos con 14 preguntas, relevancia de los cursos con 14 preguntas, aplicación de los cursos con 14 preguntas y continuidad de los cursos con 14

preguntas; fue respondido por 56 personas y obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.928, lo que implica una alta confiabilidad del instrumento y las respuestas obtenidas. Según la opinión captada de 32 estudiantes, 17 egresados y 7 docentes, el promedio del total posible sobre la evaluación de la malla curricular (154 puntos), se obtuvo $M=134.87$ puntos y una $DE=14.07$, lo cual indica que la malla curricular fue bien evaluada. Esto porque el promedio se ubica en la parte alta del tercer cuartil de la escala, por lo que el resultado refleja que los maestrantes y profesores están relativamente satisfechos con la malla de la MAFOR. En la siguiente gráfica se puede observar el promedio dado a la malla curricular por grupo de evaluación, los egresados ofrecen el menor promedio y los maestrantes el mejor promedio.

Gráfica 2.

Total, escala de evaluación de la malla curricular por grupo evaluador



Al final se les solicitó que dieran sugerencias de cursos y cambios para mejorar la malla curricular, entre los que sobresalió ampliar el curso de peritaciones de psicología forense a dos cursos, incluir evaluación psicológica forense con algunas pruebas psicométricas que se usen en los peritajes, remozar los cursos de seminarios de investigación y pasarla de presencial a b-learning.

En el área de procesos la evaluación de docentes indicó que su desempeño fue alto, mejoró un poco el promedio con respecto a la primera autoevaluación. Para la evaluación de los docentes

del programa por las 569 respuestas de los maestrantes, que respondieron uno por cada docentes que les dio clases, se aplicó el mismo instrumento de escala tipo Likert con 20 preguntas de la primera autoevaluación. Tiene cuatro opciones (siempre, casi siempre, a veces y nunca), agrupadas en las siguientes 7 subescalas: liderazgo docente, experiencia profesional y/o técnica, conocimiento del entorno, creatividad e innovación, gestión de formación, relaciones interpersonales y evaluación personal. Se asignaron los siguientes puntajes a las respuestas de los maestrantes, siempre 4 puntos, casi siempre 3 puntos, a veces 2 puntos y nunca 1 punto; con esta escala el puntaje mínimo fue 20 y el máximo de 80 puntos. En el siguiente cuadro se pueden observar los resultados.

Cuadro 2.

Promedios del desempeño docente entre autoevaluaciones

Autoevaluación	Estadísticos calculados					
	Docentes evaluados	Promedio	Desviación estándar	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Alfa Cronbach
Primera	10	65.95	12.26	76	25	0.963
Segunda	14	69.70	13.32	80	20	0.966

Los promedios son similares, se comparó los promedios con la *t* de *Student*, primera autoevaluación ($M=65.95$, $DE=12.26$, $N=157$) y la segunda autoevaluación ($M=69.70$, $DE=13.32$, $N=569$). Se asumen varianzas iguales, $F= 0.241$, $t(724) = 0.252$, $p < .005$, lo cual indica que los dos promedios no tienen diferencia estadísticamente significativa; el tamaño del efecto de esta diferencia es pequeño, d de Cohen=-0.29, *IC* del 95% [-2.63, 2.04]. En la primera nadie obtuvo los 80 puntos, pero en la segunda sí; el puntaje mínimo en la primera fue 25 y en la segunda 20. Aun así, el promedio alcanzado en la segunda se ubica en el cuartil mayor de la distribución, por lo que se puede afirmar que el desempeño docente fue alto, coincide con el anterior proceso de autoevaluación.

La encuesta de opinión de los 46 maestrantes para evaluar el programa de la MAFOR reveló que el programa fue bien evaluado, mejoró la percepción de este entre los maestrantes con respecto a la primera autoevaluación. En la primera autoevaluación se aplicó un escala de Likert de 95 preguntas, como era muy larga y cansada de completar por los maestrantes, se redujo a 45 ítems, los de mejores cualidades psicométricas y mayor relevancia conceptual para esta autoevaluación.

Cuadro 3.

Promedios de la evaluación del programa completo

Autoevaluación	Estadísticos calculados					
	Cantidad preguntas	Promedio	Desviación estándar	Punteo máximo	Punteo mínimo	Alfa Cronbach
Primera	95	169.32	32.8	252	91	0.950
Segunda	45	144.78	26.2	180	45	0.981

Hay que evidenciar que a pesar de que el máximo que se podría alcanzar es bastante menor que el cuestionario completo, los promedios no se diferencian mucho, solamente 24.9 puntos, por lo que se puede afirmar que la percepción y opinión del programa ha mejorado por parte de los maestrantes. El promedio se ubica en la parte superior del tercer cuartil de la distribución, por lo que se puede afirmar que los maestrantes están satisfechos con estos resultados.

Las 4 autoridades evaluaron bien el programa, el promedio de la encuesta en esta segunda evaluación, el instrumento tipo Likert que tiene 47 preguntas con máximo de 188 puntos y alfa de Cronbach de 0.935, fue ($M=167.25$ y $DE=12.94$) y mejoró con respecto a la primera autoevaluación ($M=149.5$ y $DE=19.07$), sugieren dar seguimiento a los egresados. Los empleadores de maestrantes y egresados de la MAFOR los evaluaron muy bien, reflejando su satisfacción con la formación y desempeño que la MAFOR ha ofrecido. Se aplicó una escala Likert con 22 preguntas con un valor máximo de 88 puntos y obtuvo un alfa de Cronbach de 0.856 por la respuesta de 30 empleadores; la segunda autoevaluación ($M=82.56$ y $DE=6.42$) mejoró un poco el promedio con respecto a la primera autoevaluación ($M=80.80$ y $DE=8.93$).

En el área de productos alcanzados por el programa se concluyó que hay una alta tasa de conservación o permanencia al tener un promedio de 88.29% que aumentó un poco con respecto a la primera autoevaluación, prácticamente 8 de cada 10 maestrantes inscritos concluyen o continúan en el programa. Se tiene un 63.3% de graduados de la primera a la cuarta cohortes, hay algunos pendientes de graduación de esta última por correcciones de sus trabajos de graduación y su proceso de graduación de licenciatura previo al de maestría. El promedio de las cuatro cohortes de la segunda autoevaluación en la tasa de conservación es de 88.29%, aumentó en comparación en la primera autoevaluación donde se tuvo un 84.18%, este indicador se mantiene como bien logrado. Finalmente, referente al indicador de porcentaje de graduados con respecto a los inscritos, en las primeras cohortes se mantuvo arriba de 80% pero bajó a 63.3%

en la cuarta cohorte, donde hay pendientes algunos maestrantes de cumplir con las correcciones de sus trabajos de graduación. El promedio general es de 78.62%, que se considera como un indicador de buen desempeño en la MAFOR.

Cuadro 4.

Indicadores de eficiencia interna

Cohortes	Estadísticos calculados			
	% Promoción	% Conservación de matrícula	Asistencia	Graduados /inscritos, %
Primera cohorte*	100	83.78	De 75% a 95%	31/37, 83.8%
Segunda cohorte*	100	87.5	De 75% a 95%	21/24, 87.5%
Tercera cohorte*	100	80.0	De 75% a 95%	20/25, 80.0%
Cuarta cohorte	100	83.67	De 75% a 95%	31/49, 63.2%
Quinta cohorte	100	97.78	De 75% a 95%	0/44, pend.
Sexta cohorte	99.5	97.06	De 75% a 95%	0/34, pend.
Promedios	99.28	88.29	De 75% a 95%	78.62

* Datos de la primera autoevaluación

Se indagó con una encuesta socioeconómica a 41 maestrantes sobre la inserción laboral, 35 trabajan (85%), pero solamente 9 (21.95%) lo hacen en instituciones asociadas a la psicología forense. El promedio de notas de la totalidad de 115 estudiantes de la MAFOR es $M=87.56$ puntos y $DE=5.54$, se afirma que ese promedio es alto, bajó el promedio menos de un punto en esta segunda autoevaluación con respecto a la primera ($M=88.83$ y $DE=4.88$).

Los trabajos de graduación cumplieron con los criterios para ser aprobados y publicados, los 69 que aparecen en el Repositorio de la Biblioteca de la USAC tuvieron entre 2020 a enero 2023 10,582 consultas y 18,941 descargas, con un promedio de 413.48 consultas y 755.92 descargas anuales durante este tiempo. Se tiene más de 3,000 consultas por año y más de 6,000 descargas anuales, lo que indica que están siendo de utilidad y buenas fuentes de consulta sobre la temática. La vinculación e incidencia social del programa mejoró en esta segunda autoevaluación ya que se tuvo relación y trabajo conjunto con la Procuraduría General de la Nación en la capacitación de su personal técnico y profesional. Se tuvo un muy buen desempeño en el indicador de producción intelectual de sus profesores y dos egresadas, manifestadas en revistas arbitradas nacionales e internacionales (7), presentación en foros forenses especializados (1), en capítulos de un libro (2) y edición de un libro; este indicador no se trabajó en la primera



autoevaluación. El indicador de internacionalización se mejoró en esta segunda autoevaluación, se participó en un Congreso Internacional y se establecieron relaciones con la Sociedad Iberoamericana de Psicología Jurídica y Ciencias Forenses (SOCIFO) con sede en México.

Resultados y Conclusiones

Debido a las evidencias recolectadas en este proceso de autoevaluación, se pueden citar las siguientes conclusiones principales, sobre el contexto es un programa conformado principalmente por mujeres ladinas y aumentaron algunas estudiantes indígenas, con residencia en el área metropolitana. En el área de insumos del programa se evaluó el diseño curricular que en general fue bien evaluado, se obtuvieron sugerencias para mejorarla. En el área de procesos la evaluación de docentes indicó que su desempeño fue alto, mejoró un poco el promedio con respecto a la primera autoevaluación. La encuesta de opinión de los maestrantes para evaluar el programa de la MAFOR reveló que el programa fue bien evaluado, mejoró la percepción de este entre los maestrantes. Las autoridades evaluaron bien el programa, el promedio de la encuesta mejoró con respecto a la primera autoevaluación, sugieren dar seguimiento a los egresados. Los empleadores de maestrantes y egresados de la MAFOR los evaluaron muy bien, reflejando su satisfacción con la formación y desempeño que la MAFOR ha ofrecido; mejoró un poco el promedio con respecto a la primera autoevaluación.

En el área de productos alcanzados por el programa se concluyó que hay una alta tasa de conservación o permanencia al tener un promedio de 88.29%, prácticamente 8 de cada 10 maestrantes inscritos concluyen o continúan en el programa, se tiene un 63.3% de graduados de la primera a la cuarta cohortes. Sobre la inserción laboral si trabaja el 85%, pero solamente el 21.95% lo hacen en instituciones asociadas a la psicología forense. El promedio de notas de la totalidad de estudiantes de la MAFOR es de 87.56 puntos, se afirma que ese promedio es alto. Los trabajos de graduación cumplieron con los criterios para ser aprobados y publicados, los 69 que aparecen en el Repositorio de la Biblioteca de la USAC tuvieron entre 2020 a enero 2023 10,582 consultas y 18,941 descargas, con un promedio de 413.48 consultas y 755.92 descargas anuales durante este tiempo, lo que indica que están siendo de utilidad y buenas fuentes de consulta sobre la temática. La vinculación e incidencia social del programa mejoró en esta segunda autoevaluación, se tuvo un muy buen desempeño en el indicador de producción intelectual de sus profesores y dos egresadas, manifestadas en revistas arbitradas nacionales e internacionales (7), presentación en foros forenses especializados (1), en capítulos de un libro (2)



y edición de un libro. El indicador de internacionalización se mejoró en esta segunda autoevaluación, se participó en un Congreso Internacional y se establecieron relaciones con la SOCIFO con sede en México.

Las principales recomendaciones se orientan a promover la inscripción de maestrantes del interior del país y de la cultura maya, revisión y ajuste del diseño curricular, mejorar el manejo de ambientes virtuales por profesores y estudiantes, mejorar la rapidez de calificación y retroalimentación de los trabajos, contextualización y diversificación de las estrategias didácticas por los profesores, la orientación y nivelación académica de los maestrantes, ampliar el manejo y uso del formato APA de citación de fuentes, organizar el segundo seminario o simposio en junio del 2024, gestionar becas para maestrantes y mantener la política de acercamiento a instituciones académicas y de la administración de la justicia nacionales y de otros países. También promover la producción intelectual de docentes y maestrantes, intercambio académico de profesores y maestrantes con otras instituciones, hacer eventos de promoción de la MAFOR y distribución de los trabajos de graduación a instituciones afines. Finalmente, se propuso un plan de mejoramiento de la MAFOR que incluye varios módulos o áreas a mejorar, diseño y desarrollo curricular, capacitación docente, mantener y mejorar los indicadores, vinculación con otras instituciones académicas y de la administración de la justicia, nacionales e internacionales y, realizar el tercer ejercicio autoevaluativo. El plan de mejora propuesto sería ejecutado en los años 2023 a 2025, contiene 25 actividades y se le calculó un presupuesto de Q83,200.00, (\$10,000.00 aprox.) con fondos del programa y otros externos que se puedan gestionar y financiar.

Referencias

- Agencia Centroamericana de Acreditación de Postgrado (ACAP). (2015). *Guía de Autoevaluación de la ACAP*. Consejo de acreditación de la ACAP, Panamá.
- Herrera, R. (1988). *Evaluación del Centro Educativo*. Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas del Ministerio de Educación, Chile. Editorial Universitaria.
- Stufflebeam, D. (2001). The metaevaluation imperative. *American Journal of Evaluation*, 22 (2), 183-209.
- Stufflebeam, D., & Shinkfield, A. (1987). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Paidós/MEC.



Stufflebeam, D., Foley, W., Gephart, W. G., Hammond, R., Merriman, H., & Provus, M. (1971).

Educational Evaluation and Decision-making. Peacock Publishing.

Ureta, F. (2021). Experiencias y lecciones aprendidas de la primera autoevaluación del programa de Maestría en Psicología Forense de la Escuela de Ciencias Psicológicas, USAC. *Revista Científica del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala*, 4(1), 21–48. <https://doi.org/10.36958/sep.v4i1.75>

Ureta, F. (2020). *Propuesta de evaluación de maestrías*. USAC, Guatemala: Departamento de Estudios de Postgrado.