



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
Campus Bonaterra

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

**LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE:
UNA ESTRATEGIA DE MEJORA EN LA PRÁCTICA DE LOS
PROFESORES DE INGLÉS**

TESIS QUE PRESENTA

CLAUDIA LARA LUÉVANO

PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

MAESTRÍA EN ENSEÑANZA SUPERIOR

CON RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS DE LA SECRETARÍA
DE EDUCACIÓN PÚBLICA SEGÚN EL ACUERDO NÚMERO 96/1016 DE FECHA
1 DE MARZO DE 1996

DIRECTOR DE TESIS

MTRO. GUSTAVO SERNA MEDINA

AGUASCALIENTES, AGS., FEBRERO DE 2012

A DIOS

Por haberme dado los mejores regalos: mi vida, mi familia y esta preciosa vocación.

A MIS PADRES

Humberto y Virginia, quienes con su ejemplo me han enseñado el verdadero significado de las palabras amor, trabajo, esfuerzo y dedicación; por consagrar sus vidas a mi educación y sembrar en mí el deseo de ser una mejor persona, sólo espero que algún día les pueda devolver un poco de lo mucho que me han dado.

AL AMOR DE MI VIDA

Luis Alejandro, por caminar a mi lado incondicionalmente y no soltar nunca mi mano, aún en los más oscuros momentos; por ser mi confidente y mi fuente de inspiración; por regalarme la gran alegría de compartir su vida conmigo.

A MIS MEJORES AMIGOS

Arnold, Marcela, Nancy y Carmelita, por ser la fuerza que en ocasiones me faltó y por todos los momentos de tristeza y felicidad que hemos compartido; por su confianza, complicidad y apoyo incondicional.

A MIS HERMANOS

Julio César y Silvia, porque siento su apoyo aún en la distancia.

A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

En especial a la Mtra. Laura Sumarán y al Mtro. Obed Macías por las facilidades otorgadas para la realización de esta investigación.

A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA BONATERRA

Por todo lo que de ella he recibido, desde el comienzo de mi carrera profesional hasta ahora, en la culminación de mis estudios de maestría.

EL AGRADECIMIENTO MÁS ESPECIAL A MI MAESTRO

Gustavo Serna Medina, director de esta investigación, por su paciencia, orientación, apoyo e incondicional disposición de compartir sus conocimientos, ya que sin su ayuda habría sido imposible cristalizar este sueño.

PORTADA	
DICTÁMEN	
DEDICATORIAS	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE	
INTRODUCCIÓN	

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1	Contexto histórico-social.....	12
1.2	Delimitación del objeto de estudio.....	19
1.3	Planteamiento del problema.....	30
1.4	Justificación.....	34
1.5	Propósitos.....	36

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1	Identificación y descripción genérica de las teorías y enfoques existentes.....	39
2.2	Desarrollo del enfoque o teoría seleccionada.....	46
2.3	Identificación y desarrollo de categorías conceptuales.....	55
2.4	Sujetos intervinientes.....	61

2.5	Normativa.....	63
-----	----------------	----

2.6	Alternativas de intervención.....	71
-----	-----------------------------------	----

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Formulación de hipótesis y determinación de variables.....	76
3.2	Diseño y tipo de investigación.....	92
3.3	Trabajo de campo.....	93
3.4	Resultados.....	98

CAPÍTULO IV.

ELEMENTOS DE LA PROPUESTA

4.1	Nombre de la propuesta de intervención.....	116
4.2	Introducción.....	116
4.3	Justificación.....	117
4.4	Objetivos.....	119
4.5	Estrategias.....	120
4.6	Desarrollo de la propuesta.....	121
4.7	Cronograma de actividades.....	155
4.8	Evaluación de la propuesta.....	156

ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1	Análisis del proceso.....	159
5.2	Importancia de la implementación.....	161
5.3	Solución a la problemática detectada.....	162
5.4	Impacto y reacción de los sujetos involucrados.....	163
5.5	Evaluación de las formas de trabajo y acciones que favorecieron los resultados.....	164
5.6	Dificultades, limitaciones y retos.....	165
5.7	Reflexión de los aprendizajes.....	166
 CONCLUSIONES.....		 169
 BIBLIOGRAFÍA.....		 173

ANEXOS

La educación actual requiere formar ciudadanos integralmente desarrollados que sean capaces de contribuir activamente a su entorno, tanto en lo intelectual como en lo social, espiritual y personal.

Responder a los retos que hoy en día enfrenta la educación, tanto dentro como fuera de las aulas, es una tarea conjunta y que concierne a todo aquel que directa o indirectamente participe en los procesos de enseñanza y aprendizaje, no solamente dentro de las instituciones escolarizadas.

Una de las figuras que históricamente ha tenido un gran peso en los procesos mencionados, es el profesor, quien ha sido considerado a través del tiempo como el poseedor y transmisor principal del conocimiento. Con el paso de los años, esta visión ha ido cambiando, pues en la actualidad, al docente se le considera como el facilitador del aprendizaje, quien ha de contribuir a que el alumno construya sus propios saberes.

Es desde esta perspectiva de donde surgen distintas interrogantes acerca de la labor del docente; una de ellas se cuestiona acerca de los métodos por los cuales los profesores pueden estar en constante actualización y mejorar su labor con dos finalidades principales: su propio crecimiento personal y profesional y la posibilidad de ofrecer a sus estudiantes aquellas herramientas que les permitan desarrollarse en la misma medida.

Así pues, se ha encontrado que la evaluación del desempeño del docente, es una importante brújula que permite valorar y medir los esfuerzos en la consecución de claros objetivos educativos.

La evaluación del desempeño de un docente debe ajustarse a las necesidades específicas del mismo, puesto que debe estimar la utilidad de los métodos y técnicas usadas por los profesores en particulares situaciones de aprendizaje.

En la Universidad Politécnica de Aguascalientes (UPA), se ha detectado una problemática en el campo de la evaluación del desempeño de los docentes de inglés del departamento de idiomas, puesto que éstos no forman parte de un proceso integral de su labor dentro del aula, ni reciben la retroalimentación adecuada que les permita mejorar su quehacer escolar. De la problemática detectada surge la presente investigación, la cual está conformada por cinco apartados que se describen brevemente a continuación:

El capítulo I lleva por nombre **Formulación del problema**; en él se delimita el objeto de estudio y se explicita la problemática detectada en el departamento de idiomas de la UPA. Del mismo modo, se plantean la justificación y los propósitos generales y específicos que con el presente trabajo de investigación se pretenden alcanzar.

El segundo capítulo está titulado **Marco teórico** y en él se desarrolla la base técnica de la investigación, puesto que contiene las teorías y enfoques que dan sustento al trabajo, así como las categorías conceptuales y la normativa. Del mismo modo, se especifican los sujetos intervinientes y se proponen algunas alternativas que podrían dar solución a la problemática detectada.

Metodología de la investigación es el título del tercer capítulo, en donde se determinan la hipótesis, las variables y el tipo de investigación a realizar; del mismo modo, el diseño del instrumento a utilizar para recabar los datos necesarios para confirmar aspectos específicos de la problemática detectada y los datos que de él se originen, así como su análisis cualitativo y cuantitativo.

En el capítulo IV, **Elementos de la propuesta**, se explicita detalladamente lo que conforma el proyecto de intervención, el cual consta de dos partes:

- Un expediente individual que contiene los instrumentos estandarizados necesarios para llevar a cabo un proceso integral de evaluación del desempeño del docente en el aula.
- Una sesión informativa y de capacitación para el uso de los instrumentos mencionados y que concierne a todos los participantes del proceso.

Del mismo modo, en este apartado se incluye un cronograma de actividades y la evaluación de la propuesta mencionada.

En el último apartado, **Análisis de resultados**, se abordan temas como la importancia de la implementación de la propuesta de intervención y el impacto en los sujetos intervinientes. Del mismo modo, se concluye el capítulo con una reflexión general de los aprendizajes y se explicitan las limitaciones y retos enfrentados en la realización de la investigación.

El presente trabajo pretende ofrecer una alternativa de solución a la problemática detectada entre los profesores de inglés del departamento de idiomas de la UPA, la cual brinde herramientas que originen el desarrollo y actualización continua de los docentes mencionados, tanto en el plano profesional como en el personal.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Desde hace ya varias décadas, los procesos de evaluación han tomado gran realce por la utilidad que reportan al demostrar si los objetivos específicos planteados con antelación acerca de cierto asunto, han sido alcanzados y en qué medida lo han sido, lo que permite corregir el rumbo de los pasos que se han seguido, tomar en cuenta otros o replantear las estrategias.

En este capítulo se delimitará el objeto de estudio de la presente investigación, al igual que su contexto histórico-social y el problema que se procura estudiar en el mencionado entorno; así mismo, se propondrán los objetivos que con este trabajo se pretenden alcanzar.

1.1 Contexto histórico-social.

La evaluación puede ser considerada como un proceso que consiste en emitir un juicio de valor encaminado a la medida en que se han cubierto los objetivos planteados con antelación, con el fin de tomar decisiones para el futuro. La etimología del término se remonta al francés antiguo *avaluer*, que según Martel (2004) se refiere a ser vigoroso, tener valor y recibir un premio. La evaluación, por lo tanto, es un acto de dar valor o valorizar.

La evaluación, en términos generales, supone una instancia de valoración que puede aplicarse a varios ámbitos de la vida del ser humano, puesto que existen en ella diversos aspectos que pueden estar sujetos a distintas clases de estimación, ya sea personal, emocional, laboral o educativa.

Los procesos de evaluación se utilizan desde épocas inmemoriales, puesto que desde aquellos tiempos se ha tenido el interés de conocer qué tanto se ha podido avanzar en ciertos aspectos.

En los términos particulares de la evaluación educativa, es posible distinguir varios objetos de valoración, cuyas relaciones implícitas son evidentes; entre otros, es posible evaluar el sistema educativo, las instituciones, el profesorado, los materiales utilizados para la facilitación del aprendizaje, los proyectos educativos y los aprendizajes mismos.

Evaluar supone conocer qué y para qué valorar, para lo cual es requisito esencial recoger información, formular un juicio de valor y tomar decisiones con vista al futuro y a la permanente mejora.

Según Imbernón (1993) fue Tyler quien, en los años cuarenta, definió la evaluación como una instancia que debía establecer en qué medida se habían alcanzado los objetivos planteados inicialmente.

Dos décadas después aparecerían nuevas preocupaciones éticas y sociales respecto a la problemática evaluativa; se desarrollarían en la década de los setenta otros enfoques como las alternativas cualitativas. De esta forma, se puede concebir la evaluación educativa ya no como una finalidad de la enseñanza, sino como un medio de perfeccionamiento y mejora constante.

Según Hoffman (1999) evaluar es dar notas, hacer pruebas, analizar el desempeño, valorar resultados, medir capacidades.

Es posible reconocer diferentes concepciones de evaluación. Como lo explica Roselló (2008), desde el punto de vista del paradigma cuantitativo, ésta centra su actuación en todo aquello que puede ser medible y es válida para comparaciones en tiempo y espacio y a su vez, puede ser entendida como objetiva, neutral y predictiva.

Desde una perspectiva cualitativa, por el contrario, la evaluación centra su interés en la percepción general sobre un tema y es más sensible a las opiniones y a las actitudes que a las cifras; se concentra en reconocer lo que está sucediendo y comprender qué significado tiene para las personas; en este caso, no sólo se evalúa el producto, sino también el proceso.

Para un tercer paradigma, el crítico, la evaluación no sólo se centra en recoger información, sino que también implica diálogo y autorreflexión.

Otra dimensión de análisis respecto a las evaluaciones, es considerar que éstas pueden ser sumativas o formativas. Según Martínez (2001) las primeras se centran en el producto final, mientras que las segundas se orientan más hacia los procesos.

Como considera D'Agostino (2007), la evaluación educativa puede ser considerada como “aquel proceso orientado hacia la determinación, búsqueda y obtención de evidencias acerca del grado y nivel de calidad del aprendizaje del estudiante, para juzgar si es adecuado o no y tomar las medidas correspondientes” (p. 17).

De la evaluación educativa se desprende la evaluación del desempeño docente, que consiste en el seguimiento constante del cumplimiento de las actividades y deberes del profesor.

Es posible evaluar el desempeño docente a través de los logros alcanzados por los alumnos, de instrumentos estandarizados que midan las habilidades que él mismo demuestra, a través de la opinión de los estudiantes, en base a los comentarios de los mismos docentes a manera de autoevaluación, por medio de las conclusiones de las autoridades académicas pertinentes y desde la perspectiva de agentes externos.

La información que permita llevar a cabo un proceso objetivo de evaluación de la práctica de los profesores dentro del aula, puede ser recopilada desde fuentes diversas dentro de la misma institución; del mismo modo, es posible extraer datos desde perspectivas externas, tanto prácticas como teóricas, conociendo lo que se está realizando a nivel nacional o internacional con respecto a evaluación.

Del 23 al 25 de mayo del año 2000, se llevó a cabo en la Ciudad de México el *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*, en el cual se presentaron expertos en el tema provenientes de distintos países y las conclusiones más relevantes que surgieron de dicho evento y que conciernen directamente a la presente investigación son las siguientes:

La evaluación del desempeño del profesor tiene como fin:

- a) El mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula.
- b) Centrar los esfuerzos en una evaluación basada en las capacidades, la cual se diferencia de aquella basada en el rendimiento.
- c) Del mismo modo, se recomienda llevar a cabo evaluaciones formativas en vez de sumativas.

Los encargados de la ponencia por parte de Cuba, ofrecen la siguiente definición de evaluación del desempeño docente:

“Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” (Valdés, 2000: II).

Respecto a lo establecido por la Secretaría de Educación Pública en los *Lineamientos de Evaluación Docente (evaluación del desempeño docente bajo el enfoque de competencias)*, se especifica que “la evaluación del desempeño docente de una persona significa valorar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus responsabilidades establecidas por la institución de pertenencia y, por otro, la calidad con la que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado” (SEP, 2010: 11).

Concretamente para los profesores de inglés existe TESOL Inc. (Teachers of English to Speakers of Other Languages), la cual es una asociación global que atiende a maestros que imparten esta materia a nivel mundial, ofreciendo conferencias, simposios y talleres en los que se dan cita profesores de todos los continentes.

La misión de TESOL es desarrollar y mantener la pericia profesional en la enseñanza y aprendizaje del idioma inglés a hablantes de otras lenguas alrededor del mundo (2011).

TESOL organiza varias reuniones cada año las cuales tienen el propósito de enriquecer la labor del docente dentro del aula, así como la promoción de la investigación y auto-actualización.

Entre algunos de los eventos llevados a cabo recientemente por TESOL, se encuentra el simposio *Desarrollo sustentable del profesor a través de la investigación y la enseñanza innovadora*, el cual tuvo lugar en la Universidad Normalista de Beijing. Del mismo modo, para este año, la convención anual se llevará a cabo en la ciudad de Filadelfia, en Estados Unidos.

De TESOL se desprende a su vez la Asociación Mexicana de Maestros de Inglés, Mextesol A.C. la cual es una organización profesional que busca desarrollar en sus miembros los más altos estándares en la enseñanza del idioma a hablantes de otras lenguas, para que puedan comunicarse efectivamente en las distintas situaciones en las que se encuentren (2011).

Sus principales objetivos son:

- a) Promover el desarrollo profesional de sus maestros.
- b) Asistirlos en su actualización metodológica, así como en la expansión de su repertorio de técnicas de enseñanza en todas las áreas de ELT (English Language Teaching).
- c) Promover la investigación en el campo de la lingüística aplicada en el área de ELT.
- d) Diseminar, a través de diversas publicaciones profesionales, el resultado de la investigación y discusión de la práctica en el aula.

- SÓLO PARA CONSULTA
- e) Crear, a través de convenciones nacionales, un foro de capacitación y desarrollo profesional en el área de ELT.

Cada año, los miembros de Mextesol se reúnen en distintas locaciones del país para compartir y enriquecer sus experiencias particulares, con el objetivo de mejorar su práctica dentro del aula.

Mextesol es una organización particular independiente que, como ha sido mencionado, atiende a los profesores de inglés del país. Para el caso concreto de Aguascalientes, el gobierno del Estado ha puesto en marcha el proyecto *Progress: Programa Estatal de Inglés*, el cual ofrece a los docentes la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en todos los niveles de enseñanza, desde primaria hasta el nivel medio superior.

El programa Progress tiene como objetivo lograr que cada vez más alumnos y docentes tengan las herramientas necesarias para garantizar tanto el aprendizaje como la enseñanza efectivos del idioma inglés como segunda lengua (2011). El programa se divide en tres campos para atender a la sociedad de Aguascalientes:

- a) **Start** (inglés para primaria), el cual atiende a 297 escuelas.
- b) **Keep on** (inglés para secundaria), el cual atiende a 67 escuelas.
- c) **Millenium** (inglés para preparatoria), el cual atiende a 55 bachilleratos y telebachilleratos.

El programa Progress se encarga de la edición de libros y cuadernos de trabajo para su uso en el aula y en los laboratorios. Del mismo modo, ha realizado convenios con el gobierno de Estados Unidos, a través de los cuales, los docentes tienen la posibilidad de ser capacitados en universidades de ese país.

Así pues, es posible observar que el gobierno ha gestionado la aplicación de programas que garanticen la facilitación del aprendizaje del idioma inglés como una segunda lengua; sin embargo, sin adecuados procesos de evaluación que le permitan al docente mejorar continuamente su labor, dichos esfuerzos nunca llegarán a redondearse.

Respecto a la práctica de los profesores de inglés, es posible afirmar que esta ha cambiado con el paso del tiempo, pues ahora se tiene una conciencia más amplia por parte de profesores y alumnos, de la importancia de aprender una segunda lengua, por la utilidad que esto reporta para el plano personal y profesional, en un mundo globalizado en el que este idioma es uno de los más utilizados.

Ahora los profesores de inglés buscan, en primera instancia, que sus estudiantes sean capaces de comunicarse oralmente en este idioma, para lo cual procuran que los alumnos interioricen y hagan uso de nuevo y cada vez más complejo vocabulario, al igual que de estructuras gramaticales adecuadas.

Los docentes de inglés procuran también practicar con sus estudiantes las áreas de *reading*, *listening* y *writing*, con el fin de que, además de contar con las herramientas orales necesarias, puedan hacer uso de la comunicación escrita y recibir los mensajes orales adecuadamente.

En las aulas, es posible observar a simple vista que la materia de inglés como un segundo idioma, abre las posibilidades a los docentes para aplicar una gran cantidad de métodos y técnicas de enseñanza y aprendizaje, así como juegos y medios audiovisuales.

Por la naturaleza de la materia, es adecuado afirmar que en ella es posible reflejar el uso del enfoque de competencias. Así mismo, el docente de inglés tiene la posibilidad de echar mano de una gran gama de materiales manipulables por sus estudiantes y con los cuales sea posible cubrir todos los canales de aprendizaje, considerando del mismo modo, las llamadas inteligencias múltiples en la consecución de los objetivos particulares de la materia.

Del mismo modo, es importante que el docente, además de conocer y explotar a su favor todas las herramientas que le es posible utilizar, se dé cuenta concretamente si los esfuerzos que realiza son adecuados y en qué medida lo son; la evaluación de su desempeño es uno de los caminos para lograrlo y así, contribuir a la mejora de su labor.

1.2 Delimitación del objeto de estudio.

Para el correcto funcionamiento de un país, es necesario que existan distintos organismos que se especialicen en regir cada aspecto de la convivencia social; así, habrá organizaciones destinadas al manejo de los recursos económicos y naturales, otras al impulso de la cultura o los deportes y algunas más a la salud, entre otras.

México no es la excepción y su gobierno se apoya en secretarías encargadas de asuntos específicos que velan por el desarrollo armónico de la comunidad. Una de las más relevantes, por la importancia que reporta a los individuos del país y a su continua mejora, es la Secretaría de Educación Pública (SEP), la cual gestiona las instituciones de educación sistematizada a lo largo del territorio mexicano, desde el nivel inicial hasta el posgrado.

De la Secretaría de Educación Pública se desprenden varias dependencias que se encargan más específicamente de los asuntos escolares; una de ellas es la Subsecretaría de Educación Superior (SES), que es la encargada de impulsar una educación de calidad que permita la formación de profesionistas competitivos y comprometidos con el desarrollo regional y nacional y que contribuya a la edificación de una sociedad más justa.

A su vez, la SES se subdivide en áreas más específicas; la que directamente atañe a esta investigación es el Subsistema de Universidades Politécnicas, el cual busca responder a las necesidades sociales de formar profesionistas con las competencias necesarias para integrarse a cualquier ambiente de trabajo.

El modelo educativo que plantea dicho subsistema, regulado a su vez por la Coordinación de Universidades Politécnicas (CUP), consiste en la formación profesional basada en competencias, la cual presenta características distintas a la educación tradicional, que se manifiestan en todo momento, desde el diseño curricular y la forma de conducir los procesos de enseñanza y aprendizaje, hasta los métodos y técnicas propios de la evaluación.

El sub-sistema de universidades politécnicas está constituido por un conjunto de instituciones públicas comprometidas con el desarrollo económico, tecnológico y social de la nación, cuya misión es la formación integral de las personas a través de la generación, aplicación y difusión del conocimiento y la cultura, mediante la investigación y la docencia de calidad.

En el 2001 se creó la primera Universidad Politécnica en el país con ubicación en el estado de San Luis Potosí, y al año siguiente se inauguraron las propias en Tulancingo y Aguascalientes; hasta el presente año, existen ya 39 instituciones a lo largo del territorio mexicano, por mencionar algunas, Sinaloa, Chiapas, Durango y Tlaxcala.

La Universidad Politécnica de Aguascalientes (UPA) es una institución de educación superior que desde hace nueve años ha promovido el desarrollo académico, personal y social tanto de sus profesores como de sus estudiantes.

Está ubicada en Paseo San Gerardo No. 207 en el fraccionamiento San Gerardo en el municipio de Aguascalientes, estado del mismo nombre. El predio, donado por don Fermín Barba y Familia, tiene una extensión de 30 hectáreas.

La UPA ofrece actualmente seis ingenierías entre las que se cuentan Electrónica, Industrial, Mecánica Automotriz, Mecatrónica, Energías y Sistemas Estratégicos de Información, así como la licenciatura en Negocios y Administración, varias de las cuales han obtenido recientemente acreditaciones por parte de organismos externos encargados de certificar la calidad educativa.

La misión de la universidad es transformar el mundo a través de una educación superior de excelencia. Su visión al 2020 es ser una universidad de vanguardia reconocida internacionalmente por haberse conformado como una institución de excelencia académica, que desarrolla y aplica conocimiento científico y tecnológico con un alto impacto en la sociedad y su entorno.

Respecto a sus políticas de calidad, la UPA está comprometida con la mejora, la innovación, el servicio y la trascendencia. La universidad se rige por un amplio

programa valoral basado entre otros, en la responsabilidad, honestidad, respeto, orden y trabajo en equipo que se explicitan en las materias de las ramas humanistas impartidas a los estudiantes y en las materias técnicas por medio del currículum oculto.

La universidad otorga a sus profesores y estudiantes la posibilidad de realizar estancias empresariales en otros países, ya que sus planes de estudio son pertinentes a nivel mundial. Tiene convenios con las Universidades de British Columbia y Denver, así como con la Politécnica de Cataluña y la Tecnológica de Compiègne.

El proyecto arquitectónico de la UPA es ya un prototipo para las universidades politécnicas a nivel nacional. Entre las instalaciones con las que cuenta se enlistan dos edificios de docencia, un tercero destinado a atender los procesos administrativos, otro que alberga los laboratorios de alta tecnología, cafetería, áreas deportivas y de esparcimiento, estacionamientos y la zona de tratamiento de aguas residuales y basura, la cual incluye un lago. Actualmente está por concluir la construcción del quinto edificio, el cual estará destinado para el centro de información.

Todas las carreras ofrecidas por la UPA tienen una duración de tres años y cuatro meses divididos en cursos cuatrimestrales. Existe el llamando *nivel propedéutico*, el cual es el primero que se atiende y no tiene valor curricular ni carga crediticia, mas es obligatorio.

Al curso propedéutico le siguen nueve cuatrimestres de clases regulares y un décimo y último de estancia en la empresa, en el que los alumnos tienen la oportunidad de desarrollar proyectos directamente en una industria relacionada a su área de especialización.

Los alumnos deben también cubrir un periodo de prácticas profesionales y otro de servicio social, los cuales pueden realizarse dentro de la misma universidad o fuera de ella, siendo la modalidad elegida por el estudiante en cuestión, atendiendo a sus intereses personales y profesionales.

La UPA cuenta con un amplio personal que atiende a la totalidad del cuerpo estudiantil, entre los que se pueden mencionar coordinadores, jefes de academia, profesores de tiempo completo y de asignatura.

La academia de idiomas está conformada por un coordinador, dos profesores de tiempo completo y 17 de asignatura, los cuales imparten la materia de inglés. Otra parte del departamento está formada por 4 profesores más, los cuales ofrecen Italiano, Francés, Japonés y Alemán. Para los fines de la presente investigación, estos últimos no serán considerados, ya que ellos no son sometidos a los procesos de evaluación de su desempeño en el aula, puesto que sus materias no son curriculares.

De acuerdo con información de la coordinación de idiomas, la edad de los docentes oscila entre los 25 y 54 años, y todos ellos, al momento de ingresar a la UPA, contaban con experiencia previa en el área de la docencia de un segundo idioma.

Se cuentan trece docentes del sexo femenino y siete del masculino. En cuanto a sus estudios profesionales, el 99% han acreditado el nivel licenciatura y el 35% el de maestría. Los docentes de esta área laboran un promedio de 15 horas a la semana atendiendo a los aproximadamente 1000 estudiantes que cursan las carreras ofrecidas por la institución.

La impartición del idioma Inglés en la UPA está estructurada por niveles de un cuatrimestre de duración cada uno; existe un nivel introductorio que se cursa en propedéutico, seis niveles de Inglés general, dos de preparación para el examen TOEFL (Test of English as a Foreign Language), el cual es un requisito de titulación y uno más de Inglés técnico.

Respecto al departamento de pedagogía de la universidad, las funciones recaen en una sola persona, quien es la encargada de la capacitación y actualización tanto de los directores de programa académico, como de los profesores de tiempo completo y los de asignatura. También está a cargo de la observación y evaluación de los docentes en las aulas y de la revisión de los planes de estudio y su pertinencia.

El área de pedagogía cuenta con el apoyo directo tanto del despacho de rectoría, como de la secretaría académica para el desempeño de sus funciones, sin embargo, las ocupaciones son realizadas por una sola persona, lo cual resulta una limitante cuando se trata de llevar a cabo las observaciones de clase, pues es necesario que un solo individuo atienda al 100% de los profesores de la universidad, al igual que al momento de interpretar y retroalimentar la información obtenida. Es por la razón mencionada que las observaciones de clase se reducen a la mitad de una sesión en todo un cuatrimestre.

Por la propia estructuración temporal de la maestría, así como por los recursos con los que se cuenta y los fines de la presente investigación, ésta se llevará a cabo entre los meses de Junio y Diciembre de 2011, mas su alcance podrá llegar a varias generaciones de docentes en el futuro.

La presente investigación se llevará a cabo desde una perspectiva pedagógica, puesto que se enfocará en dos puntos particulares y los cuales son la parte medular de la misma: la optimización de los procesos de evaluación que se aplican a los docentes de inglés del departamento de idiomas de la UPA y la mejora de la práctica de los mismos dentro del aula.

Del mismo modo, cabe mencionar que los puntos a desarrollar en esta investigación, pretenden una mejora en los procesos existentes que atañen directamente a los participantes de los procesos de enseñanza y aprendizaje del idioma inglés en la UPA.

Al momento de realizar una investigación, es necesario verificar y obtener información de los estudios que se han realizado con anterioridad respecto al mismo tema, con la finalidad de tener un panorama más amplio de lo que se ha realizado, el cual permita guiar el trabajo de investigación hacia el objetivo perseguido con vistas a la mejora continua en el futuro. A continuación serán mencionadas algunas investigaciones realizadas con anterioridad acerca de los puntos medulares que directamente atañen el presente trabajo.

Para Chadwick (1990), existen dos perspectivas desde las cuales es posible definir la evaluación. La primera consiste en que una persona que posee la autoridad necesaria, emita un juicio acerca de la calidad o el valor de algo; la segunda es la que se logra mediante la creación y aplicación de instrumentos de medición estandarizados.

La evaluación juega un importante papel en la educación, puesto que el docente puede utilizarla para identificar sus áreas de oportunidad y detectar las maneras en las que puede actuar para lograr una mejora en su trabajo profesional dentro del aula. Ante este supuesto, comenta Chadwick que la evaluación de la labor docente ayuda, entre otras cosas a (1990: 53):

- a) Motivar el aprendizaje.
- b) Diagnosticar y remediar dificultades.
- c) Acrecentar la retención y la transferencia de lo aprendido.
- d) Promover la auto-evaluación.
- e) Clasificar los objetivos del aprendizaje.

El autor comenta que en un proceso continuo de evaluación, la forma que puede llegar a ser más objetiva para valorar la posible mejora de la labor del docente dentro del aula, es la llamada *evaluación formativa*, ya que “su propósito es formar a la persona, el proceso o los materiales de una manera tal, que los lleve a un buen funcionamiento y a alcanzar en forma exitosa los objetivos” (Chadwick, 1990: 45).

En el mencionado estudio se destaca la importancia de la evaluación formativa como una metodología que puede ayudar a mejorar la calidad de la educación, ajustándola a la realidad escolar y laboral que se vive en el presente. La conclusión más importante del estudio indicado es que:

: SÓLO PARA CONSULTA :.

“La evaluación formativa puede ser una herramienta importante en el desarrollo de sistemas educativos de más alta calidad, más democráticos y más eficientes, ya que acompaña necesariamente a un concepto educacional moderno, el cual favorece que todos tengan las mismas posibilidades de aprender”. (Chadwick, 1990: 177).

La evaluación como ayuda al aprendizaje

Ballester (2005) considera que las prácticas rutinarias de evaluación no son únicamente acciones orientadas por concepciones de valor, sino actos fundamentados en el uso y abuso del poder; del mismo modo, la evaluación es una práctica contradictoria pues es posible encontrar que ésta se lleva a cabo como una simple función selectiva y sancionadora, mientras que por otro lado se realiza como una tarea administrativa rutinaria y tediosa.

Para Ballester (2005), toda actividad de evaluación es un proceso que tiene tres etapas (p. 23):

- a) Recogida de información, que puede ser o no instrumentada.
- b) Análisis de la información y juicio sobre el resultado del análisis.
- c) Toma de decisiones de acuerdo con el juicio emitido.

En la mencionada investigación, se hace énfasis en la posibilidad de llevar a cabo una evaluación democrática, la cual sería aquella que “asegurase la posibilidad de reflexionar y cuestionar críticamente las prácticas al uso por parte de los agentes que intervienen en los procesos” (Ballester, 2005: 48).

Del mismo modo, como ayuda al aprendizaje, la evaluación debe contar con dos principios básicos: la libertad y la participación, los cuales significarían que se garantice el derecho del evaluado a ser informado, orientado y ayudado en las áreas de oportunidad detectadas, así como a intervenir en el proceso de evaluación aportando sugerencias e iniciativas efectivas.

Una de las conclusiones más importantes que este estudio proporciona, es la idea de que “pensar en la evaluación como eje vertebrador del dispositivo pedagógico de un currículum, es un punto de vista nada habitual, pero es poner el acento en uno de los elementos curriculares que más puede favorecer un cambio en la práctica educativa del profesorado” (Ballester, 2005: 43).

La evaluación del desempeño docente

Esta investigación parte del supuesto de que el docente es primero persona y luego profesional, es por eso que la formación del individuo está asociada directamente al desarrollo de competencias básicas propias de la naturaleza del ser educador.

Respecto a dichas competencias, su evaluación debe ser objetiva y proactiva, pues como señala Montenegro (2007), es objetiva al intentar describir el estado real de los procesos en los cuales interviene el docente y es proactiva ya que está orientada a la definición de planes de mejoramiento.

El perfil docente, según Montenegro (2007), puede definirse como el conjunto de rasgos que caracterizan al profesional de la educación. El fundamento del docente es el de persona integral dotada de competencias básicas.

Mientras que la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño, por su parte, es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente, como detalla el mismo autor, se entiende como “el cumplimiento de las funciones del profesor; el cual se ejerce en diferentes campos o niveles, como el socio-cultural, el institucional, el aula y sobre el propio docente mediante una acción reflexiva” (2007: 18). Según este estudio, el desempeño docente está ligado a tres factores:

- a) **Aquellos asociados al mismo docente:** Formación profesional, condiciones de salud, grado de motivación, compromiso con su labor.
- b) **Aquellos asociados al estudiante:** Condiciones de salud, nivel de preparación, compromiso, ya que son análogos a los del docente.

- c) **Aquellos asociados al contexto:** Pueden ser divididos en entorno institucional y contexto socio-cultural. El primero se refiere al ambiente y la estructura del proyecto educativo, así como lo físico y lo humano; el segundo está relacionado con la estructura social, económica, política y cultural desde el nivel local hasta el nacional y mundial.

Según esta investigación, el desempeño del profesor no se centra únicamente en los ambientes de aprendizaje, pues el entorno institucional constituye, de igual forma, un campo de acción del profesor. Dicho entorno actúa en el enriquecimiento del propio ambiente, así como el aporte al proyecto educativo general común.

Una de las principales conclusiones del presente estudio es que la evaluación del desempeño docente es una estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa, ya que el trabajo del profesor en el aula es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes.

La evaluación en los procesos de formación

Este estudio parte de la idea de que la evaluación existe cada vez que se presentan ciertos procesos los cuales tienen como resultado la emisión de un juicio de valor sobre las actividades de formación. Su autor define la existencia de distintos tipos de evaluación como lo son la implícita, la espontánea y la instituida, las cuales se definen brevemente a continuación:

La evaluación implícita se manifiesta en aquellos casos en los que el juicio de valor inicia las múltiples tomas de decisión que acompañan a las acciones; como lo menciona Barbier, “en este caso no puede dar lugar a ninguna forma de observación propiamente dicha: no puede aprehenderse mas que a partir de los efectos que precisamente se le atribuyen” (1990: 35).

Este tipo de evaluación, aunque su alcance es bastante general, es de gran importancia, pues en la mayoría de los procesos sociales la evaluación se realiza de esta forma y otras manifestaciones de la evaluación deberán posarse sobre el fondo de ésta.

: SÓLO PARA CONSULTA :

Por su parte, en la evaluación espontánea, como lo indica Barbier, “el juicio de valor no se explicita mas a través de su formulación, como es el caso particular en que se manifiesta espontáneamente la propia opinión sobre una actividad o una persona” (1990: 36).

Esta forma de evaluación es muy frecuente, pues constituye una actividad habitual e inevitable hasta cierto punto. En muchos de los casos en los que este tipo de evaluación se presenta, al no estar socialmente organizada, aquellos que la emiten tal vez no sean los más expertos o los que contextualmente son responsables de ella.

La evaluación instituida es definida por Barbier como aquel proceso en el cual “el juicio de valor se explicita en cuanto a su producción como resultado de un proceso social específico, cuyas primeras etapas son susceptibles de observación” (1990: 37).

La inclusión de este tipo de evaluación en los procesos de formación es pues, un acto organizado y dirigido a generar juicios de valor cuyos ejecutantes son socialmente aptos para llevarlo a cabo.

Una de las conclusiones más relevantes de este estudio, como lo explicita Barbier (1990), es que la evaluación provoca cambios en las acciones por parte de los propios agentes implicados, el cual es el fin que se persigue; dicho cambio puede surgir ya sea inmediatamente, durante el desarrollo de la misma acción, o bien, de forma diferida, al final de esa acción.

El desarrollo profesional del docente

Esta investigación parte de la idea de que el desarrollo profesional docente es un proceso que resulta de la interacción significativa con el contexto y que eventualmente conduce a cambios en las acciones de los profesores, así como en su pensamiento sobre esa práctica.

Para Vaillant (2009), el desarrollo del profesorado va más allá de una etapa informativa, pues implica una adaptación a los cambios con el propósito de modificar tanto los procesos de enseñanza y aprendizaje, como las actitudes del mismo docente y el rendimiento de los estudiantes.

El desarrollo del profesorado se preocupa por incluir las necesidades personales, profesionales y organizativas y puede envolver, de igual forma, todo aquel proceso que intenta mejorar las destrezas y las actitudes, así como la comprensión o actuación en roles actuales o futuros.

Vaillant (2009) hace referencia al desarrollo profesional del docente, el cual puede ser entendido desde dos distintas perspectivas: el aspecto descriptivo y el aspecto del aprendizaje. El primero se centra en las experiencias y busca comprender el significado del desempeño docente, así como los factores que le influyen; el segundo, por su parte, concibe al aprendizaje como no lineal y evolutivo, cuyo resultado se percibe tanto en el mejoramiento de las prácticas de la enseñanza, como en el pensamiento acerca del cómo y por qué de la misma.

Respecto a la capacitación docente, en este estudio se menciona que generalmente se lleva a cabo como un suceso esporádico en vez de evolutivo, ya que tiende a ser superficial y totalmente alejado de lo que se espera que los estudiantes puedan alcanzar, así como fragmentado y no acumulativo.

Una de las conclusiones más relevantes de este estudio es, como lo explica Vaillant, la idea de que “la evaluación desempeña una función esencial como elemento de información valorativa sobre la situación de los docentes, sirve para entender y explicar la docencia por medio de los logros alcanzados” (2009: 108).

1.3 Planteamiento del problema.

Entre las instituciones de educación superior de la región y de acuerdo con información de la propia Universidad Politécnica de Aguascalientes, ésta se caracteriza hoy en día por concentrarse en que sus programas de estudio sean más vanguardistas, de calidad y pertinencia en el mercado laboral.

Su búsqueda por la mejora continua es latente y permanente. Esto se hace presente en la perdurable demanda del progreso en sus docentes, ofreciendo capacitación, tanto en las áreas de especialización, como en el manejo de estrategias de enseñanza y aprendizaje.

Tanto los estudiantes como los profesores de asignatura, están sujetos a distintos procesos de evaluación en la UPA; en lo que a los alumnos concierne, es el docente quien, dentro del aula, se encarga de llevar a cabo la valoración de su desempeño, mas a su vez, éste debe cumplir con un procedimiento de calificación para acatar ciertos propósitos administrativos necesarios para la institución, los cuales no siempre reflejan las verdaderas habilidades de los estudiantes (ver Anexo No. 1).

En lo que a los docentes respecta, los procesos de evaluación de su desempeño se llevan a cabo en la forma que a continuación se detalla:

Los aspirantes a laborar en la institución, presentan una clase muestra en la que participan como observadores los profesores de tiempo completo y los directores de programa académico. Los docentes que ya forman parte de la universidad, reciben la visita del departamento de pedagogía una vez cada cuatrimestre y por un tiempo muy corto; en esta última modalidad, la retroalimentación de la información obtenida en ocasiones no existe y cuando la hay, los datos son poco útiles y con una carga importante de subjetividad.

La otra parte de la evaluación del desempeño docente se lleva a cabo por parte de los estudiantes, los cuales contestan encuestas vía electrónica acerca de la labor de sus profesores, los cuales no reciben los resultados.

Concretamente, la evaluación del desempeño de los docentes de inglés, se lleva a cabo por parte del personal del departamento de pedagogía de la universidad, mediante la observación de una de las sesiones elegidas al azar y la opinión personal de los estudiantes.

La materia de inglés tiene una carga de cinco horas a la semana, divididas ya sea en cinco, cuatro o tres sesiones, dependiendo de los ajustes que se realicen en los horarios de cada academia en particular.

La mayoría de las carreras ofrece a sus estudiantes una clase diaria de Inglés de cincuenta minutos y las observaciones al profesor dentro del aula se realizan por alrededor de veinticinco, lo cual quiere decir que, en un periodo cuatrimestral, el docente de inglés es observado durante el 50% de la duración de una sola sesión.

Los estudiantes son también parte del proceso de evaluación al docente, pues a través de la plataforma electrónica de la universidad, contestan encuestas reflejando su opinión acerca de sus profesores. En una de las últimas evaluaciones realizadas, se contó con una participación del 61% del total de la comunidad estudiantil, lo cual reduce en gran medida la confiabilidad de los resultados obtenidos.

La situación que actualmente se presenta entre los docentes de inglés del departamento de idiomas de la universidad, se caracteriza por constantes quejas hacia la forma en que se llevan a cabo las evaluaciones de su labor.

En una opinión generalizada entre los profesores de la mencionada academia, se afirma que existen distintos puntos a mejorar en los métodos que se utilizan al evaluar la labor del docente dentro del aula; algunas de las áreas de oportunidad que se señalan son las siguientes:

1. Los criterios y términos que se utilizan para evaluar a los docentes, en ocasiones son ambiguos, poco claros y no específicos (ver Anexo No. 2).

2. Por contar con un personal reducido y una gran cantidad de profesores a evaluar, el departamento de pedagogía diseña roles para asistir a una de las clases por aproximadamente veinticinco minutos, lo que, en la opinión de los docentes de la academia de idiomas, es insuficiente para mostrar los alcances de los métodos y técnicas utilizados durante la sesión. Así mismo, observaciones de sólo una hora en un cuatrimestre es limitado, puesto que deberían existir evaluaciones periódicas en un ciclo.
3. Los docentes consideran incompletos los procesos de evaluación de su labor dentro del aula, puesto que se realizan únicamente desde dos perspectivas: un observador y los estudiantes; es necesaria la obtención de información desde otras fuentes.
4. En las evaluaciones no se consideran los conocimientos del área de especialización ni la actualización o pertinencia de la información que el docente presenta; tampoco se tiene en cuenta el aprendizaje de los alumnos, únicamente la enseñanza.
5. La información que se obtiene de los procesos de evaluación no es objetiva o útil para la mejora de la labor del profesor dentro del aula, tampoco es recibida puntualmente ya que, en ocasiones, la retroalimentación se lleva a cabo días o semanas después de llevada a cabo la observación o, en otros casos, la información nunca llega.
6. Los docentes consideran que sería más útil si, además de que las observaciones se llevaran a cabo por parte del personal del departamento de pedagogía, también participaran expertos en el área de la enseñanza de los idiomas, puesto que no se estima que la facilitación del aprendizaje de una segunda lengua no puede llevarse a cabo del mismo modo que el manejo de otra asignatura en el lenguaje natal.

7. A los docentes se les evalúa en la aplicación del enfoque de Educación Basada en Competencias, el cual, en los cursos de capacitación ofrecidos por la universidad acerca de este tema, no es aplicado, lo que resultaría conveniente con el fin de unificar conceptos y estrategias a manejar dentro del aula.

De cierta forma, el rendimiento académico de los estudiantes es un reflejo del desempeño de los docentes en el aula. En uno de los últimos periodos de exámenes parciales, la Ingeniería en Electrónica obtuvo el promedio más alto en la materia de inglés, con un 8.6 y la Ingeniería en Energías el más bajo con un 7.9 (ver Anexo No. 3).

Respecto a los resultados por nivel, Beginners 1 obtuvo el promedio más alto con un resultado de 9, mientras que Advanced 1 el más bajo con un 7.8 (ver Anexo No. 4).

Para los fines particulares de la presente investigación, se ha decidido dar un enfoque práctico al problema detectado, puesto que los procesos de evaluación de la labor docente ya se realizan en la UPA, pero no de la forma que se presume se llevan a cabo o como queda estipulado en los reglamentos.

Las circunstancias que se viven en el departamento de idiomas de la UPA, hacen que surja el siguiente cuestionamiento:

¿Cómo impactará el mejoramiento de los procesos de evaluación del desempeño de los docentes de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes en su práctica profesional dentro del aula?

De los precarios procesos de valoración del desempeño del profesor dentro del aula y una retroalimentación es subjetiva e inoportuna, o bien que nunca llega, surge la presente investigación.

1.4 Justificación.

∴ SÓLO PARA CONSULTA ∴

El sistema educativo mexicano se encuentra en constante cambio y, aunque se ha conformado desde hace tiempo, sigue en construcción y actualización, puesto que las generaciones cambian al igual que el tiempo.

Es pues tarea de las instituciones educativas, evolucionar y adaptarse a una cambiante realidad con el fin de ser capaces de ofrecer un servicio pertinente, actualizado y de calidad que le permita al estudiante enfrentar con éxito el entorno del que es parte, por lo cual resulta indispensable una revisión a fondo de los procesos llevados a cabo en las instituciones, con el fin de identificar las áreas de oportunidad y buscar su mejora.

Uno de los puntos más susceptibles de revisión y actualización, es la labor del profesor, pues él también debe ofrecer nuevas alternativas que faciliten que sus estudiantes se adapten a su contexto.

Ésta es una de las razones que dan origen a la presente investigación, pues es primordial que el docente, al ser el formador por excelencia y el facilitador de los procesos de enseñanza y aprendizaje, cuente con herramientas que le permitan comprender y verificar la calidad de la importante labor que realiza, siempre con la finalidad de proveer un mejor servicio a sus educandos, el cual en este caso, es la evaluación de su trabajo profesional. El docente de inglés es pues, el eje central de este trabajo de investigación.

En el caso particular de los docentes de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, son ellos quienes expresan una carencia en dichos procesos de evaluación; se perciben constantes quejas hacia la manera en que estos asuntos son llevados a cabo por parte del departamento de pedagogía de la institución, lo cual, de igual modo, da pie a la realización de esta investigación, puesto que una parte tan importante de la docencia, como lo es su evaluación, no puede dejarse de lado.

Además de la opinión negativa de los docentes hacia los procesos de evaluación de su labor, puede notarse que los mecanismos de evaluación quedan estipulados en

distintos reglamentos y leyes internas de la UPA, lo cual será detallado posteriormente en esta investigación.

En síntesis, los principales motivos de los que se desprende la realización de este trabajo de investigación, son la mejora de la labor del profesor, la necesidad expresada por los mismos docentes acerca de la evaluación de su trabajo profesional, que al mismo tiempo es expresada en los reglamentos internos de la UPA, aunque no se llegan a redondear.

Es posible considerar la pertinencia de llevar a cabo esta investigación, puesto que a través de ella es posible analizar la situación que se vive actualmente entre los profesores de idiomas de la UPA, respecto a la evaluación de su labor e identificar el hecho comparándolo con el deber ser.

La revisión de los procesos de evaluación contribuirá a determinar el posible impacto de éstos en la función académica del docente, de igual forma a su desarrollo personal y profesional. Consecuente a la identificación de la existencia del posible problema, la información recabada será utilizada para proponer una alternativa de intervención a dicho problema.

La presente investigación es factible de ser realizada, ya que se cuenta con los recursos económicos, de tiempo y espacio necesarios para llevarla a buen término; de igual forma, se cuenta con el apoyo de los integrantes del departamento de idiomas de la UPA para llevarla a cabo.

Esta investigación aporta a la UPA una revisión de los procesos de evaluación a los docentes, ofreciéndole información clara y objetiva acerca del deber ser de los mismos, comparado con la situación actual.

Es de gran valor para la institución que se efectúe una recapitulación de lo que se ha venido realizando en cuanto a los procesos de evaluación a los docentes, visto desde la perspectiva de los profesores de una de las academias con menor número de integrantes de la universidad, pero una de las que reporta más valor por lo que a los

estudiantes aporta en su desarrollo académico y en su preparación para enfrentar la vida productiva y laboral.

La realización de una investigación como la presente, puede tener un gran impacto tanto en la comunidad universitaria de la UPA, como en la sociedad aguascalentense y, del mismo modo, en la educación en general, puesto que uno de los objetivos principales del presente trabajo, es determinar la posible relación entre la adecuada realización de los procesos de evaluación docente y la contribución que ésta tendría en la mejora del trabajo del profesor en el aula.

Ya que la presente investigación pretende determinar la posible relación entre dos variables, el resultado será de utilidad para la institución, puesto que sería posible retomar el rumbo de los pasos hasta ahora seguidos y conservar los correctamente aplicados.

De existir una relación entre las variables antes mencionadas y aplicando correctamente los procesos de evaluación, el profesor de inglés contará con herramientas concretas que le permitan mejorar su trabajo en el aula, lo que puede representar, de igual modo, un mayor nivel de aprovechamiento de sus estudiantes, los cuales, resultado de lo anterior, serán capaces de desarrollar nuevas habilidades en el aprendizaje y posterior aplicación de un segundo idioma.

De igual forma, el resultado de la investigación podrá ser aplicado a profesores que impartan la asignatura de inglés en otras instituciones, al igual que será relevante para directivos de otras universidades.

1.5 Propósitos.

Por medio de la realización de la presente investigación acerca de los procesos de evaluación a la labor docente de los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, se pretenden alcanzar los objetivos que a continuación se detallan:

Propósito general

Determinar el posible impacto del mejoramiento de los procesos de evaluación del desempeño de los docentes de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes en su práctica profesional dentro del aula, a través del desarrollo de una investigación cuyos resultados ofrezcan información que contribuya al diseño de una propuesta de intervención que impacte positivamente en dicha situación.

Propósitos particulares

1. Recabar información acerca de los procesos de evaluación del desempeño docente que se realizan a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, a través del uso de instrumentos estandarizados que permitan
2. En función del análisis de la información obtenida, determinar el posible impacto entre los procesos de evaluación y el desempeño docente, así como la mejora de su práctica en el aula.
3. Proponer una alternativa de intervención que contribuya, en medida de lo posible, a contrarrestar el problema detectado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Como ha sido mencionado anteriormente, la función de la evaluación es de vital importancia, puesto que una buena parte del éxito del sistema educativo de cada país, dependerá de técnicas objetivas de valoración llevadas a cabo adecuadamente por individuos expertos que tengan como objetivo específico la mejora continua tanto de los procesos de enseñanza y aprendizaje, como de los facilitadores que los llevan a cabo, siempre con miras al bien común y al desarrollo en todos los sentidos.

En la segunda parte de esta investigación se llevará a cabo la revisión de distintas teorías existentes que le den sustento. Cabe mencionar que ningún enfoque es útil o inútil por completo, sino que se buscarán los posibles aportes que éstas puedan tener en la realización del presente trabajo.

2.1 Identificación y descripción genérica de teorías y enfoques existentes.

Para dar sustento a la presente investigación, se abordarán las siguientes perspectivas teóricas: la didáctica tradicional, la didáctica crítica y la educación basada en competencias.

Didáctica tradicional

En términos generales, la didáctica tradicional es aquel modelo en el que la actividad principal de enseñanza se centra en el maestro; para Picado (2001), la didáctica tradicional se define con dos palabras: logocentrismo y magistrocentrismo, ya que todo gira en torno a los conceptos y a la explicación que el profesor ofrece acerca de los aspectos lógicos y contenidos de un programa.

Tuvo sus orígenes en Europa en los siglos XVIII y XIX y su característica principal era centrar la educación en la escuela, la cual se encargaría de la formación de todas las clases sociales.

SÓLO PARA CONSULTA

El modelo se puede describir como un conjunto de procedimientos que centran su atención en los contenidos y dejan de lado el conocimiento y los intereses del alumno.

De acuerdo a lo que afirma Zarzar (2001), en la didáctica tradicional se piensa que la única forma en que el alumno puede entrar en contacto con la información propia del curso es a través de la exposición del profesor, es decir, se concibe la idea de que cuando el profesor expone un tema, automáticamente los alumnos lo aprenden.

Para Morán (1997), el maestro es un factor determinante en la tarea de fomentar el conformismo a través de la imposición del orden, mientras que el papel del estudiante se reduce a ser receptor de la información, retenerla o memorizarla y repetirla.

En la didáctica tradicional, el maestro tiene la responsabilidad de enseñar y el alumno de aprender: dichos procesos se conciben de manera aislada. El profesor cumple su obligación cuando enseña bien, cuando prepara su cátedra.

Acerca de lo anterior, Zarzar (1995) afirma que capacitar al docente significa enseñarle a presentar la información. Dentro de esta concepción, el alumno no aprende si el profesor no le enseña. El profesor decide lo que hay que hacer en todo momento y los alumnos deben obedecer, es por eso que la educación se concibe como un proceso de transmisión de información del maestro al alumno.

En cuanto a la elaboración de programas de estudio, ésta es una función que no corresponde al profesor realizar y quedan conformados, generalmente, por temarios, índices de textos, etc. Los contenidos de la enseñanza no requieren que el estudiante realice un esfuerzo de interpretación, sino de memorización.

Del mismo modo, los objetivos de aprendizaje son formulados a manera de grandes metas; éstos se plantean en términos generales y específicos, los cuales, según afirma Picado (2001), “los primeros se medirán por la interiorización de los contenidos del programa y los segundos por las divisiones temáticas del programa total” (p.117).

La evaluación es considerada como una actividad terminal del proceso de enseñanza, la cual es mecánica, estática e intrascendente; del mismo modo, no se contempla la evaluación de planes y programas.

La evaluación se aplica según se avance en el programa, pero no existe una retroalimentación por parte del educador para hacer ajustes y lograr los objetivos.

La didáctica tradicional ha sido uno de los modelos más utilizados en la educación sistematizada y sigue aplicándose; de igual forma, debe reconocerse su funcionalidad para ciertas generaciones. En la actualidad se busca que un método de enseñanza, además de facilitar el aprendizaje de los contenidos, integre de igual modo competencias específicas tanto valorales como morales e intelectuales, de modo que sea posible educar integralmente para el progreso social.

La didáctica tradicional aportará a esta investigación las bases de la enseñanza en medida en que sea posible reconocer que el alumno no es un recipiente que haya que llenar de conceptos, sino un individuo con capacidad de construir su propio conocimiento.

Didáctica crítica

La didáctica crítica es una propuesta que actualmente está ocupando un lugar importante entre los profesores de distintos niveles educativos del país, los cuales buscan responder, de manera distinta, a las necesidades de aprendizaje, superación y adaptación de las generaciones actuales.

Sin embargo, en palabras de Servin (1998), “la didáctica crítica no es la panacea ni ofrece soluciones inmediatas, sino cambios cualitativos y graduales en el profesor y el alumno” (p. 79).

La didáctica crítica es una respuesta de diferentes grupos dedicados a la formación de profesores universitarios en los años setenta, un momento en el cual se demandaba dar a los profesores recetas para dar sus clases.

SÓLO PARA CONSULTA :
En palabras de Pansza (1998), lo que contribuyó a la formación de este modelo fue tanto “la crítica que se hizo en diversos ámbitos de la educación superior, como la influencia de los trabajos argentinos divulgados en varios cuadernos llamados *Crisis en la Didáctica*” (p. 79), en los cuales se hacían planteamientos acerca del papel de la didáctica tradicional y del rol del profesor.

La didáctica crítica surge en la segunda mitad del siglo XX de la necesidad de que los planes de estudio respondieran a las expectativas de los estudiantes, al mismo tiempo que a las demandas de la sociedad en su conjunto.

Este modelo cuestiona las corrientes didácticas anteriores y sus métodos y técnicas de enseñanza, sobre todo el hecho de concebir al alumno como un agente pasivo. Del mismo modo, en la didáctica crítica, se revalora la función del docente.

En este modelo, el profesor juega un papel muy importante como posibilitador de transformaciones sustantivas en el acto docente. La didáctica crítica se contrapone a la idea de que el profesor tenga un papel de mero reproductor o ejecutor de modelos de programas rígidos. Se busca que el docente no se perciba más como un técnico cuya única función es la aplicación de procedimientos cuyo objetivo sea lograr un mayor rendimiento académico.

En la didáctica crítica se tienen en cuenta los intereses y las ideas de los alumnos, tanto en la relación con el conocimiento propuesto, como con la edificación de ese conocimiento. El alumno tiene un papel activo como constructor y reconstructor de sus saberes y se tienen en cuenta sus intereses e ideas, tanto en la relación con el conocimiento propuesto, como con la construcción del mismo. Del mismo modo, el modelo está dirigido a la transformación social y se privilegia la participación colectiva como parte de la construcción del conocimiento.

La metodología está basada en la idea de investigación por parte del alumno y el trabajo en torno a problemas con secuencia de actividades relativas al tratamiento de esos problemas.

Respecto a los programas, éstos son considerados como partes fundamentales del plan de estudios, los cuales son propuestas de los aprendizajes mínimos que el estudiante debe alcanzar; son una herramienta básica de trabajo para el profesor.

Como Morán (1997) hace referencia, los objetivos de aprendizaje en este modelo se definen como enunciados técnicos que constituyen puntos de llegada de todo esfuerzo intencional, los cuales orientan las acciones que procuran su logro.

Del mismo modo, se especifica que los objetivos se elaboran cuidando que tengan una estrecha relación con los problemas y sus soluciones para lograr que el aprendizaje sea significativo y aplicable en todos los ámbitos.

La evaluación se considera como una relación entre un proceso grupal y uno individual, el cual permite la reflexión del sujeto observado acerca de su propio aprendizaje, confrontándolo a la vez con el proceso seguido por los demás miembros del grupo. Una evaluación así concebida propiciaría que el sujeto fuera consciente de su propio aprendizaje.

La didáctica crítica les da un nuevo significado a los agentes participantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje; del mismo modo, aportará a la presente investigación una parte de reflexión y acción permanente, lo cual, es uno de los objetivos de los procesos de evaluación.

Educación basada en competencias

Por acuerdos externos, recientemente se ha adoptado en las instituciones de educación mexicanas, el enfoque de Educación Basada en Competencias (E.B.C.), el cual consiste en el desarrollo de las capacidades del saber ser, saber hacer, saber saber y saber convivir para lograr un desempeño óptimo e integral tanto en el ámbito académico como en el laboral, social y personal.

Como relata Zabala (2007), el término *competencia* surge en la década de los setenta en el ámbito empresarial para describir a una persona capaz de realizar eficientemente una tarea concreta. El término se ha ido extendiendo hasta alcanzar el sistema escolar.

En México, el enfoque por competencias tuvo sus primeros indicios alrededor de la década de los treinta. La perspectiva inicial de este enfoque surge en el ámbito empresarial, pues algunos países desarrollados consideraban que los procesos de enseñanza y aprendizaje hasta ese momento utilizados, eran ya obsoletos, pues mantenían alejados la escuela y el mercado laboral.

De la necesidad de formar individuos capaces de adaptarse fácilmente a cualquier contexto de trabajo, surgen las competencias, las cuales, posteriormente, llegaron hasta las aulas.

Es posible definir una competencia como un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarios para realizar una función productiva con eficacia y calidad de acuerdo a una norma de desempeño establecida previamente.

El enfoque basado en competencias consiste en un nuevo significado de aprender, como lo expresa Argudín (2004): “en la educación basada en competencias, quien aprende lo hace al identificarse con lo que produce. Es un enfoque sistemático del conocer y del desarrollo de habilidades” (p. 63).

Como ha sido mencionado anteriormente, el enfoque por competencias se define, según López (2006), como “el modelo educativo que tiene como propósito central formar individuos con conocimientos, habilidades y destrezas relevantes y pertinentes para el desempeño laboral” (p. 29).

El enfoque por competencias se centra en la convergencia entre los conocimientos, habilidades y los valores que se traducen en el desempeño demostrado, los cuales son la base de la competencia.

En este enfoque, los resultados se centran en el desempeño, por lo cual se hace latente la necesidad de modificar tanto los diseños curriculares como las técnicas del que enseña y del que aprende.

El EBC se fundamenta en un currículum apoyado en las competencias de manera integral y en resolución de problemas, utilizando recursos que simulen la vida real.

Otra parte de gran importancia, además de la facilitación del aprendizaje, es la evaluación y retroalimentación del mismo, ya que se consideran medios para enriquecerlo. Como el mismo autor lo explica en su obra *Evaluación, resultado y desempeño en educación basada en competencias*, “la evaluación debe ser una experiencia integradora de desarrollo; se utiliza para confirmar los logros del alumno y permite comparar el desempeño con los criterios que lo califican” (Argudín, 2004: 63).

Por obvias razones, sin el adecuado diseño de instrumentos de medición y comparación, no sería posible llevar a cabo una verdadera evaluación y se cae en la simple calificación y asignación de números que muchas veces nada tienen que ver con el desempeño y capacidades que el alumno posee y es capaz de demostrar.

La educación es un proceso que está en constante cambio y que nunca deja de evolucionar, es por esta razón que la evaluación del aprendizaje es un aspecto de ella que es de vital importancia puesto que permitirá, tanto al profesor como al alumno, darse cuenta no sólo del qué del desempeño del estudiante, sino del cómo y el para qué.

En el enfoque de competencias, el estudiante, como lo menciona Argudín (2004), “adopta un papel activo, de manera que puede ejercer sus conocimientos, habilidades y conductas en situaciones en las que este conjunto de aprendizajes se combinen de distintas formas” (p. 64). El profesor, por su parte, tiene un papel activo como coordinador de los procesos y como investigador en el aula.

En medida que las autoridades competentes de las instituciones mexicanas apuesten más a la capacitación docente en el uso adecuado del enfoque por competencias, al

igual que su pertinente evaluación y retroalimentación, el impacto se verá reflejado tanto en la labor del profesor, como en las aulas, de igual forma que el desempeño de los estudiantes dentro y fuera de ellas, puesto que, como lo afirma Argudín (2004), “las competencias detentan una nueva dimensión que va más allá de las habilidades o destrezas, implica algo más que se expresa en el desempeño” (p. 63).

2.2 Desarrollo del enfoque o teoría seleccionada.

Dado el contexto de la presente investigación y sus anteriormente delimitados objetivos, se ha seleccionado, para darle sustento, el enfoque de educación basada en competencias, el cual pretende, entre otras cuestiones, el desarrollo del individuo a través de la convergencia del saber ser, saber hacer, saber saber y saber convivir.

Enfoque de educación basada en competencias

A lo largo de la historia de la educación en México, las autoridades pertinentes han sugerido a las instituciones escolares la aplicación y seguimiento de ciertos modelos respecto a los cuales se formarán los ciudadanos que más tarde retribuirán positivamente a la sociedad.

Actualmente se busca que el modelo utilizado, además de facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje, evalúe y retroalimente de manera que sea posible evidenciar visible y claramente si los objetivos con antelación planteados fueron alcanzados y en qué medida lo han sido.

Como plantea Argudín (2009), “la palabra competencia se deriva del griego *agon* y *agonistes*, que indica aquel que se ha preparado para ganar en las competencias olímpicas con la obligación de salir victorioso y, por tanto, aparecer en la historia (p. 11).

Para Pimienta (2008), una competencia es “la intersección entre los conocimientos, las habilidades, las destrezas y los valores, considerando un marco contextual específico” (p. 26).

Para Cabrera (2006), una competencia es una concatenación de saberes, pues es prioritario el saber hacer como una aplicación de la información, siempre con una perspectiva de mejorar la calidad de vida de la población.

El término competencia empezó a ser utilizado, tal como plantea Argudín (2009), en los años setenta como resultado de las investigaciones de David McClelland, las cuales orientaron a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo.

Si por aprendizaje se entiende el conjunto de productos obtenidos como resultado de la incidencia de la educación, será conveniente centrarse en aquellos que son producto de la educación escolarizada, es decir, los conceptuales, procedimentales y actitudinales, que son a partir de los cuales se explican las competencias.

Cabe destacar, tal como lo hace Zavala (2007), que “el aprendizaje de una competencia está muy alejado de lo que es un aprendizaje mecánico, implica el mayor grado de significatividad y funcionalidad posible, ya que para poder ser utilizada, deben tener sentido tanto la propia competencia como sus componentes procedimentales, actitudinales y conceptuales” (p. 15).

Es posible considerar que una de las bases de la enseñanza en el enfoque por competencias implica dar respuesta a conflictos cercanos a la vida real que permitan la construcción personal del conocimiento.

Para Zavala (2007), la irrupción del enfoque de competencias en la educación sistematizada está motivada por la crisis de tres factores:

- a) Los cambios en la propia escuela.
- b) La presión social sobre la necesaria funcionalidad de los aprendizajes.
- c) La función social de la enseñanza.

Así pues, es posible afirmar que el enfoque de competencias aplicado a los procesos estandarizados de enseñanza y aprendizaje, ha surgido en un intento de dar una respuesta a las necesidades tanto de educación como del contexto laboral y social y su específica relación.

En algunos países industrializados, la iniciativa para la generación de este enfoque surgió en el campo laboral en las décadas de los setenta y ochenta para responder a la necesidad de impulsar la formación de mano de obra, todo esto a causa de las demandas del sistema productivo.

La iniciativa del enfoque de competencias tiene un fuerte trasfondo socioeconómico que impacta en la generación de nuevos esquemas de gestión en el trabajo, puesto que se demanda mayor calidad y adaptación del recurso humano a los nuevos contextos tanto económicos como sociales.

Por lo anterior, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha impulsado una mayor integración entre la educación y el empleo por medio, según López (2006), de la actualización de la educación formal y la capacitación a las empresas, al mismo tiempo que al fomento del aprendizaje continuo y la mejora de los métodos de enseñanza y procedimientos de evaluación por competencias. El enfoque se sustenta en procedimientos de enseñanza, aprendizaje y evaluación orientados a la obtención de resultados observables del desempeño.

Algunos de los objetivos del enfoque de competencias, como lo resalta López (2006), son:

- a) Reorientar los programas educativos hacia la demanda.
- b) Definir los resultados del aprendizaje a partir de normas de competencia laboral.
- c) Ofrecer programas modulares y flexibles en tiempos y métodos que permitan planear trayectorias personales de formación.

- SÓLO PARA CONSULTA
- d) Transformar la formación para el trabajo en un proceso integral que incluya actitudes y valores. (p. 32)

El EBC se centra en la persona, por lo tanto, es posible afirmar que no se limita a la formación de mano de obra para el sector productivo, sino que brinda oportunidades para mejorar aquellos aspectos relacionados con la superación personal y el progreso profesional.

En cuanto a la capacitación de los profesores, el enfoque de competencias plantea un cambio de paradigmas que enfatiza el proceso de aprendizaje y sus resultados, por lo que el docente será el facilitador de este proceso en el que, desde el punto de vista didáctico, deberá tener una actitud crítica y propositiva.

Desde la perspectiva de las competencias, Argudín (2009) señala que el profesor deberá ser el facilitador de los procesos de enseñanza y aprendizaje, el cual deberá:

- a) Organizar el aprendizaje como una construcción de competencias por parte de los alumnos.
- b) Diseñar el desarrollo de los temas con base en actividades realizadas por los alumnos, proyectos de trabajo, estrategias de investigación y actividades dirigidas a la utilización de la simulación.
- c) Concebir el currículum como un proyecto de actividades a través de las cuales las competencias y las habilidades pueden ser construidas por los alumnos.
- d) Concebir y utilizar la evaluación como instrumento de aprendizaje.
- e) Ampliar el concepto y la práctica de la evaluación.
- f) Implantar la autoevaluación.

Retomando a López (2006), la EBC tiene como meta ofrecer un perfil profesional de aptitudes que permitan “desempeñarse con éxito y precisión y que, a su vez, el desempeño sea socialmente relevante y útil para el desarrollo personal” (p. 99).

Argudín (2009) considera que el desempeño está determinado por una manifestación externa que evidencia el nivel de aprendizaje y el desarrollo de las habilidades y de los valores del alumno.

Como lo indica Villalobos (2009), la taxonomía clásica de las competencias es la siguiente:

1. **Competencias básicas.** Implican el nivel de comprensión lectora, el pensamiento matemático y la capacidad de escuchar.
2. **Competencias genéricas.** Suponen el desarrollo de habilidades de pensamiento como analizar, comprender, inferir, sintetizar y aplicar.
3. **Competencias específicas.** Corresponden a las competencias propias de cada área del conocimiento y se derivan de las genéricas.

De igual modo, existe otra taxonomía para las competencias académicas.

1. **Competencias conceptuales.** Establecidas con la finalidad de que el estudiante comprenda los fundamentos teóricos del área de conocimiento en la cual se especializa.
2. **Competencias técnicas.** Implantadas con la finalidad de desarrollar las habilidades cognitivas y manuales.
3. **Competencias de contexto.** Para conocer y comprender el contexto socioeconómico.

- :SÓLO PARA CONSULTA:
4. **Comunicación interpersonal.** Prescritas con la finalidad de desarrollar habilidades de comunicación oral y escrita para utilizarse con coherencia, así como con orden lógico y metodológico.
 5. **Competencias de integración.** Consideradas con la finalidad de construir procesos sintéticos.
 6. **Competencias de adaptación.** Determinadas con la finalidad de prever y anticiparse a los cambios que resulten trascendentales en el ámbito profesional.

La evaluación en el enfoque de Educación Basada en Competencias

Como ha sido anteriormente mencionado, de todos los procesos que en la educación sistematizada se llevan a cabo, la evaluación es pieza clave, puesto que es el punto de partida para tomar decisiones que pretenden tener un efecto positivo tanto inmediato como a mediano y largo plazo.

Según Pimienta (2008), la evaluación de las competencias deberá responder a cuatro importantes interrogantes:

- a) **¿Qué evaluar?** Los aprendizajes propuestos en los programas, los cuales se expresan en las competencias y se manifiestan en las mismas.
- b) **¿Para qué evaluar?** Para valorar los procesos que llevaron a la consecución de resultados específicos; se evalúa para contribuir a que los estudiantes mejoren.
- c) **¿Quién evalúa?** Los maestros, los estudiantes, las autoridades educativas o los padres de familia; todos aquellos agentes que tengan relación ya sea directa o indirecta con los procesos de enseñanza y aprendizaje son susceptibles de valorar.
- d) **¿Cómo evaluar?** Las técnicas más utilizadas son la observación, la encuesta, los exámenes y los portafolios; los instrumentos que de ellos se desprenden

SÓLO PARA CONSULTA

pueden ser los diarios de trabajo, las guías de observación, las escalas estimativas, los cuestionarios, etc.

Villalobos (2009), por su parte, plantea que la evaluación de las competencias “determina aquello específico que va a desempeñar o construir el estudiante y se basa en la comprobación de que él es capaz de construirlo o desempeñarlo” (p. 152).

Pimienta (2008) ofrece una definición de evaluación de los aprendizajes, la cual “implica enjuiciar sistemáticamente el mérito y/o valía de las competencias adquiridas por los estudiantes en un contexto específico” (p. 26).

Los objetos de evaluación están centrados en el desempeño de los estudiantes, del mismo modo que la evaluación de los aprendizajes va en función de los procesos de acreditación que le permitan al estudiante realizar posteriormente una actividad en un contexto profesional.

La evaluación del aprendizaje basado en competencias precisa tener en cuenta el momento en que ésta se realiza, porque en última instancia, los resultados son tan importantes como el proceso mismo de enseñanza y aprendizaje.

Así pues, es posible hablar de la evaluación diferenciando los tres momentos en que ésta puede ocurrir, los cuales, como menciona Pimienta (2008), son:

- a) **Evaluación inicial.** Tiene un fin diagnóstico que lleva a tomar decisiones sobre la orientación del proceso.
- b) **Evaluación durante el desarrollo del proceso.** Consiste en la valoración continua del aprendizaje, pero también en la revisión del proceso de enseñanza.
- c) **Evaluación final.** Implica un proceso de reflexión en torno al cumplimiento de los propósitos del programa en un momento determinado. (p.37)

La evaluación del aprendizaje basado en competencias exige establecer, en función de las características diferenciales de sus componentes, el área cognitiva, el área de actitudes, de valores, de afectos, así como el área de habilidades intelectuales y manuales.

La evaluación de las competencias se refiere a problemas complejos, en donde el estudiante realiza una intervención cognitiva, de actitud y de orden en los procedimientos, además de poner en práctica las habilidades intelectuales de orden superior e inferior.

La evaluación de las competencias, como lo clarifica Villalobos (2009), implica advertir las estrategias cognitivas y metacognitivas inadecuadamente utilizadas por los estudiantes. La corrección sólo toma en cuenta los errores importantes que tengan relación directa con la construcción de las competencias.

Para evaluar una competencia, según Argudín (2009), es necesario:

- a) Definir los criterios de desempeño requeridos.
- b) Definir los resultados individuales que se exigen.
- c) Reunir evidencias sobre el desempeño individual.
- d) Comparar las evidencias con los resultados específicos.
- e) Hacer juicios sobre los logros en los resultados.
- f) Considerar que la calificación consiste en *competente* o *aún no competente*.
- g) Preparar un plan de desarrollo para las áreas en que se considerará o no competente.
- h) Evaluar el resultado o producto final.

Argudín (2009) manifiesta que, en el enfoque de competencias, la evaluación debe ser: : SÓLO PARA CONSULTA :

- a) Una experiencia integradora de desarrollo que le permita al estudiante ampliar sus propias fortalezas.
- b) Una parte integral del currículum que asegure a los alumnos una guía apropiada que permita mejorar la experiencia y su desarrollo.
- c) Incorporada al currículum de dos maneras: como un medio de aprendizaje para el estudiante y para la mejora de los programas y de la institución.
- d) Utilizada para confirmar los logros del alumno para proporcionarle retroalimentación, de manera que puedan mejorar tanto el alumno como el profesor.
- e) Capaz de involucrar un proceso que proporcione retroalimentación significativa.
- f) Útil para comparar el desempeño con los criterios que lo califican y emitir juicios basados en la comprobación del modo en que los alumnos se benefician del currículum.

En el EBC, la evaluación juega un papel central, puesto que debe estar orientado, como lo explica López (2006) hacia “los resultados del proceso educativo con referencias claras y precisas de lo que se espera lograr” (p. 34).

De igual forma, en el enfoque de competencias, la evaluación tiende a valorar conocimientos, habilidades, destrezas, y más importante, actitudes con criterios como *competente* o *todavía no competente*, lo cual marca una gran diferencia con los sistemas de evaluación planteados anteriormente.

A modo de conclusión se retoman las palabras de López (2006), las cuales expresan que el enfoque de competencias “forma al educando mediante una metodología de enseñanza que enfatiza el saber hacer y el saber ser, utilizando una organización e

infraestructura similares a las del ámbito donde dichas competencias se llevarán a cabo” (p. 35).

2.3 Identificación y desarrollo de categorías conceptuales.

En la realización de una investigación, es importante que los conceptos básicos sean clarificados con el fin de que la unificación de los mismos permita ofrecer un panorama específico de la línea teórica sobre la que el estudio se llevará a cabo.

Para los fines concretos de la presente investigación se han seleccionado las siguientes categorías conceptuales: **“hombre”, “docente”, “alumno”, “educación”, “conocimiento”, “enseñanza”, “aprendizaje”, “escuela”, “desempeño docente”, “evaluación” y “evaluación del desempeño docente”**, las cuales serán definidas a continuación.

Aristóteles citado en Barrio (2004), define al **hombre** como “la unión entre cuerpo y alma (p. 41), es decir, la coalición entre la parte material y la parte espiritual. Es de suma importancia que todo educador tenga al menos una cercanía básica al concepto de hombre, pues ambos se encuentran en íntimo contacto en todo proceso de enseñanza y aprendizaje. Deberá considerarse, de igual modo, que el docente debe intentar comprender su propia naturaleza, para luego entender a sus estudiantes.

Para García (1982), “el hombre no solamente es un animal que ve y toca las cosas: es un animal con función de altavoz” (p. 42); el autor realza en esta definición el valor de la posibilidad humana de comunicarse, pues, como el mismo menciona, cada cosa es lo que es, pero no es capaz de expresarlo.

Para los fines concretos de la presente investigación y en base a las definiciones presentadas, es posible deducir que el **hombre**, más allá de espíritu y materia, es una convergencia entre los aspectos psicológico, físico, social, orgánico y trascendente.

Uno de los procesos que de forma más arraigada forman parte de la sociedad y el cual es inherente al hombre es la **educación**, la cual es imposible definir si no se toman en

cuenta primero los alumnos y los docentes, los cuales son los actores principales de este proceso. : SÓLO PARA CONSULTA :

Al ser el hombre el fundamento y justificación de la **educación**, ésta no puede llevarse a cabo sin tomar en cuenta una visión específica del concepto de humanidad, pues el trabajo educativo articula, sin duda, lo que el hombre es, lo que debe ser y lo que puede llegar a ser.

Como cita Castorina (1997), para Vygotsky la **educación** es un “proceso de formación provocado por fuerzas externas” (p. 23). A su vez, García (1997) la define como “el perfeccionamiento intencional de las potencias específicamente humanas” (p. 67).

En base a lo anterior, es posible afirmar que un proceso completo de educación se da tanto desde el interior del mismo hombre, como a través de influencias exteriores, las cuales pueden ser conscientes o inconscientes. La educación está basada, de igual forma, en la voluntad misma, pues es un proceso en el que se involucran el desarrollo de las potencialidades para la trascendencia y el perfeccionamiento integral y permanente, el cual impacta en primera instancia en el ser humano mismo, así como en el contexto en el que éste se desarrolla.

Cabe mencionar que la educación puede ser o no sistematizada, pues sin duda, es posible afirmar que los procesos de enseñanza y aprendizaje no solamente son susceptibles de llevarse a cabo dentro de un sistema escolarizado.

Uno de los conceptos más importantes a definir cuando se habla de educación es el de **conocimiento**, el cual, tal como afirma Ursúa (1993), es una reconstrucción interna de la realidad, la cual se hace posible gracias al desarrollo de las estructuras cognitivas, las cuales evolucionan por la información existente en el contexto y que los sentidos captan.

MacDonald (1935) presenta dos concepciones de **conocimiento**, refiriéndose tanto a la facultad de conocer, como a aquello que es conocido, mas ninguna de estas

perspectivas puede definirse concretamente sin hacer referencia al objeto, entendiendo éste como todo aquello que se encuentra fuera del sujeto.

Por lo tanto, el **conocimiento** puede definirse como todo trato subjetivo con aquello objetivo y su juicio acerca de ello; es la posibilidad de advertir aquello del contexto que resulte relevante e interiorizarlo.

Tradicionalmente, uno de los medios por excelencia de la transmisión del conocimiento es la **enseñanza**, la cual ha definido Gimeno (1998) como un asunto moral que no puede considerarse como un simple recurso instrumental o una técnica para conseguir metas abstractas. Para este autor, la enseñanza es una práctica moral y el ejercicio de la misma, una habilidad moral.

Otra definición de **enseñanza** es la que ofrece Titone (1981), quien afirma que es un acto voluntario en el cual el docente manifiesta los objetos de conocimiento al alumno para que éste último pueda comprenderlos.

En la actualidad se considera que ya no es solamente el docente quien hace que el alumno aprenda, sino que éste último es capaz de construir sus propios saberes, por lo tanto, es posible considerar que la **enseñanza** es aquel proceso de facilitación del aprendizaje por parte del docente, el cual dota al estudiante de las herramientas necesarias para que éste analice y haga suya la información que podrá ser posteriormente aplicada.

Respecto al **aprendizaje**, otro de los procesos clave de la educación, Gagné (1987) afirma que es un cambio en la capacidad humana, el cual persiste en la temporalidad y no puede atribuirse únicamente a los procesos biológicos.

Por su parte, Piaget (1962) aporta su propia definición de **aprendizaje**, el cual es un proceso continuo de equilibración que se produce entre el sujeto y el objeto. La equilibración incluye tres procesos básicos que ocurren en quien conoce: la adaptación, la asimilación y la acomodación.

Para los fines concretos de esta investigación es posible afirmar que el **aprendizaje** es aquel proceso en el que la información proveniente del contexto es obtenida y a su vez procesada y acomodada con los datos previamente existentes para una posible aplicación posterior. Cabe mencionar que lo que se aprende con más facilidad es aquello que para el sujeto representa un mayor interés personal.

Quienes forman el centro de los procesos de enseñanza y aprendizaje son el alumno y el docente. La Nueva Enciclopedia Pedagógica del educador (2000) define al **alumno** como aquel que aprende de otras personas.

Según la Universidad Europea de Madrid (2009), el **alumno** es aquella persona que contrata una academia de formación en cualquier especialización, el cual tiene acceso al material formativo y al profesorado.

Es importante mencionar que una persona es un alumno permanente, ya que a lo largo de toda su existencia está aprendiendo, puesto que la educación es un proceso indisoluble que termina únicamente con la muerte. Esta concepción de **alumno** es la que se tomará para los fines de la presente investigación.

Para el Diccionario de las Ciencias de la Educación, el **docente** es el “profesional cuya función es el ejercicio de la docencia o conducción del proceso de enseñanza – aprendizaje en un nivel educativo dado” (1982: 22).

Por su parte, el **docente** es definido por Santos (2008) como el profesional que integra, por un lado, tareas especializadas en un determinado campo y, por otro, el conocimiento y el modo de transmitirlo, al mismo tiempo que lo utiliza al servicio de los valores.

En la presente investigación, el **docente** será considerado, integrando las definiciones anteriores, como aquel profesional capaz de preparar a los estudiantes para la vida laboral, al mismo tiempo que les ofrece una formación sólida integrando las competencias del saber ser, saber hacer, saber saber y saber convivir más allá del

mero plano conceptual, al mismo tiempo que les facilita las herramientas necesarias para construir su propio conocimiento.

: SÓLO PARA CONSULTA :

El lugar en el que por excelencia son llevados a cabo sistematizadamente los procesos de enseñanza y aprendizaje es la **escuela**, la cual Gelles (2000) define como el principal agente de socialización.

Tal como destaca Esteban (1993), la **escuela** es un centro de enseñanza en el que convergen distintos recursos como los materiales, los personales y los formales; se refiere a los primeros como las instalaciones, a los segundos como maestros y alumnos y a los terceros como los planes de estudio, los cuales representan una de las bases más importantes de la educación sistematizada, pues están diseñados para convertir a los educandos en miembros activos de la sociedad, comprometidos con su propia cultura, del mismo modo que son preparados para la vida personal y laboral.

Para los fines concretos de la presente investigación, la **escuela** será considerada como el recinto por excelencia de la educación sistematizada, sin dejar de considerar que los procesos de enseñanza y aprendizaje son de igual modo posibles de llevarse a cabo fuera de ella.

En las instituciones escolares y más particularmente dentro de las aulas, se da una convergencia entre técnicas de enseñanza y aprendizaje, maestros y alumnos, actitudes y aptitudes que van dando forma a la educación. Uno de los principales ejes de la misma es, sin duda, el docente, cuyo desempeño en el salón de clase es vital para el buen funcionamiento del proceso como un todo.

Así pues, el **desempeño docente** es, según Mutis (2009), el resultado de la combinación de varios factores, como el resultado de la realización de las tareas propias del profesor, un comportamiento adecuado y coincidente con los objetivos institucionales, así como los resultados académicos tanto los que éste logre alcanzar por sí mismo, como sus estudiantes.

Para los fines específicos de esta investigación y como ha sido anteriormente mencionado, el **desempeño docente** será considerado como el rendimiento del profesor respecto a los fines concretos de la institución de pertenencia, siendo éste conformado por sus funciones concretas dentro del aula.

La **evaluación** es otro de los aspectos de mayor relevancia en la educación, pues coteja, en función de objetivos planteados con anterioridad, el grado de alcance de ciertos procesos.

Como menciona Arias (1995), la **evaluación** se puede entender como “el proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado unos objetivos previamente determinados” (p. 32). Lo anterior supone realizar un juicio de valor sobre la información obtenida, contrastándola con los criterios que explicitan lo que específicamente se debe alcanzar.

Uno de los aspectos más importantes en la **evaluación** es que ésta debe estar siempre relacionada con la mejora continua. Los datos obtenidos del análisis previo deberán valorarse para deducir información que de pie al continuo perfeccionamiento de los procesos. La evaluación así considerada es la que se utilizará para el desarrollo de esta investigación.

Concretamente, en el aspecto educativo, el desempeño docente es, de igual modo, susceptible a ser evaluado. Así pues, Mutis (2009) define la **evaluación del desempeño docente** como “la valoración del cumplimiento de las responsabilidades del profesor, así como el rendimiento de los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución” (p. 19).

Por lo tanto, y como ha sido mencionado anteriormente, la visión que de la **evaluación del desempeño docente** se utilizará para la presente investigación será la consideración de que es un proceso sistemático de obtención de datos cuyo objetivo es valorar el despliegue de las capacidades pedagógicas, psicológicas, sociales y profesionales del docente dentro del aula.

2.4 Sujetos intervinientes.

Al igual que la delimitación del contexto donde se llevará a cabo una investigación o el problema central que atañe a la misma y los conceptos que formen parte de ella, es de igual importancia el establecimiento de los sujetos que en ella han de intervenir.

Para esta parte de la investigación, los sujetos que serán considerados como eje central son los docentes que imparten la materia de inglés en la Universidad Politécnica de Aguascalientes; así pues, se delimitarán sus características desde la perspectiva de ser maestro de una institución perteneciente al subsistema de politécnicas el cual facilita el aprendizaje de una segunda lengua.

Así pues, los docentes de la UPA tienen ciertas características que los distinguen de los profesores de otras instituciones, lo cual les viene dado desde la misma misión de la universidad, la cual es *transformar el mundo a través de una educación superior de calidad*. La afirmación se basa principalmente en la idea de aportar al contexto tanto como a un individuo le sea posible, con el fin de lograr cambios significativos que vengan desde la propia voluntad, hasta lograr impactar en la labor propia y en los más cercanos, sean colegas o alumnos.

La universidad, a través de sus autoridades hace explícitos los valores que le dan forma a la misma institución. Es una búsqueda constante de la inclusión de los buenos hábitos en la práctica diaria, como el trabajo en equipo, el respeto y la tolerancia, entre otros.

Como ha sido anteriormente mencionado, el enfoque que se utiliza en la UPA para la conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje es el de educación basada en competencias, el cual da forma a la práctica docente en la institución. Algunas de las competencias que el profesor de la universidad demuestra y que coinciden enteramente con la EBC se enlistan a continuación:

- a) El docente reflexiona e investiga sobre la enseñanza.
- b) Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento.

- SÓLO PARA CONSULTA
- c) Valora y delimita los vínculos entre los conocimientos previamente adquiridos por los estudiantes, los que desarrollan en su curso y aquellos que conforman el plan de estudios.
 - d) Diseña y utiliza materiales apropiados para el desarrollo de competencias.
 - e) Aplica estrategias de aprendizaje y soluciones creativas ante contingencias.
 - f) Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias.
 - g) Propicia la utilización de la tecnología de la información y la comunicación.
 - h) Alienta a que los estudiantes expresen opiniones personales en un marco de respeto.
 - i) Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social.

Además de tomar como fundamento el enfoque de competencias, el docente de la UPA es responsable de facilitar que sus estudiantes construyan un mejor ambiente escolar y laboral utilizando la tecnología y las nuevas fuentes de información como herramientas que les permitan renovar todo contexto en el que estén inmersos.

Los docentes de inglés tienen una tarea adicional, puesto que además de las características antes mencionadas, deben lograr que sus estudiantes comprendan la importancia que tiene aprender un segundo idioma; son los encargados de despertar en el estudiante el deseo de aprender, lo cual los beneficiará el día que deban enfrentar el mundo laboral, dotándolos de herramientas que les permitan tener más oportunidades entre sus colegas.

El docente de la UPA tiene la responsabilidad, de igual forma, de distinguir entre un óptimo proceso de evaluación que el de la mera calificación, que aunque deba cumplir

con éste último por requerimientos administrativos, deberá poner siempre en primer lugar la objetiva valoración con un objetivo de mejorar continuamente.

Es de igual importancia que las autoridades correspondientes logren tener una visión clara y objetiva acerca de la evaluación del desempeño del docente, pues, sin lugar a dudas, en medida en que la universidad le apueste al profesor, el alumno se enriquecerá y al mismo tiempo el contexto en el que éstos se desarrollan.

2.5 Normativa

El hombre, a través de la historia, ha intentado organizar su contexto y las situaciones que le rodean para facilitar el desarrollo armónico de la sociedad.

Para su adecuado funcionamiento, todos los sistemas que han sido creados con este fin, deben estar apropiadamente regulados por medio de especificaciones concretas de los objetivos que cada una debe perseguir, además de los medios para conseguirlos y las finalidades que éstos aportarán al contexto en el que están inmersos.

La escuela mexicana, institución representativa por excelencia de la educación sistematizada en el país, no es la excepción. Está regulada por distintos organismos que la dirigen y delimitan especificando el tipo de ser humano que el sistema educativo pretende formar.

Lo anterior se ve reflejado en el artículo tercero constitucional, el cual define en su capítulo segundo, los cuatro criterios que orientan la educación en nuestro país, los cuales se explicitan de la siguiente manera (SEP, 1993: 4):

- ✓ **Criterio científico:** “La educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios”.

- SÓLO PARA CONSULTA
- ✓ **Criterio democrático:** “La educación considerará a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento del pueblo”.
 - ✓ **Criterio nacionalista:** “La educación atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura”.
 - ✓ **Criterio de convivencia humana:** “La educación contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia”.

Las autoridades competentes serán las encargadas de especificar los planes y programas pertinentes que darán pie al cumplimiento de los criterios establecidos por la Constitución y mencionados con anterioridad.

Concretamente, en referencia con las instituciones de educación superior, el artículo tercero establece en su capítulo quinto que “el Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativos, incluyendo la educación inicial y la educación superior, necesarios para el desarrollo de la nación, apoyará la investigación científica y tecnológica y alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura” (SEP, 1993: 5).

Particularmente, la Universidad Politécnica de Aguascalientes recibe el influjo del artículo tercero constitucional, en el cual queda establecido en su capítulo séptimo que “las instituciones de educación superior realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas” (SEP, 1993: 5).

Con la anterior afirmación se observa claramente el papel determinante que juegan las instituciones de educación superior en la sociedad, al ser las responsables de la formación de profesionistas útiles e integralmente desarrollados en su propio contexto,

lo cual deberá llevarse a cabo mediante los modelos particulares aplicados en cada una de dichas casas de estudio.

En el caso concreto de la UPA y como ha quedado anteriormente establecido, el enfoque que se utiliza en la institución para conducir los procesos de enseñanza y aprendizaje es el de educación basada en competencias, el cual queda legislado nacionalmente por la Reforma Integral de Educación Media Superior, la cual da sustento, de igual modo a la educación superior y que ha sido impulsada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) junto con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

La mencionada reforma se desarrolla en torno a cuatro ejes (SEP, 2008: I):

- a) La construcción e implantación de un Marco Curricular Común con base en competencias.
- b) La definición y regulación de las distintas modalidades de oferta de la Educación Media Superior.
- c) La instrumentación de mecanismos de gestión que permitan el adecuado tránsito de la propuesta.
- d) Un modelo de certificación de los egresados del sistema.

Esta reforma incluye y explicita once competencias genéricas que definen el perfil del egresado de la Educación Media Superior. A continuación se mencionarán aquellas que tengan, de igual modo, relación con las características que el educando debe demostrar al término de sus estudios en la Universidad Politécnica de Aguascalientes:

- a) **Se autodetermina y cuida de sí.** Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos; elige y practica estilos de vida saludables.

- b) **Se expresa y comunica.** Escucha, interpreta y emite mensajes pertinentes en distintos contextos mediante la utilización de medios, códigos y herramientas apropiados.
- c) **Piensa crítica y reflexivamente.** Desarrolla innovaciones y propone soluciones a partir de métodos establecidos.
- d) **Aprende de forma autónoma.** Aprende por iniciativa e interés propios a lo largo de su vida.
- e) **Trabaja en forma colaborativa.** Participa y colabora de manera efectiva en equipos diversos.
- f) **Participa con responsabilidad en la sociedad.** Participa con una conciencia cívica y ética en su contexto tanto local como nacional y mundial; mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas prácticas sociales; contribuye al desarrollo sustentable de manera crítica con acciones responsables.

El 21 de Octubre de 2008 se publica en el Diario Oficial de la Federación la expedición del Acuerdo número 444 por el que se establecen las competencias que constituyen el marco curricular común del sistema nacional de bachillerato, el cual es aplicable en ciertos aspectos a la educación superior y, por lo tanto, da sustento a la presente investigación.

El mencionado acuerdo está basado en la idea de que es imperativo que los egresados del sistema educativo nacional cuenten con una serie de competencias que les permitan desplegar su potencial, tanto para su desarrollo personal, como social y profesional.

El acuerdo 444 cuenta con cuatro capítulos, en los cuales se explicitan ampliamente la naturaleza y objetivos de las competencias que todo egresado debe ser capaz de ejecutar y que tienen relación directa con el sistema de universidades politécnicas.

Del acuerdo 444 se retoman los siguientes aspectos: (SEP, 2008: II). ...SÓLO PARA CONSULTA...

- a) Las competencias genéricas son aplicables a lo largo de la vida y relevantes en todas las disciplinas por dotar al estudiante de la capacidad de desarrollar nuevas competencias.
- b) Las competencias disciplinares están divididas en básicas y extendidas; las primeras son aquellas comunes a todos los egresados, mientras que las segundas dan especificidad al modelo educativo de cada subsistema, en este caso, el de instituciones politécnicas.
- c) Las competencias profesionales, están de igual modo divididas en básicas y extendidas; las primeras proporcionan formación elemental para el trabajo, mientras que las segundas preparan con un nivel técnico para incorporarse al ejercicio profesional.

En este punto cabría destacar que el acuerdo 444 no especifica, al menos en un primer momento, cómo debe ser la evaluación de las competencias ni los fines que con ellas se persiguen. Es importante destacar de igual modo, que más allá de la preparación para el trabajo, las competencias aportan un nuevo significado de aprender en todos los aspectos de la vida y, de igual forma, en todos los contextos.

Por otro lado, el 29 de octubre de 2008 se publica en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo 447 por el que se establecen las competencias docentes de quienes laboren en modalidad escolarizada, el cual parte de la idea de que hoy en día es indispensable que los docentes trasciendan los propósitos exclusivamente disciplinares y apoyen, de manera integral, a la formación de los educandos.

Las principales competencias con las que los docentes deben contar son (SEP, 2008: II):

- a) Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.

- : SÓLO PARA CONSULTA :
- b) Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
 - c) Planifica los procesos de enseñanza y aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
 - d) Lleva a la práctica procesos de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
 - e) Evalúa los procesos de enseñanza y aprendizaje con un enfoque formativo.
 - f) Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
 - g) Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
 - h) Participa en proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Se requiere que el docente del modelo politécnico, además de contar con las competencias establecidas por el Acuerdo 447, sea capaz de practicar explícitamente los valores y transmitirlos por medio del currículum oculto.

Como ha sido mencionado anteriormente, la Universidad Politécnica de Aguascalientes basa sus procesos de conducción de la enseñanza y el aprendizaje en el enfoque de competencias; la parte respectiva de la evaluación del docente queda estipulada de igual forma en sus reglamentos internos.

En la *Ley de la Universidad Politécnica de Aguascalientes*, en el artículo tercero de su título primero, capítulo único, está asentada la aplicación de procesos de evaluación docente, la cual se expresa de la siguiente forma: “para el cumplimiento de su objeto, la Universidad Politécnica de Aguascalientes tendrá la facultad de implementar

mecanismos de evaluación de la calidad de la docencia, la investigación y el impulso al desarrollo tecnológico” (UPA, 2006: II).

De igual forma, en el artículo 81 del capítulo quinto del *Reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico*, se especifica que “para garantizar la permanencia de los profesores en la Universidad, ésta realizará la evaluación anual de su desempeño académico, como elemento complementario de la planeación sistemática y permanente de las actividades académicas que integren las funciones básicas” (UPA, 2006: XX). Cabe mencionar que la evaluación anual no se realiza.

La evaluación es un proceso que resulta importante rescatar, ya que delimitará la exitosa consecución de los objetivos antes planteados y las posibles formas de corregir estrategias con el mismo fin. Siendo el desempeño académico del alumno un reflejo de las actividades del docente, debe estar de igual forma regulado.

Lo anterior sucede en la UPA a través del *Acuerdo por el que se regulan a detalle las disposiciones del reglamento de los alumnos*, donde en su artículo sexto, queda explícito de la siguiente forma: “se faculta a los docentes para aplicar cualquiera de las distintas herramientas de evaluación, siempre y cuando las mismas sean autorizadas por el Director de Programa Académico” (UPA, 2006: II).

El Director de Programa Académico está facultado para autorizar aquellas herramientas de evaluación presentadas por el docente, siempre y cuando se apeguen al modelo utilizado en la universidad.

Como se acaba de mencionar, ésta es la forma en que la universidad sistematiza, a través de sus reglamentos, la evaluación del desempeño de sus docentes y sus estudiantes.

Acerca de lo estipulado a nivel nacional sobre la evaluación, la Ley General de Educación explica en su capítulo dos, artículo doce, sección séptima, que “la función de realizar en forma periódica y sistemática exámenes de evaluación para certificar que los

educadores son personas aptas para relacionarse con los educandos, es exclusiva de la autoridad educativa federal” (SEP, 2011: VI).

Más específicamente, la mencionada ley trata la evaluación del desempeño docente en su artículo veintiuno, el cual establece que “las autoridades educativas otorgarán estímulos y recompensas a la labor docente con base en las evaluaciones que se realicen” (SEP, 2011: X).

Del mismo modo, la evaluación del desempeño del docente queda estipulada en el artículo veintidós, en el que se establece que “en las actividades de supervisión, las autoridades educativas darán prioridad al adecuado desempeño de la función docente” (SEP, 2011: X).

Para el correcto funcionamiento de una institución como la Universidad Politécnica de Aguascalientes, la cual, aunque de reciente creación, trata de desarrollarse rápidamente para cubrir las necesidades de su entorno, es imperativo revisar y aprovechar las ventajas que en materia de regulación legal ofrecen los tratados y acuerdos referentes a la educación, el desempeño del docente y la evaluación, teniendo siempre como objetivo la mejora continua en todos los sentidos.

En Aguascalientes, estos importantes puntos quedan delimitados por la Ley Estatal de Educación, la cual plantea, por un lado, que el Instituto de Educación desarrolle y coordine un Sistema Estatal de Evaluación Educativa, el cual sea capaz de atender a todos los elementos del Sistema Estatal de Educación y las dimensiones e indicadores del concepto de calidad.

El Sistema Estatal de Educación se delimita en el artículo veintiuno de la mencionada ley, como un organismo que valora a los docentes, los cuales a su vez reciben estímulos que fomenten la calidad de la educación (SEP, 1997).

Uno de los artículos que resulta en este punto de gran importancia mencionar por la relación que tiene acerca del punto medular de esta investigación, es el cuarenta y ocho, el cual expresa que “la planeación y la evaluación se orientarán a la definición de

un proyecto estatal de educación de modo que éste logre evolucionar hacia estándares de máxima calidad” (SEP, 1997: XV).

El artículo cincuenta y tres, a su vez, habla de la formación de maestros y la sección sexta especifica que deberán establecerse mecanismos de evaluación estandarizados para el mejoramiento de la calidad de la formación de los futuros docentes. (SEP, 1997).

Del mismo modo, el artículo sesenta y ocho establece que “para llevar a buen término las responsabilidades del maestro en la conducción del proceso educativo, se buscará establecer los lineamientos necesarios para la formación, actualización, evaluación y promoción integral de los educadores (SEP, 1997: XIX).

En el contexto actual, es pues posible afirmar que el éxito tanto de la educación como de su adecuada evaluación, y por lo tanto evolución en la consecución de estándares de mayor calidad, no será posible sin adecuadas normas que rijan el actuar de los individuos que en ellas participen y sin una visión integral que permita perseguir los fines últimos de la educación.

Tras la revisión de la normativa que da sustento a la presente investigación, es posible afirmar que ello realza la importancia de la misma al hacer énfasis en que los procesos de evaluación del desempeño docente quedan adecuadamente estipulados aunque en la práctica no llegan a buen término.

2.6 Alternativas de intervención.

En la realización de toda investigación, además de describir un contexto particular y un posible problema que en éste se detecta, es necesario plantear distintas posibilidades que puedan aportar en la solución del mismo.

A continuación se presentarán tres alternativas de intervención, las cuales serán descritas brevemente presentando las posibles ventajas o desventajas que éstas puedan tener para el contexto particular del problema detectado.

Es necesario considerar que las alternativas que en este apartado se presentan, no ofrecen una solución total o permanente al problema detectado, sino que ofrecerán la posibilidad de impactar positivamente en dicha situación con el fin de marcar una diferencia entre lo que actualmente se lleva a cabo y aquello que podría realizarse más adecuadamente con la vista puesta en la mejora continua de los procesos actualmente ejecutados en la Universidad Politécnica de Aguascalientes respecto a la evaluación del desempeño del docente dentro del aula.

Capacitación a los evaluadores del desempeño docente

Consiste en el diseño de un curso de capacitación en la apropiada evaluación del desempeño docente dentro de la universidad. El curso es susceptible de atenderse por los directores de programa académico, los jefes de academia y los profesores de tiempo completo.

Ventajas

- a) Se cuenta con una base sólida y objetiva de la cual partir acerca de cómo debe valorarse el desempeño del docente de inglés.
- b) Se enriquecen los conocimientos y se unifican los conceptos acerca de estrategias de evaluación del desempeño del docente de inglés dentro del aula.

Desventajas

- a) Representa un costo para la institución.
- b) La capacitación debe realizarse sobre un periodo de tiempo relativamente prolongado.
- c) La evaluación del desempeño del docente es una tarea que recae únicamente en una persona, pues aunque varios sujetos son susceptibles de tomar el diplomado, el observador de clase, como ha sido anteriormente mencionado, es una sola persona.

Instrumentos

.. SÓLO PARA CONSULTA ..

Consiste en el diseño de un instrumento estandarizado para que pueda ser utilizado durante las observaciones de clase de los docentes de inglés.

Ventajas

- a) El uso del instrumento es exclusivo para las observaciones de clase de inglés.
- b) No representa una inversión significativa.
- c) Los docentes de inglés conocen lo que se espera de ellos al momento de ser evaluados.
- d) Se consideran, además de las técnicas de enseñanza y el manejo de información, el alcance de éstas en el aprendizaje.
- e) El observador de clase podría valorar el desempeño docente en cualquier momento de la sesión, no únicamente cuando exista flujo de información moderada por el profesor, ya que en la materia de inglés es de mayor importancia la producción oral por parte de los alumnos.

Desventajas

- a) Además del manejo de las herramientas pedagógicas, el observador de clase debe estar capacitado en la facilitación del aprendizaje de un segundo idioma, así como en la terminología técnica utilizada.

Manual de evaluación

Consiste en el diseño de un manual que contenga a detalle los pormenores de cómo debe llevarse a cabo la evaluación del desempeño del docente de inglés en el aula, considerando tanto aspectos pedagógicos como técnicos.

Ventajas

- a) Se estandarizan los procesos de evaluación de acuerdo a lo estipulado por la normatividad correspondiente.
- b) Se cuenta con un protocolo objetivo que dé a conocer los verdaderos fines y alcances de llevar a cabo adecuadamente la evaluación del desempeño del docente de inglés en el aula.

Desventajas

- a) Representa una mayor inversión de recursos de tiempo y dinero.
- b) Sin la adecuada capacitación para su uso, no tendría el impacto deseado.
- c) Se requiere contar con la autorización pertinente de las autoridades correspondientes del sistema de universidades politécnicas, al no tratarse de una institución autónoma.

Posteriormente en la presente investigación, se realizará la selección de la alternativa que se considere más apropiada para intervenir e impactar positivamente en el contexto anteriormente delimitado.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Como ha sido anteriormente clarificado en esta investigación, para que los procesos de evaluación del desempeño del docente se lleven a cabo de una forma adecuada, es necesario que existan especificaciones que permitan conocer los objetivos que con ella se persiguen, la manera en que ésta deberá realizarse y las condiciones en que debe darse.

Es pues necesaria la obtención de información objetiva que dé a conocer la realidad del problema detectado, la cual, al ser comparada con el deber ser, arroje datos relevantes que guíen las acciones hacia la mejora de los procesos.

En esta parte de la investigación, se determinará el diseño que se utilizará para llevar a cabo la tarea de recolección de información y el procesamiento de la misma; así pues, serán especificadas la hipótesis y las variables que dan sustento al presente trabajo.

3.1 Formulación de hipótesis y variables

Este apartado está dedicado a delimitar la hipótesis y las variables en las que se basa la presente investigación. Para lo anterior es indispensable, en primera instancia, especificar lo que una hipótesis es.

Como lo señala Kerlinger (2001), una hipótesis es “un enunciado conjetural de la relación entre dos o más variables. Las hipótesis siempre se presentan en forma de enunciados declarativos y se relacionan, de manera general o específica, variables con variables” (p. 23).

Según este autor, las hipótesis contienen implicaciones claras para probar las relaciones enunciadas, por lo cual deben ser medibles y especificar claramente cómo se conectan las variables mencionadas.

Otra definición de hipótesis es la que ofrece Romero (1991), quien la especifica como “una respuesta tentativa al problema de investigación, la cual consiste en una

aseveración que puede validarse estadísticamente. Una hipótesis explícita es la guía de la investigación, puesto que establece los límites, enfoca el problema y ayuda a organizar el pensamiento” (p. 24).

En la presente investigación se ha delimitado ya el problema de investigación, así como el objeto de estudio. De la información ya especificada y basada en las definiciones justamente mencionadas, surge la siguiente hipótesis:

Hi: Si se aplican adecuadamente los procesos de evaluación al docente por parte del departamento de Pedagogía de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, entonces mejorará el desempeño del profesor de inglés en el aula.

Cabe mencionar que por *adecuadamente*, se considera que los procesos de evaluación se lleven a cabo de acuerdo a las necesidades específicas de los profesores de inglés de la UPA, así como con afinidad con la normativa tanto interna como externa. Del mismo modo, deben considerarse tanto la aplicación de los procesos de evaluación y la obtención de datos objetivos, como su conveniente análisis y retroalimentación.

Como es posible observar, la hipótesis planteada es de tipo *correlacional*, ya que especifica la relación entre variables sin necesaria causalidad.

Las variables se distinguen de la hipótesis tal como lo especifica Romero(1991), quien afirma que son “los supuestos considerados en una hipótesis y que con ella se miden; son factores que explican los resultados y determinan las diferencias entre éstos para poder establecer una hipótesis” (p. 24).

Salkind (1999) ofrece una diferenciación clara entre las variables dependientes y las independientes. Las primeras son aquellas que reflejan los resultados de un estudio de investigación, es decir, los resultados que podrían depender del tratamiento experimental o de lo que el investigador manipula.

En cuanto a las variables independientes, son aquellas que representan los tratamientos o condiciones que el investigador controla para probar sus efectos sobre algún resultado; es aquella que se manipula en el curso del experimento a fin de entender mejor los efectos de tal manejo sobre la variable dependiente.

Considerando lo anterior, las variables que intervendrán en la presente investigación serán señaladas a continuación:

- **Variable independiente:** La adecuada aplicación de los procesos de evaluación al docente por parte del departamento de Pedagogía de la Universidad Politécnica de Aguascalientes.
- **Variable dependiente:** La mejora del desempeño del docente de inglés en el aula.

Por su parte, se plantea a continuación la definición operacional, la cual es definida por Rojas (2002) como aquel concepto en el que “se presentan los elementos concretos que permiten observar y si se puede, medir los fenómenos que se estudian” (p. 136).

El mismo autor señala que la definición operacional sirve para guiar la recopilación de la información empírica. Los elementos que en ella se incluyan dependerán de ciertas especificaciones de cada investigación, como lo pueden ser la información contenida en el marco teórico y los objetivos particulares, de ahí su importancia vital para el presente trabajo.

Considerando lo anterior, se plantean las definiciones operacionales de las variables anteriormente especificadas:

Variable independiente: La aplicación adecuada de los procesos de evaluación del desempeño del docente es aquella que se realiza, analiza y retroalimenta puntualmente desde las perspectivas del modelo 360 y es formativa.

Variable dependiente: La mejora de la labor del profesor dentro del aula concierne a su trato interpersonal, sus labores académicas, administrativas y de facilitación del aprendizaje.

A continuación puede observarse la operacionalización detallada tanto de la variable dependiente como de la independiente, en la cual se desglosan los indicadores que dan origen al instrumento que posteriormente será utilizado en la obtención de la información.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE (Vi)

Vi: Aplicación adecuada de los procesos de evaluación al docente

VARIABLE INDEP.	D I M .	SUBDIM. 1	SUBDIM. 2	INDICADORES	V A L O R	Í N D I C E	R E A C T I V O
Aplicación adecuada de los procesos de evaluación al docente.	A d e c u a d o	Necesidades de los profesores de inglés.	Participación de expertos, facilitación del idioma inglés, conocimientos del profesor.	* Que el profesor sea evaluado por el depto. de pedagogía y el de idiomas.	9	72	1
				* Que se practiquen en clase las 4 áreas (Listening, Speaking, Reading y Writing).	9		2
				* Que se consideren aspectos de conocimientos y actualización.	9		3
		Afinidad con la normativa.	Evaluación anual, exámenes periódicos.	* Que se lleve a cabo una evaluación anual del desempeño.	9		4
				* Que se realicen exámenes anuales.	9		5
							6
							7

VARIABLE INDEP.	D I M .	SUBDIM. 1	SUBDIM. 2	INDICADORES	V A L O R	Í N D I C E	R E A C T I V O
Aplicación adecuada de los procesos de evaluación al docente.	A d e c u a d o	Puntualidad.	Retroalimentación del proceso.	* Que la retroalimentación se realice el mismo día en que se concluye la observación de clase.	9	72	89
		Duración.	Proceso de observación de clase.	* Que la clase y su observación tengan la misma duración.	9		101112
		Modelo 360.	Desde las seis perspectivas.	* Que el proceso de observación de clase se realice desde las seis perspectivas del modelo.	9		1314

VARIABLE INDEP.	D I M .	SUBDIM. 1	SUBDIM. 2	INDICADORES	V A L O R	Í N D I C E	R E A C T I V O
Aplicación adecuada de los procesos de evaluación al docente.	A c e p t a b i l e	Necesidades de los profesores de inglés.	Participación de expertos, facilitación del idioma inglés, conocimientos del profesor.	* Que el profesor sea evaluado por el depto. de idiomas. * Que se practiquen en clase 3 de las 4 áreas (Listening, Speaking, Reading y Writing). * Que se consideren aspectos de conocimientos ó actualización.	6 6 6	48	1 2 3 4 5
		Afinidad con la normativa.	Evaluación anual, exámenes periódicos.	* Que se realicen exámenes cada dos años.	6 6		6 7

VARIABLE INDEP.	D I M .	SUBDIM. 1	SUBDIM. 2	INDICADORES	V A L O R	Í N D I C E	R E A C T I V O
Aplicación adecuada de los procesos de evaluación al docente.	A c e p t a b l e	Puntualidad.	Retroalimentación del proceso.	* Que la retroalimentación se realice entre uno y dos días después de que se concluye la observación de clase.	6	48	89
		Duración.	Proceso de observación de clase.	* Que la observación de clase dure entre 40 y 49 minutos, considerando una sesión de 50.	6		101112
		Modelo 360.	Desde las seis perspectivas.	* Que el proceso de observación de clase se realice desde cuatro o cinco de las seis perspectivas del modelo.	6		1314

VARIABLE INDEP.	D I M .	SUBDIM. 1	SUBDIM. 2	INDICADORES	V A L O R	Í N D I C E	R E A C T I V O
Aplicación adecuada de los procesos de evaluación al docente.	I n a d e c u a d o	Necesidades de los profesores de inglés.	Participación de expertos, facilitación del idioma inglés, conocimientos del profesor.	* Que el profesor sea evaluado por el depto. de pedagogía. * Que se practiquen en clase 1 ó 2 de las 4 áreas (Listening, Speaking, Reading y Writing). * Que se considere únicamente uno entre los aspectos de conocimientos ó actualización.	3 3 3	24	1 2 3 4 5
		Afinidad con la normativa.	Evaluación anual, exámenes periódicos.	* Que no se lleve a cabo una evaluación anual del desempeño. * Que se realicen exámenes cada tres años o más.	3 3		6 7

VARIABLE INDEP.	D I M .	SUBDIM. 1	SUBDIM. 2	INDICADORES	V A L O R	Í N D I C E	R E A C T I V O
Aplicación adecuada de los procesos de evaluación al docente.	I n a d e c u a d o	Puntualidad.	Retroalimentación del proceso.	* Que la retroalimentación se realice más de tres días después de concluir la observación de clase.	3	24	89
		Duración.	Proceso de observación de clase.	* Que la observación de clase dure 39 minutos o menos, considerando una sesión de 50.	3		101112
		Modelo 360.	Desde las seis perspectivas.	* Que el proceso de observación de clase se realice desde tres perspectivas del modelo o menos..	3		1314

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE (Vd)

Vi: Desempeño del profesor de inglés en el aula

VARIABLE DEP.	D I M .	SUBDIM. 1	SUBDIM. 2	INDICADORES	V A L O R	Í N D I C E	R E A C T I V O
Desempeño del profesor de inglés en el aula.	A d e c u a d o	Reflejo de las labores docentes.	Competencias, trato, respeto, microenseñanza, puntualidad, material didáctico, medios audiovisuales, comunicación verbal y no verbal, TTT, STT, SAC.	* Que sea posible observar las 11 subdimensiones.	9	18	15 16

VARIABLE DEP.	D I M .	SUBDIM. 1	SUBDIM. 2	INDICADORES	V A L O R	Í N D I C E	R E A C T I V O
Desempeño del profesor de inglés en el aula.	A d e c u a d o	Reflejo de las labores administrativas	Planeación semanal, cuatrimestral, inasistencias, calificaciones, juntas, credencial, normas básicas dentro del aula.	* Que sea posible observar las 7 subdimensiones.	9	18	17 18 19 20 21

VARIABLE DEP.	D I M .	SUBDIM. 1	SUBDIM. 2	INDICADORES	V A L O R	Í N D I C E	R E A C T I V O
Desempeño del profesor de inglés en el aula.	A c e p t a b l e	Reflejo de las labores docentes.	Competencias, trato, respeto, microenseñanza, puntualidad, material didáctico, medios audiovisuales, comunicación verbal y no verbal, TTT, STT, SAC.	* Que sea posible observar 8 a 10 de las 11 subdimensiones.	6	12	15 16

VARIABLE DEP.	D I M .	SUBDIM. 1	SUBDIM. 2	INDICADORES	V A L O R	Í N D I C E	R E A C T I V O
Desempeño del profesor de inglés en el aula.	A c e p t a b l e	Reflejo de las labores administrativas	Planeación semanal, cuatrimestral, inasistencias, calificaciones, juntas, credencial, normas básicas dentro del aula.	* Que sea posible observar 5 ó 6 de las 7 subdimensiones.	6	12	17 18 19 20 21

VARIABLE DEP.	D I M .	SUBDIM. 1	SUBDIM. 2	INDICADORES	V A L O R	Í N D I C E	R E A C T I V O
Desempeño del profesor de inglés en el aula.	I n a d e c u a d o	Reflejo de las labores docentes.	Competencias, trato, respeto, microenseñanza, puntualidad, material didáctico, medios audiovisuales, comunicación verbal y no verbal, TTT, STT, SAC.	* Que sea posible observar 7 ó menos de las 11 subdimensiones.	3	6	15 16

VARIABLE DEP.	D I M .	SUBDIM. 1	SUBDIM. 2	INDICADORES	V A L O R	Í N D I C E	R E A C T I V O
Desempeño del profesor de inglés en el aula.	I n a d e c u a d o	Reflejo de las labores administrativas	Planeación semanal, cuatrimestral, inasistencias, calificaciones, juntas, credencial, normas básicas dentro del aula.	* Que sea posible observar 4 ó menos de las 7 subdimensiones.	3	6	17 18 19 20 21

3.2 Diseño y tipo de investigación.

.. SÓLO PARA CONSULTA ..

Para dar continuidad al presente trabajo y sus correspondientes objetivos, se especificará ahora el tipo de investigación que se realizará, la cual se basa principalmente en los resultados de los estudios que Salkind (1999) ofrece.

Considerando las metas y finalidades específicas de este trabajo, así como los aspectos de temporalidad y recursos económicos, humanos y administrativos con los que se cuenta, se realizará un tipo de investigación *no experimental*, la cual es definida por Salkind (1999) como aquella que “incluye métodos que describen relaciones entre variables, pero no establecen ni pueden probar relaciones causales entre ellas” (p. 10). Según este autor, las investigaciones no experimentales se dividen en tres grandes vertientes:

- Método descriptivo.
- Método histórico.
- Método correlacional.

Ya que se pretende establecer relaciones entre las variables con antelación planteadas, el método que se utilizará en la presente investigación es el *correlacional*, el cual es definido por Salkind (1999) como “el tipo de investigación que con mayor probabilidad podrá responder a preguntas acerca de la relación de variables o sucesos” (p. 11).

También se plantea que una de las principales diferencias entre el método correlacional y el descriptivo e histórico, es que la primera proporciona indicios de la relación que podría existir entre dos o más situaciones, mientras que los otros dos se limitan a plantear situaciones objetivamente.

Uno de los puntos más importantes acerca de la investigación no experimental correlacional, es que examina relaciones entre variables, pero no implica que una es la

causa de la otra, es decir, este método examina asociaciones, mas no relaciones causales.

Se considera que este tipo de investigación es el más conveniente al ser el que más se apega a las metas de este trabajo y con el cual podría darse continuidad a sus objetivos.

3.3 Trabajo de campo.

Esta parte de la investigación se encuentra constituida por cuatro secciones, las cuales se enumeran y explicitan brevemente a continuación:

- a) **Población y muestra.** Se especifican los individuos que directamente intervendrán en el trabajo de investigación.
- b) **Instrumento.** Contiene las herramientas estandarizadas que se utilizarán para la obtención de la información necesaria.
- c) **Aplicación del instrumento y recolección de datos.** Incluye datos de interés resultantes de la aplicación del instrumento.
- d) **Procesamiento de la información.** Se analiza la información previamente obtenida y los resultados que de ella se deriven.

Población y muestra

La población que para esta investigación y sus particulares fines se estudiará, es la conformada por los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, la cual está conformada por un coordinador, dos profesores de tiempo completo y 17 profesores de asignatura. 13 de los docentes son del sexo femenino y 7 del sexo masculino.

Su rango de edades va desde los 25 hasta los 54 años. Respecto a su grado de estudios, dos de los profesores cuentan con certificados que avalan su capacidad para la enseñanza del idioma inglés, 11 de los docentes tienen un título de licenciatura y 6 de maestría.

Como lo justifica Malhotra (1997), una población es el conjunto de elementos que comparten ciertas características, las cuales les hacen pertenecer al universo seleccionado para el problema que se estudiará.

Ya que la población en la que esta investigación se basa es reducida, no se considerará la obtención de una muestra significativa, ya que será posible obtener la información necesaria desde cada uno de los integrantes de la mencionada población.

Lo anterior es igualmente definido por Malhotra (1997) como *censo*, el cual consiste en el conteo completo de una población, es decir, la obtención de datos desde cada uno de los elementos que la forman.

Instrumento

En este apartado de la investigación se realizará una descripción del instrumento por medio del cual se obtendrá la información que, posterior a su análisis, arrojará datos concretos acerca de la situación actual del problema detectado.

La aplicación del presente instrumento reporta una gran importancia en la consecución de los objetivos del propio estudio, ya que con él será posible recabar datos objetivos desde la fuente principal: los docentes del departamento de idiomas de la UPA.

Como instrumento, se eligió la aplicación de un cuestionario en el que fueron considerados aspectos directamente relacionados con las variables y la hipótesis antes planteadas. Un cuestionario es, según Hernández (2003), un conjunto de preguntas respecto a un objeto de investigación, el cual debe ser confiable y válido.

El cuestionario utilizado, el cual se muestra en el Anexo No. 5, consta de 21 preguntas, de las cuales 16 son de opción múltiple y 5 dan pie a la opinión personal del encuestado. Se redactaron preguntas en primera persona con el objetivo de facilitar la comprensión y el análisis profundo por parte de los docentes al momento de contestar a las cuestiones.

Las primeras 13 preguntas tienen relación directa con la variable independiente y en ellas se incluyen cuestiones acerca de la forma y los criterios bajo los cuales es realizada la evaluación de los docentes en el aula, como por ejemplo, los aspectos didácticos que se consideran en la evaluación acerca de la labor del docente en el aula, la evaluación anual, los exámenes periódicos, las observaciones de clase y el modelo 360.

Las 8 preguntas restantes constituyen la parte correspondiente a la variable dependiente, en las cuales se mencionan aspectos afines con el desempeño de los profesores, tales como los aspectos de gestión académica y de facilitación del aprendizaje que se consideran como parte de la evaluación de su labor, la retroalimentación del proceso y la objetividad y utilidad del mismo.

Aplicación del instrumento y recolección de datos

Previo a la aplicación oficial del cuestionario, se realizó del 14 al 18 de octubre del año en curso un pilotaje con 5 profesores de la institución, ajenos a la población que es objeto de estudio de esta investigación. Dichos docentes pertenecen a las academias de Energías, Electrónica y Mecatrónica; 3 de ellos son profesores de asignatura y 2 de tiempo completo en la universidad.

A los profesores les tomó aproximadamente 20 minutos contestar el instrumento y con entera disposición de contribuir a la presente investigación, expresaron sus comentarios acerca de la conveniencia y pertinencia del instrumento presentado. Se les pidió que prestaran especial atención a la redacción, al fondo y la forma del cuestionario.

En general, manifestaron la inclusión de términos concretos en cuanto a la utilización de frases usadas exclusivamente por los profesores de inglés como el TTT (Teacher's Talking Time) y el STT (Student's Talking Time) en las preguntas 4, 15 y 16; del mismo modo, la utilización opciones más específicas en algunas respuestas tales como *todos los anteriores* o abrir la posibilidad con la alternativa *otros*.

Posterior a la consideración de los comentarios obtenidos en el pilotaje y a la realización de las correcciones necesarias, se llevó a cabo la aplicación oficial del instrumento entre el 19 y el 24 de octubre del mismo año, encontrando como dificultad la incompatibilidad de horarios y la poca disponibilidad que en ocasiones tenían los profesores debido a sus múltiples ocupaciones.

A los 20 integrantes del departamento de idiomas de la universidad se les aplicó el mismo cuestionario; se les pidió que, de forma anónima respondieran a las preguntas lo más sinceramente posible, respecto a su trabajo diario en la universidad, lo que pueden observar y su opinión personal.

El instrumento se aplicó en la misma Universidad Politécnica de Aguascalientes, siendo responsable de la función la realizadora de la presente investigación. Cabe mencionar que los docentes se mostraron disponibles para participar en el proceso, a pesar de que, en ocasiones, resultó difícil hacer coincidir los horarios de sus sesiones de clase en la institución.

Al terminar la aplicación del cuestionario, se procedió a la obtención de los resultados y su análisis con el fin de definir la estrategia de intervención más adecuada a la problemática detectada.

Procesamiento de la información

A continuación se presentan algunas gráficas que representan los resultados obtenidos por medio del instrumento con anterioridad diseñado y aplicado a manera de censo a la población de docentes de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Para la elaboración de las gráficas se utilizó el programa

Excel 2007 de la paquetería Office, con la finalidad de ofrecer conclusiones concretas de una forma sencilla de visualizar.

: SÓLO PARA CONSULTA :

Para graficar, se han seleccionado los datos que se consideran más relevantes y que representan de manera más específica aquellos datos que puedan repercutir directamente en el problema detectado; el resto de las gráficas podrá ser observado en el Anexo No. 6 de esta investigación.

En cada gráfica se especifica la pregunta a la que corresponde, exactamente en la misma forma como fue planteada en el instrumento. También se incluyen, además del resultado, la fuente y un breve análisis cualitativo de lo que en el gráfico puede observarse y cómo se relaciona con el problema mencionado.

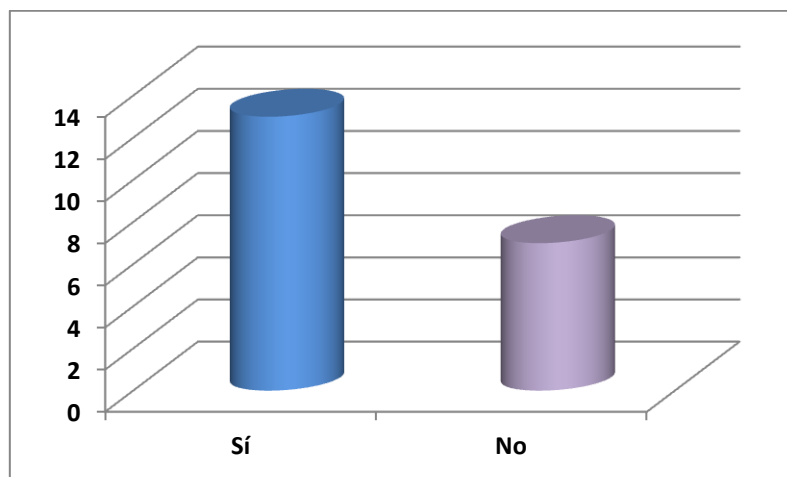
Es importante considerar que en las gráficas se ha incluido una opción etiquetada como *no contestó*, para especificar los datos de aquellos docentes que, por alguna razón, no ofrecieron una respuesta o bien, se reservaron su personal opinión.

Se presentará la información en forma de gráficas para facilitar la comprensión de los datos obtenidos y así, contar con una visión panorámica de la situación que actualmente se vive entre los profesores de inglés de la universidad.

Cabe mencionar que la información presentada está totalmente apegada a la realidad del trabajo diario de los docentes y su labor constante tanto dentro como fuera de las aulas.

Gráfica 1; pregunta 1

Durante mi estancia laboral en la Universidad Politécnica de Aguascalientes, he estado sometido a procesos periódicos de evaluación de mi desempeño dentro del aula.



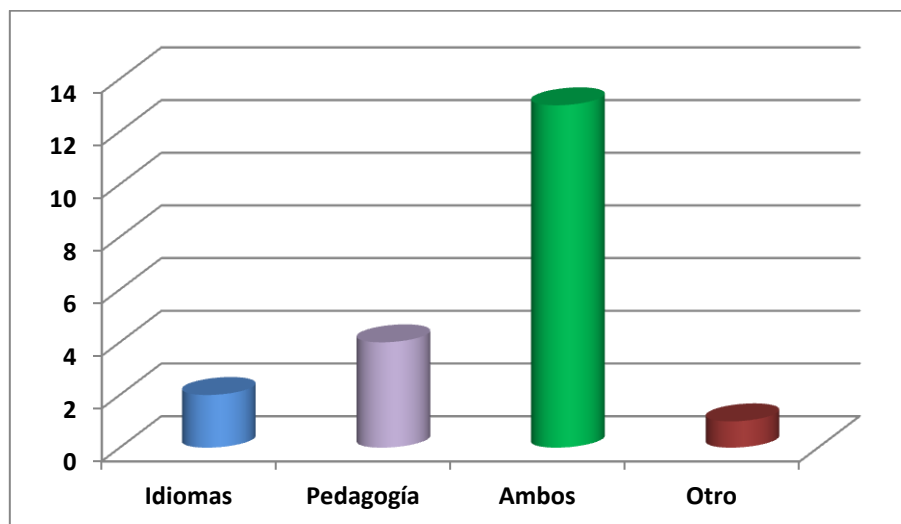
Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

En la gráfica 1 es posible observar el número de profesores de inglés que quedan sometidos a procesos de evaluación de su desempeño dentro del aula; el 65% de los docentes otorgaron una respuesta afirmativa, mientras que el 35% restante, una negativa.

Es necesario rescatar la incongruencia entre la normativa y la situación real, pues mientras se encuentra asentada la aplicación periódica de procesos de valoración de la labor del maestro, resulta que esto sólo aplica para algunos profesores.

De igual forma, es posible afirmar que, al no ser parte de un proceso objetivo que valore su desempeño y corrobore sus acciones, el docente carecería de una brújula que guíe sus pasos en el logro de los objetivos institucionales.

El encargado de realizar los procesos de evaluación de mi desempeño dentro del aula es:



Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

- El 10% respondió que el encargado de llevar a cabo los procesos de evaluación de su desempeño dentro del aula es el departamento de idiomas.
- Otro 20% contestó que quien se encarga de realizar los procesos periódicos de evaluación de su desempeño dentro del aula es el área de pedagogía.
- El 65% especificó que los responsables son los dos agentes anteriormente mencionados.
- El 5% restante observó que existe otro encargado de llevar a cabo la labor de valoración, quien en este caso, se detalló como los jefes de cada academia particular.

Lo anterior representa dos discrepancias importantes; en primera instancia, revela una discordancia en la forma en que los procesos de evaluación son llevados a cabo,

puesto que las opiniones muestran que cada docente está propenso a ser valorado por cualquier agente, sin que se especifique quién debe ser el responsable.

Hasta este punto surgen las cuestiones tales como ¿quién elige al responsable de evaluar en cada momento en que los procesos de valoración se llevan a cabo?, ¿cómo se diferencian?, ¿cuál es la diferencia para los docentes el hecho de ser evaluados por unos o por otros?, ¿qué utilidad les reporta en la mejora de su labor docente?

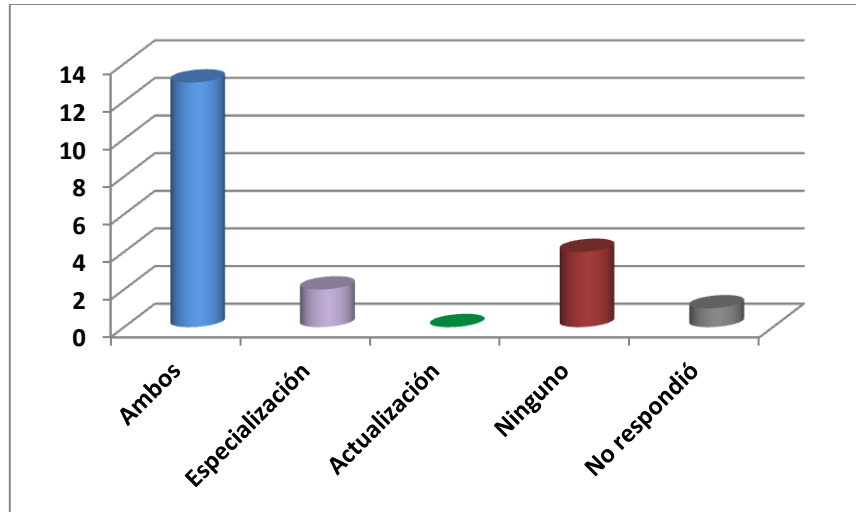
En segundo lugar, la información contraría la normativa, pues, como ha sido mencionado en puntos anteriores, en ella se especifica que la evaluación del desempeño del docente debe ser llevada a cabo desde las seis perspectivas que plantea el modelo 360 el cual, programa que cada profesor debe recibir retroalimentación acerca de su labor dentro del aula a manera de autoevaluación, coevaluación, valoración por parte de sus estudiantes, su jefe directo, las autoridades competentes y agentes externos a la institución.

En la realidad se observa que no es así, puesto que no existe una concordancia entre quién debe ser el encargado de evaluar a los docentes y quién en realidad lo lleva a cabo; se observa que en un mismo departamento, los profesores son evaluados por distintas instancias, pero nunca se llega a redondear el proceso desde lo planteado por el modelo 360.

Gráfica 3; pregunta 5

.. SÓLO PARA CONSULTA ..

En la evaluación de mi desempeño dentro del aula, son considerados aspectos relacionados a mi nivel de conocimientos en el área en la que me especializo, así como la actualidad y pertinencia de la información que manejo en mis clases.

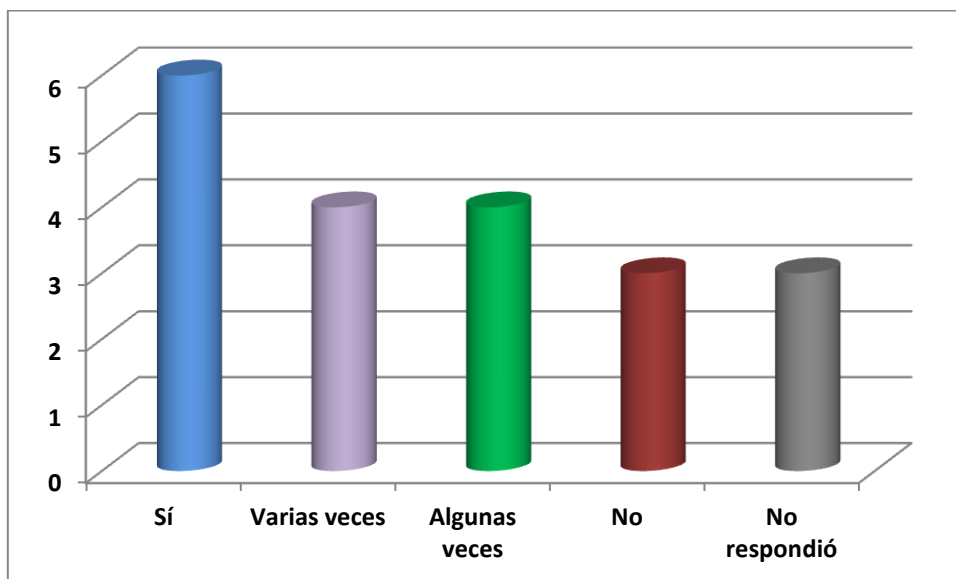


Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

La gráfica número tres explicita que al 65% de los docentes encuestados se les evalúa, como parte de su desempeño, su nivel tanto de conocimientos como de actualización en su área de especialización, mientras que a un 10%, tan solo se les considera lo primero.

Un 20% de los maestros respondió que ninguno de los dos aspectos está incluido en su valoración, mientras que el 5% no respondió.

Lo anterior puede interpretarse de dos formas: es posible que a los docentes se les evalúe de manera individual y aislada, o bien, que los profesores no conozcan los criterios que forman parte de la evaluación de su desempeño dentro del aula.

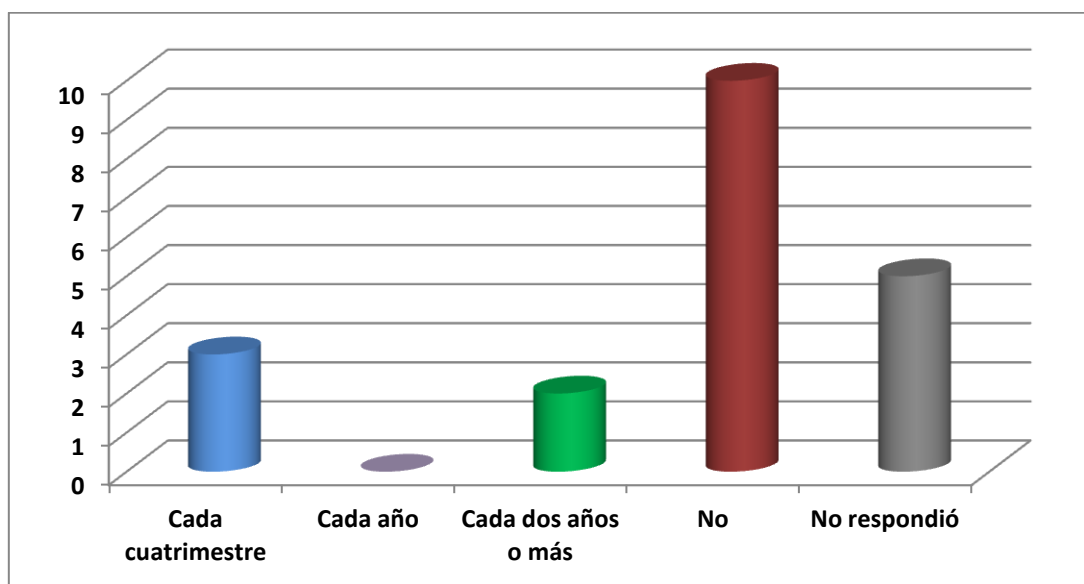
Se practica una evaluación anual de mi desempeño como docente.

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

Como se puede observar en el gráfico, solo el 30% de los docentes afirmaron que sí se realiza una evaluación anual de su desempeño; otro 20% acepta que la evaluación llamada *anual* se ha realizado varias veces, aunque no consecutivamente; un 20% más asevera que la misma se ha llevado a cabo algunas veces, mientras que el 15% declara que ésta nunca se ha realizado. El 15% restante se reservó el derecho a opinar.

Durante la aplicación del instrumento, algunos docentes cuestionaban acerca de la diferencia entre la evaluación anual y la que se les practicaba periódicamente, mostrando así desconocimiento acerca de la normativa, mencionada en capítulos anteriores, la cual especifica la realización de una valoración general del desempeño de los profesores, la cual debe llevarse a cabo al final de cada año.

Se realizan exámenes periódicos que corroboren mi nivel de conocimientos y actualización en mi área de especialización.

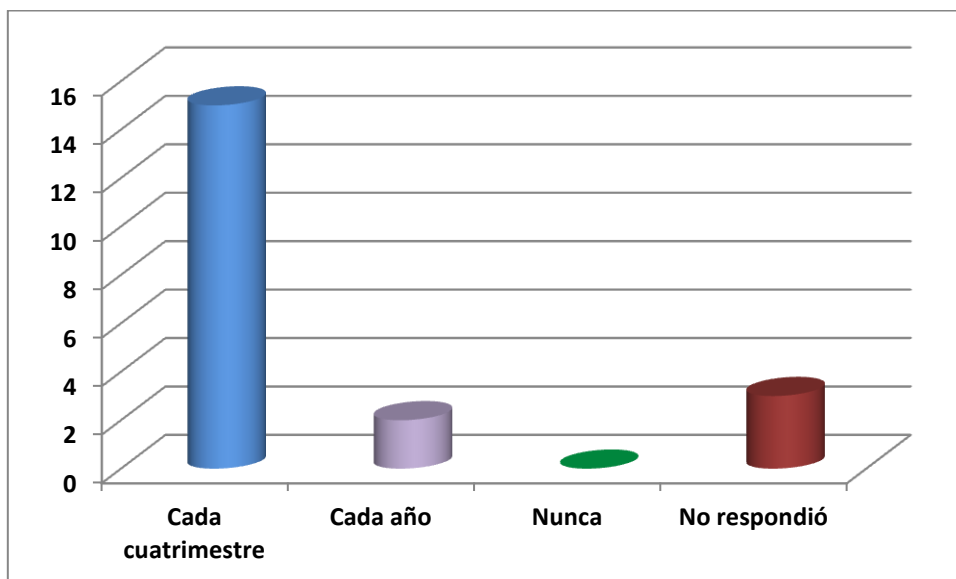


Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

Llama la atención al observar el gráfico, que el 50% de los docentes encuestados respondieron que no se realizan exámenes periódicos que corroboren sus conocimientos. Otro 15% afirma que éstos se realizan cada cuatrimestre y al 2% se les aplican cada dos años o más. También hay que notar que el 25% no respondió.

Al ver que sólo a algunos docentes se les aplican exámenes periódicos surge la siguiente cuestión: ¿cómo es posible confirmar que el resto de los profesores sigue preparándose y actualizándose?

Es importante considerar, del mismo modo, el porcentaje de docentes que no respondió a esta cuestión, pues puede significar que, al no tomar este tipo de exámenes, no conozcan lo que la institución pretende y que está establecido.

Las observaciones de mis clases se realizan:

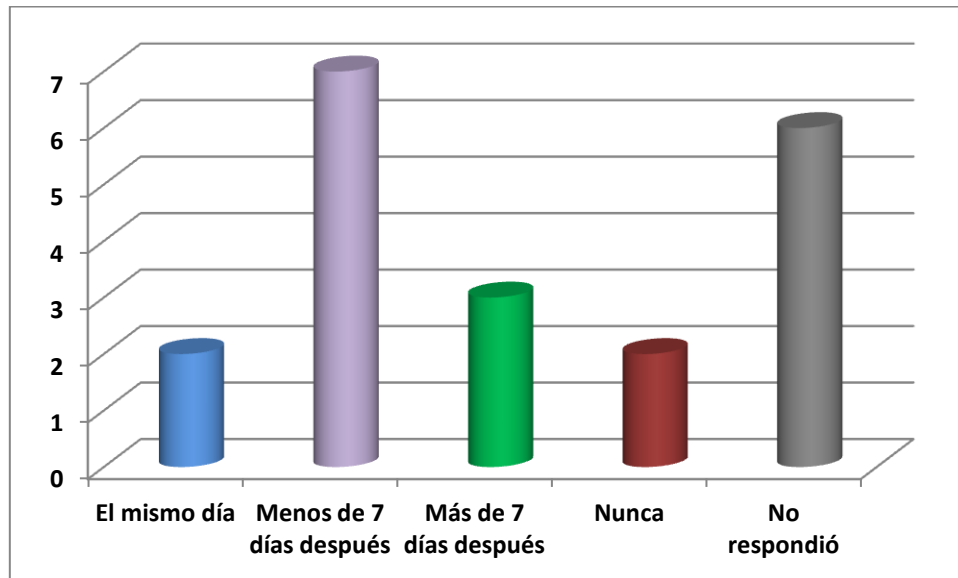
Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

Tal como muestra el gráfico 6, las observaciones de clase se llevan a cabo cada cuatrimestre, según el 75% de los docentes encuestados; sin embargo, es importante considerar que otro 10% es observado cada año y el 15% restante no pudo dar una respuesta.

A la mayoría de los docentes se les programa una sesión de observación cada cuatrimestre, pero es desconocida la razón por la cual hay otros profesores a quienes este proceso se les aplica cada año.

Resulta limitada la idea de que no a todos los docentes se les aplique un mismo patrón de evaluación de su desempeño, puesto que la totalidad de ellos son responsables de facilitar el aprendizaje frente a grupo y, por lo tanto, todos tienen derecho a corroborar que la labor que realizan y las herramientas que utilizan son adecuadas.

Después de realizadas las observaciones de clase, recibo la retroalimentación:

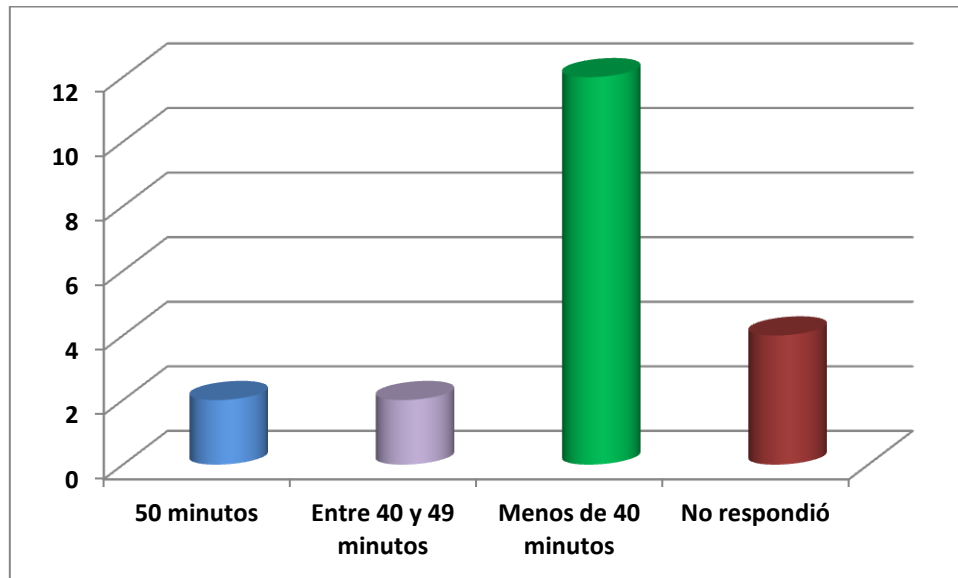


Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

Solamente el 10% de los profesores encuestados reciben retroalimentación de su desempeño el mismo día en que son observados, mientras que el 35% entre 1 y 7 días después. Así mismo, el 15% la recibe en el transcurso de más de 7 días después de haber sido observados. El 30% no respondió.

Probablemente lo más importante que deba rescatarse en este punto es el 10% que respondió que nunca recibe los datos provenientes de las observaciones de sus clases, pues ello conlleva que el proceso al que los profesores quedan sometidos no llega a redondearse, puesto que ellos nunca conocen los resultados de él originados. Si el docente no recibe una retroalimentación adecuada de los procesos de evaluación a los que está sometido, sería igual que si la valoración nunca hubiera sido aplicada.

Considerando una sesión de 50 minutos, las observaciones de las mismas duran:

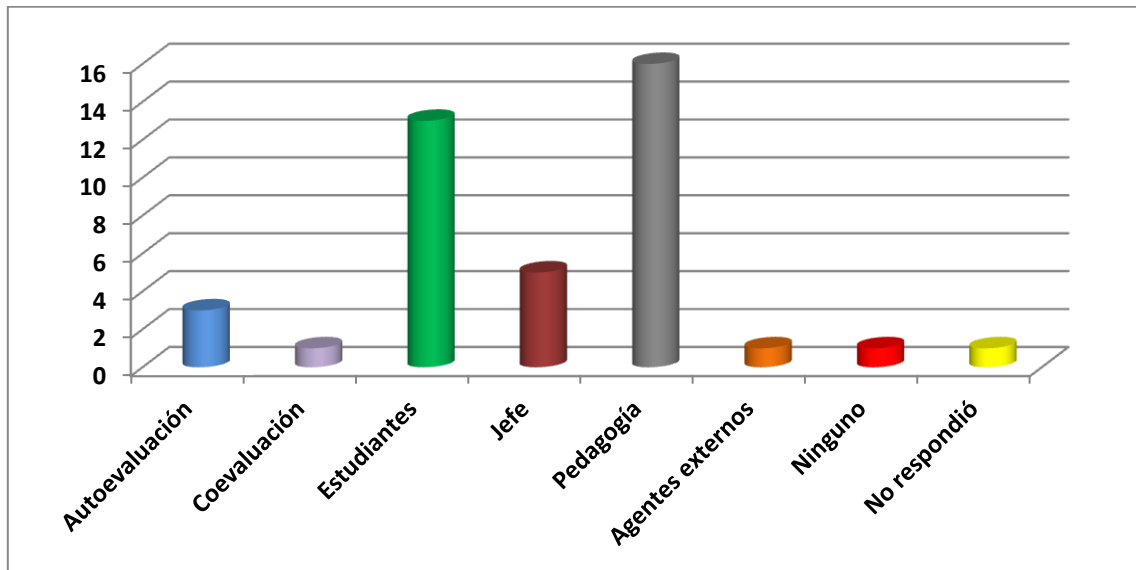


Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

A esta cuestión, el 10% de los docentes respondieron que las observaciones de sus clases duran 50 minutos; otro 10% afirma que duran entre 40 y 49 minutos; otro 40% explica que la duración es de menos de 40 minutos y el 20% no respondió.

En una cuestión respondida posteriormente en el cuestionario, la mayoría de los docentes opina que la duración de las observaciones de clase es insuficiente para mostrar los alcances de los métodos y técnicas utilizados, pues no es posible apreciar las fases en las que una sesión debe estar dividida ni las formas de evaluación aplicadas a los estudiantes. Del mismo modo, los docentes aconsejan que las observaciones duren los mismo minutos que dura la clase, es decir, observar la totalidad de ella.

Los agentes que periódicamente evalúan mi desempeño dentro del aula son: (es posible seleccionar más de una opción)



Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

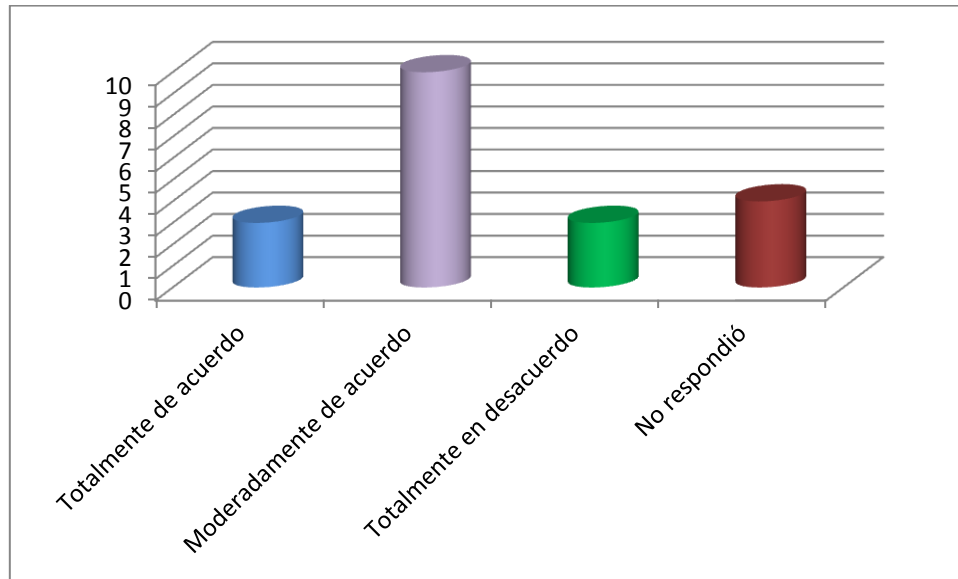
Esta cuestión tiene relación directa con el modelo de evaluación 360 planteado en la normativa de la universidad, la cual fue anteriormente mencionada. Se planteó con el fin de conocer desde cuáles perspectivas es evaluado un mismo docente, de acuerdo a lo que plantea esta forma de valoración. Para esta pregunta, se dio oportunidad a los profesores de que eligieran más de una opción.

La gráfica muestra que generalmente, el departamento de pedagogía es el encargado de llevar a cabo los procesos de evaluación del desempeño del docente en el aula, de igual forma que los estudiantes. A algunos docentes se les aplica la autoevaluación, coevaluación y la valoración por parte de su jefe directo o agentes externos a la universidad.

Uno de los docentes encuestados no contestó y uno más afirma que ninguno de los agentes mencionados está encargado de evaluar su desempeño, lo que representa una división fuerte de opiniones entre los profesores del mismo departamento, puesto que a la mayoría se les valora desde una o dos perspectivas, pero al resto, el proceso se les aplica desde otros enfoques

De cualquier forma, es preciso afirmar que a ningún docente se le evalúa desde las seis perspectivas del modelo 360.

El proceso de evaluación de mi desempeño dentro del aula que la UPA realiza es completo, útil y adecuado a mis necesidades como docente de inglés a nivel superior.



Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

El 3% de los docentes están totalmente de acuerdo con la afirmación planteada, mientras que el 50% falla a favor de la opción que se lee como moderadamente de acuerdo; un 15% más está en total desacuerdo y el 10% no contestó a lo que fue solicitado.

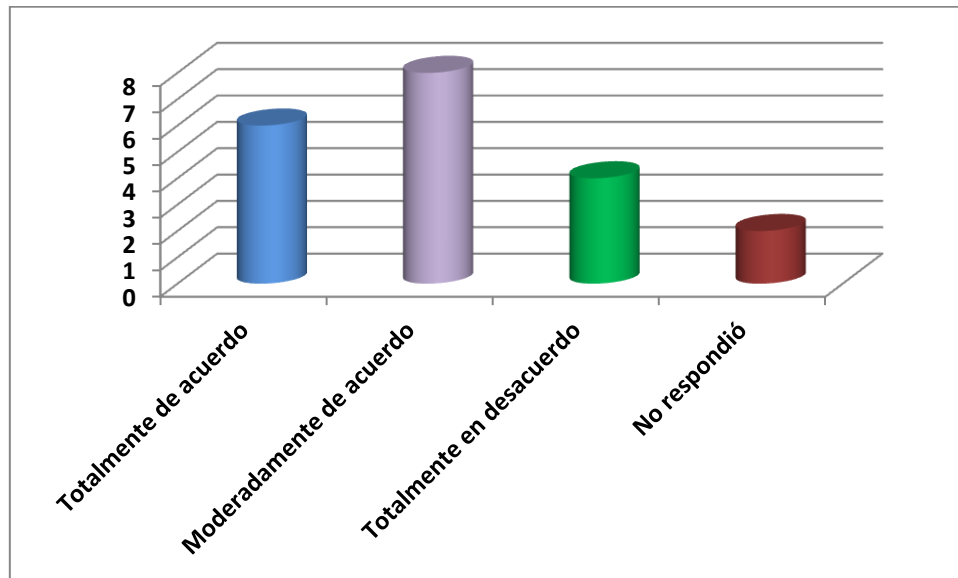
En este punto, lo más importante a resaltar es que a los docentes se les pidió que justificaran su respuesta y algunos de los comentarios que hicieron engloban:

- La ausencia de retroalimentación, es decir, los profesores nunca reciben los resultados del proceso.

- El hecho de que el proceso está enfocado a evaluar : SÓLO PARA CONSULTA : otras áreas que no conciernen directamente a la enseñanza de un segundo idioma.
- El instrumento que se utiliza para la observación de clase no está enfocado a la facilitación del idioma inglés.
- El proceso de evaluación del desempeño de los docentes de inglés se lleva a cabo del mismo modo en que se realiza la valoración de cualquier otra materia en la lengua natal, lo que les trae a los profesores dificultades al demostrar los alcances de los métodos y técnicas que utilizan.
- Los profesores no conocen en qué consiste el proceso de evaluación.
- El proceso de evaluación nunca llega a redondearse.

Como es posible observar, gracias a los comentarios expuestos, los docentes consideran que el proceso de evaluación de su desempeño dentro del aula que se lleva a cabo no es del todo objetivo ni está completamente enfocado a sus necesidades particulares de la facilitación del aprendizaje de un segundo idioma.

La retroalimentación que recibo proveniente de los procesos de evaluación de mi desempeño dentro del aula es objetiva y útil para mejorar mi labor como docente.



Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

Al igual que en la pregunta anterior, la mayoría de los docente (40%) se declara en moderado acuerdo, mientras que el 30% se explica como totalmente de acuerdo; el 15% aseguró total desacuerdo y el 10% restante no respondió.

Como en la pregunta anterior, se les pidió a los docentes que justificaran la respuesta elegida, y algunos de los comentarios engloban lo siguiente:

- En la retroalimentación se dan ideas de cómo aplicar ciertas técnicas de enseñanza.
- La retroalimentación del proceso de evaluación no es recibida por los docentes.

- La información que reciben es general y no aplica a la enseñanza del idioma inglés.
- Los evaluadores desconocen la forma en que sus consejos son aplicables a una clase de inglés, ya que los aspectos evaluados se consideran de manera general.
- La retroalimentación es impersonal y poco crítica acerca de lo que el docente debería mejorar de su labor.

Así pues, se observa que la retroalimentación que los docentes reciben proveniente de los procesos de evaluación de su desempeño, en ocasiones no cumple su objetivo principal, el cual es guiarlos hacia su mejora personal y profesional para que tengan algo más que ofrecer a sus estudiantes.

Para los fines particulares de la investigación, el resto de las gráficas junto a su análisis se presentan en el Anexo No. 6.

Análisis cualitativo.

Al término del análisis cuantitativo y cualitativo llevado a cabo y explicitado junto con los gráficos, es posible llegar a conclusiones específicas acerca de lo que puede observarse a partir de la información obtenida con ayuda del instrumento aplicado.

- Existe una discrepancia total entre lo que en la normativa está especificado acerca de la realización de los procesos de evaluación del desempeño del docente dentro del aula y la forma en que éstos se realizan, puesto que, como fue posible observar en los gráficos, no todos los profesores están sometidos a valoración de su labor.

De igual forma, en ocasiones no se realiza una evaluación anual ni exámenes que corroboren el nivel de conocimientos o actualización. Así mismo, no se aplica totalmente el modelo 360.

- : SÓLO PARA CONSULTA :
- De la información obtenida, es también posible apreciar que los docentes desconocen los criterios que deben formar parte del proceso de evaluación que se les realice, así como los agentes quienes los deben evaluar o las perspectivas desde las que deben ser valorados.
 - También es posible observar que los docentes desconocen lo que en la normativa queda planteado acerca de lo que en teoría debe realizarse al evaluar su desempeño dentro del aula.
 - Gracias a los comentarios que los docentes plasmaron en el instrumento, es posible afirmar que ellos esperan más de un proceso de evaluación de su desempeño, específicamente de la retroalimentación del mismo, pues están conscientes de que es una parte la cual debe otorgar herramientas precisas y objetivas que les ayuden a mejorar su labor frente a sus estudiantes tanto dentro como fuera de las aulas.

En este punto es importante retomar la hipótesis de investigación planteada con antelación, la cual expresa:

Si se aplican adecuadamente los procesos de evaluación del desempeño de la labor del docente de idiomas dentro del aula, entonces la misma práctica mejorará.

Siendo la variable independiente la aplicación adecuada de los procesos de evaluación del desempeño de la labor del docente de idiomas dentro del aula y la variable dependiente la mejora de la práctica de los mismos profesores, es posible observar, a partir de la información proveniente del cuestionario aplicado, que entre ellas existe una relación directa, en el que optimizar la primera, sería incidir positivamente en la segunda.

Es por la razón mencionada que es posible afirmar, considerando los datos obtenidos de los docentes de inglés, que la hipótesis planteada se valida.

SÓLO PARA CONSULTA

CAPÍTULO IV

ELEMENTOS DE LA PROPUESTA

Como se ha clarificado en secciones anteriores de la presente investigación, una de las partes más importantes de los procesos de enseñanza y aprendizaje es, sin duda, la evaluación, puesto que es la encargada de comprobar si las acciones de facilitación que se han llevado a cabo han sido las apropiadas para darle continuidad a los objetivos planteados previamente.

En apartados anteriores, se bosquejó una hipótesis de investigación al problema detectado con respecto a los procesos de evaluación del desempeño de los docentes de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes; del mismo modo, se aclararon los objetivos que con este trabajo se persiguen y la fundamentación teórica en que el mismo se basa.

Así pues, con el presente capítulo se persigue elaborar, en base a la información obtenida por medio de los instrumentos estandarizados previamente aplicados, una propuesta de intervención que dé pauta a la mejora de los procesos que actualmente son llevados a cabo en la Universidad Politécnica de Aguascalientes, con el fin de ofrecer a los docentes de inglés un panorama más amplio de su desempeño dentro del aula.

4.1 Nombre de la propuesta de intervención.

**“Personal Evaluation Process for the English Teacher:
una valoración integral del desempeño del docente dentro del aula”**

4.2 Introducción.

Este apartado de la investigación está enfocado al diseño de un instrumento estandarizado que permita llevar a cabo un proceso completo, confiable, útil, pertinente y objetivo de evaluación del desempeño del docente de inglés dentro del aula.

Se pretende que el instrumento que se elabore tenga afinidad con la normativa tanto interna como externa, así como con lo establecido por el modelo de evaluación 360, el cual está estipulado como la guía de los procesos de evaluación en la universidad y que, como fue anteriormente presentado, no se aplica completamente.

Junto con los instrumentos estandarizados que faciliten la evaluación del desempeño de los docentes de inglés en el aula, se elaborará una breve sesión informativa y de capacitación que dé a conocer los usos y alcances de dichas herramientas, el cual estará dirigido a los principales agentes responsables de la valoración del profesor, que serán los que marcan expresamente el modelo 360 y la normativa de la institución.

Así pues, la propuesta de intervención está dirigida a los agentes evaluadores y a los profesores del departamento de idiomas de la UPA, pero es igualmente aplicable para cualquier docente de inglés e institución que pertenezca al subsistema de politécnicas, que busquen evaluar global y efectivamente la labor de sus maestros en el aula.

Los instrumentos de evaluación están diseñados específicamente desde la perspectiva de la facilitación del aprendizaje del idioma inglés como una segunda lengua, es decir, pretenden cubrir las necesidades específicas de estos profesores. La sesión informativa y de capacitación, por su parte, procura resguardar las posibles necesidades de capacitación presentadas por los agentes responsables de la valoración de los docentes mencionados.

4.3 Justificación.

Llevar a cabo un adecuado proceso de evaluación del desempeño del docente, es en el presente, más que una obligación, una necesidad latente, puesto que todo individuo que lleve a cabo cualquier actividad, requiere conocer objetivamente si lo que ha realizado es propicio, así como cuáles estrategias deben seguir considerándose y cuáles no.

Esta necesidad, si bien se presenta en la realización de cualquier actividad, se hace aún más clara dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje, pues están en juego el crecimiento y trascendencia de individuos educables.

Teóricamente, la necesidad de una adecuada aplicación de procesos de evaluación del desempeño del docente queda entendida; sin embargo, este requerimiento no es sólo teórico, sino que el mismo profesor precisa ser parte de un procedimiento que le reporte una utilidad en la mejora de la labor que realiza dentro del aula.

Como ha quedado anteriormente clarificado, generalmente las instituciones practican los procesos de evaluación como un mero trámite, sin el compromiso de que éstos puedan o no ser útiles en la mejora del desempeño de los profesores. Del mismo modo, se dejan de lado las especificaciones contenidas en los reglamentos internos y, los cuales deberían guiar las acciones de valoración.

Cualquier docente precisa desarrollarse tanto personal como profesionalmente por medio de su trabajo en el aula para, de este modo, ofrecer más y mejores oportunidades de aprendizaje a sus estudiantes, los cuales, en un futuro cercano, serán quienes darán continuidad a los objetivos permanentes de la construcción de una sociedad mejor.

Aunque la evaluación del desempeño no es la actividad central de los procesos de enseñanza y aprendizaje, es sin duda un elemento de los mismos que forma una sólida base que el docente necesita para realizar su labor acertadamente.

Del mismo modo, es necesario que los profesores perfeccionen cada vez más sus habilidades y competencias docentes. Una de las formas de alcanzarlo es por medio de procesos estandarizados de evaluación de su desempeño, los cuales ofrezcan datos relevantes y alternativas a las situaciones que se les presentan, con el objetivo único de la mejora continua personal y profesional, la que repercutirá, de igual forma, en el desempeño de sus estudiantes.

Un mundo globalizado requiere de un docente que sea capaz de responder a las necesidades de facilitación del aprendizaje en la sociedad actual, y que posea y sea capaz de demostrar las competencias necesarias para desarrollar adecuadamente en sus alumnos las habilidades del saber ser, saber saber, saber hacer y saber convivir.

Es igualmente importante considerar la opinión que los mismos docentes expresan acerca de los procesos de evaluación de los que forman parte, pues como se comentó anteriormente, ellos enuncian la necesidad de ser parte de una valoración integral y útil para la mejora de su labor.

Es por las razones mencionadas que se hace necesaria una estrategia de intervención como la que en esta investigación se presenta, la cual persigue un doble fin: por un lado, cubrir las necesidades específicas de evaluación de los docentes de inglés de la UPA y ofrecerles una valoración de su desempeño integral y útil y, por otro lado, capacitar adecuadamente a los agentes encargados de llevar a cabo dichos procesos para que conozcan y usen apropiadamente los instrumentos presentados.

4.4 Objetivos.

Como fue mencionado, la propuesta de intervención que se presenta consta de dos partes: el diseño de un expediente que contiene una serie de instrumentos estandarizados de evaluación y una breve sesión informativa, a manera de capacitación, para el uso de los mismos; debido a ello, se presentarán los objetivos generales de cada uno de manera separada y los propósitos específicos se mostrarán fusionados.

EXPEDIENTE. Propósito general.

Ofrecer una alternativa de evaluación integral del desempeño de los profesores de inglés dentro del aula, por medio del manejo de un expediente que contenga los instrumentos estandarizados pertinentes, con el fin de aportar información útil y objetiva que favorezca a la mejora de las labores que los docentes ejecutan.

SESIÓN DE CAPACITACIÓN. Propósito general.

.. SÓLO PARA CONSULTA ..

Establecer y valorar la importancia de llevar a cabo un proceso integral de evaluación del desempeño del docente de inglés dentro del aula, a través del conocimiento y uso de instrumentos estandarizados que respondan a sus necesidades específicas, con la finalidad de realizar un procedimiento que arroje información útil y objetiva que favorezca la mejora continua de las labores que el profesor lleva a cabo.

Propósitos particulares.

1. Obtener una visión integral del desempeño del docente de inglés en el aula por medio de las seis perspectivas planteadas por el modelo 360.
2. Plantear una alternativa de evaluación del desempeño del docente de inglés dentro del aula, que se adecue a sus necesidades particulares y tenga afinidad con la normativa interna y externa.
3. Brindar a los agentes encargados de llevar a cabo los procesos de evaluación del desempeño del docente de inglés, las competencias necesarias en el empleo y manejo de los instrumentos de evaluación específicamente diseñados para cubrir las necesidades de los mismos, así como su conveniente análisis y retroalimentación, con el fin de fomentar la mejora continua.

4.5 Estrategias.

Para llevar a la práctica las propuestas de intervención mencionadas, se tomarán en cuenta las siguientes estrategias:

1. Se presentará el proyecto a Secretaría Académica de la universidad para su conveniente aprobación y otorgamiento de espacios físicos y temporales para llevar a cabo la sesión de capacitación.
2. Se seleccionarán, de acuerdo a la normativa y al modelo 360, los agentes responsables de la evaluación del desempeño de los docentes, para invitarlos a

que atiendan la sesión de capacitación que se llevará a cabo dentro de la universidad. :: SÓLO PARA CONSULTA ::

3. Se invitará a los profesores de inglés del departamento de idiomas a que, de igual forma, atiendan la sesión de capacitación.
4. Posteriormente, se iniciará el proceso de evaluación utilizando los instrumentos estandarizados que contenga el expediente individual y, al finalizarlo, se realizará una retroalimentación general de lo observado.

4.6 Desarrollo de la propuesta.

Nombre del proyecto: “Personal Evaluation Process for the English Teacher: una valoración integral del desempeño del docente dentro del aula”

Institución: Universidad Politécnica de Aguascalientes.

Duración: Cada periodo de evaluación tendrá una duración total de un año.

La propuesta está dirigida a:

1. Los profesores de inglés del departamento de idiomas de la universidad.
2. Los agentes encargados de la evaluación del desempeño de los docentes de inglés, respecto a lo que marcan la normativa interna, externa y el modelo 360; del mismo modo, está dirigida a las autoridades pertinentes de la universidad.

Perfil del evaluado:

.. SÓLO PARA CONSULTA ..

Formarán parte del proyecto aquellos docentes que:

1. Impartan la materia de inglés y formen parte del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes.
2. Cuenten con contrato temporal de un año.
3. Cuenten con un alto sentido crítico, actitud propositiva y participativa, dispuestos a transformar positivamente su labor docente.

Perfil del evaluador:

Formarán parte del proyecto como evaluadores:

1. Los agentes especificados por el modelo 360:
 - Cada docente de inglés (Autoevaluación y Coevaluación).
 - El coordinador del departamento de idiomas.
 - Los encargados del departamento de pedagogía.
 - Los seleccionados para fungir como evaluadores externos.
2. Los encargados de Secretaría Académica y Despacho de Rectoría de la UPA, ya que, de acuerdo a la Reforma Integral de Educación Media Superior, son quienes se encargarán de nivelar los procesos de evaluación de acuerdo a lo que plantea el enfoque de competencias.
3. Aquellas autoridades encargadas de llevar a cabo la evaluación anual del desempeño de los docentes.

Perfil al término del proceso:

Al finalizar el proceso de evaluación con duración de un año, el docente de inglés y los agentes evaluadores contarán con habilidades específicas que le permitan:

Conceptuales

- Reflexionar a fondo acerca de su propia labor como docente de inglés y la de sus compañeros de departamento.
- Conocer la calidad de la labor docente que realiza y compararla con el deber ser.
- Comprender las funciones que, de acuerdo a lo que la universidad estipula, se esperan de él.
- Reconocer la importancia de formar parte de un proceso útil y objetivo de evaluación de su desempeño, el cual le reporte información clave que le permita mejorar su labor dentro del aula.

Procedimentales

- Participar activa y objetivamente en el proceso de valoración de su desempeño dentro del aula y la de sus compañeros de departamento.
- Utilizar la información obtenida del proceso en beneficio de la labor que realiza.
- Ser capaz de aplicar e interpretar los instrumentos estandarizados necesarios para evaluar objetivamente la labor del docente dentro del aula.
- Ser capaz de retroalimentar objetivamente la información que resulte útil para la mejora de la labor del docente evaluado.

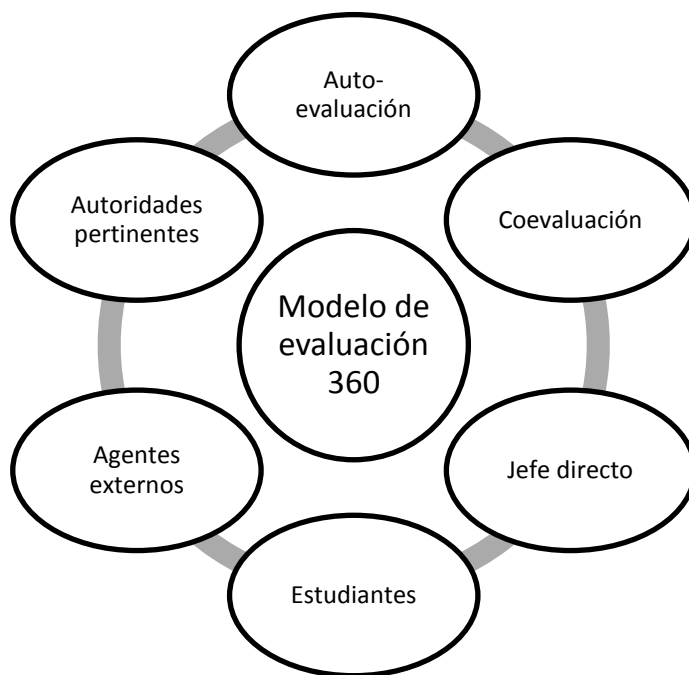
Actitudinales

- Demostrar una actitud positiva y propositiva hacia la aplicación de los procesos de evaluación del desempeño de los docentes.
- Demostrar que la información obtenida de los procesos de evaluación está siendo aplicada en pos de la mejora del desempeño de los docentes.

Construcción de la propuesta

.. SÓLO PARA CONSULTA ..

El proyecto de evaluación individual del desempeño del docente de inglés del departamento de idiomas de la UPA se construye primordialmente sobre las bases de lo que delimita el modelo de valoración 360, el cual se describe a continuación:



Los elementos componentes del modelo 360 se explicitan a continuación. Cabe recordar que, según la normativa interna de la universidad, esta es la guía en la que se basa toda valoración del desempeño de los docentes.

Autoevaluación: Consiste en la valoración personal del docente evaluado hacia sí mismo, tratando de que ésta se realice lo más objetivamente posible.

Coevaluación: Se valoran aspectos relacionados a la labor del docente desde la perspectiva de los otros profesores del mismo departamento.

Jefe directo: El coordinador del departamento de idiomas da su opinión acerca del docente de inglés, basado en criterios específicos de su labor en el aula.

Estudiantes: Los estudiantes de cada profesor valoran su desempeño dentro del aula, con respecto a ciertos criterios de gestión académica.

Agentes externos: Las autoridades pertinentes seleccionan cuidadosamente evaluadores ajenos al departamento de idiomas para que proporcionen su opinión acerca del desempeño del docente de inglés.

Autoridades pertinentes: En el caso particular de este proyecto, se trata del departamento de pedagogía, quienes son los encargados de realizar las observaciones de clase.

Contenidos de la sesión de capacitación

A continuación se presenta la primera parte de la propuesta de intervención, la cual se compone de una sesión que pretende cubrir las posibles necesidades de información y capacitación en el uso de los instrumentos presentados en la segunda parte de la propuesta. Dicha consulta está organizada en la forma en que se esquematiza a continuación:

Sesión de información y capacitación		.. SÓLO PARA CONSULTA ..
TEMAS	SUBTEMAS	
1. La evaluación del desempeño de los docentes en el aula	1.1 Importancia de la evaluación del desempeño del docente a nivel superior.	
	1.2 Diferencias y similitudes entre la evaluación del desempeño del docente de inglés y la valoración de la labor de los profesores de otras asignaturas.	
2. Justificación de la propuesta.	2.1 Necesidades expresadas por los docentes.	
	2.2 Normativa interna y externa. Modelo de evaluación 360.	
3. Instrumentos estandarizados.	3.1 Uso y aplicación.	
	3.2 Análisis y retroalimentación de la información.	
	3.3 Aplicación de la información obtenida en la mejora de la labor del docente.	

Áreas o líneas de formación

Las tres partes que conforman la sesión de información y capacitación siguen una línea de formación enteramente *teórico-pedagógica*, ya que se integran los conocimientos del enfoque de competencias con la aplicación, interpretación y retroalimentación de los procesos de evaluación del desempeño de los docentes de inglés, respecto a lo que estipula el modelo de valoración 360.

De igual forma, puede distinguirse una línea de formación de *competencias genéricas docentes*, ya que ésta se enfoca al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para perfeccionar continuamente la labor del profesor dentro y fuera del aula; lo anterior

conlleve, de igual forma, la utilización del enfoque de Educación Basada en Competencias.

SÓLO PARA CONSULTA:

Recursos

Algunos de los recursos que se utilizarán en la sesión de información y capacitación previa a la aplicación de los instrumentos se enlistan a continuación:

MATERIALES	HUMANOS	ECONÓMICOS	ADMINISTRATIVOS
Papelería en general.	Facilitadores.	Sueldos de los facilitadores.	Sala de usos múltiples de la universidad.
Proyector.	Facilitadores invitados.	Compra de papelería.	
Computadoras de escritorio o portátiles.	Coordinadores del proyecto.	Gastos extras de luz e internet.	
Retroproyector.	Participantes en el proyecto.		

A continuación se presenta el plan de sesión de la reunión de información y capacitación que se ofrecerá antes de iniciar con el proceso de evaluación:



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES



DEPARTAMENTO DE IDIOMAS. SESIÓN DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.	Sesión: Única. Lunes 9 de Enero de 2012.	Duración: 120 minutos. (17 a 19 hrs.)
---	---	---

PROPÓSITO DE LA SESIÓN: Concientizar y valorar la importancia de llevar a cabo un proceso integral de evaluación del desempeño del docente de inglés dentro del aula, a través del conocimiento y uso de instrumentos estandarizados que respondan a sus necesidades específicas, con la finalidad de realizar un procedimiento que arroje información útil y objetiva que favorezca la mejora continua de las labores que el profesor lleva a cabo.

FASE	TAREAS A REALIZAR	ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	APRENDIZAJES ESPERADOS	EVALUACIÓN
Apertura	1. Inducción. (10 min.) 2. Presentación de la sesión, objetivos y agentes participantes (10 min).	1. Método de casos.	1. Técnica expositiva.	C: Reconoce el valor de la evaluación; conoce los instrumentos.	1. Listas de cotejo.
Desarrollo	Tema 1. La evaluación del desempeño de los docentes en el aula (20 min.)	2. Método de microenseñanza.	2. Técnica de debate.	P: Sabe hacer uso de los instrumentos y de la información obtenida.	2. Interrogatorio.
	Tema 2. Justificación de la propuesta (20 min.)	3. Método inductivo.	3. Rejillas.	A: Es proactivo y sabe utilizar la información obtenida en su beneficio.	3. Escala estimativa.
	Tema 3. Instrumentos estandarizados (40 min.)	4. Método deductivo.	4. Panel.		4. Discusión.
Cierre	1. Sesión de preguntas y respuestas y evaluación general de la sesión (20 min.)		5. Discusión en parejas.		5. Debate.

La bibliografía que se sugiere utilizar en la sesión de información y capacitación se presenta a continuación:

- Argudín Y. (2005). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. México: Trillas.
- Cabrera, K. (2006). *Currículo universitario basado en competencias*. Colombia: Uninorte.
- López, A. (2006). *El currículo en la educación superior: un enfoque posmoderno basado en competencias*. México: Cruz O. S.A.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Magisterio Ediciones Especiales.
- Pimienta, J. (2008). *Evaluación de los aprendizajes: un enfoque basado en competencias*. México: Prentice Hall.
- Villalobos, M. (2009) *Evaluación del aprendizaje basado en competencias*. México: Minos.

En este punto es importante recalcar la manera en que se desarrollará el proyecto:

1. Se llevará a cabo la sesión de información y capacitación al iniciar el año 2012.
2. Se realizará el proceso de evaluación individual del docente de inglés con una duración de tres cuatrimestres, haciendo uso del expediente, el cual contiene instrumentos separados para valorar al docente desde cada perspectiva presentada por el modelo 360 y que será mostrado a continuación.

3. Se realizará, de igual manera, por parte de los docentes y los agentes evaluadores, una valoración general del proceso con la finalidad de identificar áreas de oportunidad y hacer las correcciones de ser necesarias.

4. El proceso comienza nuevamente.

A continuación será presentado el modelo del expediente que contiene los instrumentos necesarios para llevar a cabo el proceso completo y objetivo de la evaluación individual del desempeño del docente de inglés dentro del aula.

El expediente está conformado por ocho diferentes instrumentos los cuales permitirán valorar al profesor desde lo estipulado por el modelo 360 y la normativa interna y externa.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES
DEPARTAMENTO DE IDIOMAS

.. SÓLO PARA CONSULTA ..



Personal Evaluation Process for the English Teacher:
una valoración integral del desempeño del docente dentro del aula.

Profesor evaluado: _____

Fechas de inicio y término del proceso: _____

INSTRUCCIONES:

Utilice únicamente el instrumento que le corresponde de acuerdo al papel que juega dentro del proceso de evaluación; lea cuidadosamente las instrucciones y conteste lo más objetivamente posible, de acuerdo a lo que más se acerca a su labor diaria o lo que puede observar en la Universidad Politécnica de Aguascalientes.

Objetivo

Ofrecer una alternativa de evaluación integral del desempeño en el aula de los profesores de inglés, la cual se adecúe a sus necesidades particulares, por medio de los instrumentos estandarizados pertinentes que tengan afinidad con la normativa interna y externa y con el modelo 360, con el fin de aportar información útil y objetiva que favorezca a la mejora de las labores que los docentes ejecutan.

Contenido del expediente

INSTRUMENTO	NOMBRE	USO EXCLUSIVO DE:
1	Autoevaluación	Docente evaluado
2	Coevaluación	Docentes de inglés
3	Heteroevaluación (3.1 y 3.2)	Coordinador del depto. de idiomas
4	Heteroevaluación 2	Estudiantes
5	Evaluación externa	Agentes externos seleccionados
6	Autoridades académicas	Departamento de Pedagogía
7	Evaluación anual	Autoridades pertinentes
8	Evaluación del proceso	Docente evaluado

DESARROLLO DEL PROCESO

El proceso de evaluación del desempeño del docente de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes se llevará a cabo de la siguiente manera:

1. El proceso tiene una duración total de un año, el cual inicia en el Cuatrimestre 01 (Enero – Abril 2012), continúa en el Cuatrimestre 02 (Mayo - Agosto 2012) y finaliza en el Cuatrimestre 03 (Septiembre – Diciembre 2012).
2. Cada cuatrimestre, los agentes evaluadores llevarán a cabo, haciendo uso de los instrumentos estandarizados que forman parte del expediente, una valoración del desempeño del docente y su adecuado análisis y retroalimentación; así pues, el proceso se llevará a cabo idénticamente, en los tres momentos.
3. Cada cuatrimestre, se valorará el desempeño del docente de inglés desde las seis perspectivas que plantea el modelo 360; la información se analizará y el profesor recibirá retroalimentación en cada uno de los tres cursos que contiene un año.
4. Al finalizar el proceso, al docente se le realizará una evaluación anual y recibirá las conclusiones generales de su desempeño durante el periodo Enero – Diciembre 2012.
5. La clase y la observación de la misma deberán tener la misma duración.

6. Los docentes, del mismo modo, realizarán una valoración general del proceso con el fin de que sean identificadas las áreas de oportunidad y posibles ajustes a efectuar en los instrumentos y así poder comenzar un nuevo procedimiento de Enero a Diciembre de 2013.
7. Cada instrumento está diseñado para ser utilizado por un agente evaluador distinto. El jefe directo utilizará un instrumento para valorar la gestión académica y otro la observación de sesión que realizará. El departamento de pedagogía será el encargado de que los estudiantes evalúen a sus profesores y en el expediente solamente se presentará la información procesada proveniente de este proceso, es decir, las conclusiones que de esta parte de la valoración se obtengan.
8. El departamento de pedagogía, en conjunto con la coordinación de idiomas serán los encargados de analizar la información una vez concluido el proceso y dar una retroalimentación especial para cada docente, considerando los aspectos observados y los contenidos en los instrumentos del expediente.
9. Debe considerarse que la retroalimentación de la observación de clase y del proceso en general, no deberá sobrepasar los 3 días una vez concluida cada parte del proceso. Así, cada instrumento se utilizará tres veces en un año, una por cuatrimestre.
10. Se recomienda que para la parte de evaluación externa, sean cuidadosamente seleccionados como agentes de valoración, expertos en el área de la facilitación del idioma inglés como segunda lengua. Las observaciones de clase serán realizadas por el departamento de pedagogía, la coordinación de idiomas y los mencionados agentes externos.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

DEPARTAMENTO DE IDIOMAS



FORMATO 1. AUTOEVALUACIÓN

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las aseveraciones y marque con una X la opción que más objetivamente se acerque a la labor docente que realiza en la universidad, de acuerdo con la frecuencia con que esto sucede.

Cuatrimeste: 01 02 03

Fecha: _____

ACTIVIDADES RELACIONADAS CON MI DESEMPEÑO COMO DOCENTE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	REGULARMENTE	CASI NUNCA	NUNCA
	1	2	3	4	5
En cada sesión de clase, practico con mis estudiantes las áreas de reading, speaking, listening y writing.					
Trato con dignidad y respeto a mis estudiantes.					
Promuevo un ambiente de respeto en el aula.					
En mis clases, utilizo las tácticas del método de microenseñanza.					
Inicio y finalizo puntualmente mis clases.					

ACTIVIDADES RELACIONADAS CON MI DESEMPEÑO COMO DOCENTE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	REGULARMENTE	CASI NUNCA	NUNCA
	1	2	3	4	5
Promuevo la producción oral sobre la exposición por parte mía.					
Realizo una práctica guiada al SAC.					
Realizo una planeación cuatrimestral (cronograma).					
Realizo una planeación semanal o diaria (squeme).					
Actualizo puntualmente las inasistencias semanales en el sistema.					
Actualizo puntualmente las calificaciones parciales en el sistema.					
Asisto a las juntas quincenales del departamento de idiomas.					
Porto la credencial de la universidad en un lugar visible.					
Atiendo y practico las normas básicas de cuidado y limpieza.					

En general, considero que mi desempeño docente es en la universidad es: _____



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

DEPARTAMENTO DE IDIOMAS

FORMATO 2. COEVALUACIÓN



INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las aseveraciones y marque con una X la opción que más objetivamente se acerque a la labor docente que el profesor evaluado realiza en la universidad, de acuerdo con la frecuencia con que esto sucede.

Cuatrimeste: 01 02 03 Fecha: _____

ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EVALUADO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	REGULARMENTE	CASI NUNCA	NUNCA
	1	2	3	4	5
Trata con dignidad y respeto a sus estudiantes.					
Promueve un ambiente de respeto en el aula.					
Asiste regularmente a clases.					
Inicia y finaliza puntualmente sus clases.					
Diseña y hace uso de material didáctico en clase.					
Utiliza medios audiovisuales en clase.					
Promueve la producción oral.					

ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EVALUADO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	REGULARMENTE	CASI NUNCA	NUNCA
	1	2	3	4	5
Realiza una práctica guiada al SAC.					
Realiza una planeación semanal o diaria (squeme).					
Actualiza las inasistencias semanales en el sistema.					
Actualiza las calificaciones parciales en el sistema.					
Asiste a las juntas quincenales del departamento de idiomas.					
Porta la credencial de la universidad en un lugar visible.					
Atiende y practica las normas básicas de cuidado y limpieza.					

En general, considero que el desempeño docente de mi compañero en la universidad es:

Excelente

Muy bueno

Regular

Con áreas de oportunidad

Deficiente



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

DEPARTAMENTO DE IDIOMAS



FORMATO 3.1 HETEROEVALUACIÓN (JEFE DIRECTO)

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las aseveraciones y marque con una X la opción que más objetivamente se acerque a la labor docente que el profesor evaluado realiza durante la clase, de acuerdo a lo que es posible observar en ella.

Cuatrimeste: 01 02 03 Fecha de la observación: _____

Fecha de la retroalimentación: _____

Carrera y Grupo: _____ Aula: _____

HABILIDADES OBSERVADAS DURANTE LA SESIÓN	SI	NO
El profesor inicia la clase puntualmente.		
Se perciben las fases de inicio, desarrollo y cierre.		
El profesor hace uso del método de microenseñanza.		
El profesor hace uso de materiales didácticos. ¿Cuáles?		

HABILIDADES OBSERVADAS DURANTE LA SESIÓN	SI	NO
El profesor hace uso de medios audiovisuales. ¿Cuáles?		
El profesor promueve la producción oral sobre la exposición propia. ¿Cómo?		
El profesor practica las habilidades de listening, reading y writing.		
El profesor utiliza la táctica de elogio.		
El profesor promueve el uso del diccionario.		
El profesor utiliza otras tácticas de interacción verbal. ¿Cuáles?		
El profesor logra que el estudiante genere metacognición. ¿Cómo?		
El profesor logra que el estudiante construya su propio conocimiento. ¿Cómo?		
El profesor evalúa activamente el aprendizaje ¿Cómo?		

HABILIDADES OBSERVADAS DURANTE LA SESIÓN	SI	NO
El profesor presentó una planeación de sesión al inicio de la misma.		
El profesor manifiesta dominio de los contenidos de la clase.		
El profesor promueve un ambiente de respeto y tolerancia.		
El profesor observa y promueve el seguimiento de las normas de convivencia.		

Sugerencias y comentarios:



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

.. SÓLO PARA CONSULTA ..



DEPARTAMENTO DE IDIOMAS

FORMATO 3.2 HETEROEVALUACIÓN (JEFE DIRECTO)

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las aseveraciones y marque con una X la opción que más objetivamente se acerque a la labor de gestión académica que el profesor evaluado realiza en la universidad.

Cuatrimeste: 01 02 03

Fecha: _____

ASPECTOS RELACIONADOS CON LA GESTIÓN ACADÉMICA	SI	NO
El profesor lleva a cabo una práctica guiada al SAC.		
El profesor presenta la planeación al inicio del cuatrimestre (cronograma).		
El profesor realiza planeación semanal o diaria (scheme of work).		
El profesor actualiza puntualmente las inasistencias semanales en el sistema.		
El profesor actualiza puntualmente las calificaciones parciales en el sistema.		
El profesos asiste a las juntas quincenales de la academia.		
El profesor porta la credencial de la universidad en un lugar visible.		
El profesor respeta el código de vestimenta de la universidad.		
El profesor atiende y hace respetar las normas básicas dentro y fuera del salón.		

Sugerencias y comentarios:



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

DEPARTAMENTO DE IDIOMAS



FORMATO 4. HETEROEVALUACIÓN (ESTUDIANTES)

INSTRUCCIONES: Lee cuidadosamente las aseveraciones y marca con una X la opción que más objetivamente se acerque a la labor que tu profesor de inglés realiza durante la clase.

Cuatrimeste: 01 02 03

Fecha: _____

MI PROFESOR DE INGLÉS:	% Respuestas afirmativas	% Respuestas negativas
Conoce y domina los temas que imparte.		
Presentó los contenidos y la forma de evaluación al principio del curso.		
Promueve un ambiente de respeto en el aula.		
Inicia y termina puntualmente su clase.		
Demuestra una actitud paciente ante sus alumnos.		
Resuelve las dudas que se presentan en clase.		
Planea sus clases.		

MI PROFESOR DE INGLÉS:	% Respuestas afirmativas	% Respuestas negativas
Utiliza material didáctico, medios audiovisuales, plataforma electrónica o internet.		
Asiste regularmente a clases.		
Es justo al calificar.		
Evalúa activamente el aprendizaje.		
Clarifica y sigue las normas de convivencia de la universidad.		
Actualiza puntualmente las inasistencias y las calificaciones en el sistema.		
Promueve la práctica de listening, speaking, reading y writing en la clase.		
Promueve la participación del grupo.		
Promueve el desarrollo de actividades en equipo.		

En general, considero que el curso es:

Excelente

Bueno

Regular

Deficiente

Mis aprendizajes en el curso son:

Excelente

Bueno

Regular

Deficiente

Comentarios textuales de los estudiantes.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

DEPARTAMENTO DE IDIOMAS



FORMATO 5. EVALUACIÓN EXTERNA

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las aseveraciones y marque con una X la opción que más objetivamente se acerque a la labor docente que el profesor evaluado realiza durante la clase, de acuerdo a lo que es posible observar en ella.

Cuatrimeste: 01 02 03 Fecha de la observación: _____

Fecha de la retroalimentación: _____

Carrera y Grupo: _____ Aula: _____

HABILIDADES OBSERVADAS DURANTE LA SESIÓN	SI	NO
El profesor inicia la clase puntualmente.		
Se perciben las fases de inicio, desarrollo y cierre.		
El profesor hace uso del método de microenseñanza.		
El profesor hace uso de materiales didácticos. ¿Cuáles?		

HABILIDADES OBSERVADAS DURANTE LA SESIÓN	SI	NO
El profesor hace uso de medios audiovisuales. ¿Cuáles?		
El profesor promueve la producción oral sobre la exposición personal.		
El profesor practica las habilidades de listening, reading and writing.		
El profesor utiliza la táctica de elogio.		
El profesor promueve el uso del diccionario.		
El profesor utiliza otras tácticas de interacción verbal. ¿Cuáles?		
El profesor logra que el estudiante genere metacognición. ¿Cómo?		
El profesor logra que el estudiante construya su propio conocimiento. ¿Cómo?		
El profesor evalúa activamente el aprendizaje ¿Cómo?		
El profesor presentó una planeación de sesión al inicio de la misma.		
El profesor manifiesta dominio de los contenidos de la clase.		
El profesor promueve un ambiente de respeto y tolerancia.		
El profesor observa y promueve el seguimiento de las normas de convivencia.		

Comentarios y sugerencias:



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

DEPARTAMENTO DE IDIOMAS



FORMATO 6. AUTORIDADES ACADÉMICAS

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las aseveraciones y marque con una X la opción que más objetivamente se acerque a la labor docente que el profesor evaluado realiza durante la clase, de acuerdo a lo que es posible observar en ella.

Cuatrimeste: 01 02 03 Fecha de la observación: _____

Fecha de la retroalimentación: _____

Carrera y Grupo: _____ Aula: _____

HABILIDAD	SI	NO
El profesor inicia la clase puntualmente.		
Se perciben las fases de inicio, desarrollo y cierre.		
El profesor hace uso del método de microenseñanza.		
El profesor hace uso de materiales didácticos. ¿Cuáles?		

HABILIDAD	SI	NO
El profesor promueve la producción oral sobre la exposición personal.		
El profesor hace uso de medios audiovisuales. ¿Cuáles?		
El profesor practica las habilidades de listening, reading, speaking and writing.		
El profesor utiliza la táctica de elogio.		
El profesor promueve el uso del diccionario.		
El profesor utiliza otras tácticas de interacción verbal. ¿Cuáles?		
El profesor logra que el estudiante genere metacognición. ¿Cómo?		
El profesor logra que el estudiante construya su propio conocimiento. ¿Cómo?		
El profesor presentó una planeación de sesión al inicio de la misma.		
El profesor evalúa activamente el aprendizaje ¿Cómo?		
El profesor manifiesta dominio de los contenidos de la clase.		
El profesor promueve un ambiente de respeto y tolerancia.		
El profesor observa y promueve el seguimiento de las normas de convivencia.		

Sugerencias y comentarios:



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

DEPARTAMENTO DE IDIOMAS



FORMATO 7. EVALUACIÓN ANUAL

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las aseveraciones y marque con una X la opción que más objetivamente se acerque a la labor docente que el profesor evaluado ha realizado en la universidad en el último periodo anual.

Cuatrimeste: 01 02 03 Fecha: _____

ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	REGULARMENTE	CASI NUNCA	NUNCA
	1	2	3	4	5
El docente ha cumplido los objetivos de cada curso.					
El docente asiste a los cursos de capacitación que la universidad ofrece.					
El docente es puntual al llegar y retirarse de la universidad.					
El docente asiste a clases.					

ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	REGULARMENTE	CASI NUNCA	NUNCA
	1	2	3	4	5
El docente promueve los valores de la universidad.					
El coordinador se manifiesta en agrado con la labor del profesor.					
Los estudiantes manifiestan satisfacción con el trabajo del profesor.					
Es posible apreciar la buena labor del profesor a través del desempeño de sus estudiantes.					

Sugerencias y comentarios:



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

DEPARTAMENTO DE IDIOMAS

FORMATO 8. EVALUACIÓN DEL PROCESO

.. SÓLO PARA CONSULTA ..



INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las aseveraciones y marque con una X la opción que más objetivamente se acerque a los aspectos que observó durante el proceso de evaluación de su desempeño.

Cuatrimestre: 01 02 03

Fecha: _____

ASPECTO	SI	NO
Fui parte de un proceso completo de mi desempeño durante el último año.		
Mis clases fueron observadas cada cuatrimestre.		
Recibí retroalimentación del proceso cada cuatrimestre puntualmente.		
El expediente de evaluación se completó desde las seis perspectivas que plantea el modelo 360.		
La retroalimentación que recibí fue útil y objetiva para mejorar mi labor.		
Los instrumentos que el expediente contienen se apegan a mis necesidades como docente de inglés a nivel superior.		
Este proceso me estimula a mejorar mi labor docente.		

En general, considero que el proceso de evaluación fue:

Excelente Bueno Regular Deficiente

Los aspectos que propongo que se mejoren en el siguiente proceso de evaluación son:

¿Se cumplió el objetivo del proceso? **Sí** **No**

¿Por qué? _____

CONCLUSIONES DEL PROCESO.

Bibliografía sugerida.

- Argudín, Y. (2005). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. México: Trillas.
- Pimienta, J. (2008). *Evaluación de los aprendizajes: un enfoque basado en competencias*. México: Prentice Hall.
- Villalobos, M. (2009). *Evaluación del aprendizaje basado en competencias*. México: Minos.

CUATRIMESTRE 01 (Enero – Abril 2012)

Fecha de inicio del proceso: _____

Fechas de las observaciones de clase: _____

Fecha de la retroalimentación de las observaciones de clase: _____

CUATRIMESTRE 02 (Mayo – Agosto 2012)

Fecha de inicio del proceso: _____

Fechas de las observaciones de clase: _____

Fecha de la retroalimentación de las observaciones de clase: _____

CUATRIMESTRE 03 (Septiembre – Diciembre 2012)

Fecha de inicio del proceso: _____

Fechas de las observaciones de clase: _____

Fecha de la retroalimentación de las observaciones de clase: _____

4.7 Cronograma de actividades.

En el siguiente apartado se realizará una descripción de secuencia y tiempo de las actividades que se realizarán para asegurar el cumplimiento de los propósitos planteados y el éxito del proyecto.

[illegible]

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	TIEMPO												AÑO
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Evaluación del proceso	Profesores de inglés, agentes evaluadores y autoridades													
Posibles correcciones	Lic. Claudia Lara Luévano													2012
Inicio del proceso nuevamente	Todos los anteriores													2013

4.8 Evaluación de la propuesta.

A lo largo de la historia de la educación en México, las autoridades pertinentes han sugerido a las instituciones escolares la aplicación y seguimiento de ciertos modelos respecto a los cuales se formarán los ciudadanos que más tarde retribuirán positivamente a la sociedad.

Actualmente se busca que el modelo utilizado, además de facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje, evalúe y retroalimente el aprendizaje de manera que pueda evidenciarse visible y claramente si los objetivos con antelación planteados fueron alcanzados y en qué medida lo han sido.

La evaluación, del mismo modo, permite tomar decisiones con base en la información recabada, discerniendo qué estrategias han sido útiles para la consecución de los objetivos y cuáles deberían corregirse o sustituirse.

Para el caso particular de la presente propuesta de intervención, el sistema de evaluación que se propone para este proyecto, se llevará a cabo de la siguiente bajo los siguientes criterios:

1. El proyecto se evaluará bajo lo estipulado por el paradigma cualitativo, puesto que éste se basa en la idea de valorar tanto la calidad del proceso como el nivel de aprovechamiento alcanzado por el participante.
2. Ya que el proyecto está basado, de igual forma, en el enfoque de competencias, es conveniente que la evaluación se lleve a cabo bajo la misma línea.
3. Específicamente para la parte de evaluación existe, dentro del expediente individual, un instrumento que permite valorar la calidad del proceso que se llevó a cabo, para que de esta forma, los docentes puedan expresar su opinión acerca del proceso del que forman parte y el cual permitirá detectar y corregir áreas de oportunidad para usos posteriores.

De esta forma concluye la presentación de la propuesta de intervención que se presenta para ofrecer al docente de inglés del departamento de idiomas de la UPA, una alternativa de valoración de su desempeño dentro del aula que le permita obtener datos útiles y objetivos que impacten positivamente en la mejora de su labor frente a grupo.

La propuesta, como pudo observarse, requiere de la suma de esfuerzos y el trabajo conjunto tanto de los docentes de inglés y sus agentes evaluadores, como las autoridades institucionales, desde las cuales deben sentarse las bases para una adecuada evaluación del desempeño.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

V. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la última parte de la investigación, se llevará a cabo un proceso de reflexión acerca de lo que fue posible observar y aprender durante la realización de la misma; además de analizar el proceso y la importancia de su implementación, se considerará el impacto que ésta causó a los docentes que formaron parte de ella.

5.1 Análisis del proceso.

La sociedad actual atraviesa por un momento crucial en todos los sentidos; cada vez se hace más perceptible la necesidad de contar con ciudadanos integralmente desarrollados que sean capaces de responder activamente a las necesidades de su entorno y contribuir positivamente a él.

Sin duda, es la educación el camino para lograrlo y la sociedad encuentra en los procesos escolarizados, una de las principales fuentes desde la cual el estudiante puede dotarse de las herramientas necesarias que le permitan desarrollarse armónicamente.

El profesor debe ser el modelo que dirija e inspire, con su palabra y ejemplo, las acciones de sus estudiantes pues él, además de ser por excelencia el facilitador del aprendizaje, debe ser el reflejo de un modo de vida coherente.

En la Universidad Politécnica de Aguascalientes se detectaron situaciones en la realización de los procesos de evaluación del desempeño de los que forman parte los profesores de inglés del departamento de idiomas; como ha quedado anteriormente clarificado, es posible mencionar que dichas áreas de oportunidad engloban la discordancia entre lo estipulado en la normativa con lo que se lleva a cabo en la institución y la opinión negativa de los docentes acerca de la situación que enfrentan ante dicho suceso.

A partir de lo que fue posible detectar, se diseñó una propuesta de intervención con la finalidad de ofrecer una alternativa que brinde una visión integral pero lo suficientemente particular que cumpla con los requisitos institucionales necesarios, pero que otorgue al docente de inglés un sustento objetivo y confiable que le permita ser parte de un proceso de mejora continua tanto profesional como personal.

El docente es considerado en gran medida como el responsable de llevar los procesos de enseñanza y aprendizaje a buen término, al igual que de facilitar que sus estudiantes desarrollen los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para responder y contribuir a su entorno, lo cual queda explicitado en el enfoque por competencias.

La propuesta presentada se diseñó partiendo de las necesidades que expresan los docentes de inglés del departamento de idiomas de la UPA acerca de los procesos de evaluación de su desempeño dentro del aula, así como de las exigencias de la misma institución y del contexto a que ésta pertenece, con el fin de enriquecer el proceso que ya es llevado a cabo.

De igual forma, será posible adecuar la propuesta de intervención al resto de las instituciones que forman parte del subsistema nacional de Universidades Politécnicas y aquellas que, de igual modo, presenten afinidad con ellas, como los institutos tecnológicos.

El desarrollo de la propuesta cuenta, de igual modo, con una base teórica, la cual representa el sustento tanto pedagógico como sociológico, filosófico y legal, que le permite contar con una estructura que completamente representa las necesidades de una institución y su ambiente particular.

Para contar con un panorama general en la detección de las situaciones de oportunidad que resultaran objetivas y útiles en la construcción de la propuesta, se contó con la participación personal y expresa de los mismos docentes de inglés que conforman el

departamento de idiomas de la UPA; lo anterior permitió construir la propuesta en base a las necesidades de los profesores mencionados.

La propuesta de intervención aquí presentada permitiría lograr un cambio en los docentes, tanto en su trabajo personal con sus alumnos, como en la facilitación del aprendizaje y, del mismo modo, una transformación positiva hacia la concepción de su propia humanidad.

5.2 Importancia de la implementación.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo ofrecer tanto a las autoridades académicas, como a los profesores de inglés de la UPA, un panorama objetivo de la situación que actualmente se observa y se vive con respecto a los procesos de evaluación del desempeño de aquellos cuya labor recae en facilitar el aprendizaje del inglés como un segundo idioma en la mencionada institución.

Es también tarea de la presente investigación, además de ofrecer una explicación detallada de la problemática encontrada respecto a dicha situación, ofrecer una propuesta de intervención que permita proveer una alternativa a los docentes y a las autoridades pertinentes para dar continuidad y lograr completar los procesos de valoración del desempeño que ya son llevados a cabo.

De acuerdo al cuestionario aplicado a los docentes de inglés de la UPA, fue posible reconocer que existe una discordancia entre lo estipulado en la normativa respecto a la forma en que los procesos de evaluación del desempeño del docente son llevados a cabo y el conocimiento que los docentes tienen de ello, respecto a lo que viven y observan en la institución.

De igual forma, fue posible observar diferencias importantes en la forma en que los docentes son evaluados, cuándo y cómo les es posible mejorar continuamente su labor en el aula.

Debido a lo anterior, la implementación de la propuesta aquí presentada, exhibiría ciertas ventajas, entre ellas:

- Una conciencia más amplia y una visión más positiva con respecto a la evaluación del desempeño, por parte de los docentes de inglés y de las autoridades competentes de la UPA.
- Conocimiento por parte de cada docente de inglés de la calidad de la labor docente que realiza, comparándola y enriqueciéndola con el deber ser.
- Comprensión de las labores específicas que la universidad espera que el docente de inglés realice.
- Participación activa y objetiva en los procesos de evaluación del desempeño de los docentes de inglés, así como el uso de la información recabada en su beneficio.

Lo anterior con la finalidad clara de involucrar al docente y a las autoridades de la universidad en un proceso circular y continuo de mejora, la cual está relacionada con la formación personal, ética y pedagógica de los profesores de inglés.

5.3 Solución a la problemática detectada.

En primera instancia, conviene replantear el problema de investigación trazado, que es uno de los sustentos del presente trabajo:

¿Cómo impactará el mejoramiento de los procesos de evaluación del desempeño de los docentes de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes en su práctica profesional dentro del aula?

Para otorgar una respuesta, fue necesario efectuar un análisis de la situación actual por la que atraviesan los profesores mencionados, con la finalidad de detectar áreas de oportunidad y, en base a ellas, elaborar la propuesta de intervención con la finalidad de contrarrestar el problema detectado.

Es posible dar al cuestionamiento presentado una respuesta afirmativa, puesto que, a través de la propuesta de intervención, se realizará un proceso de evaluación del desempeño del docente inglés en el aula con características específicas (objetivo, completo y útil), por lo que la información que de él surja, permitiría a los profesores mencionados entrar en un ciclo de mejora continua de su práctica profesional. Todo ello debido a que en la UPA ya se realizan procesos de evaluación del desempeño de los docentes, aunque no se lleguen a completar como se manifiesta en la normativa.

La alternativa de intervención presentada pretende contrarrestar las situaciones a las que día con día se enfrentan los profesores de inglés, entre otros:

- El desconocimiento de lo que debería ser un proceso de evaluación de su desempeño completo y objetivo.
- El desconocimiento de las labores que la institución espera que los docentes de inglés lleven a cabo, sea parte de la gestión académica o de su trabajo directo con los estudiantes.
- Ser evaluados por distintos agentes, en diferentes momentos y para propósitos aislados, lo que permitiría establecer una uniformidad en los procesos de evaluación.

5.4 Impacto y reacción de los sujetos intervinientes

En una gran parte de la investigación, fue necesaria la colaboración de los docentes de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes,

puesto que fue imprescindible la generación de datos objetivos tomados desde la fuente principal para la comprobación de la hipótesis que se planteó.

A lo anterior, los docentes respondieron con una actitud positiva y propositiva, ofreciendo su ayuda y disponibilidad al expresar objetivamente sus opiniones acerca de los aciertos y áreas de oportunidad que es posible detectar respecto a la forma en que se llevan a cabo los procesos de evaluación de su desempeño dentro del aula.

A cada uno, al momento de recibir el cuestionario, le fue detallado el motivo y los propósitos de la investigación y se les solicitó responder a los cuestionamientos de forma honesta y objetiva; cabe mencionar que los docentes demostraron entusiasmo y disponibilidad de contribuir a la investigación.

La información obtenida, como ha sido posible observar anteriormente, contribuyó a la validación de la hipótesis de investigación planteada, ya que se encontró una relación directa entre la optimización de los procesos de evaluación del desempeño del docente, con la mejora de su labor profesional dentro de las aulas.

5.5 Evaluación de las formas de trabajo y acciones que favorecieron los resultados.

Con la finalidad de llevar la presente investigación a buen término, se adecuaron acciones específicas que facilitaron dicho objetivo, ya que lograron complementar los recursos disponibles con las actividades a realizar y el tiempo del que se disponía.

Algunas acciones que se llevaron a cabo fueron, en primera instancia, la investigación bibliográfica para dar soporte teórico a la presente investigación, la cual se llevó a cabo en libros, periódicos y revistas de interés particular.

Del mismo modo, se llevó a cabo una investigación de campo a través de un cuestionario diseñado para cubrir expresamente las necesidades del trabajo y el cual incluyó la participación de los docentes de inglés que forman parte del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes.

Así mismo, se recibieron asesorías por parte del Mtro. Gustavo Serna Medina, a quien se le agradecen sus recomendaciones y acertadas correcciones al trabajo de investigación, ya que fueron pieza clave para la consecución de los fines mencionados. Para la distribución de tiempo, se concretaron sesiones de revisión periódicas, lo cual facilitó el seguimiento del trabajo.

Algunos de los recursos utilizados para la elaboración de la investigación fueron los electrónicos, como el internet y de igual forma, se dio uso a la Paquetería Office, específicamente los programas *Word* y *Excel* para procesar la información escrita y, de igual forma, de los resultados obtenidos de las encuestas.

5.6 Dificultades, limitaciones y retos.

El primer reto al realizar la presente investigación, fue corroborar si lo que se consideraba con respecto al desarrollo de los procesos de evaluación de los docentes de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, constituía en realidad una situación problemática de la cual pudieran detectarse áreas de oportunidad sobre las cuales actuar.

De igual forma, se presentó como reto dar sustento teórico y metodológico a la presente investigación, puesto que fue necesario conjuntar dichas actividades de exploración con los deberes personales y laborales.

Una de las dificultades más relevantes en la implementación de los instrumentos de exploración aplicados a los docentes, fue la diferencia de horarios y cargas académicas, así como las responsabilidades de facilitación del aprendizaje y gestión

escolar de cada uno de los profesores, pues fue necesario pedir expresamente a los maestros que dejaran por un momento sus múltiples ocupaciones para dar respuesta al cuestionario, lo cual fue una limitante importante.

Aún así, el principal reto de esta investigación se presenta no al momento de elaborarla, sino en el futuro, ya que está encaminada a la mejora de un proceso ya existente y el cual puede beneficiar tanto a los docentes de inglés como a los del resto de las asignaturas y a las autoridades competentes, realzando la calidad de la educación que particularmente ofrece la universidad.

5.7 Reflexión de los aprendizajes.

Al alcanzar el final de esta investigación, es importante reflexionar acerca de los conocimientos adquiridos durante este proceso y las situaciones que, a lo largo del mismo, fue posible observar.

Al retomar el problema de investigación planteado, fue posible detectar que una de las problemáticas principales que actualmente se viven entre los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, es la falta de una brújula objetiva que guíe las acciones de los docentes en la consecución de los objetivos institucionales.

Los profesores de inglés deben ser capaces de reflexionar acerca de su propia labor y mejorar aquellas acciones que deban ser modificadas positivamente; sin duda, un refugio ante esta situación se encuentra en los adecuados procesos de evaluación de su desempeño, puesto que se ofrecería información útil para llevar a cabo esta labor.

De la misma forma, fue posible observar en los docentes que participaron, una actitud positiva y propositiva ante la situación detectada, lo cual representa ya un avance

significativo en la disposición de dar un cambio efectivo hacia la mejora de los procesos de evaluación y, por lo tanto, de los propio profesores.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Integran este proyecto diversas perspectivas y elementos que se complementan en el sustento del subsistema de Universidades Politécnicas, las cuales, ofrecen desarrollar competencias específicas y preparación para la vida personal, profesional y laboral. En este punto, es necesario retomar la misión de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, la cual reza:

“Transformar el mundo a través de una educación superior de excelencia”.

Al formar parte de dicha universidad, este proyecto es, precisamente, el seguimiento a la misión institucional; es aportar un poco a transformar la realidad inmediata, ya que en cambiar lo particular radica el cambiar lo global.

Este proyecto es precisamente la forma en que, desde una de las academias con menor número de integrantes en la universidad, se pretende colaborar desde las propias posibilidades al mejoramiento de la calidad institucional, a la optimización de los procesos de evaluación, al progreso permanente de sus docentes y, como necesaria consecuencia, el perfeccionamiento continuo de sus estudiantes, en quienes recae la responsabilidad de la edificación de una sociedad mejor.

El fortalecimiento de los procesos de evaluación del desempeño del docente es pues, uno de los objetivos primordiales que esta investigación persigue, probablemente no por lo que en sí significa, sino por lo que representa, ya que la optimización de los dichos asuntos, representaría contar con docentes altamente preparados y dispuestos a seguir mejorando, compatibles con los ideales institucionales y departamentales y de alto sentido crítico.

Sería pues, el contar con profesores capacitados y dispuestos a responder a lo que su contexto les demande y con el objetivo único de analizar permanentemente su

labor dentro del aula para seguirla perfeccionando y así, ser capaz de ofrecer a sus estudiantes más y mejores oportunidades de aprendizaje.

Los motores principales que han dado impulso a la presente investigación son, por supuesto, los docentes de inglés, pero de igual forma, los estudiantes de la UPA, ya que todo esfuerzo del profesor por mejorar su propia labor y la de sus compañeros es, en primera y última instancia, por y para sus alumnos, puesto que es labor del docente y propósito de la institución, ofrecer una educación superior de excelencia.

El fortalecimiento de los procesos de evaluación con el fin de ofrecer a los estudiantes mejores oportunidades de aprendizaje de acuerdo con el enfoque de competencias, es cada vez más indispensable en la educación del país, ya que forma parte del sistema educativo.

Los jóvenes requieren encontrar en las aulas un por qué que los guíe en su proceso continuo de perfeccionamiento y crecimiento integral. A través del enfoque por competencias, la universidad pretende preparar a los profesionistas para contar con más herramientas y mejores oportunidades entre los colegas de otras instituciones educativas para enfrentar al mundo laboral.

Con lo anterior queda esclarecida la necesidad de implementación del presente proyecto ya que, al haber validado la hipótesis de investigación presentada, se puede afirmar que los docentes necesitan utilizar herramientas de mayor calidad que les permitan optimizar su labor en el aula.

Para finalizar esta investigación, se pone en evidencia el alcance que la aplicación de este proyecto podría tener, ya que no sólo concierne a los docentes de inglés de la UPA, sino a los profesores de otras asignaturas de la institución, a las autoridades de la misma, a sus estudiantes y a otros maestros del estado y del país.

La importancia de optimizar los procesos de evaluación del desempeño del docente es ahora plausible, ya que pone en evidencia la necesidad de mejorar las acciones que son llevadas a cabo siempre con la vista puesta en el perfeccionamiento continuo.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Fuentes impresas

Argudín, Y. (2005). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. México: Trillas.

Arias, B. (1995). *Evaluación de la actividad modelo local de Valladolid (programa Helios)*. España: Closas-Orcoyen S.L.

Ballester, M. (2005). *Evaluación como ayuda al aprendizaje*. España: Grao.

Barbier, J. (1990). *La evaluación en los procesos de formación*. España: Paidós.

Barrio, J. (2004). *Elementos de antropología pedagógica*. Madrid: Rialp.

Cabrera, K. (2006). *Currículo universitario basado en competencias*. Colombia: Uninorte.

Castorina, J. (2004). *Psicología, cultura y educación: perspectivas desde la obra de Vigotsky*. Argentina: OVEDUC.

Chadwick, C. (1990). *Evaluación formativa para el docente*. México: Paidós.

D'Agostino, G. (2007). *Aspectos teóricos de la evaluación educacional*. Costa Rica: EUNED.

Diccionario de las Ciencias de la Educación. (2001). México: Santillana.

Esteban, L. (1993). *La escuela de primeras letras según Juan Luis Vives: estudio, iconografía y textos*. España: Martín.

Gagné, R. (1987). *Las condiciones del aprendizaje*. Estados Unidos: McGraw Hill.

García, J. (1982). *Antropología filosófica contemporánea*. España: Anthropos.

García Hoz, V. (1997). *Tratado de Educación Personalizada*. España: Rialp, S.A.

Gelles, R. (2000). *Sociología con aplicaciones de habla hispana*. México: McGraw Hill.

Gimeno, J. (1998). *Poderes inestables en educación*. España: Morata.

Hoffman, J. (1999). *Evaluación y construcción del conocimiento*. Brasil: Mediacão.

Imbernón, F. (1993). *Reflexiones sobre la evaluación en el proceso de enseñanza – aprendizaje; de la medida a la evaluación*. España: Aula de innovación educativa.

Kerlinger, F. (2001). *Foundations of behavioral research*. Estados Unidos de América: Harcourt College Publishers.

López Arce, A. (2006). *El currículo en la educación superior: un enfoque posmoderno basado en competencias*. México: Cruz O. S.A.

MacDonald. (1935). *La teoría platónica del conocimiento*. España: Paidós.

Malhotra, A. (1997). *Culture and self*. Estados Unidos: Westview Press.

Martel, A. (2004). *La evaluación social e individual en la era de la educación a distancia en la globalización*. Canadá: Redie.

Martínez, E. (2001). *La evaluación informatizada en la educación física*. España: Paidotribo.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Magisterio Ediciones Especiales.

Morán, P. (1997). *Instrumentación didáctica*. México: Gernica.

Mutis, L. (2009). *El desempeño docente*. Colombia: Nariño.

Nueva Enciclopedia Pedagógica del Educador. (2000). México: Biblioteca Nacional.

Piaget, J. (1962). *La autonomía en la escuela*. Argentina: Losada.

Picado, F. (2001). *Didáctica general, una perspectiva integradora*. Costa Rica: Unviersidad Estatal a Distancia.

Pimienta, J. (2008). *Evaluación de los aprendizajes: un enfoque basado en competencias*. México: Prentice Hall.

Rojas, R. (2002). *Investigación social: teoría y praxis*. México: Plaza y Valdés.

Romero, L. (1991). *Metodología de la investigación en ciencias sociales*. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Roselló, D. (2008). *Diseño y evaluación de proyectos culturales*. España: Ariel.

Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.

Servin, J. (1998). *Entrevistas sobre educación*. México: Plaza y Valdés Editores.

Titone, R. (1981). *Metodología didáctica*. España: Rialp S.A.

Tyler, R. (1973). *Principios básicos del currículo*. Argentina: Troquel.

Universidad Europea de Madrid (2009). *Diccionario*. España: UEM.

UPA. (2006). *Reglamentos*. México: UPA.

Ursúa, N. (1993). *Cerebro y conocimiento: un enfoque evolucionista*. España: Del hombre.

Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente*. España: Narcea.

Villalobos, M. (2009). *Evaluación del aprendizaje basado en competencias*. México: Minos.

Zabala, A. (2007). *11 ideas clave: cómo aprender y enseñar competencias*. España: GRAÓ.

Zarzar, C. (2001). *La didáctica grupal*. México: Progreso.

Zarzar, C. (1995). *Temas de didáctica*. México: Progreso.

Fuentes electrónicas

(s.n.). (2011). *Definición de educación*. Recuperado en Junio de 2011 de: <http://definicion.de/evaluación>

Alcázar, L. (2009). *Didáctica crítica*. Recuperado en Julio de 2011 de: <http://www.slideshare.net/lowa2611/didactica-critica-1652832>

MEXTESOL. (2011). *Asociación Mexicana de Maestros de Inglés*. Recuperado en Julio de 2011 de: <http://www.mextesol.org.mx/>

TESOL. (2011). *Teachers of English to Students of Other Languages*. Recuperado en Julio de 2011 de: http://www.tesol.org/s_tesol/index.asp

SEP. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado en Julio de 2011 de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

SEP. *Coordinación de Universidades Politécnicas*. Recuperado en Julio de 2011. <http://politecnicas.sep.gob.mx/>

SEP. (2008). *Diario Oficial de la Federación; Acuerdo 444*. Recuperado en Junio de 2011 del sitio web de la Secretaría de Educación Pública: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWVpbnxpbmRlbGlnZW5jaWfzZW5hY2Npb258Z3g6MzVmZDlwNGFiYjRhNjczOQ>

SEP. (2008). *Diario Oficial de la Federación; Acuerdo 447*. Recuperado en Junio de 2011 del sitio web de la Secretaría de Educación Pública: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWVpbnxpbmRlbGlnZW5jaWFzZW5hY2Npb258Z3g6MjQ5ZDEwMzg3NzA3ZDFIOA>

SEP. (1997). *Ley de Educación del Estado de Aguascalientes*. Recuperado en Julio de 2001 de: http://www.snte.org.mx/pics/pages/snte_legislacion_base/e_ag.s.pdf

SEP. (2009). *Progress: programa estatal de inglés*. Recuperado en Julio de 2011 de <http://www.aguascalientes.gob.mx/transparencia/calidad/educacion/logros.aspx>

SEP. (2008). *Reforma Integral de la Educación Media Superior en México*. Recuperado en Julio de 2011 de: www.oei.es/pdfs/reforma_educacion_media_mexico.pdf

SEP. (2006). *Reglamentos UPA*. Recuperado en Agosto de 2011 de: <http://www.upa.edu.mx>

SEP. (2011). *Subsecretaría de Educación Superior; Direcciones Generales*. Recuperado en Junio de 2011 de <http://www.ses.sep.gob.mx>

SEP. (2011). *Subsecretaría de Educación Superior; Gobierno Federal*. Recuperado en Junio de 2011 de: http://www.ses.sep.gob.mx/wb/ses/universidades_politecnicas

Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Recuperado en Julio de 2011 de: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

ANEXOS

Anexo No. 1

Ponderaciones asignadas por nivel.

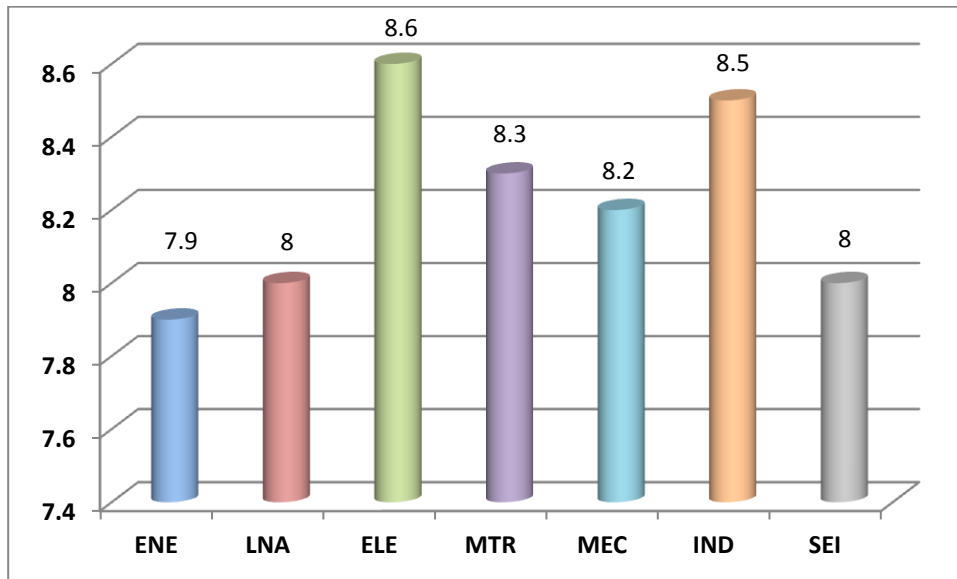
	Beginners 1 (Ing. Energías)	Beginners 2, Intermedios y Avanzados	TOEFL 1 y 2	Inglés técnico
Examen oral	30%	30%	30%	40%
Examen escrito	40%	40%	50%	40%
Proyectos	15%			
SAC (taller)	15%	15%	10%	20%
Tareas.		15%	10%	
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Anexo No. 2

Formato utilizado para las observaciones de clase.

Anexo No. 3

Calificaciones de inglés por carrera.



Fuente: Departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Junio de 2011.

Nomenclatura:

ELE: Ingeniería en Electrónica.

MTR: Ingeniería en Mecatrónica.

MEC: Ingeniería en Mecánica Automotriz.

IND: Ingeniería Industrial.

SEI: Ingeniería en Sistemas Estratégicos de Información.

LNA: Licenciatura en Negocios y Administración.

ENE: Ingeniería en Energías.

Anexo No. 4

Calificaciones de inglés por nivel.

BEGINNERS 1	IDI01A	9
-------------	--------	---

BEGINNERS 2	ELE02A	7.6		MTR02A	9.4		MEC02A	8.2
				MTR02B	8.6		MEC02B	8
				MTR02C	8.8		MEC02C	7.9
				MTR02D	9.2			
				MTR02E	7.5			
				MTR02F	8.6			

BEGINNERS 2	SEI02A	8.4		IND02A	8.8		LNA02A	8.4		ENE02A	7.9
	SEI02B	8		IND02B	8.8		LNA02B	7.6			
							LNA02C	7.9			
							LNA02D	7.5			

TOEFL 2	ELE08A	9.1	MTR08A	8.4	MEC08A	8.9	SEI08A	8.6	IND08A	9.4	LNA08A	7.9
			MTR08B	8.3	MEC08B	8			IND08B	7.9	LNA08C	8.8
			MTR08C	8.3	MEC08C	8.1					LNA08D	8.5

Anexo No. 5

Cuestionario utilizado para la obtención de información.

Este cuestionario está dirigido a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes y tiene como objetivo recabar información acerca de la realización de procesos de evaluación del desempeño de los docentes previamente mencionados, con el fin de elaborar el trabajo de tesis de la Maestría en Enseñanza Superior de la Universidad Panamericana, campus Bonaterra.

La aplicación del instrumento y el análisis de la información obtenida es responsabilidad de la Lic. Claudia Lara Luévano y es estrictamente confidencial, por lo que se te pide seleccionar las opciones que sinceramente se acerquen más a tu trabajo diario en la universidad. Se agradece de antemano tu cooperación y disponibilidad; por favor, no escribas tu nombre.

Edad: _____

Sexo: M F

Último grado de estudios acreditado: _____

Fecha de inicio de labores en la UPA (mes y año): _____

1. Durante mi estancia laboral en la Universidad Politécnica de Aguascalientes, he estado sometido a procesos periódicos de evaluación de mi desempeño dentro del aula.

- a) Sí.
- b) No.

2. El encargado de realizar los procesos de evaluación de mi desempeño dentro del aula es:

- a) El departamento de idiomas.
- b) El departamento de pedagogía.
- c) Ambos.
- d) Otro, ¿quién? _____

- 3. En los procesos de evaluación de mi desempeño dentro del aula, uno de los rubros que se consideran, es practicar con mis estudiantes las áreas de: (es posible seleccionar más de una opción).**
- a) Listening.
 - b) Speaking.
 - c) Reading.
 - d) Writing.
 - e) Todas las anteriores.
 - f) Ninguna.
- 4. Los aspectos didácticos que se consideran como parte de la evaluación de mi desempeño dentro del aula son: (es posible seleccionar más de una opción).**
- a) Uso del método de microenseñanza.
 - b) Teacher's talking time (TTT).
 - c) Student's talking time (STT).
 - d) Todos los anteriores.
 - e) Ninguno.
- 5. En la evaluación de mi desempeño dentro del aula, son considerados aspectos relacionados a mi nivel de conocimientos en el área en la que me especializo, así como la actualidad y pertinencia de la información que manejo en mis clases.**
- a) Totalmente cierto.
 - b) Solamente conocimientos del área de especialización.
 - c) Solamente actualización de la información.
 - d) Ninguno.
- 6. Se practica una evaluación anual de mi desempeño como docente.**
- a) Totalmente cierto.
 - b) Se ha practicado varias veces, aunque no año tras año.
 - c) Se ha practicado algunas veces.
 - d) Totalmente falso.
- 7. Se realizan exámenes periódicos que corroboren mi nivel de conocimientos y actualización en mi área de especialización.**
- a) Sí, cada cuatrimestre.
 - b) Sí, cada año.
 - c) Sí, cada dos años o más.
 - d) No se realizan.
- 8. Las observaciones de mis clases se realizan:**
- a) Una vez cada cuatrimestre.
 - b) Dos o más veces en cada cuatrimestre.
 - c) Cada año.
 - d) No se realizan.

9. Después de realizadas las observaciones de clase (en caso de su existencia), recibo la retroalimentación de dicho proceso:

- a) El mismo día.
- b) Menos de 7 días después.
- c) Más de 7 días después.
- d) Nunca.

10. Considerando una sesión de 50 minutos, las observaciones de las mismas duran:

- a) 50 minutos.
- b) Entre 40 y 49 minutos.
- c) Menos de 40 minutos.

11. El tiempo que duran las observaciones de clase es suficiente para demostrar los alcances de los métodos y técnicas que utilizo durante la sesión:

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) Moderadamente de acuerdo.
- c) Totalmente en desacuerdo.

12. Considerando una clase de 50 minutos, ¿cuánto deberían durar las observaciones de las mismas?

_____ minutos.

13. Los agentes que periódicamente evalúan mi desempeño dentro del aula son: (es posible seleccionar más de una opción).

- a) Autoevaluación.
- b) Mis estudiantes.
- c) Los otros profesores de la academia de idiomas.
- d) Mi jefe directo.
- e) El departamento de pedagogía.
- f) Agentes externos a la universidad.
- g) Todos los anteriores.
- h) Otros: _____

14. Los agentes que en mi opinión deberían evaluar periódicamente mi desempeño dentro del aula son: (es posible seleccionar más de una opción).

- a) Autoevaluación.
- b) Mis estudiantes.
- c) Los otros profesores de la academia de idiomas.
- d) Mi jefe directo.
- e) El departamento de pedagogía.
- f) Agentes externos a la universidad.
- g) Todos los anteriores.
- h) Otros: _____

15. Los aspectos de mi labor docente que están considerados como parte de la evaluación de mi desempeño dentro del aula son: (es posible considerar más de una opción).

- a) Facilitación del aprendizaje respecto al modelo de competencias.
- b) Trato maestro-alumno, alumno-maestro y alumno-alumno.
- c) Promoción de un ambiente de respeto en el aula.
- d) Uso del método de microenseñanza.
- e) Puntualidad al comenzar la sesión.
- f) Puntualidad al concluir la sesión.
- g) Uso de material didáctico.
- h) Uso de medios audiovisuales.
- i) Comunicación verbal y no verbal.
- j) Teacher's talking time (TTT).
- k) Student's talking time (STT).
- l) Llevar a cabo una práctica guiada al SAC.
- m) Todos los anteriores.
- n) Otros: _____

16. Los aspectos de mi labor docente que considero deberían ser parte de los rubros que evalúen mi desempeño en el aula son: (es posible seleccionar más de una opción).

- a) Facilitación del aprendizaje respecto al modelo de competencias.
- b) Trato maestro-alumno, alumno-maestro y alumno-alumno.
- c) Promoción de un ambiente de respeto en el aula.
- d) Uso del método de microenseñanza.
- e) Puntualidad al comenzar la sesión.
- f) Puntualidad al concluir la sesión.
- g) Uso de material didáctico.
- h) Uso de medios audiovisuales.
- i) Comunicación verbal y no verbal.
- j) Teacher's talking time (TTT).
- k) Student's talking time (STT).
- l) Llevar a cabo una práctica guiada al SAC.
- m) Todos los anteriores.
- n) Otros: _____

17. Como docente, el tipo de planeación que realizo es:

- a) Planeación cuatrimestral (cronograma).
- b) Planeación semanal (scheme of work).
- c) Planeación diaria.
- d) Todas.
- e) Ninguna.

18. Enumerando por orden de importancia en una escala del 1 al 7 los aspectos administrativos que considero relevantes a incluir en la evaluación de mi desempeño dentro del aula, siendo el 1 el más importante y el 7 el menos importante, son:

- ☐ Que se realice la planeación cuatrimestral.
- ☐ Que se realice la planeación semanal.
- ☐ Que se actualicen semanalmente las inasistencias en el sistema.
- ☐ Que se actualicen las calificaciones por parcial en el sistema.
- ☐ Asistencia a juntas quincenales de academia.
- ☐ Que el docente porte la credencial de la universidad en un lugar visible.
- ☐ Que el docente cumpla y haga cumplir las normas de vestimenta y cuidado de las instalaciones de la universidad.

19. Los aspectos docentes, administrativos o didácticos que considero deberían incluirse en un adecuado proceso de evaluación de mi desempeño como docente de inglés dentro del aula son:

20. El proceso de evaluación de mi desempeño dentro del aula que la UPA realiza es completo, útil y adecuado a mis necesidades como docente de inglés a nivel superior.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) Moderadamente de acuerdo.
- c) Totalmente en desacuerdo.

¿Por qué? _____

21. La retroalimentación que recibo proveniente de los procesos de evaluación de mi desempeño dentro del aula es objetiva y útil para mejorar mi labor como docente.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) Moderadamente de acuerdo.
- c) Totalmente en desacuerdo.

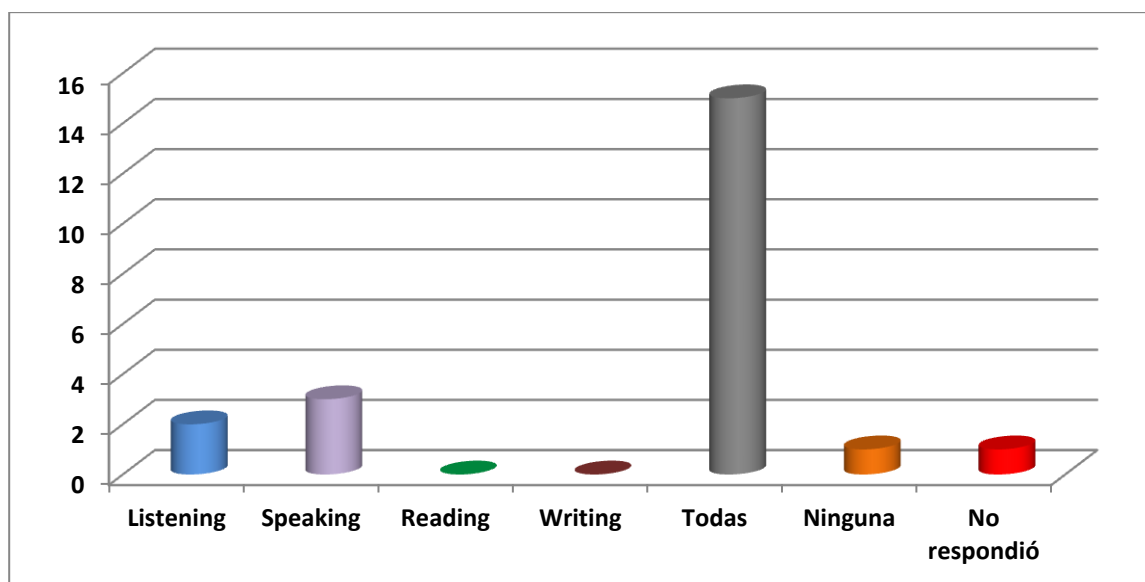
¿Por qué? _____

Anexo No. 6

Gráficas representativas de los resultados obtenidos.

Gráfica 12; pregunta 3

En los procesos de evaluación de mi desempeño dentro del aula, uno de los rubros que se consideran, es practicar con mis estudiantes las áreas de: (es posible seleccionar más de una opción)



Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

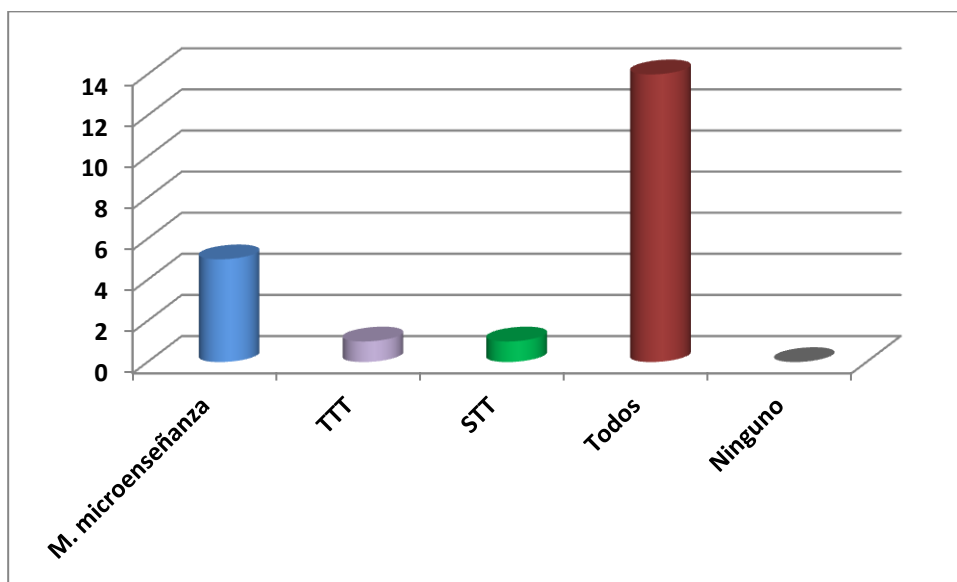
A la presente cuestión, el 68% de los docentes afirma que, dentro de la evaluación de su desempeño se considera practicar con los estudiantes todas las áreas presentadas, mientras que el 14% sólo reconoce la parte de speaking y el 9% la de listening.

En este punto cabe resaltar el 4.5% de los docentes que no respondió y el otro 4.5% que eligió la opción *ninguna*; del mismo modo, es importante subrayar que las áreas de reading y writing no fueron elegidas, lo cual representa las diferencias con las que los docentes son

evaluados, puesto que a cada individuo, el proceso se le presenta de formas y perspectivas distintas sin que exista estandarización.

Gráfica 13; pregunta 4

Los aspectos didácticos que se consideran como parte de la evaluación de mi desempeño dentro del aula son: (es posible seleccionar más de una opción)



Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

El 67% de los docentes concuerdan en que todos los aspectos mencionados se consideran como parte de la evaluación de su desempeño que se realiza en la universidad; otro 24% afirma que, de todas las opciones presentadas, la única que forma parte de los procesos mencionados es el uso del método de microenseñanza, mientras que un coincidente 4.5%, se expresa a favor del TTT y el STT respectivamente. Además de las opciones existentes, los docentes propusieron:

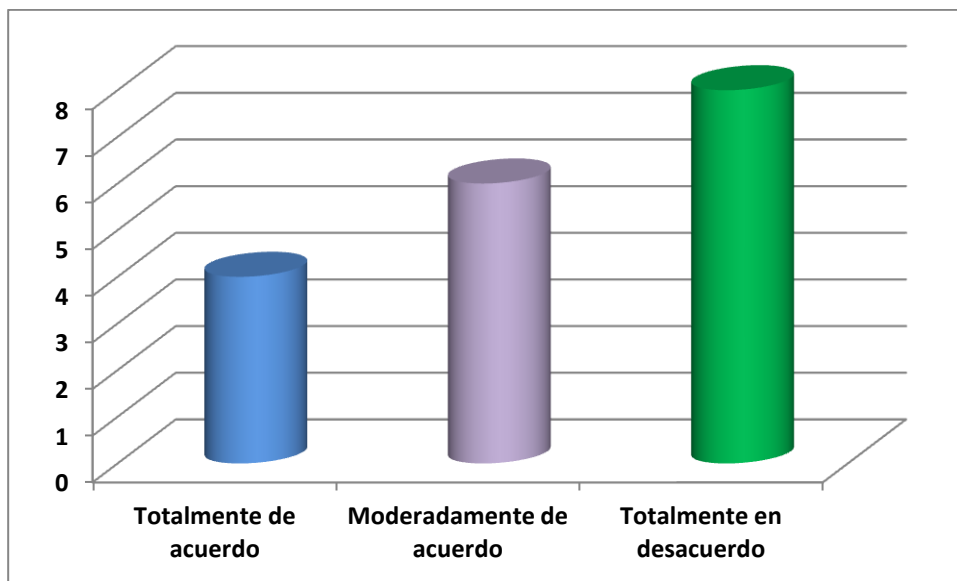
- Uso del método comunicativo.
- Uso del método de enseñanza por competencias.

Cabe resaltar que, aunque la mayoría de los docentes considera que todos los aspectos mencionados se consideran parte de su evaluación, algunos discrepan afirmando que

únicamente se toma en cuenta una de las opciones presentadas, representando así un proceso de valoración del desempeño incompleto.

Gráfica 14; pregunta 11

El tiempo que duran las observaciones de clase es suficiente para demostrar los alcances de los métodos y técnicas que utilizo durante la sesión:



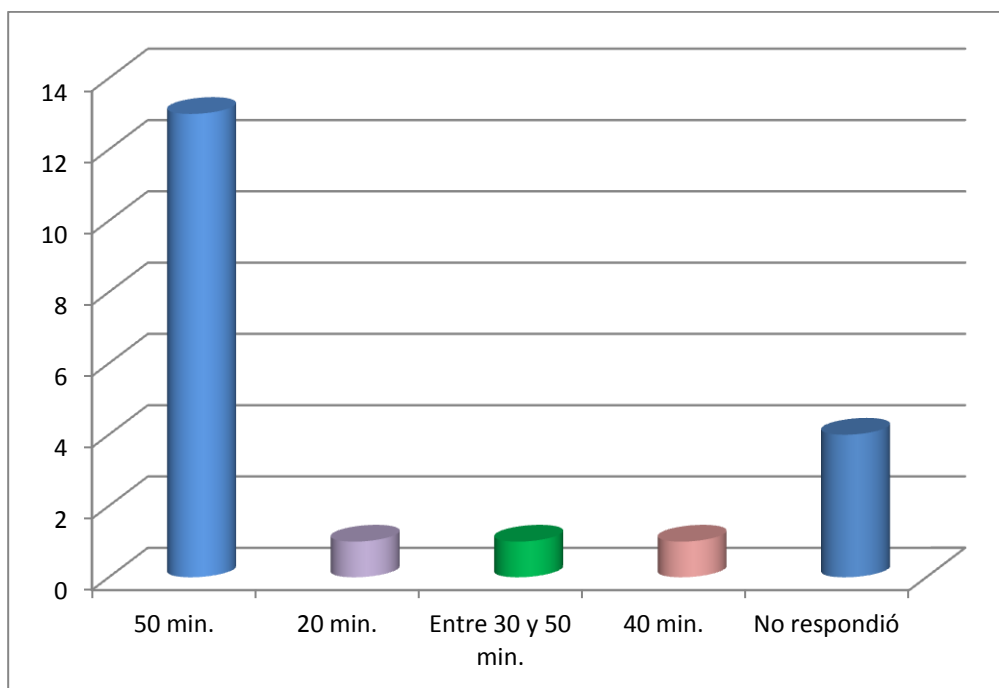
Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

Los resultados numéricos muestran un 22% totalmente de acuerdo con la afirmación presentada, un 33% moderadamente de acuerdo y otro 45% en total desacuerdo.

Lo anterior puede interpretarse como una marcada discrepancia en las opiniones de los docentes; se observa que no se ha dado una unificación de conceptos y cada profesor considera subjetivamente lo que observa o ha vivido respecto a los procesos de evaluación de su desempeño.

Gráfica 15; pregunta 12

Considerando una clase de 50 minutos, ¿cuánto deberían durar las observaciones de las mismas?



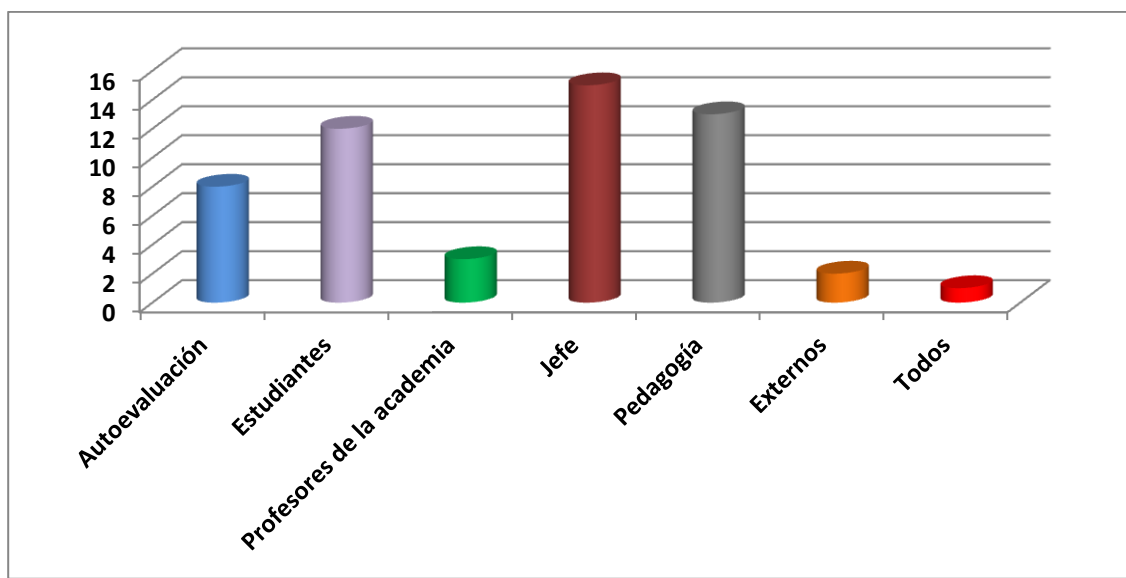
Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

A la presente cuestión, el 65% de los docentes se expresaron a favor de que las observaciones de clase duren 50 minutos, mientras que otro 15% dividió uniformemente sus opiniones coincidiendo entre los 20, 30 a 50 y 40 respectivamente, mientras que un alarmante 20% no respondió.

En este punto es importante recalcar que un porcentaje alto de los docentes se reservó el derecho a opinar, lo cual resulta preocupante, puesto que el hecho de no dar a conocer su punto de vista puede interpretarse como un desconocimiento de los procesos de evaluación de los que forman parte ó en los que probablemente no están incluidos.

Gráfica 16; pregunta 14

Los agentes que en mi opinión deberían evaluar periódicamente mi desempeño dentro del aula son: (es posible seleccionar más de una opción)



Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

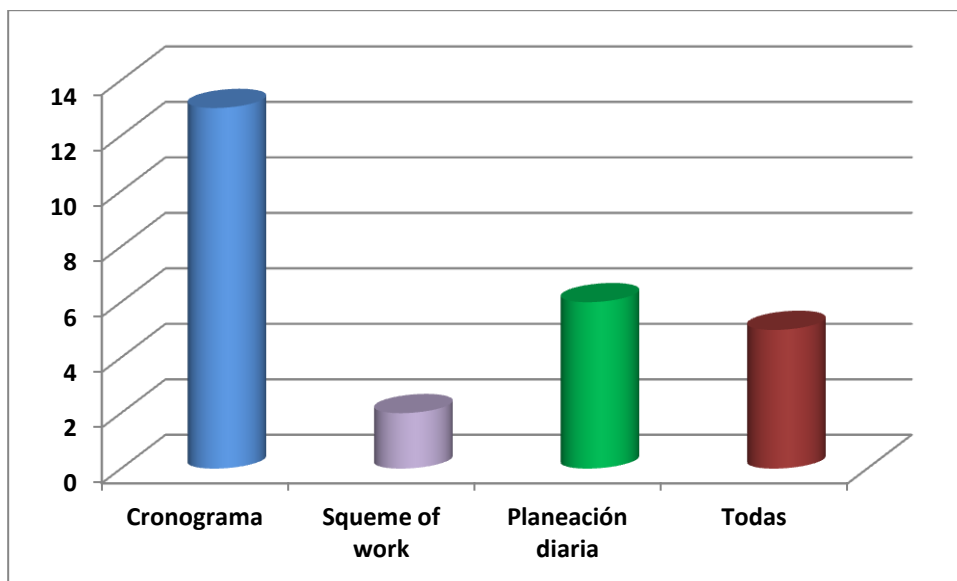
El 15% respondió que debería realizarse una autoevaluación con respecto a su labor en el aula; un 12% se expresó a favor de una valoración por parte de los estudiantes, mientras que el 6% se dijo en coincidencia con la coevaluación; un 28% el jefe directo y un 24% el departamento de pedagogía; el 3% y 2% se inclinaron hacia agentes externos y hacia todos los anteriores respectivamente.

La mayoría de los docentes coincidieron con que los agentes que deberían ser los responsables de llevar a cabo los procesos de evaluación son los estudiantes, el jefe directo y el departamento de pedagogía, quienes son los que en realidad se encargan de dichos procedimientos; sin embargo, no consideran tan importante el resto de las opciones presentadas, lo cual representa una discrepancia con la normativa de la universidad, puesto

que en ella se especifica una base en el modelo 360, el cual incluye la valoración desde todas las perspectivas mencionadas.

Gráfica 17; pregunta 17

Como docente, el tipo de planeación que realizo es:



Fuente: Encuesta aplicada a los profesores de inglés del departamento de idiomas de la Universidad Politécnica de Aguascalientes. Octubre de 2011.

Esta cuestión está relacionada con la labor administrativa y de gestión que realizan los docentes encuestados.

El 50% de los docentes afirma realizar una planeación cuatrimestral; otro 8% la semanal y el 22% una diaria. El 20% restante acepta llevar a cabo todas las anteriores.

Claramente puede observarse que no existe una estandarización de los procesos de planeación de sesión que los docentes realizan, puesto que cada uno lo lleva a cabo respecto a su estilo propio sin que se dé una unificación.

Pregunta 19

En el cuestionario aplicado, la presente se planteó como una cuestión que debía ser respondida con una opinión personal, razón por la cual no se presenta una gráfica, sino las impresiones textuales de los docentes.

Los aspectos docentes, administrativos o didácticos que considero deberían incluirse en un adecuado proceso de evaluación de mi desempeño como docente de inglés dentro del aula son:

- Los relacionados a mi nivel de conocimientos en el área en que me especializo y si son adecuados a la clase en la que me encuentro.
- Considero que como docente se debe cumplir con aspectos que se evalúan en lo administrativo, sin embargo creo que las observaciones de clase son primordiales y que se deberían hacer frecuentemente, para llevar un verdadero orden e idea de la forma en que se está dando el curso y así sugerir mejoras.
- Hacer evaluaciones en clase, pero al encontrar un área de oportunidad o mejora darle seguimiento para que el nivel de la clase mejore y por consiguiente el maestro también.
- La habilidad para lograr que los alumnos adquieran más fluidez y habilidad comunicacional en el idioma.
- Observación de clase enfocada en ESL; tomar en cuenta cursos de actualización docente y/o didáctico; evaluación de conocimientos en el área de especialización.
- Sentido de pertenencia a la universidad; antigüedad; preparación académica.

- Una evaluación más frecuente, ya que en una sola observación no se pueden evaluar objetivamente los aspectos necesarios.
- Más que nada un proceso de certificación como docentes de un segundo idioma y no sólo dirigido a estudiantes sino también al sector industrial – social.
- Puntualidad y dedicación; conocimiento de los temas; uso de estrategias de enseñanza.
- El dominio del inglés.
- Apariencia, profesionalismo, material didáctico que se emplea para la clase, respeto a la clase maestro – alumno y alumno – maestro.
- Evaluación cuatrimestral y semanal; uso de material didáctico y visual en clase.
- Material didáctico y cumplimiento del programa.
- Revisar si las técnicas de enseñanza son aplicables a cualquier tipo de aprendizajes; si se utilizan estrategias que sean aptas y benéficas para todos.
- Creo que los aspectos que se han evaluado hasta hoy son correctos. Tal vez un enfoque más específico hacia el uso del lenguaje corporal, el uso de los patrones de interacción y el uso de la voz deberían ser más atendidos.
- El desempeño del profesor incluye muchas cosas y todas deberían ser tomadas en cuenta; su “expertise” en la materia, su actitud en clase, el ambiente en sus clases (pro-learning). Eficiencia al cumplir procesos administrativos, entre otros.