

De acuerdo con la LEY FEDERAL DEL DERECHO DE AUTOR  
Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 1996,  
México.

## Capítulo II De la Limitación a los Derechos Patrimoniales

### Artículo 148.-

*Las obras literarias y artísticas ya divulgadas podrán utilizarse, siempre que no se afecte la explotación normal de la obra, sin autorización del titular del derecho patrimonial y sin remuneración, citando invariablemente la fuente y sin alterar la obra, sólo en los siguientes casos:*

I. Cita de textos, siempre que la cantidad tomada no pueda considerarse como una reproducción simulada y sustancial del contenido de la obra;

II. Reproducción de artículos, fotografías, ilustraciones y comentarios referentes a acontecimientos de actualidad, publicados por la prensa o difundidos por la radio o la televisión, o cualquier otro medio de difusión, si esto no hubiere sido expresamente prohibido por el titular del derecho;

III. Reproducción de partes de la obra, para la crítica e investigación científica, literaria o artística;

IV. *Reproducción por una sola vez, y en un sólo ejemplar, de una obra literaria o artística, para uso personal y privado de quien la hace y sin fines de lucro. Las personas morales no podrán valerse de lo dispuesto en esta fracción salvo que se trate de una institución educativa, de investigación, o que no esté dedicada a actividades mercantiles;*

V. *Reproducción de una sola copia, por parte de un archivo o biblioteca, por razones de seguridad y preservación, y que se encuentre agotada, descatalogada y en peligro de desaparecer.*

Si usted es el autor de la obra y no desea que sea visualizada a través de este medio, favor de notificarlo por escrito a:

Universidad Autónoma de Nayarit. Dirección de Desarrollo Bibliotecario. Edificio de la Biblioteca Magna. Ciudad de la Cultura Amado Nervo s/n. Col. Los Fresnos. CP. 63190. Tepic, Nayarit.

O bien vía correo electrónico a: [ddb@uan.edu.mx](mailto:ddb@uan.edu.mx)

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT**

**ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**



**T E S I S**

**EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y PRÁCTICAS DE LOS  
ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS RELACIONADOS CON EL MODELO DE  
COMPETENCIAS PROFESIONALES INTEGRADAS DE LAS CARRERAS  
ADMINISTRATIVO-ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD GUADALAJARA  
LAMAR**

**El caso de los ciclos escolares:  
2008 A y 2008 B.**

**Que presenta:**

**ELENA GUILLERMINA SEIFERT GARCIA**

**Para obtener el grado de Maestría en Educación Superior**

**Tepic, Nayarit; enero de 2011.**

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT**

**ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**



**T E S I S**

**EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y PRÁCTICAS DE LOS  
ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS RELACIONADOS CON EL MODELO DE  
COMPETENCIAS PROFESIONALES INTEGRADAS DE LAS CARRERAS  
ADMINISTRATIVO-ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD GUADALAJARA  
LAMAR**

**El caso de los ciclos escolares:  
2008 A y 2008 B.**

**Que presenta:**

**ELENA GUILLERMINA SEIFERT GARCIA**

**Para obtener el grado de Maestría en Educación Superior**

**Director de tesis: DR. RENÉ CRISTÓBAL CRÓCKER SAGASTUME**

**Tepic, Nayarit, enero de 2011.**

## DEDICATORIA

Con el más profundo respeto me permito dedicar el presente trabajo de investigación a las Universidades:

**AUTONOMA DE NAYARIT**, en especial al Rector el M. C. Omar Wicab Gutiérrez, por su y apoyo y apertura para establecer los vinculos que me brindaron la oportunidad de cursar la **Maestría en Educación Superior**.

**GUADALAJARA LAMAR**, encabezada por el Lic. Ricardo Ramirez Angulo, por la visión al gestionar la solicitud para que se impartiera la Maestría en sus instalaciones, y por las facilidades que me brindo para superarme en el ámbito académico.

## **AGRADECIMIENTOS:**

A Dios nuestro señor, por el don de esta vida plena de momentos y oportunidades que me permitieron creer y crecer en su amor y en todo cuanto me rodea.

A mis padres, por haber sido durante muchos años mis más grandes apoyos plenos de fortaleza, entusiasmo y desinterés; porque me enseñaron a caminar siempre en busca de nuevos proyectos.

A mis tres hijas y mis tres nietos porque sin su presencia la vida no tendría tantos motivos de búsqueda, de lucha, de fe y de felicidades alcanzadas.

A mi esposo por su apoyo y comprensión en mi realización personal.

Al doctor René Crocker Sagástume por su asesoría para realizar la presente investigación.

A Admed Barrera Aguilar, por su esfuerzo de siempre mantenerme informada con todo lo referente a mi tesis.

A mis lectoras las M.C. Elva Anzaldo Velázquez y Gomeilia Borrego Gutiérrez por su apoyo para lograr mi objetivo.

## RESUMEN

Esta investigación se realizó para identificar que tanto los conocen los profesores, cuál es su actitud a ser evaluados y cómo ponen en práctica el Modelo de Evaluación de Competencias Integradas adoptado por la Universidad Guadalajara Lamar, se llevó a cabo en la ciudad de Guadalajara, Jalisco en el periodo escolar 2008 A y 2008 B a los académicos en el Campus Hidalgo 1, del área de Ciencias Económico Administrativas.

El estudio se realizó con una visión interparadigmática utilizando las metodologías cuantitativas y cualitativas, en los que la parte teórica trata de la "Teoría de la Gestión Integrada de la Competencia Profesional". Para realizar la investigación de la tesis se utilizó una combinación de técnicas; una herramienta para la medición fue un cuestionario y por otra parte una entrevista semiestructurada.

La recogida de información se llevó a cabo en dos etapas:

Los primeros 35 cuestionarios de corte cuantitativo de prueba CAP en escala de Likert se aplicaron a los profesores. El objetivo: saber que tanto conocen sobre el modelo de evaluación institucional, las actitudes sobre el proceso, y como aplica el Modelo de Competencias Profesionales Integradas en su práctica profesional.

En la segunda etapa se realizaron 5 entrevistas semiestructuradas de corte cualitativo, las cuales respondieron los 4 coordinadores de las licenciaturas, de administración, contaduría pública, mercadotecnia y negocios

internacionales y 1 el secretario académico del campus, cuyo objetivo fue analizar si ellos conocen el Modelo de Competencias, como aplican al docente la evaluación a su competencia y la importancia que le dan a dicha evaluación, ya que los resultados de la investigación implica la perspectiva del sector educativo de la institución con respecto a la competencia del profesor.

El trabajo finaliza con un informe que recoge algunas reflexiones sobre evaluación a que son sujetos los profesores, asimismo de los administrativos que cubren los roles de evaluadores.

## ABSTRACT

This investigation was realized to identify that so much the teachers know them, which is his attitude to being evaluated and how they put into practice the Model of Evaluation of Integrated Competitions adopted as the University Guadalajara Lamar, it was carried out in the city of Guadalajara, Straw hat in the school period 2008 To and 2008 B to the academicians in the Gentlemanly Campus 1, of the area of Sciences Economically Administrative officers.

The study was realized by an interparadigmatic vision using the quantitative and qualitative methodologies, in that the theoretical part treats of the " Theory of the Integrated Management of the Professional Competition ". To realize the investigation of the thesis a combination of technologies was in use; a tool for the measurement was a questionnaire and on the other hand a semistructured interview.

The withdrawal of information was carried out in two stages:

The first 35 questionnaires of quantitative cut of test CAP in Likert's scale were applied to the teachers. The aim: to know that so much they know on the model of institutional evaluation, the attitudes on the process, and since there applies the Model of Professional Competitions Integrated to his professional practice.

In the second stage there were realized 5 interviews semi-structured of qualitative cut, which answered the 4 you will coordinate of the masters, of administration, public accountancy, marketing and international business and

1 to the academic secretary of the campus, which aim was to see if they know the *Model of Competitions*, since they apply the evaluation to the teacher to his competition and the importance that they give him to the above mentioned evaluation, since the results of the investigation it implies the perspective of the educational sector of the institution with regard to the competition of the teacher.

The paper concludes with a report containing some reflections on evaluation that are subject teachers, clerks also covering the roles of evaluators.

## PREFACIO

Esta investigación se realiza para identificar que tanto conocen los docentes, cual es su actitud y como llevan a la práctica el modelo de evaluación de las competencias profesionales integradas adoptado por la Universidad Guadalajara Lamar, fue realizada en la ciudad de Guadalajara, Jalisco en los períodos escolares 2008 A y 2008 B a los docentes de las licenciaturas del área económico administrativas campus Hidalgo 1.

El estudio se desarrolló con una visión interparadigmática utilizando metodologías cuantitativa y cualitativa; en el cual la parte teórica se abordó la **“Teoría de Competencias profesionales integradas”** para explicar como influye en el docente Lamar la evaluación institucional relativa a sus competencias. En la parte metodológica, se empleó para realizar la presente tesis una combinación de metodologías utilizando como herramienta para su medición un cuestionario y una entrevista semiestructurada.

La recogida de información se llevó a cabo en dos momentos: en el **primero** se aplicaron 35 cuestionarios de corte cuantitativo a los docentes; Prueba CAP en escala de Likert. El objetivo: Saber acerca del conocimiento que tiene el docente acerca del modelo institucional de evaluación, como es aplicado y sus actitudes relativas a su proceso. En el **segundo**, se realizaron 5 entrevistas semiestructuradas de corte cualitativo a los cuadros directivos del campus. El objetivo: Saber acerca del conocimiento que tienen del modelo de evaluación, la forma de cómo es aplicado a los docentes y la importancia de su aplicación.

Los resultados de la investigación involucran la perspectiva del sector

educativo de la institución con respecto a las competencias y el perfil que se requiere de un docente Lamar.

El producto obtenido en este estudio es la formulación de propuestas que coadyuven a desarrollar un perfil profesional de sus docentes que sea acorde al modelo institucional.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VII
PREFACIO	IX
ÍNDICE	XI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	3
1.1 Antecedentes del objeto de estudio	3
1.2 Delimitación del objeto de estudio	6
1.3 Contexto histórico internacional de las competencias	7
1.4 Dimensión de evaluación de la evaluación	9
1.5 La experiencia en México	10
1.6 La experiencia en la Universidad Guadalajara Lamar	12
1.6.1 Filosofía educativa de la Universidad Guadalajara Lamar	14
1.6.2 Modelo educativo	15
1.7 Planteamiento de problema	19
1.8 Objetivos	22
1.8.1 Objetivo general	22
1.8.2 Objetivos específicos	23
1.8.3 Preguntas de investigación	23

<b>CAPITULO 2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>24</b>
2.1 Fundamentación de la investigación .....	24
2.2 Procesos de las representaciones sociales.....	24
2.2.1 La objetivización social en la representación.....	25
2.2.2 El anclaje: La representación en lo social.....	26
2.2.3 Campos de investigación de las representaciones sociales.....	30
<b>CAPITULO 3. SUSTENTACIÓN TEÓRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>35</b>
3.1 Etimología de competencias.....	35
3.2 Inicios de la competencias.....	38
3.3 Definiciones de competencias.....	37
3.3.1 Teoría sobre el modelo de evaluación de competencias profesionales integradas.....	38
3.3.2 Aportes sobre evaluación al modelo de competencias profesionales Integradas.....	39
3.4 Teorías de competencias.....	41
3.4.1 Competencias en la educación.....	42
3.4.2 Perspectiva de la UNESCO.....	43
3.4.3 Perspectiva de la ANUIES.....	44
3.5 Teorías de evaluación de desempeño.....	45
3.6 Teorías del conocimiento.....	47
3.7 Teorías de actitud.....	48
3.8 Teorías de prácticas.....	51
<b>CAPITULO 4. MÉTODO DEL TRABAJO</b>	<b>83</b>
4.1 Metodología.....	53
4.2 Tipo de estudio.....	53
4.3 Método de trabajo.....	53

4.3.1 Instrumentos de investigación.....	54
4.3.2 Recogida de información.....	55
4.4 Universo de trabajo y muestra.....	56
4.5 Unidad de observación.....	57
4.6 Unidad de análisis.....	57
<b>CAPITULO 5. RESULTADOS</b>	<b>58</b>
5.1 Resultado cuantitativos.....	58
5.1.1 Tablas y gráficas.....	59
5.1.2 Análisis de datos cuantitativos .....	84
5.1.2.1 Datos generales.....	84
5.1.2.2 Conocimientos.....	84
5.1.2.3 Actitudes.....	85
5.1.2.4 Prácticas.....	85
5.2 Resultados cualitativos.....	86
5.2.1 Unidades de análisis de la entrevista semiestructurada.....	86
5.2.2 Conocimientos de los administrativos sobre el modelo de evaluación de competencias profesionales integradas.....	87
5.2.3 Actitudes de los administrativos sobre el modelo de evaluación de competencias profesionales que aplican a los docentes.....	101
5.2.4 Como aplican en la práctica el modelo de evaluación de competencias profesionales .....	105
5.3 Resumen de entrevista semiestructurada.....	112
<b>CAPITULO 6. PROPUESTAS PARA LA TRANSFORMACION</b>	<b>115</b>
6.1 Propuestas.....	115
6.2 Recomendaciones para la administración académica.....	118

CONCLUSIONES.....117

ACERVOS BIBLIOGRÁFICOS.....120

#### ANEXOS

Anexo A Instrumento para presentar currículum vitae de académicos

Anexo B Forma 4

Anexo C Forma 4-A

Anexo D Forma 8

Anexo E Herramienta metodológica aplicada al secretario académico y coordinadores.

Anexo F Cuestionario aplicado a docentes.

## INTRODUCCIÓN

El Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas cuenta actualmente con cincuenta y cinco académicos cuyo objetivo es tener una perspectiva clara al conocer y llevar a la práctica los elementos que componen la evaluación de su desempeño en los espacios académicos, la planeación de sus actividades, prácticas en los espacios adecuados y participación en la vida académica así como en los programas de formación docente y actualización disciplinar.

Bajo estos argumentos se analiza a los docentes sobre la actitud que les representa el que la Universidad Guadalajara Lamar los valore y cuales son sus conocimientos acerca de la Evaluación de Competencias Profesionales, como una manera de participación en el esquema moderno de apoyar a la capacitación de los recursos humanos que demanda el sector productivo, el cual servirá de vínculo práctico y efectivo con las empresas en el campo laboral.

El tener una visión clara de que tanto conocen acerca de las evaluaciones de su desempeño profesional, hará que muestren su dominio de los conocimientos dentro del aula y prioricen los saberes teóricos, prácticos y metodológicos que el alumno debe dominar, así como planear soluciones durante el ciclo escolar, y contribuir a la formación integral de los hombres y mujeres universitarios a fin de garantizar su pleno desarrollo personal y laboral en cualquier esfera de su vida social, y a la formación de la conciencia social de superación y promoción de los docentes y de la universidad.

Conocer las competencias de los docentes así como dar mayor prestigio a la Universidad con la mejora continua de procesos de calidad que contribuyan a la formación integral de las personas y lograr su competitividad profesional, que permita a nuestros egresados insertarse con éxito y excelencia en los mercados laborales y sociales.

El conocer con mayor precisión su situación y evidenciar la competencia que deben demostrar los docentes, así como generar y acumular capital intelectual que lleven a la práctica el perfil definido por competencias profesionales integradas, le da mayor prestigio a la universidad.

Concretizando, lo que se pretende evaluar de los académicos, es que tanto conocen del modelo de evaluación a que son sujetos, cual es su actitud a ser evaluados, y si en su práctica docente llevan a cabo el Modelo de Competencias Profesionales Integradas, que es el adoptado por la Universidad Guadalajara Lamar.

Asimismo si los administrativos que forman parte de la evaluación de los académicos, conocen el modelo institucional, la importancia que le dan a valorar a los docentes y como lo realizan en la práctica.

# CAPÍTULO 1

## DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE N



SISTEMA DE BIBLIOTE.

### 1.1 Antecedentes del objeto de estudio

El académico de la Universidad Guadalajara Lamar, desde su ingreso posee título profesional y cédulas de ejercicio y debe demostrar competencia profesional y académica en el campo disciplinar para el que es seleccionado de acuerdo al perfil definido por la Dirección General, la mayoría ya cuenta con experiencia pedagógica por la práctica al haber impartido cursos en otras universidades.

Al mismo tiempo muestra equilibrio en sus funciones de personalidad: valores ético-profesionales universitarios universales y el compromiso de respetar las leyes, reglamentos y autoridades de la Institución.

La institución se preocupa por capacitar a la planta docente con diplomados de Competencias Docentes, Desarrollo Humano, Tutorías y Gestión para la Calidad Educativa.

La Universidad Guadalajara Lamar, que preocupada por los obstáculos y/o limitantes que pudieran enfrentar sus egresados al insertarse al mercado laboral por ejemplo una alta demografía, que genera una fuerte competencia profesional; este hecho social motivó a la Universidad Guadalajara Lamar a dar el paso inicial al crear su propio Modelo Educativo "Competencias Profesionales Integradas", en el que ha involucrado tanto a los alumnos, profesores, y administrativos, que inició la caminata del cambio, en ciclo escolar 2005-B.

UGL, de acuerdo a las demandas del entorno laboral y social y la innovación educativa sustentada en la tecnología instruccional, sin menoscabo de la libertad de cátedra que asiste a los académicos.

Es importante considerar que los académicos, presentan un fuerte compromiso a partir de sus conocimientos teóricos-prácticos relacionados con su profesión, más el área disciplinar y la unidad de aprendizaje a trabajar. Al estar con los estudiantes en el aula y transmitir sus conocimientos deben integrarse en la búsqueda de escenarios reales para aplicar la teoría metodológica y valores definidos en su Unidad de Aprendizaje.

El interés del presente estudio es analizar a los académicos respecto a sus conocimientos, actitudes y prácticas sobre el Modelo de Evaluación de Competencias Profesionales Integradas.

Shön (1997, pp.167,168) Sostuvo " que los mejores profesionales son aquellos cuya inteligencia y sabiduría van mucho más allá de lo que pueden expresar con palabras, entre la descripción de la tarea a realizar y el conocimiento producido en la acción, existe un vacío que sólo puede cubrirse con la reflexión sobre la acción". Lo importante no es tener más conocimientos, sino el uso que hacemos de los mismos, "No es qué tanto sabes, sino lo que sabes hacer con lo que sabes". Es decir, que las competencias no sólo trabajan sobre la base del saber teórico, además se avocan al saber práctico, técnico, metodológico y social, a través del desarrollo de habilidades, conocimientos, actitudes y valores.

En relación con conocimientos, actitudes y prácticas, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo, el docente debe prever que estrategias didácticas son las más convenientes para el desarrollo

de los contenidos y de las competencias profesionales.

Es conveniente que, para hacer la planeación de una materia el docente se cuestionara acerca de: **¿"Cómo contribuye mi asignatura al logro de las competencias profesionales y de las específicas?, ¿Qué competencias estoy logrando con los contenidos que incluye mi asignatura?, o para el logro de las competencias que me propongo, ¿Qué contenidos, dinámicas de aula y formas de evaluación son las adecuadas?"**

El enfoque por competencias, representa retos importantes para la docencia y el docente, y su práctica, en virtud de que implica el rompimiento con modelos, formas de ser, pensar y sentir desde una racionalidad en la que se concibe que la función de la escuela es enseñar (acumular saber), para reproducir formas de vida, cultura e ideología.

Jodelet.(1993 p..36) coincide con esta idea cuando define las representaciones sociales como : "Una forma de conocimiento socialmente elaborado y compartido, orientado hacia la práctica y que concurre a la construcción de una realidad común a un conjunto social".

Lo social se puede interpretar de varias maneras, por medio del contexto concreto en que se sitúan las personas, por la comunicación que se establece entre ellas, y por los marcos de aprehensión de valores, culturas, códigos e ideologías relacionadas con el contexto social en que se encuentran inmersos.

Se considera que en algunos docentes siguen muy arraigadas las prácticas tradicionales de enseñanza, y su actitud al cambio es el rechazo a las propuestas del modelo institucional, y pocos los que realmente se postulan por prácticas docentes sustentados en los nuevos paradigmas educativos, en la que existe congruencia entre el discurso y la práctica.

Pero no todo lo tradicional es tan malo que se desecha por completo, algo que es importante y altamente rescatable es la memorización de datos relevantes como las normas y las leyes.

En la experiencia de aprender haciendo los estudiantes aprenden mediante la práctica de hacer o ejecutar reflexivamente aquello en lo que buscan convertirse en expertos y se les ayuda a hacerlo así gracias a la mediación que ejercen sobre ellos los docentes.

La competencia profesional es el resultado de la integración, de un conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados.

En esta propuesta se tiene la expectativa de que el trabajo de los profesores contribuya a que el estudiantado adquiera las competencias expresadas en el perfil de egreso escolar. El perfil docente, constituido por un conjunto de competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes, se pone en juego con la intención de generar ambientes de aprendizaje para que los estudiantes, a su vez, desplieguen las competencias formuladas en el perfil de egreso.

El docente mismo al finalizar un semestre, analiza sus fortalezas y debilidades, mejorando su práctica docente y mostrando ser más competente día a día.

## **1.2 Delimitación del objeto de estudio**

El objeto de estudio de la presente investigación es analizar los conocimientos, actitudes y prácticas, de los académicos y personal administrativo-académico

que laboran en las licenciaturas del área económico administrativas, ofrecidas en la Universidad Guadalajara Lamar, en el Campus denominado como Hidalgo I, con respecto su evaluación sobre el Modelo de Competencias Profesionales, la el cual cuenta con 4 licenciaturas: Lic. En Administración de Empresas, Contaduría Publica, Mercadotecnia, Negocios Internacionales. En este Campus se trabajo con un total de 35 docentes, 4 administrativos coordinadores de las licenciaturas arriba mencionadas, y 1 al secretario académico, se encuentra ubicado entre las calles de Miguel Hidalgo I. Costilla No. 1540 en el cruce de Marsella, CP. 44100, Colonia Americana, en la ciudad de Guadalajara Jalisco.

Los académicos -sujetos de investigación- fueron 35 cuestionados, los cuales se eligieron como una muestra representativa no aleatoria, laboraron en el módulo denominado: Hidalgo I, en los ciclos escolares 2008 A y 2008 B.

Las unidades de análisis en ellos son: Edad, género, academia a la que pertenece, número de materias que imparte, tiempo laborando en la institución, conocimientos del modelo institucional, actitud sobre su evaluación sobre el modelo, y cómo realiza su labor docente. Estas características se documentaron de los docentes, por medio de una herramienta metodológica y son insumos para el análisis.

### **1.3 Contexto histórico internacional de las competencias**

#### **a) Enseñanza basada en competencias.**

Movimiento educacional surgido en los Estados Unidos en los inicios de los años 70, basado en cinco principios:

1. Todo aprendizaje es individual.

2. El individuo, como cualquier sistema, se orienta por metas a ser alcanzadas.
  3. El proceso de aprendizaje es más fácil cuando el alumno sabe precisamente la performance que se espera de él.
  4. El conocimiento preciso de los resultados a ser alcanzados favorece el aprendizaje.
  5. Es más probable que el alumno haga lo que se espera de el y lo que desea de sí mismo si le es concedida responsabilidad en las tareas de aprendizaje.
- La enseñanza para competencias, dentro de la concepción de la época de planeamiento sistémico, sirvió para introducir en la educación los conceptos de modulación, análisis de contenidos e itinerarios de aprendizaje.

## **b) Experiencia en Iberoamérica**

"Reflexiones sobre el Diseño y Puesta en Marcha de Programas de Evaluación de la Docencia". Red Iberoamericana de Investigadores de la Evaluación de la Docencia". 2008 - Volumen 1, Número 3 (e).

- 1) Los antecedentes y experiencias de evaluación de la docencia de las instituciones suelen proporcionar información sumamente útil, por ello es recomendable recuperar esta información antes de iniciar, renovar o relanzar un programa de evaluación docente.
- 2) Las particularidades del contexto educativo relacionadas con la gestión académica y administrativa del plan de estudios donde se desarrolla la función docente y las condiciones específicas de cada profesor, constituyen parámetros importantes a considerar previamente al diseño y puesta en marcha de los programas de evaluación. Entre ellas se encuentran: el área



disciplinaria, el tipo de contratación, el número de horas asignadas a cada profesor frente a grupo, la cantidad de asignaturas distintas por atender, el total de alumnos, la modalidad de enseñanza (curso de teoría presencial, a distancia, curso de laboratorio, taller, prácticas de campo, entre otras).

Asimismo es importante tomar en cuenta la cultura institucional que permite apreciar el conjunto de normas y valores compartidos por los miembros de la organización, en particular, las relacionadas con el trabajo colegiado y colaborativo.

3) El uso de diversas fuentes de información complementarias, reconociendo los alcances y las limitaciones de cada una de ellas, puede contribuir al reconocimiento de la complejidad de la enseñanza y la especificidad de los diferentes contextos educativos, que ponen al descubierto la improcedencia del uso exclusivo de los cuestionarios y listas de cotejo para valorar adecuadamente la docencia.

4) La credibilidad del proceso de evaluación es, en general, una aspiración que debe ser cubierta; por tanto, el hacer públicos y explícitos los criterios de evaluación puede contribuir a lograrlo; asimismo, la representatividad de los resultados de la evaluación a la luz de los intereses de los docentes y estudiantes puede fortalecer la confianza de todos los participantes en el programa.

#### **1.4 Dimensión de evaluación de la evaluación**

1) El monitoreo de cada una de las fases del programa de evaluación (diseño, implementación y revisión) es considerado fundamental para el perfeccionamiento permanente del programa, así como el mantener una actitud especialmente sensible en la identificación y atención de las diferencias y disensos.

2) Los cuerpos colegiados internos y externos pueden participar en la valoración y propuestas de mejora de los procesos, procedimientos, indicadores e instrumentos utilizados en la evaluación de la docencia.

3) El desarrollo de estudios que permitan la construcción de nuevas aproximaciones teórico-metodológicas para la evaluación de la docencia, así como el testimonio de cómo se ha venido llevando a cabo la evaluación en las distintas instituciones, podrán abrir nuevas perspectivas y avanzar juntos en el conocimiento colectivo de una de las funciones más importantes de las instituciones educativas: la docencia y su evaluación.

## 1.5 La experiencia en México

El trabajo académico está contextualizado por las propuestas de instituciones como a UNESCO, que señala que para el siglo XXI se planea retos que implican una nueva forma de generar modelos educativos que incluyan los avances científicos y tecnológicos. Establece que una de las misiones de la educación es "transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos adaptados a la civilización cognitiva, porque son base de las competencias del futuro".

Para cumplir la misión que propone la UNESCO, el académico debe estructurar su aprendizaje como profesional de la educación en torno a cuatro puntos fundamentales que en el transcurso de la vida serán para él en cierto sentido, los pilares del conocimiento y de su trabajo, estos son:

- Aprender a conocer, es decir adquirir los instrumentos de la comprensión.
- Aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno.

- Aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas.
- Aprender a ser, proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores y está relacionado con la actuación del académico con valores ético-morales, cívicos y sociales.

El estudio sobre: "La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias". de Mario Rueda Beltrán Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Universidad Nacional Autónoma de México. Revista electrónica de investigación educativa versión On-line ISSN 1607-4041.REDIE v.11 n.2 Ensenada nov. 2009.

Hace un repaso sobre los principales argumentos y características atribuidas al enfoque por competencias en educación, para analizar las distintas definiciones disponibles y algunas de las propuestas sobre las competencias docentes. Se proponen criterios y estrategias para desarrollar programas de evaluación de los profesores en el contexto de un ambiente generalizado en el sector educativo que está adoptando el modelo de las competencias para realizar reformas escolares, rediseños curriculares, revisiones a las estrategias didácticas, y a las formas y funciones de la evaluación.

En el contexto de México se ha respondido con relativa prontitud a los señalamientos de las políticas de evaluación asociadas a compensaciones salariales, obtención de recursos económicos adicionales y exigencias de rendición de cuentas. Sin embargo, al mismo tiempo se constata una presencia muy débil del sentido de la evaluación con fines de mejora. Por tanto, se trata de aprovechar este aire de renovación, motivado por el enfoque por competencias, para sacar partido a la experiencia acumulada y redefinir el rumbo.

Se conoce también, por lo menos en el ámbito mexicano, que en las instituciones educativas coexisten una gran cantidad de prácticas de evaluación, y que muchas de ellas son sólo una respuesta formal a las exigencias de organismos externos.

Ahora se tendrá la oportunidad de pasar revista a estas prácticas para mejorarlas, hacerlas con un nuevo sentido para cada uno de los participantes y orientarlas en la lógica planteada por el enfoque por competencias.

Por otra parte, hay que reconocer la naturaleza plural de la enseñanza, que se expresa en la forma como los docentes integran su personalidad con los distintos saberes procedentes de la formación profesional, las disciplinas, los contenidos curriculares y las experiencias. Esta nueva situación, planteada por el enfoque de competencias constituirá un reto para conducir su presentación, asimilación y puesta en marcha por el actual cuerpo docente de las instituciones escolares.

Es innegable el contexto mundial en el que se discute y se está poniendo a prueba este enfoque. El panorama puede ser propicio para acompañarnos en el esfuerzo de mejorar las prácticas evaluativas y, con ello, contribuir a un sistema educativo más pertinente, equitativo y significativo para todos sus participantes, en especial para sus maestros y los estudiantes que se preparan para vivir en una sociedad que ofrece un futuro incierto.

## **1.6 La experiencia en la Universidad Guadalajara Lamar**

El Modelo por Competencias Profesionales Integradas es asumido por la Universidad Guadalajara Lamar, como la opción más adecuada fundamentalmente porque su propuesta es apropiada al perfil de la misma.

universidad y es compatible con los programas oficiales. Proporciona una medida de calidad externa y goza de gran prestigio internacional.

Todos los profesores de la Universidad Guadalajara Lamar cuentan con título de su profesión universitaria, la misma institución se ha preocupado por capacitarlos con diplomados de Competencias Docentes, Desarrollo Humano, Tutorías y Calidad y la mayoría a su ingreso ya cuenta con experiencia pedagógica por la práctica de haber impartido cursos en otras universidades, como anteriormente se había mencionado.

La Universidad realiza evaluaciones continuas a los docentes siendo aplicadas éstas por su jefe inmediato, el alumnado y las autoridades que requieren expresar como observa la práctica docente de cada profesor.

Cada día existe más competencia y más exigencia en el ámbito laboral de ahí la importancia de éste estudio.

En la actualidad la Universidad Guadalajara Lamar no cuenta con un adecuado informativo que revele cuánto conocen los académicos y administrativos acerca de las políticas y la evaluación del desempeño profesional, y cual es su actitud acerca de llevarlas a cabo en su práctica como docentes, ya que cada licenciatura y cada administración proporciona un formato diferente, por ejemplo, a los alumnos se le interroga sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, y algunos evalúan el me cae bien o mal.

Además que las personas que evalúan no saben que palabra o número poner en los rubros de voluntad, compromiso, etc.

### **1.6.1 Filosofía educativa de la Universidad Guadalajara Lamar**

La filosofía educativa de la Universidad Guadalajara Lamar es el gran marco que orienta su vida institucional y brinda soporte a los proyectos: académico, formativo y ambiental de la institución. En su ámbito situamos y entendemos los siguientes conceptos primordiales:

La educación es un proceso de cambio intencionado que se logra mediante experiencias y retos en situaciones concretas que demandan una respuesta adecuada, al mismo tiempo es favorecida y mediada por la interrelación humana. Dicho proceso conduce al desarrollo de las potencialidades del ser humano y se concreta en nuestra universidad con la oferta de un proyecto educativo que integra una triple dimensión académica, formativa y ambiental.

Los alumnos, padres de familia, personal académico, administrativo y directivo conforman en la Universidad Guadalajara Lamar una Comunidad Educativa, unidos por el propósito de buscar el desarrollo educativo de los alumnos y la oportunidad de realización en la misión educativa y la vocación profesional para los miembros de su personal; en un marco de convivencia armónica y respetuosa.

#### **a) Misión**

Somos una empresa educativa privada del Occidente de México, comprometida con la formación integral de profesionales competentes y especializados que les permite detectar, enfrentar y resolver problemas que les plantea la realidad social en la que conviven para insertarse con éxito y excelencia en los mercados. Priorizamos el aprendizaje de competencias profesionales en donde maestros, administradores y alumnos trabajamos

creativamente en la innovación educativa y tecnológica, privilegiando la cultura, el respeto mutuo y a la naturaleza, así como la satisfacción de nuestros clientes.

#### **b) Visión**

Seremos una de las mejores universidades privadas del Norte y Occidente de México, con programas educativos innovados, que respondan a los estándares de calidad nacional e internacional, preparando a nuestros estudiantes con una formación integral que les permita insertarse exitosamente en el entorno laboral y social, que nos haga ser la mejor opción educativa para nuestros clientes.

#### **c) Política de calidad**

Estamos comprometidos con el desarrollo, la implementación, el mantenimiento mejora continua de procesos de calidad que contribuyan de manera efectiva a la formación integral e las personas y al logro de su competitividad profesional, a fin de propiciar que nuestros egresados reinserten con éxito y excelencia en los mercados laborales.

### **1.6.2 Modelo educativo**

#### **a) Propuesta filosófica**

Es una comunidad educativa laica, privada, que valora la tolerancia y el respeto a la diversidad creencias e ideologías. Es un espacio educativo joven, de tendencias vanguardistas, con una clara vocación a la calidad académica, la competitividad y la actualización tecnológica.

Es humanista, ve al ser humano como un proyecto abierto, como un ser llamado a la libertad.

Promueve el pensamiento crítico, la creatividad la autogestión y la responsabilidad, la cooperación apoyo mutuo y el servicio social de sus miembros.

**b) El proyecto formativo de la Universidad Guadalajara Lamar se concreta en los siguientes valores:**

La tolerancia y respeto a la diversidad

La realización integral de cada persona

El uso del pensamiento crítico y la creatividad

La autogestión y la responsabilidad

El realismo y el sentido práctico

La colaboración y el trabajo en equipo

La excelencia en el servicio a los demás

Respeto y el cuidado de nuestro medio ambiente

La autogestión y responsabilidad

Nuestra institución considera que la autogestión y el sentido de responsabilidad, implican una capacidad de análisis auto-motivado en la comprensión de las necesidades humanas y sociales, así como de las posibilidades que disponemos para superar el estado actual de la realidad. Por ello, para la Universidad Guadalajara Lamar es fundamental fomentar y desarrollar la iniciativa propia, y una actitud constructiva en la búsqueda de soluciones para las citadas necesidades y posibilidades de superación.

### **c) El realismo y el sentido práctico**

La Universidad Guadalajara Lamar se mira a sí misma y a su contexto con un sentido realista. Por ello es consciente de sus posibilidades; reconoce sus límites al mismo tiempo que sus alcances y oportunidades, y los capitaliza para construir creativamente su vocación de ser una comunidad educativa, donde sus miembros construyan aprendizajes para su desarrollo integral.

### **d) La colaboración y el trabajo en equipo**

La Universidad Guadalajara Lamar concibe su función dirigida a la formación de individuos que se vinculen plenamente con la realidad y con los demás. Estamos convencidos que la finalidad de la educación consiste en impactar favorablemente a la comunidad a la que pertenece, y que este impacto no se puede conseguir individualmente sino en colaboración con otros. De hecho, es impensable la formación y el desarrollo integral de la persona al margen de su comunidad. La evolución del pensamiento del hombre, así como el fortalecimiento de sus valores, tan sólo se da mediante la interacción, y a favor de ésta.

### **e) Propuesta pedagógica**

Se sustenta la concepción humanística, respetuosa y optimista del estudiante como un ser humano en desarrollo, con capacidades, actitudes, motivaciones e intereses muy personales. Así mismo, se sustenta en metodologías de enseñanza aprendizaje que generan en el alumnado la capacidad de analizar y resolver problemas complejos de su campo profesional, el proyecto académico de la Universidad Guadalajara Lamar y el modelo por competencias profesionales integradas.

**f) La propuesta pedagógica de dicho modelo está sustentada en la postmodernidad que permite sostener los siguientes elementos educativos:**

- El aprendizaje significativo en adolescentes, jóvenes y adultos.
- La importancia de desarrollar habilidades y estrategias cognitivas para "aprender a pensar", y "aprender a aprender", "aprender a hacer", "aprender a emprender", "aprender a investigar" y "aprender a ser" como base de una educación integral que tiene la autonomía, competitividad, capacidad y creatividad de los individuos, para analizar y resolver problemas complejos de la realidad profesional (aprender haciendo, aprender investigando, aprender realizando un servicio continuo a la sociedad).
- Se sustenta en la concepción humanista, respetuosa y optimista del estudiante como ser humano desarrollado, con capacidades, actitudes, motivaciones e intereses personales.
- Su sistema educativo prioriza la vinculación aprendizaje-trabajo, según las necesidades coyunturales del marco socio-económico laboral.
- La planeación educativa se diseña y desarrolla con el Modelo de Competencias Profesionales integradas que permite planear, promover aprendizajes basados en desempeños profesionales, así como evaluar y acreditar aprendizajes con base a este modelo.

**g) En la propuesta didáctica del Modelo de Competencias Profesionales integrales al referirse a la academia lo hace de la siguiente manera:**

El académico actúa como facilitador y tutor de procesos de aprendizajes significativos a través de una relación interactiva, cuestionadora, asertiva, respetuosa y de calidad con los estudiantes.

Los académicos realizan funciones como planeadores-programadores, metodólogos y tecnólogos educativos promoviendo con ello una función académica integral y la optimización del talento humano.

**h) Los académicos tienen las competencias requeridas para:**

Desarrollar y aplicar métodos y materiales educativos favorables para realizar actividades de auto estudio a distancia semipresenciales.

## **1.7 Planteamiento del problema**

El modelo de Competencias Profesionales Integradas es asumido por la Universidad Guadalajara Lamar como la opción mas adecuada para la misma, fundamentalmente porque su propuesta se considera coherente con la Misión y la Visión de la institución y es apropiado al perfil de la universidad compatible con los programas oficiales, proporciona una medida externa de calidad y goza de gran prestigio internacional, ya que desarrolla en el alumno:

- Aprender a aprender
- Aprender a hacer
- Aprender a emprender
- Aprender a investigar

Depende de la Vicerrectoría Ejecutiva, controlar, coordinar, y ejecutar la evaluación sistemática institucional donde participa la comunidad educativa.

El coordinador de carrera es la instancia que depende de la Vicerrectoría Ejecutiva, responsable de desarrollar los procesos administrativos-académicos de su carrera a un nivel de calidad que permita que los estudiantes un nivel de excelencia y competitividad, e informar a los profesores del resultado de su evaluación.

El proceso de evaluación a los académicos es evaluado por:

- Sus alumnos, los cuales responden una encuesta a través del sistema electrónico y la forma 4.
- El coordinador de carrera con diferentes formatos.
- El mismo realiza su autoevaluación.

En la actualidad la Universidad Guadalajara Lamar, hasta nuestro conocimiento no se cuenta con un estudio que revele que tanto conocen los académicos y administrativos acerca de las políticas y la evaluación del desempeño profesional, y cual es su actitud acerca de llevarlas a cabo en su práctica como docentes, por lo cual se desconoce el curriculum oculto que se presenta en la impartición de su desempeño.

Esta investigación se propuso, ya que no se ha organizado un programa institucional en donde el docente conozca, comprenda y de seguimiento a su desempeño docente, por medio de su evaluación, por medio de formatos transforma a un número la calificación que se le otorga, donde cada profesor debería entender que no es la persona, no es la materia, sino la dinámica de la enseñanza y el aprendizaje presentado en cada grupo lo que se valora.

En lo que respecta a los profesores, existen formatos que pueden ser organizados y dados a conocer en la primera reunión académica a los docentes sobre que bases se les valorará. Asimismo es necesario que cada administrativo, y cada alumno conozcan los datos relevantes sobre la práctica deseada de la cual son partícipes, ya que los alumnos generalmente valúan sobre como le cae el profesor mas que por la exigencia del modelo.

El proceso de la evaluación "actividad valorativa e investigadora, facilita el cambio educativo y el desarrollo profesional de los docentes...Su finalidad es adecuar o reajustar permanentemente el sistema escolar a las demandas sociales y educativas. Su ámbito de aplicación abarca no solo a los alumnos, sino también a los profesores y centros educativos..." (Nieto, 1994. Pag.13)

La evaluación constituye el elemento clave para definir los problemas educativos, acometer actuaciones concretas en relación con los estudiantes, emprender procesos de investigación didáctica, generar dinámicas de formación permanente del profesorado y, en definitiva, regular el proceso de adaptación y contextualización del currículo en cada comunidad educativa.

Al conocer la evaluación tanto de la competencia de la práctica docente, como la práctica valoral, y también por qué no otras sugerencias evaluativas, podrían ayudar a escoger los contenidos de cada unidad de aprendizaje y recuperar lo positivo, lo funcional.

El conocimiento del Modelo de Competencias Docentes Integrales es indispensable sea adoptado por todos los evaluadores de los docentes, principalmente por los mismos profesores para que dicha evaluación sea real acerca de su práctica en el aula, ya que de no ser así los objetivos pretendidos por la Universidad no podrán llevarse a cabo.

Para el docente es indispensable obtener una evaluación con puntaje alto, ya que de no obtenerla no será recontratado.

Explicar que tanto conocen los académicos sobre los contenidos de la evaluación del desempeño profesional y cual es su actitud de llevarlos a la práctica así como compararlas con el modelo de evaluación de competencias profesionales integradas que la Universidad requiere, ya que su efecto pareciera que solo recae directamente en las técnicas y procedimientos que aplicarán para que los alumnos muestren el dominio de conocimientos, habilidades, destrezas y valores, en cada unidad de aprendizaje del Plan de Estudios de cada carrera.

## **1.8 Objetivos**

### **1.8.1 Objetivo general**

Analizar cuales son los conocimientos, prácticas y actitudes del personal académico, los coordinadores de carrera y de campus del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Guadalajara Lamar, sobre la evaluación de sus Competencias Profesionales y analizar los elementos como referente contextual con el perfil definido por la Dirección General de ésta Universidad.

### 1.8.2 Objetivos específicos

- a) Analizar cual es el conocimiento que tienen los docentes acerca de las políticas del Modelo de Evaluación de Competencia Profesionales.
- b) Identificar las actitudes de los docentes respecto a ser evaluados en su desempeño profesional.
- c) Analizar las limitantes del docente para realizar su práctica profesional acorde con al perfil de competencias definidos definido por la UGL.

### 1.8.3 Preguntas de investigación

- 1.- ¿Cuál es el conocimiento que tienen los docentes acerca de la Evaluación de Competencia Profesional?
- 2.- ¿Cuáles son las actitudes de los docentes de la institución hacia la evaluación de su desempeño profesional?
- 3.- ¿Cuáles son las limitantes para el desempeño competente de los docentes de la institución hacia el modelo académico de la universidad?

Con las preguntas anteriores se podrá conocer con precisión la situación de los académicos y evidenciar la competencia que deben demostrar, con lo que se podrá generar y acumular capital intelectual y de esa forma dar mayor prestigio a la Universidad con docentes que lleven a la práctica el perfil definido por la institución.

## **CAPÍTULO 2**

### **ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

#### **2.1 Fundamentación de la investigación**

##### **a) Enfoque**

Se sustenta en una visión interparadigmática, utilizando las metodologías complementarias cuantitativas y cualitativas.

##### **b) Lo cuantitativo**

Se fundamenta en el paradigma positivista para objetivar las representaciones sociales utilizando lo estadístico como prueba de validez.

##### **c) Lo cualitativo**

Se sustenta en la teoría de las representaciones sociales para interpretar la subjetividad de los docentes en sus prácticas de evaluación.

#### **2.2 Procesos de las representaciones sociales**

Según (Jodelet, D. 1993:36), la objetivización y el anclaje corresponden a dos procesos que se refieren a la elaboración y al funcionamiento de una representación social, éstos muestran la interdependencia entre la actividad psicológica y sus condiciones sociales.

### 2.2.1 La objetivización social en la representación

En este proceso la intervención de lo social se traduce en el agenciamiento y la forma de los conocimientos relativos al objeto de una representación, articulándose con una característica del pensamiento social, la propiedad de corresponder cosas con palabras, da cuerpo a esquemas conceptuales. Procedimiento tanto más necesario en cuanto que, en el flujo de comunicaciones en que nos hallamos sumergidos, el conjunto demasiado abundante de nociones e ideas se polariza en estructuras materiales. Es decir, mediante este proceso se materializan un conjunto de significados, se establece la relación entre conceptos e imágenes, entre palabras y cosas. "Objetivizar es reabsorber un exceso de significados materializándolos" Moscovici, S. (1976, p. 491). Así, la objetivización reconstruye el objeto entre lo que nos es familiar para poder controlarlo.

En el caso de un objeto complejo como es una teoría, la objetivización puede dividirse en tres fases:

#### a) Selección y descontextualización

La selección y descontextualización es la primera fase del proceso imaginante. Unas informaciones concretas son seleccionadas y fuera del contexto en que aparecían pueden ser reorganizadas, pero para ello es necesario extraer el objeto del espacio en que se presenta.

#### b) Formación del núcleo o esquema figurativo

La formación de un esquema figurativo corresponda a la fase en que la información seleccionada es estructurada y organizada en un esquema que

está formado por las imágenes que reproducen visiblemente la estructura conceptual.

### **c) Naturalización**

El modelo figurativo permitirá concretar, al coordinarlos, cada uno de los elementos que se transforman en seres de naturaleza: "el inconsciente es inquieto", "los complejos son agresivos", "las partes conscientes e inconscientes del individuo se hallan en conflicto". Las figuras, elementos del pensamiento, se convierten en elementos de la realidad, referentes para el concepto. El modelo figurativo utilizado como si realmente demarcara fenómenos, adquiere un status de evidencia: una vez considerado como adquirido, integra los elementos de la ciencia en una realidad de sentido común.

Con la naturalización, cosificación u ontización los conceptos se transforman en cosas que permiten ordenar los acontecimientos, de manera que lo que es abstracto se muestra concreto. Mediante la naturalización podemos ver "la lógica" o "los complejos" como si tuvieran una realidad tangible.

#### **2.2.2 El anclaje: La representación en lo social**

Este segundo proceso, esta referido al enraizamiento social de la representación y de su objeto. La intervención de lo social se traduce en el significado y la utilidad que le son conferidos al objeto. El anclaje implica otro aspecto que se refiere a la integración cognitiva del objeto representado dentro del sistema de pensamiento preexistente y a las transformaciones derivadas de este sistema "ya no se trata como en el caso de la objetivización, de la constitución formal de un conocimiento, sino de su

inserción orgánica dentro de un pensamiento constituido"

El proceso del anclaje, en una relación dialéctica con la objetivización, articula las tres funciones básicas de la representación: función cognitiva de integración de la novedad, función de interpretación de la realidad y

función de orientación de las conductas y las relaciones sociales.

Consiste, por tanto, en transformar lo que es extraño en familiar, o sea hacer inteligible lo que no es familiar. Además, lo que lo diferencia de la objetivización es "que permite incorporar lo extraño en lo que crea problemas, en una red de categorías y significaciones"(Moscovici, 1973, 1984; Jodelet, 1984).

Existen dos modalidades de intervención que permiten describir el funcionamiento del anclaje:

- La inserción del objeto de representación en un marco de referencia conocido y preexistente.
- La instrumentalización social de objeto representado.

Cuando un grupo social se enfrenta a un fenómeno extraño, o a una idea nueva que en cierto modo amenaza su identidad social, el enfrentamiento al objeto no se realiza en el vacío. Los sistemas de pensamiento del grupo, sus representaciones sociales, constituyen puntos de referencia con los que se puede amortiguar el impacto de la extrañeza.

Una segunda forma de anclaje posibilita la inserción de las representaciones en la dinámica social, haciéndolas instrumentos útiles de comunicación y comprensión. Por una parte las representaciones se convierten en sistema de lectura de la realidad social, expresando y contribuyendo a desarrollar los valores sociales existentes. Por otra parte, en tanto que sistema de interpretación, el anclaje posibilita que las personas puedan comunicarse en los grupos a que pertenecen bajo criterios comunes, con un mismo lenguaje para comprender los acontecimientos, las personas u otros grupos.

Globalmente, el proceso de anclaje guarda una estrecha relación con las funciones de clasificar y nombrar, es decir, de ordenar el entorno, al mismo tiempo, en unidades significativas y en un sistema de comprensión. Las características que definen este proceso son muy similares a las que se atribuyen a la categorización.

El proceso de anclaje, permiten comprender:

- Como se confiere el significado al objeto representado.
- Como se utiliza la representación en tanto sistema de interpretación del mundo social, marco e instrumento de conducta.
- Como opera su integración dentro de un sistema de recepción y la conversión de los elementos de este último relacionado con la representación.

El anclaje y la objetivización, procesos básicos en la generación y el funcionamiento de las representaciones sociales, mantienen una relación dialéctica. Se combinan para hacer inteligible la realidad y para que, de esa inteligibilidad, resulte un conocimiento práctico y funcional: un conocimiento social que nos permita desenvolvemos en el entramado de relaciones y situaciones que implica la vida cotidiana

El sistema de interpretación tiene una función mediadora entre la persona y su medio, así como entre los miembros de un mismo grupo. Desde esta perspectiva, comprender algo nuevo es hacerlo propio y explicarlo, por lo que la representación proporciona los marcos y las señales por las cuales el anclaje clasificaría dentro de lo familiar, lo nuevo.

*"Hacer propio algo nuevo es aproximarlo a lo que ya conocemos, calificándolo con las palabras de nuestro lenguaje. Pero nombrar, comparar, asimilar o*

clasificar supone siempre un juicio que revela algo de la teoría que uno se hace del objeto clasificado." Jodelet (1993, p.186).

El proceso por el cual asimilamos algo novedoso en nuestras vidas, se basa en lo que ya conocemos y se le da una explicación a partir de otros conceptos que manejamos con anterioridad.

Al respecto, Farr (1993, p 505) considera que "las representaciones tienen una doble función: hacer que lo extraño resulte familiar y lo invisible, perceptible". Las representaciones además de que incluyen lo novedoso a nuestra vida cotidiana, también regula las relaciones sociales y están presentes en el diálogo que establecemos con los demás.

La lógica de las representaciones sociales es una lógica de articulación, que establece una relación entre la acción consciente de los actores sociales y la acción de los productos sociales. Por lo que participan de la innovación y del cambio social de una vida social en vías de construcción, esto les confiere un carácter social, pues por medio de ellas se pueden "estudiar las relaciones complejas que se dan entre los agentes sociales y sus productos, entre el sujeto y el objeto, entre lo micro y lo macrosocial." Alvarez, (1995 p. 120).

Por otra parte, se considera que hay otros aspectos relacionados con la formación de las representaciones a partir del sistema cultural de una sociedad. Todo grupo sociocultural comprende su realidad de acuerdo con un sistema particular de pensamiento, de una forma de interpretar el medio en que se desenvuelve y de un modo de implementar las relaciones entre los elementos que forman parte de esa realidad.

En este sentido, se pueden encontrar representaciones similares, pero pueden

tener significados y explicaciones distintas debido a que pueden corresponder a diversas formas de ver el mundo.

### 2.2.3 Campos de investigación de las representaciones sociales

Pueden distinguirse tres amplios campos de investigación en representaciones sociales. El primero es el que caracteriza la perspectiva original de las representaciones como conocimiento vulgar, o conocimiento popular, de ideas científicas popularizadas. El segundo es el extenso campo de los objetos culturalmente contruidos a través de una larga historia y sus equivalentes modernos. El tercero específicos que el es el campo de las condiciones y acontecimientos sociales y políticos, donde las representaciones que prevalecen tienen un corto plazo de significación para la vida social. Estos tres campos constituyen lo que podemos denominar la topografía de la mente moderna.

#### a) La Ciencia Popularizada

Originalmente la idea de las representaciones sociales fue desarrollada por Moscovici (1976) citado por Banchs, (1984, p. 12) cuando investigó la popularización y el papel del conocimiento psicoanalítico en Francia durante los años cincuenta. Por esta razón, el autor introdujo el término representación social como un concepto con el que pretendía captar los nuevos aspectos conocimiento cotidiano toma en las sociedades modernas, en las que la Ciencia juega un papel central como productora de conocimiento. Mientras que en otros tiempos la Iglesia y posiblemente algunos filósofos o políticos fueron considerados como fuentes legítimas de conocimiento, en la sociedad occidental moderna ha sido la Ciencia quien ha tomado ese papel. Este

fenómeno es una consecuencia de la secularización creciente de amplios sectores sociales de la sociedad. Con la escolarización temprana, todos los integrantes de las sociedades modernas entran en contacto con los descubrimientos y las teorías de la Ciencia. En este sentido, la Ciencia juega un importante papel como fuente de conocimiento cotidiano y, al mismo tiempo, es una autoridad para legitimar y justificar las decisiones cotidianas y las posiciones ideológicas.

La Ciencia se convierte en fuente de conocimiento cotidiano a pesar del hecho de que el hombre y la mujer de la calle no tienen ninguna idea sobre la racionalidad científica (Desautels y Larochelle, 1987; citado por Wagner, 1997, p. 213).

Cuando se les pregunta, las personas tienden más bien a proporcionar una descripción de un descubrimiento científico singular, que a dar una definición válida de las características del conocimiento científico. Por lo tanto, si la gente no tiene una noción clara de lo que es la racionalidad científica, y sin embargo, acepta la Ciencia como una fuente de su conocimiento cotidiano, tan alta consideración debe tener importantes motivos.

Podemos suponer que la Ciencia, en la sociedad moderna, aparece etiquetada de autoridad más bien por definición social, política y moral, es decir, por argumentos no racionales, que por incidencia de su racionalidad inherente.

La ignorancia pública acerca de la racionalidad científica resulta de la vulgarización del conocimiento científico, en el que los conceptos y las teorías aparecen desconectados de sus fuentes originales, esto es, del proceso de producción de conocimiento científico, ontologizándose y objetivándose para convertirse en los mitos de la vida cotidiana. Por otra parte, los argumentos cuasicientíficos, si se usan selectivamente se prestan a llegar a ser integrados

en el discurso cotidiano y a ser usados como argumentos en favor del conocimiento preexistente. De este modo, el conocimiento científico popular puede usarse como una fuente de justificación secundaria de convicciones ideológicas previas, y sirve de explicación metafísica de los hechos sociales. Mientras que las explicaciones científicas ayudan a dominar la causalidad, las explicaciones metafísicas pretenden explicar las razones invisibles que están más allá de los fenómenos visibles. En lugar de referirse a la estructura causal del mundo, la estructura de argumento resultante se convierte en parte del orden moral (Harré, 1981; citado por Wagner 1997, p 268).

Raramente, si es que sucede alguna vez, las teorías científicas se vulgarizan íntegramente. La mayoría de las veces son los aspectos y conceptos de la Ciencia que pueden ser fácilmente imaginados de forma icónica o metafórica, y que pueden ser fácilmente proyectados sobre los problemas prácticos, los cuales se reciclan en conocimiento cotidiano. Como consecuencia de la vulgarización de la Ciencia se produce un fraccionamiento de las teorías originales, que raramente conserva similitud con los originales científicos (Grizé, 1989; citado por Wagner, 1997, p.269).

Las representaciones sociales, en el sentido de conocimiento científico vulgarizado, tienen funciones declarativas, instrumentales y explicativas. El aspecto declarativo describe y da significado al fenómeno social por el que la Ciencia popularizada aparece relevante, y el aspecto explicativo proporciona una comprensión cotidiana de sus razones subyacentes.

## **b) La Imaginación Cultural**

La imaginación cultural proporciona realidad a los objetos que habitan el mundo social. La investigación sobre representaciones sociales en este campo se

refiere a objetos con una larga historia, como los roles sexuales, la mujer, las relaciones maternofiliales, el cuerpo humano, o las anomalías de la existencia humana, como la enfermedad, la locura y la discapacidad. Las representaciones de estos objetos hacen inteligible el mundo a los miembros de grupos sociales y culturales. Estas representaciones permiten unas interacciones sociales que no sólo recrean los objetos mismos, sino que definen también a los actores como partes complementarias de los objetos, y proporcionan a los sujetos sociales la impresión de pertenecer a culturas y comunidades específicas.

Las representaciones sociales de objetos culturales representan ante todo conocimiento declarativo. Delimitan los objetos y entidades, estructuran sus características y fijan su significado en los contextos sociales. Son el "conociendo lo que viene al caso" de la vida cotidiana.

### **c) Condiciones Sociales y Acontecimientos**

Un tercer campo de investigación concierne a "objetos" con mucha menos significación a largo término en las relaciones sociales. Son las representaciones sobre condiciones sociales y acontecimientos que con frecuencia pueden denominarse polémicas.

Las principales características de estas representaciones, en comparación con las culturales, son más bien su breve significación social, por una parte, y su a menudo restrictiva validez en cuanto a tamaño de poblaciones a las que se refiere, por otra parte. Estas representaciones de interés actual son diacrónicamente menos estables y sincrónicamente menos válidas, es decir, son compartidas por pequeños grupos.

Los temas característicos de este campo giran alrededor del conflicto social, tales como la desigualdad social, la xenofobia, los conflictos nacionales, los movimientos de protesta, el desempleo, las sublevaciones, la agresión de adolescentes, el aborto, el debate ecológico y el movimiento feminista. Estas representaciones sociales son siempre el producto de un proceso explícito de evaluación de personas, grupos y fenómenos sociales.

Mucho más explícitamente que las representaciones de teorías científicas y que la imaginación cultural hegemónica, estas representaciones polémicas Moscovici, (1988) de los problemas sociales son la base de la identidad social. El conocimiento colectivo sobre las condiciones políticas, la estructura social y también sobre los acontecimientos históricos citado por Jodelet, (1992, p. 206) guía el pensamiento y la actuación selectivos de los grupos sociales.

En un movimiento circular, identidad social, pertenencia grupal y acción colectiva determinan y recrean cada uno de los otros elementos. En este proceso, los objetos y acontecimientos sociales son combinados de forma que se correspondan a las intenciones, acciones y fundamentos ideológicos de los individuos.

## CAPÍTULO 3

### SUSTENTACIÓN TEÓRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

#### 3.1 Etimología de competencias

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 lo tanto aparecer en la historia. El areté suprema que anhelaba, todo ciudadano griego, era ser triunfador en el combate, adquirir la posición de héroe y por tanto, ver su nombre distinguido en la historia y su nombre distinguido en la historia y su imagen recordada en mármol. En un principio, la educación griega estaba dirigida a alcanzar ese areté, la virtud suprema. A partir de Pitágoras y con Platón y Aristóteles, este areté cambia de sentido para significar ser el mejor en el saber, el constructor de teorías rectoras de proyectos políticos; las competencias se desplazan desde habilidades y destrezas atléticas, hacia exigencias culturales y cognoscitivas.

Con la modernidad y la industrialización el areté, enlazada a la autoconstrucción de competencias, se convierte en la necesidad de construir teorías científicas y tecnológicas, que busquen ordenar un mundo en el cual las relaciones económicas se fundamenten en la creación de un mercado para sus productos.

En la actualidad, solo las colectividades que han creado las condiciones para producir saberes científicos y tecnológicos, como también el mercado para los

productos que de ellos se deriven, son las que hacen protagonismo (protos-agonos); forman nuevas generaciones en la construcción y reconstrucción de las competencias requeridas para tal efecto.

¿Quién no compete como un retador de la vida profesional para salir mejor evaluado, y en las licenciaturas económico administrativas que sus alumnos obtengan el perfil de egreso requerido?

El concepto de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Puesto que todo conocer se traduce en un saber, entonces, es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para la sociedad (dentro de un contexto determinado).

### **3.2 Inicios de las competencias**

Para Del Campo (2000) el concepto "competencias" fue desarrollado originalmente en 1973, por David McClelland, de la Universidad de Harvard y su primera aplicación fue en la United States Information Agency

El fenómeno de la globalización y la era de la información, obligan que todas las áreas del quehacer humano replanteen sus premisas básicas, lo cual incluye a la educación. Por lo pronto, a partir de la década de 1980, los gobiernos, grupos directivos, los intelectuales y los mass media junto a organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, por sus siglas en inglés), el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo

han empezado a identificar a la educación como el principal instrumento para el desarrollo de los países, el crecimiento de las economías, el aumento de la productividad, así como superar o, al menos estrechar, el abismo interno de la pobreza y el externo del conocimiento y tecnología que separa a los países desarrollados de aquellos en vías de desarrollo. Brunner, (2005, p. 5).

Históricamente, la temática curricular surge como parte de un proceso internacional mas amplio en el que se generalizan varios aportes de la teoría educativa construida en Estados Unidos dentro del marco de la industrialización monopólica en aquella nación durante el siglo XX. Esto provocó que surgiera un pensamiento educativo amplio desarrollado de cara a las demandas sociales y educativas que la industrialización estableció, como parte de las aspiraciones de una sociedad democrática y para el progreso.

Desde entonces diversos investigadores se dieron a la tarea de incorporar diversos elementos al debate curricular; sobresale como un primer acercamiento al enfoque de competencias, Franklin Bobbit con su propuesta de indagar las actividades que desempeña un egresado para establecerlas como referencia en un diseño curricular. Díaz (2001, pp. 86-88).

### 3.3 Definiciones de competencia

Actualmente es posible encontrar muchas definiciones acerca de las Competencias, algunas de las más utilizadas, son:

Es "un saber hacer o un saber actuar en forma responsable y validada en un contexto profesional particular, combinando y movilizando recursos necesarios (conocimientos, habilidades, actitudes) para lograr un resultado (producto o

servicio), cumpliendo estándares o criterios de calidad esperados por un destinatario o cliente" (Le Boterf, 2000)

El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación. (Gonczi A. et. al. 1995, p..27) la conciben como una competencia estructurada de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, como una compleja combinación de atributos ( conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

La presente tesis se fundamenta en una teoría básica que conforma la plataforma teórica del presente estudio la cual se denomina como:

### **3.3.1 Teoría sobre el modelo de evaluación de competencias profesionales integradas**

De acuerdo con Cerda Gutiérrez, Hugo. (2000, p.19) "La evaluación como una experiencia total. Logros-objetivos procesos competencias y desempeño". Cooperativa Editorial Magisterio, Primera edición, Santa Fe de Bogotá, Colombia, "la evaluación como un proceso totalizador es "emitir un juicio de valor fundamentado en información recogida sistemática y científicamente, con el objetivo último de utilizar este juicio o información para actuar sobre el programa, la persona o la actividad"...

Comprendida la evaluación de esta manera, debe tener las siguientes características:

- Que sea formulada como un proceso de investigación educativa, en la que se utilicen metodologías cuantitativas y cualitativas.
- Que se evalúe de forma integral y holística: el contexto, el proceso, los resultados, los sujetos sociales y los recursos materiales que forman parte del hecho educativo.
- Que sea un proceso participativo e interactivo en el cual los sujetos sociales de la comunidad académica, de forma democrática, analicen su propio proyecto educativo y formulen acciones de transformación de su práctica.

Que la evaluación sea simultáneamente un proceso formador, en el que los académicos se capaciten para investigar su propia práctica y asuman compromisos para su transformación dirigidos a resolver las deficiencias. Crocker et. al. (2004 p.54).

A partir de las características y conceptos anteriores, la evaluación del trabajo académico en el presente trabajo se ubica en la corriente epistemológica crítico-interpretativa. Este paradigma busca comprender los fenómenos de la vida cotidiana de los sujetos sociales que participan en un hecho educativo determinado, intentando entenderla en el contexto sociopolítico, cultural e histórico en donde ésta se produce.

-

### **3.3.2 Aportes sobre evaluación al modelo de competencias profesionales integradas**

Hager y Beckett, (1996: 289-318) consideran que las competencias profesionales integradas van más allá de la lista de tareas de lo que se hace en

un puesto cuando se agregan dos dimensiones holísticas: los atributos del profesional experto (valor agregado al desempeñarse en el trabajo). Por tanto, la formación cultural constituye un enfoque esclarecedor del ejercicio profesional óptima porque se relaciona central y holísticamente con las complejidades y la dinámica de los valores ( tanto individuales como sociales) que constituyen juicios epistemológicos y ontológicos para el ejercicio profesional.

Una de las experiencias en el trabajo por competencias con mayor riqueza es el Modelo de Competencias Profesionales Integradas que se desarrolla actualmente en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. (Crocker, R.1999: 44). La propuesta se sustenta teórica y epistemológicamente en el enfoque holístico y constructivista de Gonczi, Hager y Beckett, aplicándola en la formulación de la curricula de educación superior en Ciencias de la Salud. Este enfoque curricular articula los conocimientos científicos disciplinares con las acciones profesionales. Éstas se articulan con la realidad objetiva, lo que permite estructurar atributos y tareas propias para la inserción de los académicos en el mercado laboral y su entorno social con una visión crítica y nacionalista.

De acuerdo con la propuesta teórica de esta experiencia, las competencias integradas se desarrollan a través de una compleja estructura de atributos ( conocimientos, actitudes, valores y habilidades) necesarios para el desempeño de acciones profesionales, mediante los cuales se ponen en juego juicios de valor ante determinada situación específica; asimismo, la cultura y el contexto son predominantes para el desarrollo holístico de la práctica profesional.

La competencia profesional integrada significa resolver problemas de realidad con una actitud crítica y constructiva, lo que permite alcanzar resultados y convierte al proceso educativo en aprendizaje integral; articula en los

conocimientos generales, los conocimientos profesionales y las experiencias en el trabajo, áreas que tradicionalmente estaban separadas.

### 3.4 Teorías de competencia

A partir de las teorías del lenguaje, instaura el concepto y define competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación.

La educación basada en competencias según Holdaway ( 1986, p. 47) se centra en necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades

(Boyatzis, R. 1982: ) expresa que una "competencia es la destreza para demostrar la secuencia de un sistema del comportamiento que funcionalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar".

Marelli, A. (2000 p. 98) define: La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización".

Carnevale, A. et. al. (1990 p. 86 ) identifican siete competencias básicas necesarias en el trabajo.

Competencias laborales:

- a) Aprender a aprender.
- b) En **lectura y escritura** (para expresarse por escrito y con nuevas tecnologías).

- c) En comunicación (habilidades para saber escuchar y expresarse oralmente).
- d) En adaptabilidad ( resolución de problemas y pensamiento creativo).
- e) En autogestión ( autoestima, motivación y proyección de metas, servicio, desarrollo profesional).
- f) En trabajo con grupos (interdisciplinarios, habilidades para negociar y trabajar en equipos).
- g) En autoridad (habilidades para organizar y de liderazgo).

### 3.4.1 Competencias en la educación

Chikering y Riser (1993) citados por Argudin (2005 p. 214) relacionan estas competencias laborales con las que el alumno debe construir:

- a) Manejo de emociones.
- b) Avance de la autonomía a la independencia.
- c) Madurez en las relaciones interpersonales.
- d) Establecimiento de la propia identidad.
- e) Desarrollo de objetivos personales.
- f) Desarrollo de integridad.

Gonczy y et. Al. (1996, p.120) citan lo siguiente: proporcionar capacitación y conocimientos valiosos, pertinentes y significativos...., llevar a las masas capacidades de orden superior del tipo que tradicionalmente se reserva las élites...., entre otros. Gonczy definió la competencia como una serie de atributos ( conocimiento, valores , habilidades, y actitudes) que se utilizan en diversas combinaciones para llevar a cabo tareas ocupacionales.

### 3.4.2 Perspectiva de la UNESCO

En (1998), la Conferencia Mundial sobre la Educación, celebrada en sede de la UNESCO, se expresó que es necesario propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de las competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la Sociedad de la información.

Asimismo señaló que las principales tareas de la educación han estado, y seguirán estando, por medio de las competencias ligadas a cuatro de sus funciones principales:

- a) Una generación con nuevos conocimientos (las funciones de la investigación).
- b) La capacitación de las personas altamente calificadas ( la función de la educación).
- c) Proporcionar servicios a la sociedad (la función social).
- d) La función ética, que implica la crítica social.

La UNESCO (1999) define competencia como:

El conjunto de comportamientos socioefectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.

La economía del país gasta proporcionalmente menos en el fortalecimiento de la educación pública, las nuevas administraciones ven la necesidad de incrementar la participación de la iniciativa privada en la educación, para ello, abren el camino a los planteles de educación privada estrechando la oferta educativa pública, puesto que obedece por una parte a las demandas del Banco Mundial por privatizar la educación, como a los intereses de grupos empresariales y clericales en posibilitar la oportunidad de participar en la educación.

### 3.4.3 Perspectiva de la ANUIES

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones a Nivel Superior explica que se busca:

- a) Un vínculo constante del sector productivo con el sistema educativo el cual no puede estar separado del contexto regional, nacional e internacional.
- b) Una educación vinculada en las metas nacionales y al sector productivo.
- c) Unir por medio de la educación en competencias, los diferentes niveles de la educación (básico, medio, medio superior) con la educación superior para que exista una coherencia y articulación.
- d) Identificar las necesidades del sector productivo.

A partir de estos cuatro puntos, ANUIES define la educación basada en competencias de la siguiente manera:

Se fundamenta en un currículum apoyado en las competencias de manera integral y en la resolución de problemas.

Utiliza recursos que simulen la vida real: análisis y resolución de problemas, que aborda de manera integral; trabajo cooperativo o por equipos, favorecido por tutorías.

#### Unidades de competencias

- a) Elemento de competencia.
- b) Criterios de desempeño que llevan a la evaluación y a certificar que el sujeto ha construido las competencias.
- c) Campo de aplicación donde se pueden evidenciar las competencias.
- d) Guía de evidencias para evaluar que la competencia se ha adquirido.

Nuestra universidad es una institución que pertenece a las industrias productoras de modelos educativos que forman a las nuevas generaciones que se insertarán en el área laboral y comprometidos con el desarrollo sustentable de su entorno.

Asimismo tiempo promueve el pensamiento crítico, la creatividad la autogestión y la responsabilidad, la cooperación apoyo mutuo y el servicio social de sus miembros.

### 3.5 Teorías de evaluación de desempeño

Fuchs L. (1997, p.16) plantea que "el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo", si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, "los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial –especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial".

Para Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones. (Mondy y Noé, 1997)

Mondy y Noé (1997) sostienen que: "la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo."

En el mismo sentido en que lo plantean Pereda y Berrocal (1999) quienes la definen "como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo." La ED generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Fuchs, L. (1997 p.199) señala que "un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro".

Para Werther y Davis (1991, p.185) una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados.

En el ámbito educacional, Ralph Tyler (en Casanova, 1999) define la evaluación del desempeño como "El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos". Además Cronbach (en Casanova, 1999) la define como: "La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo"; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento

retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada por Cronbach (en Casanova, 1999) como algo intrínsecamente propio de la misma: "Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global." Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es "emitir un juicio", ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada. (Postic, 1992 en Casanova, 1999).

### **3.6 Teoría del conocimiento.**

Del griego, episteme, "conocimiento"; logos, "teoría". Rama de la filosofía que trata de los problemas filosóficos que rodean la teoría del conocimiento. La epistemología se ocupa de la definición del saber y de los conceptos relacionados, de las fuentes, los criterios, los tipos de conocimiento posible y el grado con el que cada uno resulta cierto; así como la relación exacta entre el que conoce y el objeto conocido, de lo cual se procura identificar los siguientes conocimientos del área académica del campus Hidalgo 1 de la UGL, acorde al modelo de evaluación de competencias profesionales integradas, que se lleva a cabo en la institución.

- 1.- Experiencia docente antes de ingresar a la UGL.
- 2.- Capacitación previa al ingreso.
- 3.- Conocimiento del perfil del académico Lamar.
- 4.- Conocimiento de la evaluación de competencia profesional de la UGL.
- 5.- Conocimiento del programa de capacitación pedagógica didáctica.

Piaget, (1970 p.15) Menciona que "la lógica, la metodología y la teoría del conocimiento o epistemología, constituyen tres ramas importantes en el campo del saber científico", caracteriza la ciencia como una institución social, lo cual significa que cada sociedad, en cada momento histórico, define ciertas actividades como actividades cognoscitivas, y designa el producto de esas actividades como conocimiento. El conocimiento, y en particular el conocimiento científico, es un producto social, y no tiene más definición que la que le otorga el contexto social en el cual se genera.

Piaget en Psicogénesis e Historia de la ciencia, profundiza el conocimiento en construcción, precisando más su sentido: la ciencia que se produjo en distintas culturas respondió no solamente a mecanismos internos del desarrollo del conocimiento, sino también a las características de la cultura en la cual se desarrolló. cit. (García, R. 2000:138) en "El conocimiento en construcción. De las formulaciones de Jean Piaget a la teoría de sistemas complejos"

Con respecto al proceso psicosocial en que se da paso de un «saber científico» a un «saber común», se puede reconocer un proceso de transformación interna y externa de dicho saber. De esta forma, estos procesos hacen que el conocimiento científico que entra en la cultura «lleve los contenidos de la ciencia a una nueva estructura, a una nueva racionalidad y otorgándole un impacto diferente al que posee en su institución de origen y dentro del círculo de profesionales donde ella surge» (Moscovici, S. 1988:556).

### 3.7 Teorías de actitud

El concepto "actitud" fue introducido en Psicología Social por Thomas y Znaniecki en su estudio sobre los campesinos polacos que residían en Polonia y en Estados Unidos.

El concepto central es el "valor social", como conjunto de creencias, normas, elaboradas por un grupo social y compartidos por sus miembros y que orientan a los sujetos en el mundo social. Por ende las actitudes son una forma de relación de un sujeto con un objeto social.

La definición que guió esta investigación, es la planteada por Padua, (1987 p.161) quién menciona que una actitud es una organización durable de procesos motivacionales, emocionales, perceptuales y cognoscitivos con respecto a algún aspecto del mundo externo, las actitudes representan un residuo de la experiencia anterior del sujeto. Las actitudes perdurarían en el sentido en que tales residuos son trasladados a nuevas situaciones, pero cambian en la medida en que nuevos residuos son adquiridos a través de experiencias en situaciones nuevas, esto es que las actitudes son tendencias a actuar con respecto a alguna entidad específica o la tendencia individual a reaccionar positiva o negativamente.

Tomando en cuenta la teoría de Padua, se pretende identificar las siguientes actitudes de los académicos.

- 1.- La importancia de la evaluación de acuerdo al modelo de competencias profesionales integradas.
- 2.- Disposición a un proceso de evaluación permanente.
- 3.- Disposición a capacitarse permanentemente en su campo disciplinar.
- 4.- Importancia del proceso de capacitación.

La actitud, según Daza, ( 1998 p. 27): indica que: "Podemos definir a la actitud como una dispersión, es decir, como una acción con sentido que genera un tipo de conducta observable de una persona respecto a una situación específica, un mensaje, un objeto, otra persona o grupo de personas en específico". Así, una actitud se entiende como un término que hace referencia a una conducta específica de relación con el medio social en que el sujeto está inmerso.

Según **Rockeach, M. (1973)** "una actitud es una organización de creencias interrelacionadas, relativamente duradera, que describe, evalúa y recomienda una determinada acción con respecto a un objeto o situación, siendo así que cada creencia tiene componentes cognitivos, afectivos y de conducta". Cada una de estas creencias es una predisposición que, debidamente activada, provoca una respuesta preferencial hacia el objeto de la actitud o hacia su situación, hacia otros que toman una posición con respecto al objeto de la actitud o hacia su situación, o hacia el mantenimiento o preservación de la actitud misma. Como el objeto de una actitud se encuentra siempre dentro de una situación acerca de la cual también tenemos una actitud, una condición mínima de conducta social es la activación de por lo menos dos actitudes que actúan entre sí: una que se refiere al objeto de la actitud y otra que se refiere a su situación. Llevado adentro Polonia, él es el más conocido para *La mente abierta y cerrada (1960)* y *Creencia, actitudes y valores: Una teoría de la organización y del cambio (1968)*.

Su libro influyente "La naturaleza de valores humanos" (1973), y la encuesta sobre el valor de **Rokeach**, para la cual este libro sirvió como el manual de la prueba, ocupó los años finales de su carrera. En él, él postuló que un relativamente poco Valores humanos terminales son los puntos de referencia internos que toda la gente utiliza formular actitudes y opiniones, y que midiendo graduación relativa de estos valores uno podía predecir una variedad amplia de comportamiento, incluyendo la afiliación política y la creencia religiosa. Esta teoría condujo a una serie de experimentos famosos en los cuales los cambios en valores condujeron a los cambios mensurables en la opinión para un estado de Washington pequeño entero de la ciudad.

**Eagly y Chaiken, (1993)** pp. 21-23) definieron el concepto de actitud como una tendencia psicológica que es expresada a través de la evaluación de una

entidad particular con algún grado de aprobación o desaprobación.

### 3.8 Teorías de prácticas

"Repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos" (Levy Leboyer, 1997 ,p . 100)

Crocker ( 1999 p. 26) Una de las experiencias en el trabajo por competencias con mayor riqueza es el Modelo de Competencias Profesionales Integradas que se desarrolla actualmente en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara.

La propuesta se sustenta teórica y epistemológicamente en el enfoque holístico y constructivista de Gonczi, Hager y Beckett, aplicándola en la formulación de la curricula de educación superior en Ciencias de la Salud. Este enfoque curricular articula los conocimientos científicos disciplinares con las acciones profesionales. Éstas se articulan con la realidad objetiva, lo que permite estructurar atributos y tareas propias para la inserción de los académicos en el mercado laboral y su entorno social con una visión crítica y nacionalista.

Evaluación participativa el evaluador se involucra activamente con el objeto de la evaluación y no es ajeno al proceso o trabajo que se evalúa. (Crocker et. al., (1996, p.26) "En la evaluación del trabajo académico es importante considerar la realidad estructural de los escasos recursos para la docencia, debido a la sobrepoblación escolar. Un indicador importante es el número de alumnos por

académicos de carrera y el crecimiento de la infraestructura para el trabajo docente.”

Crocker, (1999, p. 60), “Para evaluar los escenarios de práctica profesional como mínimo habrá que formularse las siguientes preguntas de investigación diagnóstica.

- ¿Cuál es el tipo de práctica profesional que realizan los alumnos y académicos en las áreas de extensión a la población en la academia evaluada?
- ¿Con qué metodología de aprendizaje se realizan las prácticas profesionales?
- ¿En qué espacios sociales de aprendizaje se realizan las prácticas profesionales?
- ¿Cuál es la coherencia de las prácticas profesionales aprendidas por los alumnos y académicos con la propuesta de competencias profesionales integradas formulada en el programa de la asignatura, el curriculum de la carrera y en el programa de formación docente?
- ¿Qué problemas existen para implementar el aprendizaje de competencias profesionales integradas en los espacios sociales de práctica profesional?

Para completar la evaluación de la extensión es necesario analizar los programas de extensión que se realizan en la academia, los sujetos sociales que se llevan a cabo, así como los recursos y medios para realizar la extensión.”

## **CAPITULO 4**

### **METODO DE TRABAJO**

#### **4.1 Metodología**

El presente estudio se aborda desde una visión interparadigmática, con un enfoque cuantitativo ya que se busca la objetividad y con el enfoque cualitativo busca la subjetividad de los docentes.

#### **4.2 Tipo de estudio**

Es un estudio interpretativo combinando las metodologías cuantitativas con las cualitativas en los que la parte teórica trata de la "Teoría de la Gestión Integrada de la Competencia Profesional". Para realizar la investigación de la tesis se utilizó una combinación de técnicas; una herramienta para la medición fue un cuestionario y por otra parte una entrevista *semiestructurada*.

#### **4.3 Método de trabajo**

El método que se empleó para realizar la presente tesis es una combinación de metodologías utilizando como herramientas para su medición una entrevista, aplicando una guía de entrevista convirtiéndola en *semiestructurada* de corte cualitativo; y una ficha técnica, anexo al cuestionario de prueba CAP de la escala de Likert con un enfoque cuantitativo.

#### 4.3.1 Instrumentos de investigación

1.- **Para la investigación cuantitativa** se diseñó una ficha técnica, anexa a un cuestionario de prueba CAP de la escala de Likert y se les invitó a todos los profesores a responder los instrumentos de recogida de información.

Tiene como finalidad identificar los perfiles de los docentes sujetos a estudio, ya que contiene datos de edad, género, academia a la que pertenece, número de materias que imparte, número de horas que imparte y tiempo laborando en la institución.

El cuestionario a que se hace referencia anteriormente, se compone de quince (15) ítems, con cinco (5) opciones de respuestas respetando la "Escala de Likert", las cuales son no; poco; buena; muy buena; excelente; lo cual permite que las opciones seleccionadas por los profesores manifiesten relaciones con los conocimientos, actitudes y prácticas que ellos consideren estar de acuerdo o no, y sean identificables y medibles.

Para la presentación de los resultados se organizó la información en cinco diferentes apartados, en el primero de ellos se le denominó como: presentación de resultados por medio de tablas y gráficas atendiendo a responder al objetivo general, y en los tres sucesivos apartados siguientes se presentan los resultados correspondientes a dar atención a las tres preguntas de investigación y sus respectivos objetivos específicos, y por último los resultados con una visión interpretativa.

2.- **Para la investigación cualitativa** la herramienta metodológica utilizada fue una entrevista, para lo cual se realizó una guía de la misma convirtiéndola en semiestructurada, evitando así modificar las preguntas al momento de realizarlas para su aplicación a los coordinadores y al secretario académico,

con el fin de identificar los conocimientos, actitudes y prácticas de los Académicos relacionados con la Evaluación de su Competencia Profesional, la primera parte de la entrevista consta de nombre, carrera, y puesto que desempeña, la segunda parte de 13 preguntas cerradas con dos opciones de respuesta, de las cuales 6 son de conocimientos y 7 de práctica, la parte final del cuestionario esta constituida por 15 preguntas abiertas para conocer las opiniones personales de los administrativos.

#### **4.3.2. Recogida de información**

1.- Se les invitó a todos los profesores a responder los instrumentos de recogida de información, por medio de una ficha técnica, anexa a un cuestionario de prueba CAP de la escala de Likert respondiendo el 64% que conforman los 35 docentes sujetos al estudio.

2.- Se solicitó a la planta directiva del plantel que se conforma con 4 coordinares y el secretario académico, responder una entrevista de corte cualitativo, aplicando una guía de entrevista convirtiéndola en semiestructurada, con intención facilitar su aplicación y evitar cambios en las preguntas a realizar en cada una de las entrevistas a lo cual todos accedieron.

#### **4.4 Universo de trabajo y muestra**

El universo de estudio (N) está constituido por 35 profesores que conforman el 100% de los docentes. No se discrimina a ningún profesor ya que antes de incorporarse como tal han pasado por criterios de selección (administrativo,

psicométrico y académico) definidos por la coordinación de recursos humanos.

Todos laboraron en las carreras que se ofrecen dentro del área de las ciencias económico administrativas de la Universidad Guadalajara Lamar en los ciclos escolares 2008A y 2008B, para el cuestionario de corte cuantitativo, tomando una muestra representativa no aleatoria, y una encuesta semiestructurada, de corte cualitativo, aplicado a 4 administrativos coordinadores y a un secretario académico, donde las licenciaturas son las siguientes:

- Administración de Empresas
- Contaduría Pública
- Mercadotecnia
- Negocios Internacionales

#### **4.5 Unidad de observación**

La unidad de observación básica la constituye el grupo de 35 docentes con los que se trabajó, igualmente con 4 administrativos coordinadores y 1 secretario académico, y analizar como evalúan a los docentes, contemplando su nivel de conocimientos respecto al modelo de competencias profesionales integradas, fuera éste nulo o avanzado, de igual forma no existió ninguna exclusión para su selección y análisis.

Jodelet (1993); considera que la noción de representación social involucra lo psicológico o cognitivo y lo social, fundamentando que el conocimiento se

constituye a partir de las experiencias propias de cada persona y de las informaciones y modelos de pensamiento que recibimos a través de la sociedad. Vistas desde este ángulo, las representaciones sociales surgen como un proceso de elaboración mental e individual en el que se toma en cuenta la historia de la persona, su experiencia y construcciones personales propiamente cognitivas (Banch 1991).

#### **4.6 Unidades de análisis**

Las unidades de análisis específicas con la cual se trabajó en el presente estudio fueron los contemplando su nivel de conocimientos, actitudes y práctica con respecto a su evaluación acerca del modelo de competencias profesionales integradas de la Universidad Guadalajara Lamar.

**Jodelet, coincide con esta idea cuando define las representaciones sociales como : "Una forma de conocimiento socialmente elaborado y compartido, orientado hacia la práctica y que concurre a la construcción de una realidad común a un conjunto social" (1989).** Lo social se puede interpretar de varias maneras, por medio del contexto concreto en que se sitúan las personas, por la comunicación que se establece entre ellas, y por los marcos de aprehensión de valores, culturas, códigos e ideologías relacionadas con el contexto social en que se encuentran inmersas (Banchs 1991).

## **CAPÍTULO 5**

### **RESULTADOS**

#### **5.1 Resultados cuantitativos**

En el presente capítulo se presentan los datos generales globales, captados de la información obtenida en el cuestionario, el cual fue aplicado como instrumento para el presente análisis. Para resultados correspondientes que se presentan en este apartado, es importante considerar que el cuestionario referido se está subdividido en tres partes, mostrando los conocimientos, actitudes y prácticas a analizar.

Dando respuesta al siguiente objetivo general al que se le añadió la tabla con su respectiva gráfica, reza de la siguiente manera:

Analizar cuales son los conocimientos, actitudes y prácticas del personal académico del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas Campus Hidalgo 1 de la Universidad Guadalajara Lamar, sobre su evaluación de sus Competencias Profesionales y el perfil de competencias definidos por la Dirección General de ésta Universidad.

### **5.1.1 Tablas y gráficas**

Primeramente se presentan las tablas y gráficas de los concentrados de los resultados de los conocimientos, seguidas de las actitudes y finalmente de las prácticas.

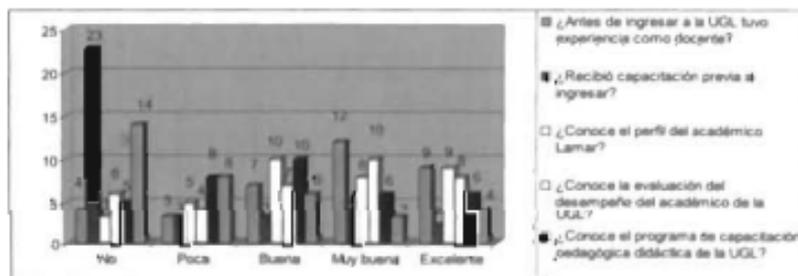
Posteriormente de forma individual las tablas y gráficas nos indican cantidades y porcentajes de cada una de las respuestas a los ITEMS que se les presentaron en el cuestionario.

#### **Tabla global de resultados de conocimientos**

La presente tabla representa los conocimientos analizados de los docentes sobre la evaluación de su competencia profesional.

	¿Antes de ingresar a la UGL tuvo experiencia como docente?	¿Recibió capacitación previa al ingresar?	¿Conoce el perfil del académico Lamar?	¿Conoce la evaluación del desempeño del académico de la UGL?	¿Conoce las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los académicos?
No	4	23	3	6	14
Poca	3	3	5	4	8
Buena	7	3	10	7	6
Muy buena	12	4	8	10	3
Excelente	9	2	9	8	4

Gráfica de la tabla global de conocimientos



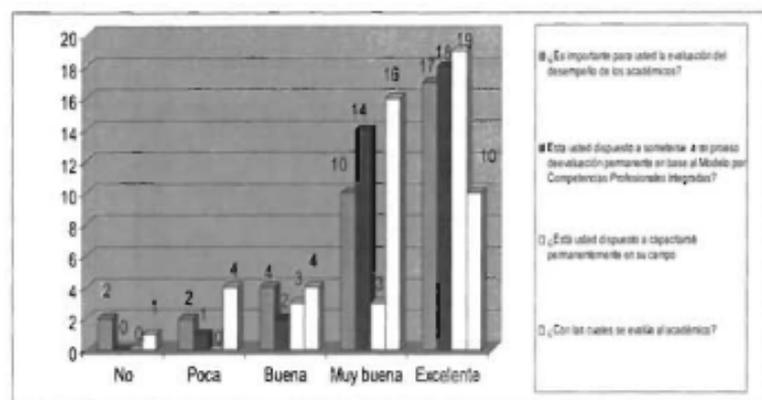
El 60% de los docentes tuvo experiencia como profesor mientras el 20% no la tuvo; el 66% no recibió capacitación a su ingreso, el 49% conoce muy bien o de manera excelente el perfil académico Lamar, y el 23% lo conoce poco o no lo conoce; el 51% conoce la evaluación del desempeño académico y el 29% la desconoce; el 34% conoce muy bien o de forma excelente los programadas de capacitación y el 37% menciona desconocerlas o conocerlas poco; los criterios de evaluación de su desempeño docente lo desconocen el 63% de los profesores y el 20% lo conocen muy bien o de forma excelente.

#### **Tabla global de resultados de actitudes**

La presente tabla representa las actitudes analizadas de los docentes sobre la evaluación de su competencia profesional.



Gráfica de la tabla global de resultados de actitud



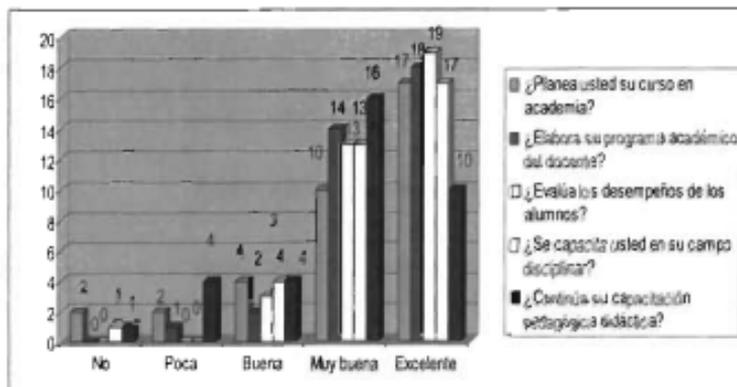
En los resultados globales para el 77% de los docentes el importante la evaluación a su desempeño, y para el 11% no tiene relevancia; el 60% está dispuesto a someterse a un proceso continuo de evaluación del MCPI y el 9% tiene poca o nula disposición para hacerlo; el 63% está dispuesto a capacitarse en su campo disciplinar mientras el 6% no tiene la disposición de hacerlo; para el 73% de los docentes es de mucha importancia conocer las evidencias de su desempeño y para el 14% no es importante el conocerlas.

### Tabla global de resultados de práctica

La presente tabla representa las prácticas analizadas de los docentes sobre la evaluación de su competencia profesional

	¿Planea usted su curso en academia?	¿Elabora su programa académico del docente?	¿Evalúa los desempeños de los alumnos?	¿Se capacita usted en su campo disciplinar?	¿Cumple su capacidad pedagógica profesional?
No	2	0	0	1	1
Poca	2	1	0	0	4
Buena	4	2	3	4	8
Muy buena	10	14	13	13	16
Excelente	17	18	19	17	19

Gráfica de la tabla global de resultados de  
práctica



Los resultados globales de la práctica de los docentes son de la siguiente manera: el 77% de los docentes planea su curso en academia el 11% poco o nada lo realiza; el 91% elabora su programa académico y el 3% poco lo hace; todos evalúan a los alumnos pero el 91% lo hace muy bien o de forma excelente, el 9% restante menciona hacerlo bien; 86% se capacita en su campo disciplinar y el 3% no se capacita; el 74% se capacita en lo pedagógico-didáctico y el 14% poco o nada se capacita.

Dando respuesta a la primera pregunta de investigación y en cumplimiento con el primer objetivo de investigación, se presenta a continuación la pregunta citada, objetivo específico, su tabla y gráfica respectiva.

### **Primera pregunta de investigación**

¿Cuál es el conocimiento que tienen los docentes acerca de la evaluación de la Competencia Profesional?

### **Primer objetivo específico**

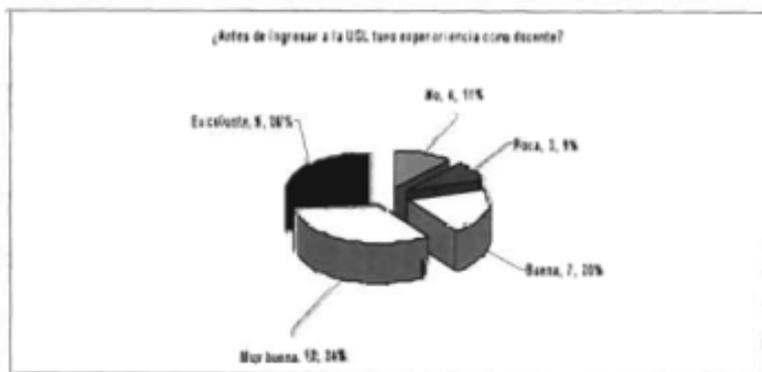
Analizar cual es el conocimiento que tienen los docentes acerca del políticas del Modelo de Evaluación de Competencia Profesionales

Tabla 1

La tabla muestra la experiencia del docente al ingresar a UGL

¿Antes de ingresar a la UGL tuvo experiencia como docente?	
No	4
Poca	3
Buena	7
Muy buena	12
Excelente	9

Gráfica de la tabla 1



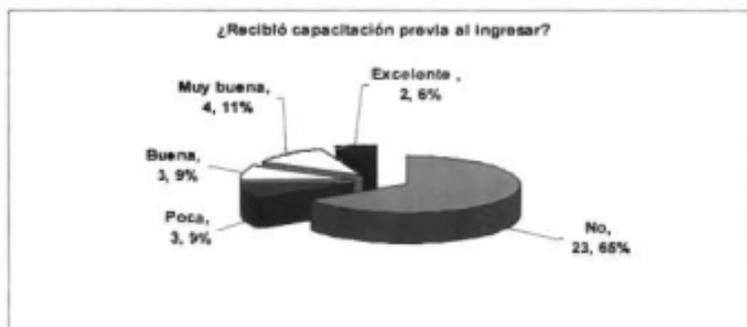
Los resultados de esta tabla muestran que el 60% de los docentes tuvieron muy buena o excelente experiencia, y el 20% no la tuvo o fue poca su experiencia en la docencia antes de ingresar a la UGL.

Tabla 2

La tabla muestra la capacitación que recibió previa al ingresar

¿Recibió capacitación previa al ingresar?	
No	23
Poca	3
Buena	3
Muy buena	4
Excelente	2

Gráfica de la tabla 2



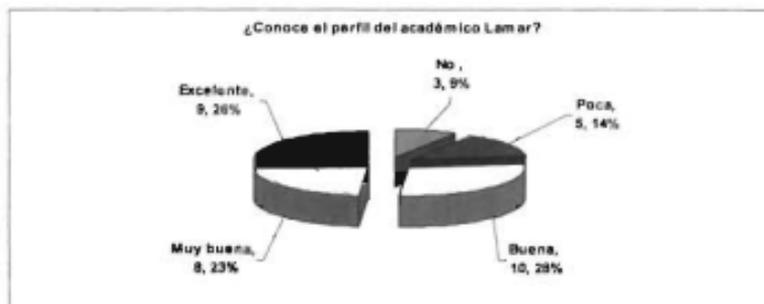
Los resultados de esta tabla muestran que el 74% de los docentes no tuvieron o fue poca la capacitación previa al ingresar y solamente el 17% tuvo una muy buena o excelente capacitación.

Tabla 3

La tabla muestra el conocimiento del perfil académico Lamar

¿Conoce el perfil del académico Lamar?	
No	3
Poca	5
Buena	10
Muy buena	8
Excelente	9

Gráfica de la tabla 3



Los resultados de esta tabla muestran que el 23% de los docentes desconoce el perfil del académico Lamar, el 28% lo conoce bien, y el 49% lo conoce muy bien o de manera excelente.

Tabla 4

La tabla muestra el conocimiento a la evaluación del desempeño del académico.

¿Conoce la evaluación del desempeño del académico de la UGL?	
No	6
Poca	4
Buena	7
Muy buena	10
Excelente	8

Gráfica de la tabla 4



Los resultados de esta tabla muestran que el 28% de los docentes desconoce la evaluación del desempeño del académico Lamar, el 20% lo conoce bien, y el 52% lo conoce muy bien o de manera excelente.

Tabla 5

La tabla muestra el conocimiento del programa de capacitación pedagógica didáctica

¿Conoce el programa de capacitación pedagógica didáctica de la UGL?	
No	5
Poca	8
Buena	10
Muy Buena	6
Excelente	6

Gráfica de la tabla 5



Los resultados de esta tabla muestran que el 37% de los docentes desconoce el programa de capacitación pedagógica didáctica de UGL, el 29% lo conoce bien, y el 34% lo conoce muy bien o de manera excelente

Tabla 6

La tabla muestra el conocimiento de las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los académicos.

¿Conoce las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los académicos?	
No	14
Poca	8
Buena	6
Muy buena	3

Gráfica de la tabla 6



Los resultados de esta tabla muestran que el 63% de los docentes desconoce el las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los académicos, el 17% lo conoce bien, y el 20% lo conoce muy bien o de manera excelente.

**Segunda pregunta de investigación**

¿Cuáles son las actitudes del docente de la institución hacia la evaluación de su desempeño profesional?

**Segundo objetivo específico**

Identificar las actitudes de los docentes respecto a ser evaluados en su desempeño profesional.

Tabla 7

Esta tabla muestra la importancia que tiene para el docente la evaluación de su desempeño como académico.

¿Es importante para usted la evaluación del desempeño de los académicos?	
No	2
Poca	2
Buena	11
Muy buena	9
Excelente	11

Gráfica de la tabla 7



La importancia que tiene para el docente la evaluación de su desempeño como académico es la siguiente: el 11% le da poca o nula importancia, el 34% le da importancia, mientras que para el 57% es muy importante

Tabla 8

Esta tabla muestra la disposición del docente a someterse a un proceso de evaluación permanente en base al Modelo por competencias Profesionales Integradas.

¿Está usted dispuesto a someterse a un proceso de evaluación permanente en base al Modelo por Competencias Profesionales Integradas?	
No	2
Poca	1
Buena	11
Muy buena	11
Excelente	10

Gráfica de la tabla 8



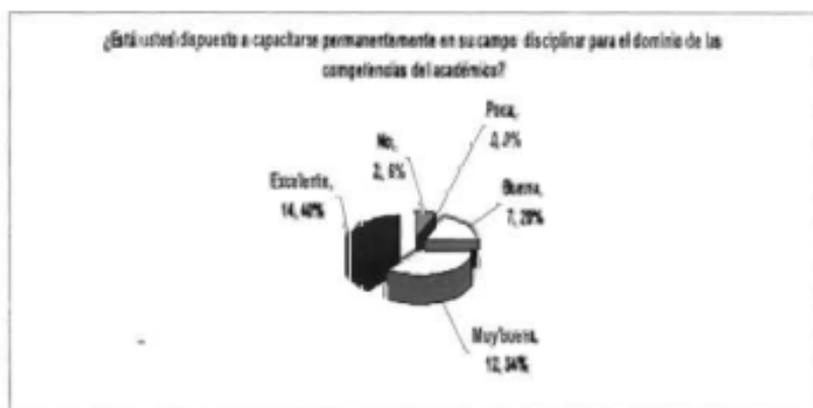
El 91% de los docentes está dispuesto a someterse a una evaluación permanente y el 9% no tiene esa disposición.

Tabla 9

Esta tabla muestra la disposición del docente a capacitarse permanentemente en su campo disciplinar para el dominio de las competencias del académico.

¿Está usted dispuesto a capacitarse permanentemente en su campo disciplinar para el dominio de las competencias del académico?	
No	2
Poca	0
Buena	7
Muy buena	12
Excelente	14

Gráfica de la tabla 9



El 74% de los docentes tiene muy buena o excelente disposición para capacitarse permanentemente en el dominio de las competencias, el 20% tiene buena disposición, pero el 6% no está dispuesto a capacitarse.

Tabla 10

Esta tabla muestra la importancia que le da el docente a conocer las evidencias y criterios de desempeño con las cuales se le evalúa.

¿Es importante para usted conocer las evidencias y criterios de desempeño con las cuales se evalúa al académico?	
No	2
Poca	3
Buena	5
Muy buena	14
Excelente	11

Gráfica de la tabla 10



Para el 72% de los docentes es de suma importancia conocer las evidencias de su desempeño, para el 14% es importante y el 14% restante le es poco o nada importante.

### **Tercera pregunta de investigación**

¿Cuáles son las limitantes para el desempeño competente de los docentes de la institución hacia el modelo académico de la universidad?

### **Tercer objetivo específico**

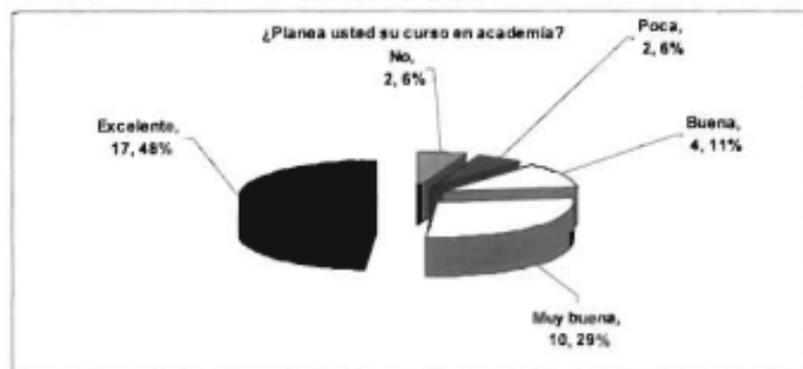
- . Analizar las limitantes del docente para realizar su práctica profesional acorde con al perfil de competencias definidos

Tabla 11

Esta tabla muestra si el docente planea su curso en academia.

¿Planea usted su curso en academia?	
No	2
Poca	2
Buena	4
Muy buena	10
Excelente	17

Gráfica de la tabla 11



El 77% menciona que si planea muy bien o de manera excelente su curso en academia, mientras el 11% lo realiza bien, el 11% restante no lo hace en academia.

Tabla 12

Esta tabla muestra si el docente elabora su programa académico.

¿Elabora su programa académico del docente?	
No	0
Poca	1
Buena	2
Muy buena	14
Excelente	18

Gráfica de la tabla 12



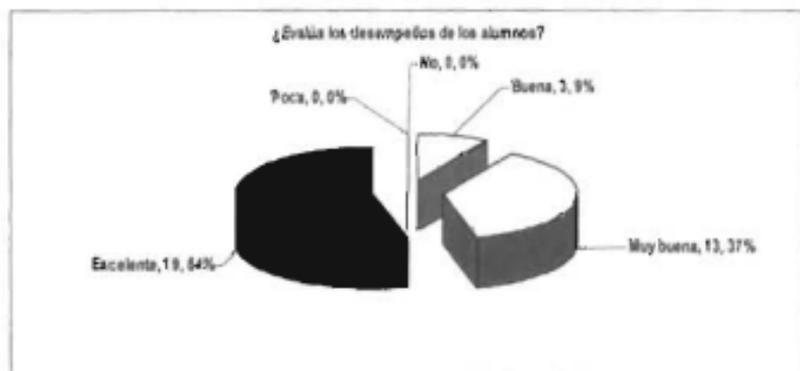
El 91% de los docentes elabora el programa académico muy bien o excelente, el 6% de buena forma y solamente el 3% poco realiza su programa académico.

Tabla 13

Esta tabla muestra si el docente evalúa los desempeños de los alumnos.

¿Evalúa los desempeños de los alumnos?	
No	0
Poca	0
Buena	3
Muy buena	13
Excelente	19

Gráfica de la tabla 13



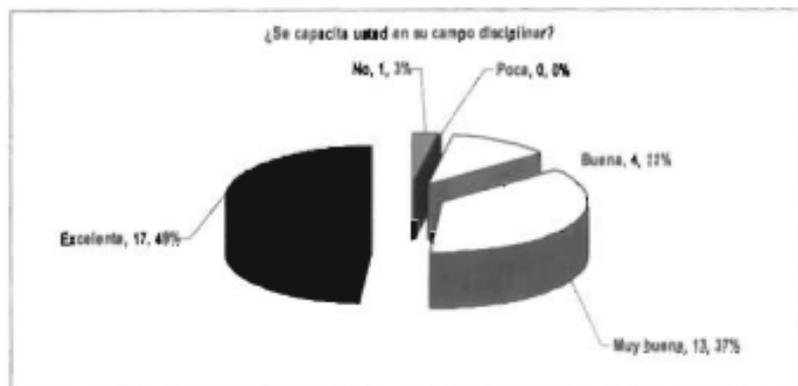
Todos los docentes evalúan el desempeño de los alumnos el 91% de forma muy buena o excelente y el 9% buena forma.

Tabla 14

Esta tabla muestra acerca de la capacitación del docente en su campo disciplinar

¿Se capacita usted en su campo disciplinar?	
No	1
Poca	0
Buena	4
Muy buena	13
Excelente	17

Gráfica de la tabla 14



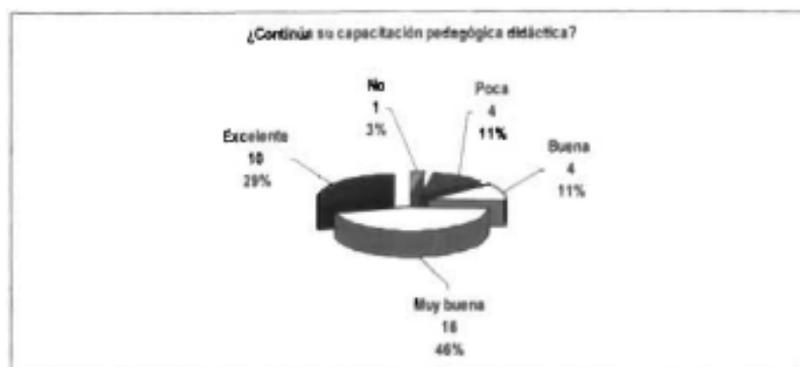
El 86% de los docentes menciona que se capacita en su campo disciplinar de forma muy buena o excelente, el 11% lo realiza de buena forma y el 3% no lo hace.

Tabla 15

Esta tabla muestra si el docente continúa su capacitación pedagógica-didáctica

¿Continúa su capacitación pedagógica didáctica?	
No	1
Poca	4
Buena	4
Muy buena	16
Excelente	10

Gráfica de la tabla 15



El 74% de los docentes continúa su capacitación pedagógica didáctica, el 11% lo realiza de buena forma, mientras el 14% la continúa poco o no la continúa.

## 5.1.2 Análisis de datos cuantitativos

Al recabar los resultados del cuestionario CAP de la escala de Likert, aplicado a 35 académicos de la Universidad Guadalajara Lamar, del campus Hidalgo 1, se obtuvieron los siguientes resultados :

### 5.1.2.1 Datos generales

1.- Los datos generales que mencionan los docentes en sus respuestas en conjunto nos indican lo siguiente:

Tiene entre 31 y 50 años el 77%, el 54% son mujeres y el 46% hombres, que imparten entre 1 y 5 materias diferentes, que en su mayoría realizan su labor docente entre 11 y 20 horas a la semana en la institución y lo llevan a cabo entre 5 y 10 años el 42% y el 46% tiene menor antigüedad.

### 5.1.2.2 Conocimientos

1.- Al ingresar a la UGL, en su mayoría ya tenían experiencia en la docencia y el 31%, no había realizado esta labor, o lo había hecho muy poco.

2.- El 74% no recibió o fue muy poca su capacitación al ingresar y el 26% si la tuvo, que nos indica que el 5% sin tener preparación inició impartiendo clases, ya que como indica el punto anterior el 31%, no tenía experiencia en la docencia.

3.- El 22% no conoce el perfil académico Lamar, por lo que se considera que aún teniendo capacitación de cualquier manera algunos profesores siguen sin conocer el perfil requerido.

4 - El 29% no conoce la evaluación del desempeño del académico a la que es sujeto.

5.- El 37% menciona desconocer o conocer muy poco la capacitación pedagógica didáctica y el 63%, si la lleva a cabo.

6.- Este punto se considera relevante ya que es principalmente la materia de la investigación y el 63% no conoce los criterios para evaluar su desempeño como docente, y solo el 20% lo conoce muy bien o de manera excelente.

### **5.1.2.3 Actitudes**

Para el 89% tiene importancia el ser evaluado en su desempeño académico, siendo el 91% que está dispuesto a someterse a un proceso de evaluación permanente de acuerdo al modelo de evaluación de competencias, y para el 89% es importante conocer los criterios y evidencias de desempeño.

El 94% está dispuesto a capacitarse.

### **5.1.2.4 Prácticas**

El 11 % no planea su curso en academia mientras el 89% restante lo hace desde bien hasta de forma excelente, solamente 1 profesor de 35 que fueron evaluados no realiza su programa académico, pero todos evalúan el desempeño de los alumnos, el 97% se capacita en su campo disciplinar y el 86% continúa su capacitación pedagógica didáctica.

## 5.2 Resultados cualitativos

### 5.2.1 Unidades de análisis de la entrevista semiestructurada

En la interpretación de la percepción de los cuadros directivos, de las 6 preguntas cerradas sobre **conocimientos**, la respuesta es si en todos los casos ya que todos conocen el modelo de valuación de competencias profesionales que aplican los maestros a los alumnos, los formatos de evaluación, el perfil del académico Lamar, el proceso de aprendizaje por competencias, el programa de capacitación didáctica de la universidad y las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los académicos.

De las 4 preguntas cerradas sobre **práctica**, todos aplican los formatos de evaluación, cumplen los objetivos de la evaluación docente, 2 mencionaron que no evalúan de ninguna forma el desempeño de competencias en la práctica profesional, todos responden que los académicos no conocen los criterios de evaluación, ya que los alumnos lo hacen en línea sin la presencia de los docentes.

## 5.2.2 Conocimientos de los administrativos sobre el modelo de evaluación de competencias profesionales integradas.

### Conocimientos

#### 1.- Conocimientos sobre el Modelo de Evaluación de Competencias Profesionales que aplican a los docentes.

##### Teoría sobre el Modelo de Evaluación Competencias Profesionales Integradas.

Hager y Beckett consideran que las competencias profesionales integradas van más allá de la lista de tareas de lo que se hace en un puesto cuando se agregan dos dimensiones holísticas: los atributos del profesional experto (valor agregado al desempeñarse en el trabajo). Por tanto, la formación cultural constituye un enfoque esclarecedor del ejercicio profesional óptima porque se relaciona central y holísticamente con las complejidades y la dinámica de los valores ( tanto individuales como sociales) que constituyen juicios epistemológicos y ontológicos para el ejercicio profesional. ( Hager, P. y Beckett, D.1996: 289-318 ) " Bases filosóficas del concepto integrado de competencias". En: *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. SEP-CNCCL-CONALEP.

Una de las experiencias en el trabajo por competencias con mayor riqueza es el Modelo de Competencias Profesionales Integradas que se desarrolla actualmente en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara (Crocker, R. et Al.1999: 44) "El modelo de competencias profesionales integradas en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud".

La propuesta se sustenta teórica y epistemológicamente en el enfoque holístico y constructivista de Gonczi, Hager y Beckett, aplicándola en la formulación de la curricula de educación superior en Ciencias de la Salud. Este enfoque

curricular articula los conocimientos científicos disciplinares con las acciones profesionales. Éstas se articulan con la realidad objetiva, lo que permite estructurar atributos y tareas propias para la inserción de los académicos en el mercado laboral y su entorno social con una visión crítica y nacionalista.

De acuerdo con la propuesta teórica de esta experiencia, las competencias integradas se desarrollan a través de una compleja estructura de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) necesarios para el desempeño de acciones profesionales, mediante los cuales se ponen en juego juicios de valor ante determinada situación específica; asimismo, la cultura y el contexto son predominantes para el desarrollo holístico de la práctica profesional.

La competencia profesional integrada significa resolver problemas de realidad con una actitud crítica y constructiva, lo que permite alcanzar resultados y convierte al proceso educativo en aprendizaje integral; articula en los conocimientos generales, los conocimientos profesionales y las experiencias en el trabajo, áreas que tradicionalmente estaban separadas. (Goncz, A. Et. al 1996-120). "Instrumentación de la educación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y la práctica en Australia"

#### **Investigación Documental:**

El Modelo Educativo por Competencias Profesionales Integradas es una propuesta pedagógica sustentada en la postmodernidad que permite sostener los siguientes elementos educativos:

- El aprendizaje significativo en adolescentes, jóvenes y adultos;
- La importancia de desarrollar habilidades y estrategias cognitivas para " aprender a pensar" y "aprender a aprender", "aprender a hacer", aprender a emprender", "aprender investigar" y aprender a

ser como base de una educación integral que tiende a la autonomía, competitividad, capacidad y creatividad de los individuos para analizar y resolver problemas complejos de la realidad profesional, ( aprendiendo haciendo, aprendiendo investigando, aprendiendo realizando, servicio social permanente).

- Se sustenta en la concepción humanista, respetuosa y optimista del estudiante como ser humano en desarrollo, con capacidades, actitud, motivaciones e intereses muy personales.
- Su sistema educativo prioriza la vinculación estudio trabajo, según las necesidades coyunturales del marco socio –económico laboral.
- La planeación educativa se diseña y desarrolla con el Modelo de Competencias Profesionales Integradas que permite planear, promover aprendizajes basados en desempeños profesionales, así como evaluar y acreditar los aprendizajes con base en éste modelo.

Por lo tanto desarrolla en el alumno las competencias para:

- Aprender a aprender (Desarrollo de la capacidad de autoaprendizaje permanente).
- Aprender a hacer (Acerca del aprendizaje a los escenarios de la práctica profesional).
- Aprender a emprender (desarrollo de la capacidad de gestión de su propio empleo en los sistemas productivos y sociales).
- Aprender a investigar (análisis científico de la realidad de trabajo para plantear soluciones pertinentes con juicio crítico).
- Aprender a ser (Desarrollarse como un ser humano pleno).
- Aprender a pensar (Desarrollar el pensamiento crítico).

## Percepciones de los cuadros directivos

Las opiniones sobre el Modelo de Evaluación de Competencias Profesionales que aplican los docentes se agrupa en dos direcciones: Por un lado, se analiza las ventajas del Modelo, relacionados con el privilegio del aspecto práctico en la formación del alumno y la satisfacción de los mercados laborales con los procesos educativos. Por otro lado, se comentan aspectos negativos de la evaluación del desempeño docente, tales como reactivos inadecuados, la importancia de evaluar de forma continua sin privilegiar el examen electrónico. Todos coinciden que el Modelo es bueno, pero se necesita valorar bien sus objetivos y mejorar su comprensión por todos los actores.

## Conocimientos del Modelo

Según la teoría las competencias integradas se desarrollan a través de una compleja estructura de atributos ( conocimientos, actitudes, valores y habilidades) necesarios para el desempeño de acciones profesionales, mediante los cuales se ponen en juego juicios de valor ante determinada situación específica; asimismo, la cultura y el contexto son predominantes para el desarrollo holístico de la práctica profesional.

La competencia profesional integrada significa resolver problemas de realidad con una actitud crítica y constructiva, lo que permite alcanzar resultados y convierte al proceso educativo en aprendizaje integral; articula en los conocimientos generales, los conocimientos profesionales y las experiencias en el trabajo, áreas que tradicionalmente estaban separadas.

En relación con los documentos se sustenta en una concepción humanista, respetuosa y optimista del estudiante como ser humano en desarrollo, con capacidades, actitud, motivaciones e intereses muy personales.

La importancia de desarrollar habilidades y estrategias cognitivas para "aprender a pensar" y "aprender a aprender", "aprender a hacer", aprender a emprender", "aprender investigar" y aprender a ser como base de una educación integral que tiende a la autonomía, competitividad, capacidad y creatividad de los individuos para analizar y resolver problemas complejos de la realidad profesional, ( aprendiendo haciendo, aprendiendo investigando, aprendiendo realizando, servicio social permanente).

Los directivos privilegian el aspecto práctico en la formación del alumno y la satisfacción de los mercados laborales con los procesos educativos. Por lo que se considera que conocen el modelo ya que sus opiniones coinciden con la teoría.

## **2.- Conocimientos sobre el cumplimiento de los objetivos de la evaluación docente:**

### **Teoría:**

Constituido el programa es necesario contemplar la formulación de la evaluación y certificación de las competencias profesionales integradas del académico.

La función del profesor es la de ser tutor que integra las funciones académicas (docencia, investigación y extensión) y su papel es asesorar, orientar y coordinarse con el estudiante para que éste se incorpore a esas funciones; por otra parte, ambos adquieren las competencias profesionales a través de su relación con el objeto de estudio y su transformación.

Evaluar el trabajo académico por competencias profesionales integradas supera la evaluación tradicional, ya que permite integrar la valoración de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Realizarla supone la comprensión del proceso-enseñanza aprendizaje como actividad global relacionada con la práctica docente, la investigación y la extensión, por ello se necesitan ciertos requisitos pedagógicos. Que se parta de problemas de la realidad educativa y su vinculación con la sociedad.

- Que sea factible su realización por los docentes y alumnos, adecuada a sus posibilidades de recursos, conocimientos y disponibilidad de tiempo.
- Que se haga con la finalidad de obtener información para mejorar los aspectos docentes, de investigación y extensión.
- Que se tenga una visión integral del proceso educativo.
- Que esta evaluación no se encuentre separada del proceso de aprendizaje, de la investigación y de la extensión para mejorar las prácticas reales de la educación.
- La evaluación debe ser global, no solo de las tareas, sino de la totalidad de la personalidad del académico, o sea, debe ser holística.
- La evaluación debe ser un espacio de la comunicación abierta entre los docentes, a través de la cual se puedan comprender los problemas de trabajo y sus circunstancias contextuales.
- La competencia quizá por su condición integradora, sólo es posible evaluarla a través de la actuación, es decir, de su inserción en el medio social en el que se actúa o trabaja, y necesariamente debe apoyarse en un conjunto de indicadores no solo de tipo cognoscitivo, sino en esencia sociales.

#### **Investigación documental:**

El objetivo del Proceso de Aprendizaje de los alumnos es "proporcionar los medios y herramientas necesarias para facilitar la adquisición de las competencias profesionales que le permitan al alumno titularse". Manual del académico Lamar.

### **Percepciones de los cuadros directivos.**

Los Conocimientos sobre el cumplimiento de los Objetivos de la Evaluación Docente se agrupa en dos direcciones: Por un lado, se analiza las ventajas de evaluar aspectos práctico-específicos y conocimientos teóricos y que los formatos son esenciales para llevar el registro de las evidencias de los alumnos, considerando que los objetivos de la evaluación son buenos. Por otro lado se comentan aspectos negativos acerca de que los formatos necesitan definir objetivos claros, precisos, en una sola evaluación, así como revisar sus reactivos. En la forma 4A, al evaluar el docente al grupo da una opinión subjetiva, deberían hacerse preguntas con resultado objetivo.

### **Opinión del investigador**

Según la teoría la función del profesor es la de ser tutor que integra las funciones académicas (docencia, investigación y extensión) y permite integrar la valoración de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Los directivos analizan las ventajas de evaluar aspectos práctico-específicos y conocimientos teóricos y que los formatos son esenciales para llevar el registro de las evidencias de los alumnos. No mencionan la forma 2, para evaluar el cumplimiento de los objetivos del docente.

La teoría no menciona formatos mientras el Manual del Académico y los directivos lo hacen sólo que sin mencionar que la forma sirva para evaluar el cumplimiento de los objetivos del docente.

### 3.- Conocimiento del perfil del académico Lamar

#### Teoría:

Con base en elementos formulados por la UNESCO y de acuerdo con las demandas del nuevo contexto global, y de la Tercera Revolución Científico-tecnológica se propone el siguiente perfil profesional básico para la formación de académicos competentes:

- Aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión. Aprender para conocer supone, en primer término aprender a aprender ejerciendo la atención, la memoria y el pensamiento. Ello da por hecho que el académico domina las metodologías científicas que le permitan investigar su propia práctica con juicio científico, la competencia de autoformación permanente y la capacidad de comunicar de manera oral y escrita, en su lengua materna y otra de comunicación universal, los hallazgos de su propia práctica profesional.
- Aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno. Cada vez se exige más que un profesional tenga un conjunto de competencias específicas en las que se conjuguen su acción con la formación profesional; lo cual supone que el académico tenga la competencia profesional pedagógico- didáctica para propiciar aprendizajes significativos en los alumnos y la competencia técnica del campo disciplinar en la que es docente, así como la capacidad para planificar y evaluar su propio trabajo, todo lo anterior sustentado en los conocimientos teóricos del objeto de estudio.
- Aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas, que incluye como competencia

profesional las actitudes y aptitudes para trabajar en equipo en su academia, con otros grupos interdisciplinarios y con la heterogeneidad de grupos de alumnos.

- Aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Incluye las siguientes competencias: la capacidad para asumir riesgos y tomar decisiones, ser coherente con sus convicciones ideológicas, respetuoso de la realidad de género y multiétnica del país, actuar con ética profesional, convicciones cívicas y pensamiento crítico en su quehacer cotidiano.

Otras competencias profesionales específicas deberán surgir del diagnóstico de necesidades de formación producto de una evaluación de los componentes disciplinares, pedagógico-didácticos, del mercado de trabajo, de la institución y de las necesidades de los propios alumnos.

Con base en los cuatro pilares de la educación y comprendida la formación docente como un elemento de la institucionalización de la profesión académica, un currículum para formar a los profesores deberá incluir los siguientes ejes o áreas de formación contruidos a partir de su perfil de competencias profesionales integradas. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. "Programa general integrada para la formación docente en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud" Coordinación de Servicios Académicos, Unidad de Formación Docente. Universidad de Guadalajara, Jalisco, México, Julio de 1997. Inédito.

Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. "Los Cuatro Pilares de la Educación", En Delors J. La educación encierra un tesoro. Editorial Santillana/ UNESCO. Madrid. 1996: 95-109

La Universidad Guadalajara LAMAR integra su planta de personal académico tomando en consideración, las disposiciones de la incorporante y los antecedentes académicos, pedagógicos y profesionales de los aspirantes, considerando lo establecido en el perfil profesional del académico, en lo general, definido por la Dirección General Académica y en lo particular, por las Coordinaciones de Carrera.

Con base en los perfiles mencionados en el artículo anterior el Jefe de Academia en comunicación con el Coordinador de carrera, selecciona al académico de las Unidades de Aprendizaje a su cargo, contando con el visto bueno del Secretario Académico quien lo remite a la Dirección de Recursos Humanos, Dirección General Académica y Vicerrectoría Ejecutiva para su autorización final.

Para ser académico de Unidad de Aprendizaje se requiere:

#### **I. Requisitos Profesionales:**

- a) Poseer título profesional y cédulas de ejercicio.
- b) Demostrar competencia profesional y académica en el campo disciplinar para el que es propuesto de acuerdo al perfil del académico LAMAR.

#### **II. Requisitos Personales:**

- a) Mostrar equilibrio en sus funciones de personalidad.
- b) Mostrar valores ético-profesionales universitarios universales.
- c) Compromiso de respeto a las leyes, reglamentos y autoridades de la institución.

Complementados los requisitos, quienes sean aceptados adquieren todos los derechos y las obligaciones que se especifican en el Estudio en el Estatuto General de la Universidad Guadalajara LAMAR y en sus reglamentos.

### **Percepciones de los cuadros directivos.**

El conocimiento del perfil del académico que busca la Universidad Guadalajara Lamar privilegia aspectos de los requisitos formativos del docente para impartir asignaturas y busca desarrollar la experiencia práctica profesional y la posterior formación en la práctica, promueve el trabajo en equipo para resolver problemas, contribuye al crecimiento y formación del alumno con valores y actitudes, apoyo en el campo laboral, etc. Por lo tanto lo consideran correcto. Como aspecto negativo falta dar relevancia a la identidad y experiencia docente aspirante a maestro Lamar.

### **4.- Conocimiento sobre el proceso de aprendizaje de competencias.**

#### **Teoría:**

De acuerdo con (Cerdeza, H. 2000: 19) en "La evaluación como una experiencia total. Logros-objetivos procesos competencias y desempeño". Menciona que la evaluación como un proceso totalizador es "emitir un juicio de valor fundamentado en información recogida sistemática y científicamente, con el objetivo último de utilizar este juicio o información para actuar sobre el programa, la persona o la actividad"

Comprendida la evaluación de esta manera, debe tener las siguientes características:

- Que sea formulada como un proceso de investigación educativa, en la que se utilicen metodologías cuantitativas y cualitativas.
- Que se evalúe de forma integral y holística: el contexto, el proceso, los resultados, los sujetos sociales y los recursos materiales que forman parte del hecho educativo.

- Que sea un proceso participativo e interactivo en el cual los sujetos sociales de la comunidad académica, de forma democrática, analicen su propio proyecto educativo y formulen acciones de transformación de su práctica.

Que la evaluación sea simultáneamente un proceso formador, en el que los académicos se capaciten para investigar su propia práctica y asuman compromisos para su transformación dirigidos a resolver las deficiencias

A partir de las características y conceptos anteriores, la evaluación del trabajo académico en el presente trabajo se ubica en la corriente epistemológica crítico-interpretativa. Este paradigma busca comprender los fenómenos de la vida cotidiana de los sujetos sociales que participan en un hecho educativo determinado, intentando entenderla en el contexto sociopolítico, cultural e histórico en donde ésta se produce.

#### **Investigación Documental:**

Evaluación del proceso de enseñanza –aprendizaje y desempeño de los académicos.

Para la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje y el desempeño de los académicos se utilizan las formas 4 "Guía de Evaluación Cualitativa del Proceso por el docente" y la forma 5 "hoja de Control y Evaluación del Desempeño Profesional de los Académicos.

Para realizar la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje en el aula, jefes de academia, académico y alumnos se reúnen a la mitad del ciclo escolar y realizan las siguientes actividades:

- El jefe de academia en coordinación con el académico organizan a los alumnos de cada grupo de aprendizaje en grupos de 7 alumnos.

quienes llenan la forma 4.

- El académico llena la forma 4<sup>a</sup> simultáneamente que los alumnos llenan la forma 4.
- En una reunión plenaria en el aula, en presencia del jefe de academia, académicos y alumnos presentan los resultados de su evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, priorizando los problemas a resolver, plantean soluciones y se comprometen a solucionarlas durante el ciclo escolar.

#### **Percepciones de los cuadros directivos.**

Las opiniones acerca del Proceso de Aprendizaje de Competencias que aplican los docentes busca identificar las necesidades de la empresa o institución (mercado laboral) y actualizar los contenidos de los programas para facilitar el aprendizaje con clases dinámicas donde aprenden a hacer haciendo, validar el perfil de la carrera, con la (Forma 2) programa académico semestral del profesor por cada unidad de aprendizaje y cada punto de su contenido. El proceso para evaluar a los alumnos sus desempeños competentes se anota en la (Forma 3), a alumnos de bajo rendimiento escolar que requieren atención tutorial, satisfacción del alumno y de los maestros.

Las opiniones de los directivos no coinciden con la teoría.

## **5.- Conocimientos sobre el programa de Capacitación Pedagógica Didáctica de la UGL.**

### **Teoría:**

**Programa de Capacitación y Formación Docente de la Universidad Guadalajara Lamar.**

Capacitación mediante Diplomados y Maestría.

- Diplomado en Competencias Docentes.
- Diplomado en Desarrollo Humano para la Docencia.
- Diplomado en Tutorías Académicas Integrales para la Docencia
- Diplomado en Gestión para la Calidad Educativa.
- Maestría en Educación Superior (MEDUS)

### **Percepción de los directivos**

El programa de Capacitación Pedagógica Didáctica de la UGL del modelo de competencias se imparte por medio de los diversos diplomados (Competencias Docentes, Tutorías, Relaciones Humanas, Gestión de Calidad ) y Maestría.

Todos conocen y solo uno no se ha capacitado por medio del programa que ofrece la UGL.

Conocimientos de los directivos sobre el programa de Capacitación Pedagógica Didáctica de la UGL.

Todos a conocen el programa y solo uno no se ha capacitado.

## **6.- Conocimientos de las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los académicos:**

### **Teoría:**

**Evaluación del desempeño académico**

#### **Maestros**

- Autoevaluación 33%
- Evaluación Jefe Inmediato 33%
- Evaluación alumno 34%

### **Percepciones de los directivos.**

Los conocimientos de las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los académicos se identifican mediante el formato H y con los comentarios de alumnos y registro de asistencia del docente, del 34% de opinión de los alumnos, el 33% por la autoevaluación y 33% por la evaluación del jefe de academia, de las condiciones básicas de la docencia, indicadores de calidad de la práctica docente, aspectos característicos de la docencia, identidad Lamar, diplomados, resolución de problemas durante el semestre, como la carga horaria reducida y los contenidos del programa, es continua y buena, aunque en ocasiones depende de cómo le cae el maestro al alumno.

Todos conocen las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los académicos.

Conocimientos de los directivos acerca de las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los académicos.

Coinciden en la forma de evaluar conforme a los porcentajes, en lo que coinciden es que además mencionan la forma H, aspectos característicos de la docencia, identidad Lamar, diplomados, resolución de problemas durante el semestre, como la carga horaria reducida y los contenidos del programa, es continua y buena, aunque en ocasiones depende de cómo le cae el maestro al alumno.

### **5.2.3 Actitudes de los administrativos sobre el modelo de evaluación de competencias profesionales que aplican a los docentes.**

#### **1.- Importancia de la Evaluación del Aprendizaje en un Modelo de Competencias:**

##### **Teoría:**

Malpica (1996), apoyándose en Schwartz, señala que la relación entre las condiciones y demandas de las situaciones concretas en el trabajo (la práctica) con las necesidades de sistematización del conocimiento (la teoría), es más

significativa para el individuo si la teoría cobra sentido a partir de la práctica; es decir, si los conocimientos teóricos se abordan en función de las condiciones concretas del trabajo y si se pueden identificar como situaciones originales.

El modelo educativo por competencias profesionales integradas para la educación superior es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad, pero sin perder de vista las necesidades de la sociedad, de la profesión, del desarrollo disciplinar y del trabajo académico. Asumir esta responsabilidad implica que la institución educativa promueva de manera congruente acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico que se traduzcan en reales modificaciones de las prácticas docentes; de ahí la importancia de que el maestro también participe de manera continua en las acciones de formación y capacitación que le permitan desarrollar competencias similares a aquellas que se busca formar en los alumnos.

### **Percepciones de los directivos**

Los directivos sobre la Evaluación del Aprendizaje en un Modelo de Competencias Profesionales que aplican los docentes la consideran de suma importancia para la formación humana y llevar a cabo un mejor desempeño profesional. Indispensable para la evaluación grupal, del profesor, del alumno en forma integral; valorar los aprendizajes de acuerdo al programa; claridad en que no es lo mismo evaluar que acreditar; evaluar el dominio de competencias; los valores; combinar trabajo teórico con empírico. Es la mejor forma de verificar la recuperación del aprendizaje. Privilegio que el alumno aprende a aprender.

## **2.- Importancia tiene la aplicación de la Evaluación del Modelo de Competencias.**

### **Teoría**

El modelo por competencias profesionales integradas intenta formar profesionistas que conciban el aprendizaje como un proceso abierto, flexible y permanente, no limitado al periodo de formación escolar. En consecuencia, esta perspectiva promueve la combinación de momentos de aprendizaje académico con situaciones de la realidad profesional; este proceso se denomina formación en alternancia e implica integrar la capacitación en ámbitos reales con la formación en las aulas. Este pasaje de una situación de aprendizaje formal a contextos reales de la práctica profesional requiere del establecimiento de niveles progresivamente superiores de formación para cada individuo, mediante la combinación estratégica de estos dos escenarios de aprendizaje. Esta perspectiva pretende ser permanente, por lo que el estudiante deberá adquirir la competencia para estudiar y trabajar en continua alternancia entre los dos escenarios (Miklos, 1997). La vinculación de la educación con situaciones reales del trabajo y de la vida es otra de las características de la educación por competencias profesionales integradas

### **Percepciones de los directivos**

La importancia de la Evaluación del Modelo de Competencias es la de medir el aprendizaje del alumno en base a la valoración del conocimiento teórico y de competencias prácticas, es una forma de desarrollar las competencias profesionales en el alumno, de dar respuesta a los mercados laborales, al proporcionar individuos capaces de resolver problemas en escenarios reales de trabajo, desarrollar las competencias profesionales en el alumno, una alta responsabilidad ante la sociedad ante los escenarios reales (mercados

laborales) nacionales e internacionales, al formar y egresar profesionistas competitivos. Al aplicarla nos damos cuenta de los requerimientos del empleador y si satisfacemos sus necesidades. El alumno tiene una evaluación constante, sistemática y progresiva.

### **3.- Importancia de la Evaluación de la práctica docente:**

#### **Teoría:**

La evaluación docente se relaciona con la calidad del currículo, por lo tanto, dicha evaluación y el mejoramiento de la actuación del profesor, lleva a la mejora del currículo. (Zabalza 1990).

#### **Percepciones de los directivos**

La evaluación de la práctica docentes es de mucha importancia porque para que el docente sea considerado en la siguiente contratación debe como mínimo tener 80 puntos. La importancia radica en la continua mejora del desempeño docente, es indispensable valorar, medir, siempre y cuando se respete los resultados para introducir profesionista a los mercados.

La evaluación de la práctica docente si se hace objetiva, puede ayudar a mejorarla.

### **4.- Importancia de la Evaluación de la Participación del Docente en la vida académica:**

#### **Teoría:**

Por su lado, Guevara y Pacheco (2000, citados por Valenzuela, 2008), Luviano (2008) y Rueda, Elizalde y Torquemada (2008), encontraron que en

Universidades mexicanas los sistemas de evaluación docente tienen las siguientes características:

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

#### **Percepciones de los directivos:**

La Evaluación de la Participación del Docente en la vida académica consideran los directivos, es importante y básica, si se realiza con un tinte objetivo, para de esta manera medir el desempeño del docente ya que con esta evaluación conocemos la pertinencia del docente con la Academia y la Universidad.

Un directivo no tiene opinión acerca de la evaluación de la participación del docente en la vida académica y otro lo considera fundamental para tener un mejor país.

#### **5.2.4 Como aplican en la práctica los administrativos el modelo de evaluación de competencias profesionales.**

##### **1.- Aplicación de los formatos del modelo en la práctica**

###### **Teoría:**

**Procedimiento para evaluar los desempeños competentes de los alumnos.**

Un elemento central en el proceso de aprendizaje por competencias profesionales integradas por los alumnos es el uso de la Forma 3.

En la "Evaluación de desempeño de competencias del alumno". De la UGL, éste es un instrumento permanente de evaluación de los aprendizajes de los alumnos; así mismo es un documento en donde los alumnos y los académicos pueden valorar los resultados del aprendizaje continuamente, así como se muestran el grado de satisfacción con sus calificaciones, al firmar su aprobación del resultado final.

### **Percepciones de los directivos**

En la práctica todos los docentes aplican el formato Forma 3 del Modelo de Evaluación de Competencias Profesionales para la evaluación de desempeño de competencias del alumno.

En la práctica todos los docentes aplican el formato Forma 3 del Modelo de Evaluación de Competencias Profesionales para la evaluación de desempeño de competencias del alumno.

## **2.- Cumplimiento de los objetivos de la Evaluación Docente:**

### **Teoría:**

En el Manual del académico en 5.6.1.5 Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje y Desempeño de los Académicos.

Para realizar la evaluación del desempeño docente por el Jefe de Academia se utilizan la Forma 5 (Hoja de Control y Evaluación Cualitativa del Desempeño Profesional de los Académicos) y el anexo H (Evaluación del Desempeño Académico por Sistema).

Para realizar la evaluación en el ciclo escolar del desempeño académico se realizan las siguientes actividades:

- Evaluación del Programa Académico entregado al inicio del ciclo escolar y el seguimiento de su cumplimiento, utilizando los criterios de desempeño que se formulan en la Forma 2.
- Evaluación de la práctica docente en el espacio áulico: Se realizan los criterios de desempeño que aparecen en la Forma 5 y con base a los resultados de la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje en el aula utilizando las Formas 4 y 4ª.
- Participación en la vida académica: Para evaluar este aspecto se utilizan los criterios de desempeño de la Forma 5 y las actas de las reuniones de academia en donde se valora la participación del académico y las actas de las reuniones de academia en donde se valora la participación del académico en el cumplimiento de las tareas.
- La evaluación de los desempeños del académico son ponderados por el Jefe de Academia cuantitativamente para llenar el Anexo H por Sistema electrónico.

#### **Percepciones de los directivos.**

Para evaluar el cumplimiento de los objetivos de la Evaluación Docente, los directivos miden su desempeño, con la asistencia, el trabajo académico y la opinión del alumno, los aspectos profesionales lo hacen con: la preparación de la clase, dominio de la materia, actualización profesional, cumplimiento con el programa de estudio o unidad de aprendizaje, retroalimentar a los alumnos, actualización bibliográfica, nivel académico, las prácticas profesionales y la capacidad docente, su objetivo es evaluar su trabajo y retroalimentarlos para corregir errores

### **3.- Evaluación del desempeño de competencias de los alumnos en la práctica profesional:**

#### **Teoría:**

Los practicantes que hayan cumplido con sus prácticas profesionales, presentarán ante la Coordinación de la Carrera, los informes mensuales y uno final de las actividades realizadas, con visto bueno del responsable de la Organización.

El informe final de prácticas profesionales será individual y contendrá, al menos lo siguiente:

- I. Datos generales del practicante.
- II. Datos generales de la Organización.
- III. Actividades realizadas.
- IV. Competencias aprendidas.
- V. Metodología utilizada.
- VI. Objetivos y metas alcanzadas
- VII. Recomendaciones.

Los practicantes asignados a cualquiera de los programas de prácticas profesionales recibirán del titular de la organización donde prestan su práctica, la constancia que acredite la conclusión de la carga horaria asignada y de las actividades encomendadas, la cual entregarán al Coordinador de Carrera. La Constancia de Término de Prácticas Profesionales correspondiente.

### **Percepciones de los directivos.**

La evaluación del desempeño de competencias de los alumnos en la práctica profesional se agrupa en dos direcciones: Por un lado vinculando a los estudiantes a través de la unidad de aprendizaje con la realidad profesional, enseñando a los alumnos a resolver problemas, toma de decisiones, por medio de la Forma 4 A, tareas, trabajos, desempeño, asistencias, etc., con prácticas dentro del aula y con evaluaciones sistemáticas.

En otra agrupación no se evalúa de ninguna forma las competencias de los alumnos en la práctica profesional.

### **4.- En la práctica, como conocen los académicos los criterios de Evaluación del desempeño de los alumnos:**

#### **Teoría:**

#### **De la evaluación del desempeño de los alumnos.**

Artículo 30.- Las Competencias Profesionales Integrales adquiridas en cada Unidad de Aprendizaje del Plan de Estudios de cada Carrera, se evalúa a través del desempeño del alumno en donde muestre el dominio de conocimientos, habilidades, destrezas y valores, utilizando las siguientes evidencias de aprendizaje de manera combinada:

- I. Exámenes, para valorar la capacidad de análisis y resolver problemas de la realidad profesional.
- II. Ensayos, reportes de investigación, prácticas, análisis de casos u otras evidencias que permitan identificar competencias adquiridas durante el desarrollo de la Unidad de Aprendizaje.

Artículo 31.- La evaluación de Competencias Profesionales integradas es un proceso permanente a lo largo del ciclo escolar, realizándose por lo menos tres cortes transversales:

- a) Evaluaciones iniciales, se realizan al inicio del ciclo escolar para desempeñarse en la Unidad de Aprendizaje y planear el Programa Académico del Profesor.
- b) Evaluaciones Parciales, se realizan competencias de los alumnos, así para valorar la participación de los actores en el proceso de aprendizaje y realizar acciones de intervención para corregir las deficiencias encontradas.
- c) Evaluaciones Globales, se realizarán al término del ciclo escolar integradas adquiridas por el alumno. Pueden ser ordinarias o extraordinarias.

#### **Percepciones de los directivos.**

Los académicos conocen los criterios de Evaluación del Desempeño de los Alumnos en la práctica mostrando los resultados del instrumento H y los comentarios de alumnos, con aspectos académicos, aspectos éticos, aspectos organizativos, responsabilidad, puntualidad, si ¿realmente ha aprendido el alumno?

Por otro lado se menciona que los académicos no conocen los criterios de evaluación, ya que los alumnos lo hacen en línea sin la presencia de los docentes.

## **5.- Docentes de la carrera a su cargo que se actualizan en lo pedagógico didáctico:**

### **Teoría:**

Actualmente se cuenta con cuatro diplomados:

- Diplomado en Competencias Docentes.- Brinda al académico las herramientas pedagógicas para facilitar el proceso enseñanza aprendizaje.
- Diplomado en Desarrollo Humano para la Docencia.- Motiva al académico a reflexionar y encausar sus objetivos en la vida mediante elementos teóricos y vivenciales que promueven su desarrollo personal.
- Diplomado en Tutorías Académicas Integrales para la Docencia.- Brinda al académico las técnicas para detectar educandos con necesidades pedagógicas y formativas a los cuales les brinda apoyo para lograr un aprovechamiento académico alto.
- Diplomado en Gestión para la Calidad Educativo.- El académico adquirirá los elementos necesarios para la implantación de metodologías de calidad, cubriendo estándares a nivel nacional e internacional, los cuales serán aplicables tanto en el ámbito administrativo como educativo.

### **Percepciones de los directivos.**

Los docentes de todas las carreras se actualizan en lo pedagógico didáctico siendo el 60% el índice mas bajo de solamente una carrera, por las demás oscilan entre el 95 y 100% las cifras.

## **6.- Usted como realiza su capacitación disciplinar y pedagógica didáctica:**

Los directivos realizan su capacitación disciplinar y pedagógica didáctica por diplomados impartidos por la UGL, por medio de cursos disciplinares y la

MEDUS, asistiendo a cursos de actualización enfocados a la profesión y estudios autodidactas.

#### **7.- Los problemas de Evaluación detectados, de Competencias de sus docentes, como los resuelve:**

##### **Percepciones de los directivos.**

Los problemas de Evaluación detectados, de Competencias de sus docentes. Los directivos los resuelven de diferentes formas la mayoría por medio de cursos disciplinares, con la academia y la coordinación correspondiente, aplicando evaluaciones a los grupos y observando sus respuestas y recibiendo sus observaciones.

Se pide de manera urgente, ofertar cursos disciplinares en todas las áreas del conocimiento, Secretario Académico y el Jefe de Academia que cumplan su tarea, entrando al aula y dándole seguimiento al docente y así valorar los aspectos didácticos, aspectos profesionales, de actitud y cognoscitivos.

### **5.3 Resumen de entrevista semiestructurada**

1.- Los directivos si conocen en Modelo de Evaluación de Competencia Profesional ya que privilegian el aspecto práctico en la formación del alumno y la satisfacción de los mercados laborales con los procesos educativos ya que significa resolver problemas de realidad con una actitud crítica y constructiva, lo que permite alcanzar resultados y convierte al proceso educativo en aprendizaje integral.

2.- Con referencia a los formatos de evaluación, aplican la (forma 2) en la cual que anota el programa académico semestral del profesor por cada unidad de aprendizaje y cada punto de su contenido. El proceso para evaluar a los alumnos sobre sus desempeños competentes se realiza en la (Forma 3), igualmente a alumnos de bajo rendimiento escolar que requieren atención tutorial, para obtener satisfacción del alumno y de los maestros. También aplican la (forma H) con los conocimientos de las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los académicos.

En la (forma 4-A), mencionan los directivos que el docente da una opinión subjetiva del grupo, por lo que deberían hacerse preguntas con resultado objetivo.

3.- Con relación al perfil del académico que busca la Universidad Guadalajara Lamar consideran que es el adecuado, pero falta dar relevancia a la identidad y experiencia docente al aspirante a maestro Lamar.

4.- La evaluación de la práctica docentes es de mucha importancia para los directivos y radica en la mejora continua del desempeño docente, ya que es indispensable valorar, medir, porque para que el docente sea considerado en la siguiente contratación debe como mínimo tener 80 puntos.

5.- Los problemas de Evaluación de Competencias detectados de sus docentes, los directivos los resuelven de diferentes formas la mayoría por medio de cursos disciplinares, con la academia y la coordinación correspondiente, aplicando evaluaciones a los grupos y observando sus respuestas y recibiendo sus observaciones.

6.- Para los administrativos la importancia de la Evaluación del Modelo de Competencias es la de medir el aprendizaje del alumno en base a la evaluación del conocimiento teórico y de competencias prácticas, es una forma de desarrollar las competencias profesionales en el alumno, de dar

respuesta a los mercados laborales, al proporcionar individuos capaces de resolver problemas en escenarios reales de trabajo.

.7.-En la práctica todos los docentes aplican el formato (Forma 3) del Modelo de Evaluación de Competencias Profesionales para la valoración de desempeño de competencias del alumno.

8.- Por lo referente a los criterios y evidencias de evaluación mencionan los directivos que los académicos los desconocen ya que los alumnos valoran en línea al docente.

## CAPITULO 6

### PROPUESTAS PARA LA TRANSFORMACIÓN

#### 6.1 Propuestas

- 1.- Se sugiere que se realice una revisión a los formatos de evaluación y se reestructuren para que la evidencia en los reactivos sea mas clara y cuantificable.
- 2.- Que se le de más valor a las evaluación que realizan en la coordinación del departamento, ya que ellos conocen los aspectos fundamentales que deben llevar a la práctica los profesores y en esa proporción se disminuya la realizada por los alumnos, ya que en algunas ocasiones, éstos involucran aspectos personales de empatía o antipatía hacia el docente y no los aspectos relevantes de la evaluación en el área pedagógica-didáctica.
- 3.- Es recomendable que los académicos conozcan los criterios de evaluación de desempeño a que son sujetos, ya que el 62% de los encuestados, menciona conocerlos poco o desconocerlos, y para el 86% es importante.
- 4.- Se propone dar relevancia a la experiencia docente al aspirante a maestro Lamar, ya que en algunos casos refieren que su experiencia docente a su ingreso era poca o nula.
- 5.- Que los docentes conozcan a la perfección el Modelo de Competencias Profesionales Integradas adoptado por nuestra universidad.

6.- Los docente son competentes, pero es conveniente que se actualicen constantemente en su área disciplinar, a través de los colegios, conferencias y mesas de trabajo.

## **6.2 Recomendaciones para la Administración Académica:**

1.- Dar relevancia a la experiencia docente.

2.-Implantar un curso de capacitación en los cuales se de a conocer los criterios de evaluación con los cuales son evaluados los docentes ya que la gran mayoría los desconoce.

3.- Se considera debe darse mas difusión a los programas de capacitación instituidos por la dirección general.

4.- Si junto a una evaluación constructiva, se dieran ideas de cómo llegar a alcanzar la puntuación máxima como docente, su actitud sería positiva y lo llevaría al crecimiento profesional, como un elemento efectivo para una práctica docente de calidad.

## CONCLUSIONES

### De los docentes

- 1.- Los académicos no conocen los criterios de evaluación de desempeño a que son sujetos.
- 2.- Para los académicos la evaluación de su práctica docente es de gran importancia pues en ella se habla de su conocimiento del modelo de competencias, la voluntad y de la mejora continua de su desempeño.
- 3.- Los docentes con una baja evaluación no son recontratados.
- 4.- Para evaluar el cumplimiento de los objetivos de la Evaluación del Docente los directivos miden su desempeño, con la asistencia, el trabajo académico y la opinión del alumno, los aspectos profesionales lo hacen con la preparación de la clase, dominio de la materia, actualización profesional, cumplimiento con el programa de estudio o unidad de aprendizaje, retroalimentar a los alumnos, actualización bibliográfica, nivel académico, las prácticas profesionales y la capacidad docente.
- 5.- En referencia a los formatos que se aplican para la valoración de los profesores, no cumplen con las expectativas para las que fueron diseñadas, ejemplo de esto es la Forma 4-A en donde se generaliza una característica del grupo y no define objetivos claros y precisos.
- 6.- El 5% de los docentes de nuevo ingreso, que no tiene experiencia no reciben capacitación y los administrativos mencionan que debe darse mas relevancia a la experiencia del aspirante de primer ingreso al área docente.

7.-El programa de capacitación y el modelo de competencias son ofertados por medio de diplomados, los cuales el docente deberá cursar en el tiempo y espacios requeridos.

8.-Es indispensable para el docente que el alumno recupere sus aprendizajes, combinando el trabajo teórico con la práctica sobre una base de valores personales y profesionales.

9.- Los docentes refieren que su capacitación disciplinar se realiza por cuenta propia y la pedagógica didáctica es por medio de los cursos de capacitación y diplomados institucionales.

10.- Si los profesores llegan a detectar ciertos problemas o limitaciones en su práctica, éstos los resuelven porque han desarrollado una buena toma de decisiones practicadas a lo largo de su vida laboral y reforzadas con los conocimientos adquiridos en los diplomados.

### **De los administrativos:**

1.- Todos los administrativos conocen la evaluación del Modelo de Competencias Docentes Integradas.

2.- Los directivos analizan las ventajas de evaluar. Por un lado, se analiza las ventajas del Modelo, relacionados con el privilegio del aspecto práctico en la formación del alumno y la satisfacción de los mercados laborales con los procesos educativos. Por otro lado, se comentan aspectos negativos de la evaluación del desempeño docente, tales como reactivos inadecuados, la importancia de evaluar de forma continua sin privilegiar el examen electrónico, que realizan los alumnos.

3.- Privilegian el aspecto práctico en la formación del alumno y la satisfacción de los mercados laborales con los procesos educativos.

4.- Los coordinadores del campus, consideran correcto el perfil académico que tiene la universidad, pero le falta dar relevancia a la identidad y experiencia del aspirante a maestro Lamar.

5.- Cuatro de los administrativos se han capacitado por medio del programa que ofrece la UGL.

6.- Las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los académicos las identifican mediante el formato H y con los comentarios de alumnos y registro de asistencia del docente, del 34% de opinión de los alumnos, el 33% por la autoevaluación y 33% por la evaluación del jefe de academia, de las condiciones básicas de la docencia, indicadores de calidad de la práctica docente, aspectos característicos de la docencia, identidad Lamar, diplomados, resolución de problemas durante el semestre, como la carga horaria reducida y los contenidos del programa, es continua y buena, aunque en ocasiones depende de cómo le cae el maestro al alumno.

7.- La evaluación de la práctica docentes es de mucha importancia porque para que el docente sea considerado en la siguiente contratación debe como mínimo tener 80 puntos. La importancia radica en la continua mejora del desempeño docente, es indispensable valorar, medir, para introducir profesionalista a los mercados.

## ACERVOS BIBLIOGRAFICOS

Argudin, Yolanda,,(2005) "Educación Basada en Competencias Nociones y Antecedentes". Ed. Trillas, Puebla.

Argüelles, A.(1996) "Competencia laboral y educación basadas en normas de competencia, Limusa, México.

Banchs, M A. (1990) "Las representaciones sociales: sugerencia sobre una alternativa teórica y rol posible para los psicólogos sociales en Latinoamérica", en Bernardo Jiménez-Domínguez. Aportes críticos a la psicología en Latinoamérica. Editorial Universidad de Guadalajara, México.

Barnett, Ronald (1994). "Los límites de la competencia, el conocimiento, la educación superior y la sociedad " Gedisa. Barcelona.

Bobbit, F. (1917). "El curriculum", Houghton Mifflin. Nueva York.

Brunner, J. J.(2000) Globalización y el futuro de la educación, tendencias, desafíos, estrategias. Seminario sobre Prospectivas de la educación en América Latina y el Caribe, Chile, Banco Interamericano de Desarrollo, "Estrategia de Educación Superior" Washington, Estados Unidos.

Carr, W., "Una teoría para la educación. Hacia una investigación educativa crítica", Morata, Madrid.

Casanova Casanova, M<sup>a</sup> Antonia Giroux. H. A (1999) Manual de Evaluación Educativa, 5<sup>a</sup> edición, Editorial La Muralla, S.A. Barcelona.

Casassus, J. (2003) La Escuela y la (des)igualdad LOM Ediciones, 1<sup>ª</sup> Edición, Santiago de Chile.

Delannoy, F. (2001) Profesionalismo Docente y Aseguramiento de la Calidad de la Enseñanza. Ponencia de la Consultora Internacional en Educación. Seminario Internacional "Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación". Santiago de Chile.

Cázares Aponte, Leslie (2007) "Planeación y Evaluación basada en competencias: fundamentos y prácticas para el desarrollo de competencias docentes, desde preescolar hasta posgrado. - México:

Trillas.

Cerda Gutiérrez, Hugo. (2000) "La evaluación como una experiencia total. Logros-objetivos procesos competencias y desempeño". 1<sup>ª</sup> Edición, Cooperativa Editorial Magisterio. Santa Fe de Bogotá.

Conferencia Mundial sobre Educación para Todos. Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje(1990.) Documento de referencia (Jomtiem, Tailandia, 5-9 marzo de 1990), PNUD, UNESCO-OREAL, Banco Mundial, Nueva York

Comrey Andrew (1985) " Manual de análisis factorial", Madrid, España.

Chiaveniato, Idalberto.(1994) Administración de recursos humanos. Ed. Mc Graw Hill. 2da Edición.

Delgado, Juan Manuel.(1998) Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación, En ciencias sociales. . Ed. Síntesis S.A. Vallehermoso, Madrid.

Crocker, R. Et. al (2004) "El académico universitario competente" Evaluación participativa de su trabajo profesional. Editorial Universidad de Guadalajara, 1ª edición. México.

Crocker. R. (2005) Et. al "Desarrollo curricular por competencia profesiones integradas" La experiencia del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Editorial Universidad de Guadalajara, 1ª edición. México.

Delos, J., (1996) "La educación encierra un tesoro", UNESCO, México. Diaz Barriga, Angel, (2001) "Estabilidad y cambios en las reformas curriculares", Investigación y Políticas Educativas. Ensayos en Honor de Pablo Latapi, Carlos Ornelas (compilador) Editorial Santillana, México.

Eagly, A. and Chaiken, S.(1993) "The Psychology of Attitudes". Harcourt Brace & Company. Orlando FL. USA.

Levy-Leboyer, Claude (1997) Gestión de las Competencias. Cómo Analizarlas, Cómo Evaluarlas, Cómo Desarrollarlas. Editorial Gestión 2000, 1ª edición en lengua castellana.

Gonczi, Andrew; Athanasou, James,(1996) Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia, Editorial Limusa, Montevideo, Uruguay.

Greenwald, A.G.(1968) Cognitive learning, cognitive response to persuasion, and attitude change. En A.G. Greenwald, T. C. Brock, & T.M. Ostrom (Eds.), Psychological foundations of attitudes , Academic Press. San Diego, CA, USA.

(Hager, P. y Beckett, D. " Bases filosóficas del concepto integrado de competencias". En: Competencia laboral y educación basada en normas de competencia.

Hernández Sampieri R. (2003) "Metodología de la Investigación" Cuarta Edición.Mc-Graw-Hill, México.

Jodelet, D. (1988): "La representación social: fenómeno, concepto y teoría", Editorial Paidós, Barcelona. España.

Levy-Leboyer, Claude (1997) Gestión de las Competencias. Cómo Analizarlas, Cómo Evaluarlas, Cómo Desarrollarlas. Editorial Gestión 2000, 1ª edición en lengua castellana.

Likert, R. (1976a)" Una técnica para la medición de actitudes en ciencias sociales". Nueva Visión, Buenos Aires.

Mertens, Leonard. (1996 ) Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos. Publicaciones Cinterfor/OIT, Montevideo, Uruguay, 1ª Edición. Trabajo presentado en el seminario internacional "Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas". Guanajuato (México) (mimeo) (Año 7, Nº 2, p.19). p.1.

Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional, (1995) Subdirección General de Gestión de Formación Ocupacional, Madrid, España.

Mondy Wayne, R. y Noe M Robert.(1997) *Administración de Recursos Humanos*. Ed..Prentice Hall Hispanoamericana S.A México.

Morín, Edgar (2000). "Los siete saberes de la educación del futuro, Ministerio de Educación Nacional, Bogotá.

Moscovici, Serge, (1993) "Psicología Social", *Pensamiento y Vida Social. Psicología Social y Problemas Sociales*. Tomo II, parte 1 y 2 . Paidós, Iberica, España.

Naghi, M. N. (1984) "Metodología de la Investigación en administración, contaduría y economía". Limusa, México.

Parales-Quenza y Vizcaino-Gutierrez (2007) "La relación entre actitudes y representaciones sociales: Elementos para una integración conceptual" Segunda edición, Volumen 39.

Pereda, S. Y Berrocal, F. (1999) "Gestión de Recursos Humanos por Competencias". Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., España.

Ramírez Apáez Marissa (2009) "Guía para evaluar por competencias".- México: Trillas.

Rojas, Soriano Roberto (2001) "Guía para realizar investigaciones sociales", México , Editorial Plaza y Valdes.

Rueda Beltrán, M. (coord.), (2004) *¿Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil*, ANUIES, México.

Rueda M. (2008) "Reflexiones sobre el Diseño y Puesta en Marcha de Programas de Evaluación de la Docencia, Red Iberoamericana de Investigadores de la Evaluación de la Docencia". 2008 - Volumen 1, Número 3.

Ruiz Iglesias, Magalys (2009) "Cómo evaluar el dominio de competencias".- México: Trillas.

Sandín, M. P. (2003), "Investigación cualitativa en Educación: Fundamentos y Tradiciones", Mc-Graw-Hill Interamericana, Madrid.

Schön D. (1992) "La formación de profesionales reflexivos". Barcelona Paidós, .

Tejeda Fernández, José, (1999) "Acerca de las Competencias Profesionales" Revista Herramientas No. 56 y 57, España.

UNESCO (1998): Informe Mundial sobre la educación, 1998. Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO/Santillana, París/Madrid.

Zabalza, Miguel Ángel (2003). "Competencias docentes del profesorado universitario", Nancea, Madrid.

# ANEXOS

## ANEXO A

### ASPECTOS INSTRUMENTALES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL DOCENTE DE LA ACADEMIA DE "DISCIPLINAS FILOSÓFICAS, METODOLÓGICAS E INSTRUMENTALES"

#### "INSTRUMENTO PARA PRESENTAR CURRÍCULO VITAE DE ACADEMICOS"

##### 1. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre:  
1.2. Edad:           Sexo:           Estado Civil:  
1.3. Horario como docente en Lamar:  
1.4. Nombre otro empleo:

Teléfono laboral:

- 1.5. Domicilio particular:

Teléfono-particular:

Tel. Celular:

- 1.6. Correo electrónico Lamar:

Correo electrónico:

##### 2. FORMACIÓN DISCIPLINAR, PEDAGÓGICO-DIDÁCTICA, FILOSÓFICA, METODOLÓGICA E INSTRUMENTAL

###### 2.1. Formación en el campo disciplinar:

Nivel Formativo (licenciatura maestría, doctorado)	Título Obtenido	Duración en años	Fechas

###### 2.2. Actualización disciplinar en los últimos 5 años

Actividad Formativa (Curso, Diplomado, Estancia en	Nombre de la Actividad Formativa	Duración	Fechas

servicio.			

**2.3. Formación y actualización pedagógico - didáctico, filosófica, metodológica e instrumental.**

Actividad Formativa (Curso, Diplomado, licenciatura, maestría, etc.)	Nombre de la Actividad Formativa	Duración	Fecha

**3. EXPERIENCIA LABORAL Y ACADÉMICA**

Lugar de trabajo	Puesto	Duración	Fecha

**4. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS**

FORMA DE PUBLICACIÓN (artículo, libro, capítulo de libro)	Nombre de la Publicación	Nombre de medio de publicación (revista, editorial, medios electrónicos)	Año	indexada	
				Si	No

**5. NECESIDADES DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE ACUERDO A PERFIL DEL DOCENTE LAMAR**

**5.1. Necesidades de formación filosófica**

Perfil de competencias integrales del jefe de academia	Necesidades de formación (disciplinar)

**5.2. Necesidades de formación pedagógica didáctica**

Perfil de competencias integrales del DOCENTE	Necesidades de formación (disciplinar)	
	Desarrollo de habilidades para la gestión	
	Diplomado en competencias docentes	
	Diplomado en desarrollo humano	
	Maestría en Educación Superior	
	Taller del Modelo de Competencias Integradas	
	Promedio (praxis)	

**5.3. Necesidades de formación metodológico-instrumental**

Perfil de competencias integrales del DOCENTE	Necesidades de formación (disciplinar)

**5.4. Necesidades de formación disciplinar.**

Perfil de competencias integrales del DOCENTE	Necesidades de formación disciplinar

**ANEXO B**  
**UNIVERSIDAD GUADALAJARA LAMAR**

**DIRECTORIA EJECUTIVA**

**DIRECCIÓN GENERAL ACADÉMICA**

MA

ABR DE LA UNIDAD DE  
 ENDAJE \_\_\_\_\_

LICENCIATURA \_\_\_\_\_

IPES: \_\_\_\_\_ DIAS DE CLASE \_\_\_\_\_  
 IARI: \_\_\_\_\_

NOMBRES DE LOS  
 JMNIS \_\_\_\_\_

**GUIA DE EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE POR LOS ALUMNOS**

<b>Proceso de Aprendizaje</b>	<b>Criterios de Desempeño</b>					
- Auto evaluación grupal de la práctica colectiva realizada por los alumnos.	MA L  (A)	REGUL AR  (R)	BUEN O  (B)	EXCELEN TE  (E)	TOTA L	OBSERVACIONES
<i>Revisión de lecturas de libros y documentos            bibliográficas</i>						
<i>Realización de tareas prácticas en aula y otros            espacios sociales</i>						
<i>Aportes individuales al trabajo de grupo en los            talleres, seminarios y en las conferencias.</i>						
<i>Elaboración de ensayos e investigaciones</i>						
<i>Asistencia, puntualidad y responsabilidad en            cursos</i>						
<i>Apoyos del grupo para enriquecer la            calidad de aprendizaje</i>						
<i>Comunicación del grupo</i>						

Responsabilidad y compromiso en el trabajo grupal						
Evaluación del maestro por los alumnos	MA L	REGUL AR	BUEN O	EXCELEN TE	TOTA L	OBSERVACIONES
1. Aspectos organizativos:	(A)	(R)	(B)	(E)		
Mecanismos de comunicación al inicio de la vida de aprendizaje						
Impresión y entrega del material bibliográfico						
Organización de las prácticas						
2. Aspectos académicos:	MA L	REGUL AR	BUEN O	EXCELEN TE	TOTA L	OBSERVACIONES
	(A)	(R)	(B)	(E)		
El programa académico						
Domnio de los aprendizajes por el maestro						
Metodología didáctica utilizada por el maestro						
Aseoría y apoyo en las prácticas						
Aseoría y apoyo para el trabajo en los talleres:						
El trabajo de diario de campo						
3. Aspectos psicosociales y éticos	MA L	REGUL AR	BUEN O	EXCELEN TE	TOTA L	OBSERVACIONES
	(A)	(R)	(B)	(E)		
Puntualidad y responsabilidad						
Integración del maestro con el grupo de alumnos						
Aspectos éticos en el proceso enseñanza-aprendizaje						
Evaluación de los aprendizajes con base en el programa académico						
¿Qué % de los aprendizajes planeados en el programa se alcanzaron?						

¿Qué aprendizajes no planteados en el programa considera que se alcanzaron?

¿Qué aprendizajes que no están en el programa son de interés del grupo y deben agregarse para futuras cursos?

¿Qué factores propician u obstaculizan la consecución de los aprendizajes del curso?

## ANEXO C

UNIVERSIDAD GUADALAJARA LAMAR  
VICERRECTORIA EJECUTIVA

### REVISIÓN GENERAL ACADÉMICA

PROGRAMA \_\_\_\_\_

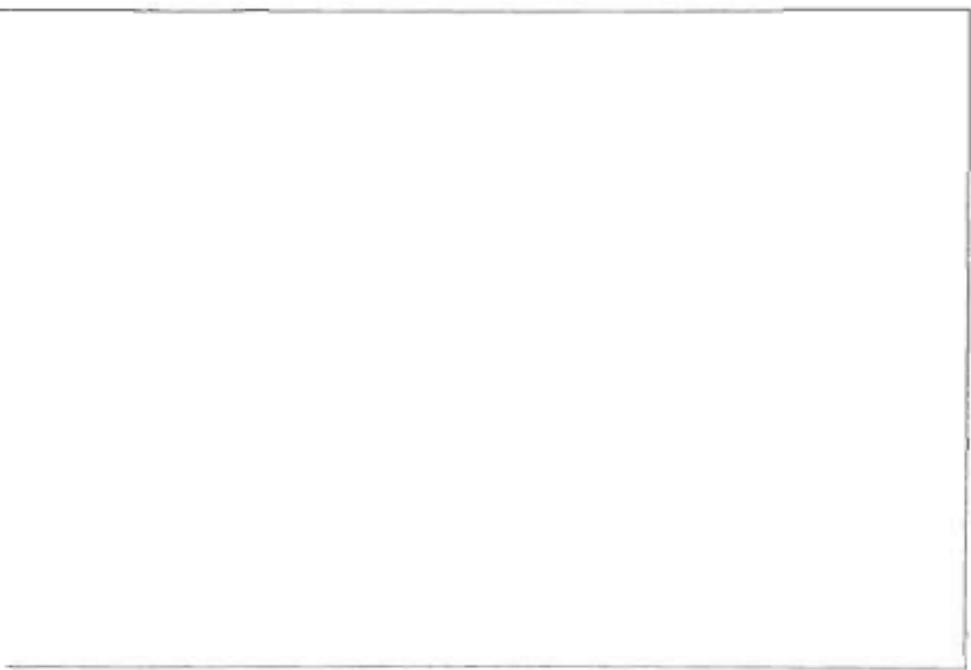
PROFESOR \_\_\_\_\_ DIAS DE CLASE \_\_\_\_\_  
MATERIA \_\_\_\_\_

UNIDAD DE APRENDIZAJE \_\_\_\_\_ GRUPO \_\_\_\_\_

SEMESTRE \_\_\_\_\_ CICLO \_\_\_\_\_

### GUIA DE EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE POR EL DOCENTE

<i>Proceso de Aprendizaje</i>		<i>Criterios de Desempeño</i>			
<i>Evaluación del grupo de alumnos por el maestro</i>	<b>MAL</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>	<b>TOTAL</b>
<i>Participación del grupo en las conferencias</i>					
<i>Participación del grupo en los talleres</i>					
<i>Participación del grupo en las tareas y lecturas</i>					
<i>Mecanismos de poder y resistencia del grupo</i>					
<i>Integración del maestro con el grupo de alumnos</i>					
<b>OBSERVACIONES DEL ACADÉMICO</b>					





## ANEXO E

### Herramienta Metodológica

Dirigida al Secretario Académico y Coordinadores.

#### Datos Generales:

Nombre

---

Carrera

---

Puesto que desempeña

---

#### Conocimientos:

1.-¿Conoce el Modelo de Evaluación de Competencias Profesionales que aplican los docentes a sus alumnos?

a) Si (      )

b) No (      )

c) ¿Cuál es su opinión de éste Modelo de Evaluación que aplican a los profesores ?

---

---

---

2.- ¿Conoce los formatos de evaluación?

a) Si (     )

b) No (     )

c) ¿Cuál es su opinión de los formatos?

---

---

3.- ¿Conoce el Perfil del Académico Lamar?

a) Si (     )

b) No (     )

c) ¿En que aspectos lo conoce?

---

---

---

4.- ¿Conoce el proceso de Aprendizaje por Competencias?

a) Si (     )

b) No (     )

c) ¿Qué conoce del

proceso? \_\_\_\_\_

---

5.- ¿Conoce el programa de Capacitación Pedagógica Didáctica de la UGL?

a) Si (     )

b) No (     )

c) ¿Qué conoce del programa? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6.- Conoce las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los académicos?

a) Si (     )

b) No (     )

c) ¿Que aspectos conoce?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Actitudes:**

1.- ¿Que importancia tiene la Evaluación del Aprendizaje en un Modelo de Competencias?

---

---

---

2.- ¿Qué importancia tiene la Evaluación del Modelo de Competencias que aplica?

---

---

---

3.- ¿Qué importancia tiene la Evaluación de la Práctica Docente? \_ \_

---

---

---

4.- ¿Qué importancia tiene la Evaluación de la Participación del Docente en la Vida Académica?

---

---

---

**Práctica:**

1.- ¿Aplica los Formatos de Evaluación en su práctica?

a) Si (      )

b) No (      )

c) ¿Cuáles aplica?

---

---

---

2.- ¿ Se cumplen los objetivos de la Evaluación Docente?

a) Si (      )

b) No (      )

c) ¿Qué objetivo tiene evaluar a los docentes?

---

---

---

3.- ¿Evalúa el desempeño de competencias de los alumnos en la práctica profesional?

a) Si (      )

b) No (      )

c) ¿Cómo los evalúa en su carrera? \_\_\_\_\_

---

---

4.-¿Conocen los académicos los criterios para evaluarlos con el Desempeño de los Alumnos?

a) Si (      )

b) No (      )

c) ¿Cómo lo hacen en su práctica? \_\_\_\_\_

---

---

5.- ¿Cuántos docentes de sus carreras o carrera se actualizan en lo pedagógico didáctico?

---

---

6.- ¿ Cómo realiza usted su capacitación disciplinar y pedagógica didáctica?

---

---

---

7.- ¿Cómo resolvería usted los problemas de Evaluación detectadas de Competencias de sus Docentes?

---

---

---

Herramienta metodológica para el proyecto de investigación:

El presente cuestionario tiene con fin conocer su opinión sobre la creación del Centro de Evaluación de Competencia Laboral en la Universidad Guadalajara Lamar. Agradezco su cooperación contestando todas las preguntas.

Datos Generales:

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_

Academia a la que pertenece \_\_\_\_\_

Tiempo laborando en la institución. \_\_\_\_\_

O con preguntas cerradas.

Datos Generales:

1.-

Nombre: \_\_\_\_\_

2.- Edad entre:

a) 20 y 30 ( )

b) 31 y 40 ( )

c) 41 y 50 ( )

d) 51 y 60 ( )

e) 61 o más ( )

3.- Sexo:

a) Masculino ( )

b) Femenino ( )

4.- Academia a la que pertenece:

a) Contaduría Pública ( )

b) Finanzas ( )

c) Mercadotecnia ( )

d) Negocios Internacionales ( )

5.- Tiempo laborando en la institución:

a) Un año o menos ( )

b) Entre 1 y 3 años ( )

c) Entre 3 y 5 años ( )

d) Entre 5 y 10 años ( )

e) 10 años o mas. ( )

		<b>Escala</b>	<b>Lickert</b>		
<b>Prueba CAP</b> <b>(conocimientos,</b> <b>actitudes y</b> <b>prácticas)</b>					
	<b>0</b> <b>No</b>	<b>1</b> <b>Poca</b>	<b>2</b> <b>Buena</b>	<b>3</b> <b>Muy buena</b>	<b>4</b> <b>Excelente</b>
<b>Conocimientos</b>					
1. ¿Antes de ingresar a UGL tuvo experiencia como docente?					
2. ¿Recibió capacitación previa al ingresar?					
3. ¿Conoce el perfil del académico Lamar?					
4. ¿Conoce la evaluación del desempeño del académico de la UGL?					
5. ¿Conoce el programa de capacitación pedagógica didáctica de la UGL?					
6. ¿Conoce las evidencias y criterios para evaluar el desempeño de los docentes?					

Actitudes					
1. ¿Es importante para usted la evaluación del desempeño de los docentes?					
2. ¿Está usted dispuesto a someterse a un proceso de evaluación permanente en base al Modelo de Competencias Profesionales Integradas?					
3. ¿Está usted dispuesto a capacitarse permanentemente en su campo disciplinar para el dominio de las competencias del docente?					
4. ¿Es importante para usted conocer las evidencias y criterios					

de desempeño con las cuales se evalúa al docente?

### Práctica

1. ¿Planea usted su curso en academias?

2. ¿Elabora su programa académico del docente?

3. ¿Evalúa los desempeños de los alumnos?

4. ¿Se capacita usted en su campo disciplinar?

5. ¿Continúa su capacitación pedagógica didáctica?