



## **La evaluación del desempeño profesional en profesores de Inglés desde su propia visión de la excelencia**

## **The evaluation of the professional development of English faculties from their own vision of excellence**

Slava López Rodríguez,  
*Universidad de Granada, España*

Daniel González González,  
*Universidad de Granada, España*

**Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 4 (2)**

<http://www.ugr.es/~jett/index.php>

Fecha de recepción: 04 de abril de 2013

Fecha de revisión: 30 de mayo de 2013

Fecha de aceptación: 10 de junio de 2013

López-Rodríguez, S. y González-González, D. (2013). La evaluación del desempeño profesional en profesores de inglés desde su propia visión de la excelencia. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 4 (2), pp. 62 –81.



**La evaluación del desempeño profesional en profesores de inglés desde su propia visión de la excelencia**

**The evaluation of the professional development of English faculties from their own vision of excellence**

Slava López Rodríguez, Universidad de Granada, España

[slavalr@ugr.es](mailto:slavalr@ugr.es)

Daniel González González, Universidad de Granada, España

[branda.silvia@gmail.com](mailto:branda.silvia@gmail.com)

**Resumen**

El objetivo general de este trabajo es ofrecer un sistema de indicadores de la excelencia universitaria para los profesores de Inglés en Cuba para orientar su evaluación, formación y desarrollo profesional teniendo en cuenta las diferentes etapas de su carrera académica. Los estudios sobre calidad se han incrementado en los últimos tiempos en el campo de la educación. Se han creado e implantado sistemas y procesos de acreditación para evaluar la excelencia de la enseñanza a nivel mundial. La comunidad universitaria cubana no está alejada de esa realidad. El desarrollo profesional de los profesores es un elemento muy importante a considerar. Sin embargo, no existen indicadores definidos que guíen el desempeño profesional de los mismos. El modelo de investigación adoptado en este trabajo es el descriptivo. La investigación se desarrolla en tres etapas para poder describir la visión de la excelencia del desarrollo profesional que tienen los profesores de inglés así como los indicadores que ellos consideran válidos para evaluar su propio desempeño. Se realizan análisis cuantitativos y cualitativos de la información recogida.

**Abstract**

The general objective of this paper is to offer a system of teaching excellence indicators for the faculties of English as a foreign language in Cuba to guide their evaluation, training and professional development, considering the different stages of their academic career. Quality studies have been highly demanded in the educational field in the last decade. Accreditation processes and systems have been created and implemented to evaluate the excellence of teaching at universities worldwide. Cuban universities are not apart from that reality, faculties' professional development is an important element to be considered however no indicators have been defined to evaluate and guide their performance. The model adopted in this research is the descriptive one. It was carried out in three stages so as to describe the vision of excellence professors of English in Cuba have of their professional development and the indicators they consider valid to evaluate their own work. For the analysis of the qualitative information we have carried out a deep content analysis and to analyze the quantitative information we used SSPS.

**Palabras clave**

Excelencia, desarrollo profesional, enseñanza del Inglés, indicadores, evaluación.

**Keywords**

Excellence, professional development, English teaching, indicators, evaluation

## 1. Calidad en Educación Superior

El fenómeno de la calidad se ha impuesto en todos los ámbitos y a lo largo del desarrollo social según Águila (2005). La preocupación por la calidad de la educación universitaria y su evaluación ha ido ganando espacio a nivel internacional y en las últimas décadas el debate ha dejado de estar centrado en si era necesaria y conveniente, para centrarlo en cómo resulta más efectiva. Ello ha derivado de las enormes presiones que ejercen sobre las instituciones universitarias los fenómenos surgidos como consecuencia de la globalización, que han provocado que la Universidad se vea obligada a participar en la carrera por la financiación, la cual sólo se puede obtener si es competitivo. Es decir, primero, poseer calidad y segundo, que sea reconocida a partir de que esté acreditada.

El concepto calidad de la educación, según Cano (1998), es un concepto multidimensional y de gran relatividad, complejidad, subjetividad y ambigüedad. Definimos este concepto como multidimensional porque puede ser operativizado en función de variables muy diversas como por excepción, cuando se considera algo especial que la distingue del resto; por perfección, como consistencia de las cosas bien hechas que responden a requisitos exigidos o que promueven la cultura de la calidad para seguir perfeccionándose; como adecuación a propósitos cuando se parte de una definición funcional de lo que es bueno o adecuado para algo o alguien o cuando cubren satisfactoriamente los objetivos establecidos; como producto económico desde la perspectiva del precio que supone su obtención y finalmente como transformación y cambio cuando se centra en la evaluación y la mejora. Según De Miguel y otros (1994), también se caracteriza por su variabilidad, diversidad, sustantividad y temporalidad.

El problema no consiste en buscar una nueva definición de calidad, ya que existen muchas en la literatura actual, sino determinar aquella que más convenga a la evaluación en el contexto en que nos desempeñamos, sin olvidar que la calidad tiene que estar conjugada con la pertinencia y el impacto social, pues no se puede concebir una institución universitaria de calidad que no sea pertinente en su entorno social (Águila, 2005).

La expansión de la enseñanza del Inglés a nivel internacional ha estado determinada, además de por aspectos económicos, tecnológicos y políticos, por consideraciones lingüísticas o estructurales, como son la escasa complejidad gramatical del Inglés en comparación con otras lenguas.

La formación en lenguas extranjeras en la Educación Superior es un aporte directo al desarrollo de la producción de la nueva sociedad. El dominio de una o más lenguas extranjeras ha devenido condición indispensable para un profesional, en cualquier parte del mundo, para mantenerse actualizado, para poder hacer y crear acorde con su tiempo.

En la actualidad se dispone de cuatro tipos alternativos de programas de lenguas extranjeras que se distinguen por el modo de representar el conocimiento y las capacidades. Se destaca el uso del aprendizaje mediante tareas porque hace énfasis en la interacción que se genera en el aula, lo que propicia oportunidades de aprender, da prioridad a la competencia comunicativa y posibilita al alumno ser preciso, adecuado y eficaz y así interpretar, expresar y negociar significados.

En nuestro contexto la enseñanza de lenguas extranjeras se caracteriza por el enfoque integral de las cuatro habilidades de la lengua: audición, comunicación oral, escritura y lectura.

La formación del docente universitario, según Fernández (2002), debiera ser un proceso permanente, continuo y gradual de tránsito hacia la autodeterminación en el ejercicio de la docencia que implica necesariamente la reflexión crítica y comprometida del profesor con la transformación de la práctica educativa y la calidad de su desempeño. La misión del profesorado de lenguas va más allá del desarrollo en los alumnos de un conjunto de habilidades puramente lingüísticas, pues deviene en una meta educativa más importante: desarrollar el espíritu crítico y promover la comprensión de las diferencias culturales como clave para mejorar la comunicación entre los seres humanos y para el desarrollo social.

El profesorado de lenguas extranjeras debe preparar a los alumnos para establecer relaciones con personas de otras culturas, favorecer que comprendan y acepten a esas personas diferentes como individuos que tienen distintos puntos de vista, valores y comportamientos, ayudar a comprender el funcionamiento de las interacciones culturales, mostrar que las identidades sociales son parte integrante de cualquier relación, demostrar la influencia de la percepción que se tiene de los otros y de la visión que los otros tienen de uno mismo en el éxito de la comunicación, conducirles a saber

más, por sí mismos, de las personas con las que se comunican y contribuir a aprender el carácter enriquecedor de este tipo de experiencias y relaciones según, Byram, Gribkova y Starkey, (2002).

Los conceptos de evaluación y mejora, además de fundamentales, están muy relacionados para el cambio. La evaluación adquiere su pleno significado cuando se enfoca hacia la mejora y a su vez, para lograr una mejora, se hace necesaria una evaluación.

El Ministerio de Educación Superior en Cuba presta gran importancia al control del trabajo que desempeñan sus instituciones, como vía fundamental para lograr una mejora continua de la calidad. La Evaluación Institucional se ha perfeccionado y adecuado tanto al nivel de desarrollo de las instituciones de Educación Superior, al contexto internacional actual, como a los métodos y procedimientos empleados para ejercer la actividad de control. En Cuba está establecido el Sistema Universitario de Programas de Acreditación, que tiene como objetivo la evaluación continua de la calidad del proceso de formación en las carreras universitarias.

El propio Ministerio establece las estrategias de trabajo para la Educación Superior, diseña una planeación estratégica basada en áreas de resultados claves que responden a la misión de la institución. Define objetivos, así como criterios de medidas para valorar el cumplimiento de los mismos. Esta planeación central es adaptada por cada centro de Educación Superior de acuerdo con sus características y condiciones objetivas.

A nivel internacional, la mayoría de los procesos evaluativos circunscriben el trabajo del profesor a las actividades que desarrolla en el aula, sin tener en cuenta que las tareas docentes no se limitan exclusivamente a las enseñanzas que se imparten en las clases, ya que los docentes deben asumir otra serie de actividades académicas que se realizan en el centro y fuera de él. El trabajo en el aula constituye uno de los indicadores fundamentales para evaluar la calidad de un profesor, pero su actividad docente, investigadora y de gestión deben verse muy interrelacionadas, así como otras dimensiones y facetas de la actividad académica.

En Cuba, la evaluación de los docentes se realiza a partir de su plan individual, el que se deriva de los objetivos establecidos a nivel central y que cada universidad, facultad y departamento han asumido como válidos. La implementación de la misma encuentra diversas dificultades en la concreción del plan individual de cada docente ya que los objetivos son adaptados, en ocasiones, por directivos ajenos a la práctica de un docente de Inglés como lengua extranjera, los indicadores que se establecen no han sido validados por los docentes, y parten de criterios subjetivos de quien, en ese momento, dirige el proceso organizativo de la evaluación y porque no ofrece, en la mayoría de los casos, una continuidad sino que propicia una fractura en el proceso evaluativo, de formación y/o perfeccionamiento (López, 2006).

## **2. Problema y objetivos**

¿Cuáles son los indicadores para la evaluación de la excelencia docente más apropiados para los docentes de Inglés como lengua extranjera? Este es el planteamiento inicial para realizar este estudio con el objetivo de construir y validar un sistema de indicadores de la excelencia docente en la asignatura Inglés como lengua extranjera, (asignatura obligatoria en el currículo universitario de todos los programas en los centros de Educación Superior en Cuba) para orientar la evaluación, formación y el desarrollo profesional del profesorado, considerando los distintos estadios de su carrera docente.

## **3. El desafío de los docentes y de los alumnos**

En la investigación desarrollada en los Centros de Educación Superior de Cienfuegos, (Cuba) se sometió a encuesta una propuesta de 100 indicadores para evaluar el desempeño profesional de los docentes de Inglés como lengua extranjera con la intención de crear y validar un sistema de indicadores que permitieran evaluar su desempeño así como orientar su desarrollo profesional y que a su vez nos permitieran conocer la visión que los mismos tenían sobre la excelencia docente. El cuestionario se presenta en anexo. Un cuestionario similar ha sido usado por García-Ramírez (2012).

Para desarrollar la investigación adoptamos un modelo de naturaleza exploratoria, descriptiva y explicativa con el empleo de técnicas cuantitativas que se complementan y que nos permitieron

llegar a conclusiones importantes sobre los temas abordados (González y Peñafiel, 1997). Analizamos las percepciones de la excelencia universitaria del mismo modo en que otros autores han analizado percepciones de otros profesionales de la educación (Raso y otros, 2012).

La investigación se diseñó en tres etapas las que denominamos: etapa inicial, etapa empírica y etapa final. En la etapa inicial se realizó una revisión bibliográfica profunda: se analizaron documentos emitidos por la UNESCO, la Unión Europea y el Ministerio de Educación Superior de Cuba, lo que nos permitió fundamentar el problema; se buscaron referencias para construir el instrumento asumiendo como válido un instrumento elaborado y validado en una investigación realizada en la Universidad de Granada por Fernández-Cruz y Romero (2010) sobre el análisis de los perfiles docentes en las distintas fases de la carrera académica y construcción de un sistema de indicadores para la evaluación de la docencia universitaria contextualizándolo a la realidad cubana y ajustándolo a los docentes de Inglés como lengua extranjera.

Durante la etapa empírica se sometió el instrumento a juicio de expertos para validarlo y perfilarlo. Para ellos se seleccionaron 7 jueces teniendo en cuenta su función como evaluadores del desempeño profesional y su experiencia pedagógica. Las edades oscilaron entre los 43 y 57 años. 6 ostentan el grado científico de doctor y uno de master en ciencias, 6 de ellos de formación pedagógica y un ingeniero, todos con más de 15 años de experiencia docente. Los jueces emitieron diferentes criterios, sugerencias y recomendaciones que fueron tomadas en cuenta para reajustar el cuestionario.

El cálculo de la fiabilidad del cuestionario se apoyó en dos procedimientos: a) el alfa de Cronbach y b) el de las Dos Mitades. Con respecto al primero se aplicó a escalas de ítems con dos o más valores. Este coeficiente de consistencia interna aumentó según el número de ítems. En relación al segundo, consistió en dividir el test en dos partes y estudiar la correlación entre ambas. Las dos partes resultan de la división en pares e impares o bien el primer 50% a una parte y el resto a la otra, o bien se toman las preguntas 1 y 2 a un lado, la 3 y 4 al otro y así con las demás preguntas. Se determinó el coeficiente de consistencia interna.

El alfa de Cronbach para este cuestionario es de 0,83. La prueba de las Dos Mitades, según el coeficiente de Spearman Brown, fue de 0,81; Obtuvimos un alfa para la primera mitad de 0,68 y para la segunda de 0,73. Como se aprecia, tanto el coeficiente alfa como los de las dos mitades fueron moderadamente altos, permitiéndonos afirmar que nuestro cuestionario es fiable. Esta fase concluye con la aplicación del cuestionario.

En la fase final se realizó el análisis, discusión e interpretación de los datos para lo cual se utilizó el paquete estadístico SPSS.

En el cuestionario adaptado se recogen los siguientes datos sociodemográficos: sexo, año de nacimiento, años de experiencia universitaria, años de experiencia previa en otras enseñanzas, área donde ejerce la docencia, categoría docente y grado científico. Dicho cuestionario consta de 100 indicadores. También aparece una escala que fijan grados de relevancia que se pueden otorgar a cada indicador. Dicha escala ofrece cuatro grados de aceptación que abarcan el muy relevante, relevante, poco relevante y nada relevante. A continuación aparecen las 10 dimensiones que conforman el cuestionario. Cada dimensión está integrada por 10 ítems.

- A. Visión de la enseñanza universitaria
- B. Percepción de las necesidades formativas de los estudiantes
- C. Conocimiento del contexto
- D. Planificación y organización de la asignatura
- E. Desarrollo de la enseñanza
- F. Capacidad comunicativa
- G. Apoyo individual para el aprendizaje
- H. Evaluación
- I. Innovación de la enseñanza y perfeccionamiento docente
- J. Evaluación profesional

El cuestionario fue aplicado en diferentes momentos en los distintos centros de Educación Superior de la provincia, en condiciones favorables, con previa coordinación, dándoles un margen de tiempo para su relleno y explicación detallada de cómo hacerlo. Las administraciones de los cuatro centros se mostraron muy colaborativas en el proceso así como los docentes. Decidimos utilizar toda la población debido al número tan bajo de profesores existentes en la provincia. En Cienfuegos

contamos con cuatro Universidades (Técnica, Médica, Pedagógica y de Ciencias del Deporte). Todos los docentes del territorio fueron invitados a rellenar el cuestionario. La aplicación del cuestionario no se amplió a otras provincias por las condiciones económicas del país, donde se dificulta la movilidad. Fueron invitados los 12 profesores de Inglés de la Universidad Técnica de Cienfuegos, rellenando el cuestionario los 12 para un 100%. La Universidad de Cultura Física sólo cuenta con un docente, el cual fue invitado y rellenó el cuestionario para un 100%. Todos los docentes (20) de la Universidad de Ciencias Médicas fueron invitados. De estos, 18 rellenaron el cuestionario para un 90% mientras que en la Universidad de Ciencias Pedagógicas de un total de 18 docentes invitados sólo 13 pudieron rellenar el cuestionario para un 72,2%. El resto de los docentes estaba trabajando en otros municipios por lo que no pudieron participar. El 84,3% de la muestra invitada fue productiva.

Los datos obtenidos fueron tabulados en Excel y procesados con el paquete estadístico SPSS.

Se realizó un análisis descriptivo general de los 100 indicadores sometidos a encuesta. Dichos indicadores de evaluación de la excelencia docente analizados obtuvieron valores medios que oscilaron entre el máximo de 3,86 y el mínimo de 3,14 en una escala de referencia tipo Likert de 5 grados, donde 1 era el valor de mayor desacuerdo y 5 el valor de mayor acuerdo. . En general, se observó una tendencia a aumentar la desviación típica en la medida en que disminuía la puntuación de los ítems. Pero todos ellos alcanzaron un valor superior a 3 por lo que entendimos que la mayoría del profesorado encuestado validaba la redacción de los 100 ítems que presentamos en el cuestionario como posibles indicadores de evaluación de su excelencia docente.

Con la idea de reducir esta relación de indicadores para quedarnos con aquellos que mejor representan la visión compartida de la evaluación de la excelencia docente, operamos dos transformaciones sucesivas en ella. La primera transformación consistió en seleccionar aquellos indicadores que presentan una puntuación más elevada. Decidimos dar un corte en el valor 3,70 para quedarnos con los ítems que presentaban una puntuación superior a este punto de corte. Fueron diecinueve.

A continuación, operamos una segunda transformación, eliminando de la relación aquellos indicadores que presentaban una desviación típica superior a 0,50, con lo que nos quedamos con aquellos otros sobre los que había un mayor acuerdo entre los docentes que contestan el cuestionario. 7 ítems fueron eliminados con esta nueva transformación para quedarnos con los 12 indicadores que, a nuestro juicio, mejor representan la visión de la excelencia docente.

#### **4. Resultados**

Podemos observar que casi existe una plena coincidencia entre mayor puntuación media obtenida y menor desviación típica presentada. Por ello creemos que es una buena selección que nos permite describir la visión compartida de la evaluación de la excelencia docente.

##### **4.1 Análisis descriptivo**

A continuación presentamos la relación de 12 indicadores que mejor representan la visión compartida de la evaluación de la excelencia docente:

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
F9. Se da cuenta cuándo ha sido o no entendido por los estudiantes y se replantea sus procedimientos	43	3	4	3,86	,351
H2. Valora altamente tanto la espontaneidad e independencia de los alumnos como el uso apropiado del idioma en los diferentes contextos sociolingüísticos de aprendizaje y en situaciones reales	43	3	4	3,84	,374
J4. Refleja los resultados de su auto evaluación en su planificación docente y es consciente de sus debilidades y fortalezas	43	3	4	3,81	,394
E8. Incita a los estudiantes a que exploren, indaguen, construyan significados, conecten ideas, manejen fuentes de información, busquen alternativas y resuelvan problemas utilizando la lengua extranjera	43	3	4	3,79	,412
I1. Aplica los métodos de investigación al perfeccionamiento de su práctica educativa	43	3	4	3,79	,412
H10. Concibe la evaluación en un sentido indagador para la mejora y no como punición	43	2	4	3,79	,466
C8. Se preocupa por las relaciones humanas y por crear un buen clima laboral y en clases	43	3	4	3,77	,427
H3. Asume la evaluación con criterios formativos y de proceso	43	2	4	3,77	,480
I2. Combina el saber teórico y práctico sobre el idioma Inglés y su didáctica con la formación de valores y la ética profesional	43	3	4	3,74	,441
J9. Asimila la crítica a su práctica diaria emanada de los análisis realizados en las diferentes modalidades del trabajo metodológico	43	3	4	3,74	,441
B9. Motiva a los estudiantes para despertar en ellos un marcado interés por su propio aprendizaje de la asignatura y la aplicación práctica de la misma	43	2	4	3,74	,492
C10. Prepara a sus alumnos/as para insertarse en el mundo profesional donde se desempeñaran al graduarse	43	2	4	3,74	,492

Tabla 1

Los docentes de Inglés como lengua extranjera en la provincia de Cienfuegos consideran que el más importante de los indicios para la evaluación de la excelencia docente reside en la capacidad que muestran para modificar sus propios procedimientos de enseñanza cuando perciben si son o no comprendidos por los estudiantes en sus explicaciones (F9). Son docentes que valoran altamente tanto la espontaneidad e independencia de los alumnos como el uso apropiado del idioma en los diferentes contextos sociolingüísticos de aprendizaje y en situaciones reales (H2). Reflejan los resultados de su auto evaluación en su planificación docente y son conscientes de sus debilidades y fortalezas (J4). Incitan a los estudiantes a que exploren, indaguen, construyan significados, conecten ideas, manejen fuentes de información, busquen alternativas y resuelvan problemas utilizando la lengua extranjera (E8). Aplican los métodos de investigación al perfeccionamiento de su práctica educativa (I1). Conciben la evaluación en un sentido indagador para la mejora y no como punición (H10). Se preocupan por las relaciones humanas y por crear un buen clima laboral y en clases (C8). Asumen la evaluación con criterios formativos y de proceso (H3). Combinan el saber teórico y práctico sobre el idioma Inglés y su didáctica con la formación de valores y la ética profesional (I2). Asimilan la crítica a su práctica diaria emanada de los análisis realizados en las diferentes modalidades del trabajo metodológico (J9). Motivan a los estudiantes para despertar en ellos un marcado interés por su propio aprendizaje de la asignatura y la aplicación práctica de la misma (B9). Preparan a sus alumnos/as para insertarse en el mundo profesional donde se desempeñaran al graduarse (C10).

Las dimensiones A “visión de la enseñanza universitaria” y G “apoyo individual al aprendizaje” no están presentes, con ningún indicador, en la selección de los doce más representativos. La visión de la enseñanza es la base de la construcción de una identidad profesional como docentes. La investigación sobre identidad profesional (Nias, 1998) nos ha informado ampliamente de cómo la excelencia docente no es necesariamente contingente con una fuerte identidad profesional construida en torno a la enseñanza. Es decir, existen excelentes docentes que no han construido una imagen de sí mismos exclusivamente como docentes sino que tienen una autoimagen profesional centrada en otros aspectos de la profesión, sea incluso la materia que enseñan, pero no necesariamente la enseñanza de la materia.

Por otro lado, dado que el modelo de Universidad Latinoamericana, como el mediterráneo, es un modelo centrado en la enseñanza grupal y el dictado de clases presenciales, no nos extraña comprobar cómo los indicadores de la dimensión G, focalizados en el apoyo individual al aprendizaje (cuestión bastante más extendida en la tradición universitaria anglosajona que quiere exportarse a nuestras aulas con los esfuerzos de los países europeos bajo la declaración de “Bolonia”) estén ausentes de la propia visión de la evaluación de la excelencia docente. Se puede ser, para estos profesores, un docente excelente sin que el apoyo individual al aprendizaje figure entre las tareas centrales de la enseñanza.

#### **4.2 Análisis de correlaciones**

Como resultado del análisis de correlaciones realizado en nuestra investigación planteamos que se establecen correlaciones significativas entre 13 indicadores y la variable sexo, entre la variable categoría científica y 5 indicadores, entre la variable categoría docente y 4 indicadores y entre un indicador y la variable área docente.

De los 100 indicadores sometidos a encuesta, los varones puntúan significativamente más alto en los ítems:

1. Conocimiento del contexto.
2. Ofrecer ordenadamente la información.
3. Integración de las nuevas tecnologías en la enseñanza.
4. Apoyo individual al aprendizaje.
5. Asunción de la valoración que realizan sus alumnos.
6. Crecerse profesionalmente ante los problemas y dificultades.
7. Mantenimiento de una imagen ético profesional ejemplar.
8. Uso de la inter/multi y transdisciplinariedad.
9. Establecimiento de canales de comunicación adecuados para proporcionar información sobre la enseñanza.
10. Información sobre los problemas derivados de la evaluación.
11. Poseer una elevada autoestima.
12. Reflejo de la auto-evaluación en la planificación docente.
13. Evaluación profesoral como elemento de mejora.

Parece que en nuestra comunidad docente que aún arrastra visiones diferenciadas debidas al sexo, los varones están más enfocados al uso de la tecnología avanzada y a la intercomunicación con colegas y ámbitos de conocimiento distintos al propio. Las mujeres mantienen reservas ante el empleo de las nuevas tecnologías y están menos enfocadas a la apertura al exterior.

El resto de los indicadores donde encontramos diferencias debidas al sexo están relacionados con la auto imagen profesional, tanto el que se refiere a la autoestima como los que se refieren claramente a aspectos que inciden en la autoestima, como la imagen proyectada al exterior y, de manera específica, la imagen proyectada a los propios alumnos. Por ello, son los aspectos relacionados con la auto-evaluación y la retroalimentación que producen en la actuación docente, así como en los canales de información y relación con los estudiantes, en los que se juega bastante de la propia imagen, los que más importan a varones que a mujeres.

No descubrimos nada si afirmamos que en el conjunto integrado de la identidad personal, los aspectos profesionales juegan un papel más central en los varones que en las mujeres, en las que el componente de profesionalidad juega un papel más equilibrado con los otros elementos identitarios (Belenky, 1986).

En resumen, los docentes que poseen la categoría científica más alta, el grado de Doctor, conceden más importancia a los siguientes indicadores de evaluación de la excelencia docente:

1. Domina perfectamente tanto el idioma Inglés como su didáctica.
2. La misión social del profesor de Inglés como transmisor de una cultura general integral y formador de valores ético-morales.
3. Se cuestiona los resultados de la enseñanza y busca alternativas.
4. Asume que la evaluación requiere un juicio subjetivo basado en evidencias y en consecuencia la emisión de un juicio de valor.
5. Posee una elevada cultura general integral.

Los docentes que poseen el grado de doctor valoran de manera significativamente más alta aquellos aspectos que son consustanciales con su categoría científica: poseer una elevada cultura general integral y el dominio de la materia y su didáctica. Igualmente asumen una mayor responsabilidad en las funciones docentes encomendadas: la misión social. Por último, al estar familiarizados con los procesos de investigación, muestran una tendencia mayor a plantearse la enseñanza como un proceso de investigación en el que la información derivada de la evaluación permite corregir y ajustar los procesos de enseñanza.

Las relaciones significativas relacionadas con la categoría docente están enmarcadas en la experiencia de los docentes y la fase del desarrollo profesional en que se encuentren.

En resumen, los profesores de menor categoría docente, los profesores principiantes, conceden significativamente más importancia a los indicadores:

1. Siente plena satisfacción ante el éxito de los estudiantes.
2. Se preocupa por mantener una imagen ético-profesional ejemplar.

Parece que en el proceso de llegar a ser y sentirse profesor, en los estadios iniciales de construcción de la identidad profesional, además de los procesos de auto imagen, la satisfacción que se alcanza con el éxito de los alumnos, entendido éste como éxito propio por procesos de transferencia, son cuestiones centrales.

Por su parte, los docentes de categorías docentes más altas, conceden significativamente más importancia a los siguientes indicadores:

1. Dominar perfectamente, el idioma, su didáctica y los métodos de investigación.
2. Poseer una elevada cultura general integral.

En los estadios más altos de la categoría docente, entre el profesorado experimentado, el dominio de la materia, su didáctica y los métodos de investigación apropiados, son valorados con mayor importancia que entre el profesorado de menor categoría. Igual ocurre con el nivel de cultura general. Esos son los aspectos que diferencian a este profesorado experto en coherencia con el propio desarrollo de su estructura de conocimiento profesional, que puede caracterizarse por estas cuestiones.

En la dimensión D. "Planificación y organización de la asignatura" se observa una relación significativa al 95% entre el indicador D6 relacionado con "la planificación de la asignatura y la toma de decisiones en colaboración con otros colegas de la disciplina" y el área docente. Los docentes de ciencias pedagógicas fueron los que más alto puntuaron este indicador como válido para evaluar la excelencia universitaria. Esto viene dado por las características, formación y estilo de trabajo de los docentes de esta área encargados de la formación de los docentes de nivel primario, medio y medio superior, con un trabajo más sistemático y cercano, dado el perfil puramente pedagógico y sus objetivos propios formadores.

#### **4.3. Análisis factorial**

Finalmente sometimos los datos obtenidos en el cuestionario a un análisis factorial lo que nos permitió tomar 8 factores que explican un 54,11 % de la varianza y nos sirvieron para ofrecer una explicación de la evaluación de la excelencia docente a partir de la reducción de datos con este análisis. Agrupamos en cada factor aquellos ítems del cuestionario que tienen un valor igual o superior a 0,40 puntos de saturación.

<b>Factor</b>	<b>Denominación</b>	<b>Número de indicadores</b>	<b>% varianza</b>	<b>% acumulado</b>
1	Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje	73	23,00	23,00
2	Evaluación formativa	15	6,33	29,34
3	Investigación en el aula	7	5,11	34,45
4	Enseñanza individualizada	5	4,67	39,12
5	Extensión de la enseñanza	3	4,16	43,29
6	Colegialidad y participación	5	3,76	47,05
7	Búsqueda de retroalimentación	2	3,59	50,64
8	Comunicación apropiada	2	3,47	54,11

Tabla 2

Los docentes conciben el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje como un proceso continuo, formativo, planificado y consciente basado en una comunicación fluida entre profesor y alumno y donde se tienen en cuenta las necesidades y motivaciones de los alumnos, sus características personales, así como sus aptitudes para el aprendizaje de una lengua extranjera. En esta concepción del desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje, la planificación del tiempo, los objetivos, la metodología, los materiales, la integración de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, así como una cuidadosa planificación y aplicación de la evaluación son las bases del éxito de la clase, si son correctamente combinadas con la investigación científica. Destaca, así mismo, la proyección e imagen de los docentes ante los estudiantes y la sociedad. Poseer, fomentar y estimular una elevada cultura general integral, una imagen ético-profesional adecuada así como ser transmisor de culturas y valores ético-morales, de respeto y aceptación en sus alumnos, parecen ser concepciones compartidas entre los docentes de Inglés como lengua extranjera. Dominar y utilizar las metodologías de la enseñanza y la investigación en el proceso e involucrar a sus estudiantes es otro de los elementos que describen los profesores dentro del desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje. Todo docente debe utilizar las experiencias adquiridas en funciones de gestión a cualquier nivel, el contexto educativo y la comunidad para enriquecer su actuación y la de sus estudiantes y mostrarse flexible ante los nuevos cambios y avances en los diferentes ámbitos de la ciencia y la tecnología para su aplicación en el proceso. Por último, los docentes no deben trabajar de forma aislada, sino como miembros de comunidades de docentes donde el objetivo primario sea la mejora del proceso y donde se cree un espacio común de diálogo, intercambio y retroalimentación.

Cuando los profesores ofrecen sus conocimientos, sabiduría y humanidad a través de la relación de afectividad que inspire a los estudiantes a ser futuristas, pensadores críticos apasionados con la difusión de su conocimiento, marcando diferencias, creativos, juiciosos y visionarios, ciudadanos activos y amables de las comunidades sociales y profesionales, seguros de sí mismos y valientes en su convicción ética, dispuestos a someter su trabajo al juicio crítico de otros en aras de la mejora de la enseñanza y el aprendizaje para construir una sociedad superior, entonces hablamos de excelencia en la educación (Shulman, 2004).

En el camino a la excelencia, sin dudas será el propio camino el más interesante y el más provechoso para la comunidad docente por lo que podemos afirmar que el resultado más importante de nuestro trabajo ha sido precisamente, abrir el debate y hacer reflexionar a los docentes de Inglés sobre el tema de la calidad, su evaluación y el camino a la excelencia.

A partir de los resultados obtenidos en los diferentes análisis realizados pudimos establecer algunas regularidades sobre la visión de la excelencia universitaria que tienen los profesores en Cuba y llegar a las siguientes conclusiones.

## 5. Discusión y conclusiones

Como resultado de la investigación realizada sobre los criterios e indicadores para evaluar la excelencia del profesorado universitario en Cuba, nos planteamos que el Ministerio de Educación Superior, como organismo competente ha hecho esfuerzos en la creación de un sistema de evaluación y acreditación de carreras, pero aun no son suficientes los mecanismos o instrumentos de evaluación que permitan hacer una justa valoración de la excelencia universitaria, pues no están definidos aquellos indicadores que permitan valorar la excelencia en el desempeño profesional de los docentes de Inglés como lengua extranjera y se hace necesaria una caracterización de un docente excelente para poder establecer pautas en la evaluación de carreras universitarias en el Sistema de Educación Superior de Cuba. Si bien todos los docentes cumplimos un objeto social común, el docente de lenguas extranjeras tiene ante sí retos muy específicos que no son aplicables al resto de la comunidad docente. Más allá de la necesidad social e institucional que provocan los procesos de acreditación y evaluación, los propios indicadores revelan la naturaleza formativa de los mismos y se hacen imprescindibles para la formación de este docente universitario. Evaluar es la vía de obtener información objetiva tanto cualitativa como cuantitativa de forma sistemática para orientar la toma de decisiones. Evaluamos para conocer mejor nuestra realidad, para mejorar la eficiencia y la calidad de una institución compleja como es la universidad, para aumentar su aportación al desarrollo, para mejorar la formación de los titulados como objeto económico, social y cultural y para ofrecer evidencias de su calidad a la sociedad en la que se desempeña y que la mantiene.

En el actual panorama educativo internacional, nacional y local el tema de la excelencia en la enseñanza aparece como un asunto de esencial y estratégica importancia para el futuro. Podemos afirmar que, con independencia de los mejores deseos por elevar la calidad, los recursos materiales invertidos y todas las transformaciones en marcha, la mejora de nuestra enseñanza depende de la formación docente. Y para que exista una formación eficaz, y ya no sólo eficiente, tienen antes que existir conceptualizaciones coherentes respecto al modelo ideal de docente que queremos y necesitamos. En nuestras interrogantes, indagaciones y reflexiones teóricas iniciales nos percatamos de que en nuestro contexto no se establecen los indicadores que permitan evaluar el desempeño profesional de los docentes. Este aspecto incide negativamente en el logro de la excelencia que nos impone la sociedad actual. A partir de la revisión bibliográfica realizada pudimos constatar la relevancia internacional de la enseñanza y aprendizaje de lenguas extranjeras con especial énfasis en el Inglés, por considerarse la lengua internacional. Según López y Castellanos (2010), resultan significativos los procesos de integración que se implementan a escala internacional donde se imponen sociedades multiculturales y multilingües. Por ende, los docentes de lenguas extranjeras se ven impelidos a desempeñar una labor cada día más profesional, para la cual es preciso volcar los esfuerzos de la comunidad académica. El cumplimiento de la misión social descrita en nuestra investigación de los docentes de Inglés junto con sus misiones instructivas y educativas quedan evidenciadas en nuestro trabajo. También pudimos nutrirnos de las teorías más actualizadas sobre la excelencia universitaria, las cuales tuvimos en cuenta a la hora de elaborar y redactar los indicadores propuestos.

Como conclusiones derivadas del análisis descriptivo podemos destacar que los indicadores propuestos resultan válidos, desde la visión de los docentes encuestados, para evaluar la excelencia del desempeño profesional de los docentes de Inglés como lengua extranjera en los centros de Educación Superior de la provincia Cienfuegos. Los profesores consideran que la excelencia docente puede ser evaluada desde su propia práctica de la evaluación educativa. Los mismos entienden la evaluación en un sentido amplio, que incluye la evaluación profesional del docente y sus esfuerzos de innovación y perfeccionamiento, y que pretende ser respetuosa con los aspectos contextuales que operan en la enseñanza, con los aspectos metodológicos y con las capacidades de percepción de las necesidades formativas de los estudiantes y de comunicación en el aula. También se reafirma que el contexto social influye en la visión de la excelencia docente de los profesionales. Resulta importante llamar la atención sobre el hecho de que los docentes no reconocen el apoyo individual para el aprendizaje como elemento importante dentro de la excelencia docente ya que precisamente en estos momentos se está implantando la modalidad semi-presencial para la enseñanza de Inglés en las universidades cubanas. El estudio de las correlaciones nos permitió establecer los indicadores que mejor evalúan la excelencia universitaria de un docente de Inglés como lengua extranjera, estableciéndose coincidencias importantes entre los criterios de los docentes para de esta manera mejorar su propia visión de la excelencia y contribuir a la mejora de su desempeño. Los indicadores que más alta puntuación recibieron (por encima del 80%) están relacionados con la capacidad que debe tener el docente para darse cuenta de si es entendido o no por sus estudiantes, valorar altamente la espontaneidad e independencia de

los alumnos, concebir la evaluación en un sentido indagador y no como punición, reflejar los resultados de su auto-evaluación en su planificación y ser consciente de sus debilidades y fortalezas. La apertura al mundo internacional y el uso de las nuevas tecnologías, así como aspectos relacionados con la auto-imagen profesional fueron los más contrastantes de acuerdo al sexo. En cuanto a la categoría científica, el poseer una elevada cultura general integral y el dominio de la materia y su didáctica, ser conscientes de su misión social, así como estar familiarizados con los procesos de investigación, muestran una tendencia a plantearse la enseñanza como un proceso de investigación en el que la información derivada de la evaluación permite corregir y ajustar los procesos de enseñanza. El estudio de las contingencias nos permitió plantear que las categorías, sexo, grado científico, categoría docente y el área de trabajo tienen un impacto determinante en la visión de la excelencia y las formas de evaluarlas. Dentro de estos las más significativas fueron el sexo y la categoría científica, donde se establecieron las relaciones más altas.

## 7. Referencias bibliográficas

- Águila, V. (2005). El Concepto de Calidad en la Educación Universitaria: Clave para el Logro de la Competitividad Institucional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-7.
- Belenky, M.F., Clinchy, B.M., Goldberger, N.R. y Tarule, J.M. (1986). *Women's ways of knowing*. New York: Basic Books.
- Byram, M.; Grikova, B. y Starkey, H. (2002). *Développer la dimension interculturelle de l'enseignement des langues. Une introduction á l'usage des enseignants*. Strasbourg: Conseil de l'Europe.
- Cano, E. (1998). *Evaluación de la Calidad Educativa*. Madrid: La Muralla.
- De Miguel, M.; Madrid, V.; Noriega, J. y Rodríguez, B. (1994). Evaluación para la Calidad de los Institutos de Secundaria. Madrid: Escuela Española.
- Fernández-Cruz, M. (2002). El desarrollo profesional del docente universitario. En A. P. González (coord.), *Enseñanza, profesores y universidad*. Tarragona: ICE de la Universidad Rovira i Virgili, 173-207.
- Fernández-Cruz, M. y Romero, A. (2010). Análisis de buenos docentes universitarios. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 44-1, 1-30
- García-Ramírez, J.M. (2012). La comunicación, clave de excelencia visible en la Educación Superior. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 3, 25-36.
- González, D. Peñafiel, F. (1997). El proceso diagnóstico: Metodología de intervención en el campo educativo. En: *Evaluación educativa: VII Jornadas LOGSE: actas, comunicaciones / coord.* por Honorio Salmerón Pérez, 119-126.
- López, S. (2006). *La evaluación del desempeño profesional para profesores de Inglés como lengua extranjera. Una propuesta de indicadores para la excelencia*. Tesis doctoral inédita.
- López, S. Castellanos, S. (2010). Aplicaciones actuales de las teorías psicológicas del aprendizaje en la enseñanza del inglés como lengua extranjera. *Revista de Letras norte@mentos – Revista de Estudios Lingüísticos e L. iterários*. Estudios Literários, 6, 42–52.
- Nias, J. (1989). Subjectively speaking: English primary teachers' careers. *International Journal of Educational Research*, 13, 391-402.
- Raso, F.; Trujillo, J.M. y Campos, A. (2012). Percepciones de los orientadores psicopedagógicos de la ciudad autónoma de Melilla sobre la integración de las TIC en los procesos de innovación. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 3, 72-91.
- Shulman, L.S. (2004). *The wisdom of practice: Essays on teaching, learning, and learning to teach*. Ed., Suzanne M. Wilson. San Francisco, CA: Jossey-Bass



**Visión de la enseñanza universitaria**

INDICADORES	1	2	3	4
A.1: Confiere igual importancia a la enseñanza del Inglés como lengua extranjera en la Universidad, que a la investigación como docente universitario				
A.2: Cumple la misión social del profesor/a universitario/a de Inglés como lengua extranjera como transmisor de una cultura general integral y valores ético morales				
A.3: Asume la investigación académica como vía para la intervención y mejora en el proceso enseñanza aprendizaje				
A.4: Promueve la implicación consciente de sus estudiantes en el aprendizaje del idioma Inglés				
A.5: Siente plena satisfacción ante el éxito de sus estudiantes en los resultados del aprendizaje del idioma Inglés				
A.6: Utiliza la entrevista personal para ofrecer perspectivas académicas, profesionales y/o personales				
A.7: Desempeña exitosamente el trabajo de gestión a cualquier nivel, con su dedicación a las actividades docentes				
A.8: Vincula pertinentemente la enseñanza del idioma Inglés como lengua extranjera con el perfil del futuro profesional al cuál enseña				
A.9: Domina perfectamente tanto el idioma Inglés como su didáctica al enseñarlo como lengua extranjera y los métodos de investigación para poder intervenir en el proceso				
A.10: Considera tan importante la preparación previa de todas las actividades del proceso como el propio desarrollo de las mismas				

De los anteriores indicadores (A.1 hasta A.10), señale -por orden de relevancia- los tres que mejor definen al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”:

- 1°. \_\_\_\_  
2°. \_\_\_\_  
3°. \_\_\_\_

A continuación puede Ud. añadir otros aspectos también relacionados con la dimensión “Visión de la enseñanza universitaria” y que, por no aparecer aquí reflejados, Ud. considere relevantes a la hora de definir al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”

---



---



---

**Percepción de las necesidades formativas de los estudiantes**

INDICADORES	1	2	3	4
B.1: Conoce y tiene en cuenta las expectativas académicas generales de cada estudiante así como aquellas relacionadas con la asignatura idioma Inglés para el desarrollo de su trabajo docente educativo				
B.2: Contribuye de forma activa y consciente a la formación integral de sus estudiantes mediante el proyecto educativo, actividades de extensión universitaria y otras formas de trabajo político -ideológico				
B.3: Reconoce los distintos estilos de aprendizaje del idioma en sus estudiantes para aprovecharlos, potenciarlos y mejorarlos				
B.4: Diagnostica y valora las características personales de cada estudiante para contribuir a su formación integral				
B.5: Determina los valores e intereses de sus estudiantes para contribuir a su formación integral				
B.6: Explora y opera profesionalmente a partir de la actitud de cada uno de sus estudiantes hacia el idioma Inglés para contribuir al éxito del proceso				
B.7: Explora y opera profesionalmente a partir de la aptitud de cada uno de sus estudiantes para el idioma Inglés para contribuir al éxito del proceso				
B.8: Trabaja habitualmente los errores y aciertos de sus estudiantes en el aprendizaje del idioma para lograr mejores resultados				
B.9: Motiva a los estudiantes para despertar en ellos un marcado interés por su propio aprendizaje de la asignatura y la aplicación práctica de la misma				

B.10: Prepara a sus estudiantes para que participen en actividades de estímulo (exámenes de premio, programas especiales y otros), y contactos con otras instituciones, especialistas y servicios.				
--	--	--	--	--

De los anteriores indicadores (B.1 a B.10), señale -por orden de relevancia- los tres que mejor definen al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”:

- 1°. \_\_\_\_  
2°. \_\_\_\_  
3°. \_\_\_\_

A continuación puede Ud. añadir otros aspectos también relacionados con la dimensión “Percepción de las necesidades formativas de los estudiantes” y que, por no aparecer aquí reflejados, Ud. considere relevantes a la hora de definir al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”

---



---



---

### Conocimiento del contexto

INDICADORES	1	2	3	4
C.1: Utiliza el dominio que tiene sobre su área de conocimiento y su contexto de trabajo (Universidad, facultad, departamento, grupo de investigación, colectivo de carrera, de año y disciplina) para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje				
C.2: Aplica los conocimientos que le proporcionan las tareas asociadas a la gestión y la investigación para mejorar su docencia				
C.3: Desarrolla la actividad docente y científico-metodológica contribuyendo al perfeccionamiento del plan de estudio de la carrera en la que enseña				
C.4: Garantiza el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje independientemente del reconocimiento social o institucional				
C.5: Se crece profesionalmente ante los problemas que dificultan su desarrollo profesional (burocracia, relaciones intradepartamentales, falta de apoyos, medios...)				
C.6: Muestra flexibilidad ante los cambios de asignaturas y carreras a impartir asumiéndolo como un nuevo reto para su desempeño				
C.7: Antepone la formación de sus estudiantes a intereses particulares				
C.8: Se preocupa por las relaciones humanas y por crear un buen clima laboral y en clases				
C.9: Conoce y aprovecha las oportunidades del contexto para vincular su actividad profesional con la comunidad				
C.10: Prepara a sus alumnos/as para insertarse en el mundo profesional donde se desempeñaran al graduarse				

De los anteriores indicadores (C.1 a C.10), señale -por orden de relevancia- los tres que mejor definen al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”:

- 1°. \_\_\_\_  
2°. \_\_\_\_  
3°. \_\_\_\_

A continuación puede Ud. añadir otros aspectos también relacionados con la dimensión “Conocimiento del contexto” y que, por no aparecer aquí reflejados, Ud. considere relevantes a la hora de definir al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”

---



---



---

### Planificación y organización de la asignatura

INDICADORES	1	2	3	4
D.1: Actualiza y contextualiza en cada semestre la preparación de la/las asignatura/s				
D.2: Implementa prácticas que desarrollen la creatividad y la motivación de sus estudiantes				
D.3: Selecciona referencias bibliográficas actualizadas y de fácil acceso para sus estudiantes				
D.4: Formula objetivos, selecciona contenidos útiles y necesarios y prevé actividades sugerentes en cada clase teniendo en cuenta el nivel de complejidad cognitiva y las relaciones afectivas del proceso				
D.5: Adapta la forma de organizar la docencia al tamaño y características de los grupos de estudiantes				
D.6: Planifica la asignatura y toma decisiones sobre su desarrollo, en colaboración con sus colegas en el colectivo de año y /o disciplina.				
D.7: Tiene en cuenta los errores detectados en la evaluación de los alumnos para mejorar la planificación e impartición de la asignatura				
D.8: Elabora y/o utiliza materiales de enseñanza auténticos, motivadores, renovándolos con frecuencia				
D.9: Utiliza los resultados de la investigación en el proceso para mejorar la planificación de la asignatura				
D.10: Tiene en cuenta los aspectos socioculturales y sociolingüísticos que inciden en el aprendizaje y uso correcto de una lengua extranjera y los introduce de forma práctica y comunicativa				

De los anteriores indicadores (D.1 a D.10), señale -por orden de relevancia- los tres que mejor definen al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”:

- 1°. \_\_\_\_  
2°. \_\_\_\_  
3°. \_\_\_\_

A continuación puede Ud. añadir otros aspectos también relacionados con la dimensión “Planificación y organización de la asignatura” y que, por no aparecer aquí reflejados, Ud. considere relevantes a la hora de definir al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”

---



---



---

### Desarrollo de la enseñanza

INDICADORES	1	2	3	4
E.1: Promueve el juicio crítico, la reflexión, el diálogo, el debate y la empatía entre sus estudiantes utilizando la lengua extranjera				
E.2: Se cuestiona los resultados alcanzados en la enseñanza y busca otras alternativas con colegas, alumnos o por propia iniciativa				
E.3: Adapta el tiempo, el material y la metodología al interés, el nivel de sus alumnos/as y dificultad del contenido				
E.4: Se preocupa por mantener una imagen ético profesional ejemplar tanto en el aula como fuera de esta				
E.5: Ofrece ordenadamente la información, usando resúmenes, gráficas, esquemas, diagramas, ilustraciones, etc. y aplicando los procesos lógicos del pensamiento (análisis, síntesis, generalización, comparación, etc.)				
E.6: Cumple estrictamente los horarios de actividad docente frente a los alumnos				
E.7: Siente pasión por su profesión y transmite ese interés al alumnado, fomentando el compromiso con la materia				
E.8: Incita a los estudiantes a que exploren, indaguen, construyan significados, conecten ideas, manejen fuentes de información, busquen alternativas y resuelvan problemas utilizando la lengua extranjera				
E.9: Vincula la nueva información con lo aprendido previamente, haciendo uso de la interdisciplinariedad, multidisciplinariedad y transdisciplinariedad.				
E.10: Integra en la docencia las Tecnologías de la Información y la Comunicación disponibles (Internet, videoconferencia, correo electrónico, software, plataformas informáticas etc.), promoviendo en los estudiantes el desarrollo de destrezas instrumentales alternativas (de laboratorio, biblioteca, hemeroteca, Internet, etc.)				

De los anteriores indicadores (E.1 a E.10), señale -por orden de relevancia- los tres que mejor definen al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”:

- 1°. \_\_\_\_  
2°. \_\_\_\_  
3°. \_\_\_\_

A continuación puede Ud. añadir otros aspectos también relacionados con la dimensión “Desarrollo la enseñanza” y que, por no aparecer aquí reflejados, Ud. considere relevantes a la hora de definir al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”

---



---



---

### Capacidad comunicativa

INDICADORES	1	2	3	4
F.1: Domina y utiliza técnicas de comunicación que facilitan su interacción con los alumnos/as y las enseña a los mismos				
F.2: Estimula las discusiones en idioma Inglés de los trabajos de Curso y Diploma así como durante el desarrollo de otras actividades de los componentes académico, científico y laboral.				
F.3: Establece canales de comunicación adecuados para proporcionar a sus estudiantes información continua acerca de la marcha de su aprendizaje				
F.4: Relaciona a los estudiantes con otros profesores, especialistas y/o alumnos anglo-parlantes, que puedan facilitar el aprendizaje del Inglés				
F.5: Discute con sus estudiantes los éxitos y dificultades presentadas durante la resolución de un problema o los cambios, innovaciones y transformaciones				
F.6: Se actualiza al encontrar nueva información sobre diferentes tópicos relacionados con su actividad profesional usando medios tecnológicos				
F.7: Promueve el debate, cuestionamiento y las aportaciones de los estudiantes, tomando en consideración sus ideas, respuestas y visiones sobre el proceso enseñanza aprendizaje y otros aspectos de la vida estudiantil y personal de los mismos				
F.8: Estimula continuamente a los estudiantes proporcionándoles múltiples puntos de vista sobre ideas paradójicas o controvertidas				
F.9: Se da cuenta cuando ha sido o no entendido por los estudiantes y se replantea sus procedimientos				
F.10: Domina lenguajes variados (verbal, escrito, icónico, mímico...) y los utiliza en la actividad docente				

De los anteriores indicadores (F.1 a F.10), señale -por orden de relevancia- los tres que mejor definen al “Profesor/a Universitario/a Excelente”:

- 1°. \_\_\_\_  
2°. \_\_\_\_  
3°. \_\_\_\_

A continuación puede Ud. añadir otros aspectos también relacionados con la dimensión “Capacidad comunicativa” y que, por no aparecer aquí reflejados, Ud. considere relevantes a la hora de definir al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”

---



---



---

### Apoyo individual para el aprendizaje

INDICADORES	1	2	3	4
G.1. Considera la consulta como un excelente recurso para completar el trabajo del aula				
G.2: Estimula el uso de softwares interactivos y correo electrónico				
G.3: Utiliza la consulta para dar un seguimiento planificado, consciente, personalizado y diferenciado a los alumnos/as				

G.4: Aprovecha las potencialidades de los alumnos/as ayudantes para apoyar fuera del horario y de forma personalizada el progreso de los estudiantes con mayores limitaciones				
G.5. Estimula y orienta correctamente a sus alumnos/as sobre estilos de trabajo independiente				
G.6. Crea mecanismos de control para valorar el desempeño de las estrategias de trabajo independiente de sus estudiantes				
G.7: Utiliza otros espacios (biblioteca, lab. de computación, de idioma) como soporte para la modalidad semipresencial				
G.8:Garantiza que aquellos alumnos que tengan dificultades con el trabajo científico estudiantil reciban la ayuda personalizada pertinente				
G.9: Utiliza el trabajo en pequeños grupos para asesorar los trabajos colectivos				
G.10:Utiliza la entrevista personal para ofrecer perspectivas académicas, profesionales y/o personales				

De los anteriores indicadores (G.1 a G.10), señale -por orden de relevancia- los tres que mejor definen al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”:

- 1°. \_\_\_\_  
2°. \_\_\_\_  
3°. \_\_\_\_

A continuación puede Ud. añadir otros aspectos también relacionados con la dimensión “Apoyo individual para el aprendizaje” y que, por no aparecer aquí reflejados, Ud. considere relevantes a la hora de definir al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”

---



---



---

### Evaluación

INDICADORES	1	2	3	4
H.1: Valora positivamente la puntualidad, la asistencia de sus alumnos/as a clases y a otras actividades desarrolladas fuera del aula				
H.2 Valora altamente tanto la espontaneidad e independencia de los alumnos como el uso apropiado del idioma en los diferentes contextos sociolingüísticos de aprendizaje y en situaciones reales				
H.3: Asume la evaluación con criterios formativos y de proceso				
H.4: Negocia con los estudiantes los criterios de evaluación				
H.5: Se preocupa tanto por el formato de los instrumentos de evaluación como por el sentido y valor que debe otorgársele a ella				
H.6: Asume que la evaluación requiere un juicio subjetivo basado en evidencias recogidas sobre cada estudiante y en consecuencia emite un juicio de valor				
H.7: Informa a los estudiantes los problemas más comunes encontrados en la evaluación				
H.8: Reflexiona sobre las debilidades encontradas en los estudiantes y explora estrategias para contrarrestarlas al mismo tiempo que se estimula y reconocen las fortalezas				
H.9: Es capaz de resolver el dilema moral que representa aquel estudiante con resultados situados entre el aprobado y el suspenso y ofrece alternativas a los/as estudiantes evaluados/as negativamente				
H.10: Concibe la evaluación en un sentido indagador para la mejora y no como punición				

De los anteriores indicadores (H.1 a H.10), señale -por orden de relevancia- los tres que mejor definen al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”:

- 1°. \_\_\_\_  
2°. \_\_\_\_  
3°. \_\_\_\_

A continuación puede Ud. añadir otros aspectos también relacionados con la dimensión “Evaluación” y que, por no aparecer aquí reflejados, Ud. considere relevantes a la hora de definir al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”

---



---

**Innovación de la enseñanza y perfeccionamiento docente**

INDICADORES	1	2	3	4
I.1: Aplica los métodos de investigación al perfeccionamiento de su práctica educativa				
I.2: Combina el saber teórico y práctico sobre el idioma Inglés y su didáctica con la formación de valores y la ética profesional				
I.3: Acepta el diagnóstico, estudio y resolución de los problemas de su práctica pedagógica como una vía para la innovación y la mejora del proceso enseñanza aprendizaje del Inglés				
I.4: Se supera por diferentes vías (auto superación, actividades metodológicas organizadas a todos los niveles, postgrado, etc.) sistemáticamente en los aspectos didáctico-metodológicos y lingüísticos de la enseñanza del idioma Inglés				
I.5: Progresa en la escala profesional con la obtención de título académico o grado científico y cambiando de categoría docente				
I.6: Colabora con colegas tanto dentro como fuera de su institución y a nivel internacional en la actualización y mejora de la enseñanza propiciando intercambios académicos y debates y haciendo públicos sus hallazgos				
I.7: Presenta los resultados de su práctica docente e investigadora participando en congresos, jornadas y otras reuniones científicas nacionales e internacionales sometiéndolos así al juicio de otros colegas con la perspectiva de que puedan ser criticados, mejorados y/o utilizados como base para nuevas investigaciones				
I.8: Se compromete en las tutorías a trabajos de diplomas, tesis de maestrías o doctorales y oponencias				
I.9: Participa con protagonismo en proyectos de investigación integradores vinculados especialmente a la innovación y mejora de la calidad del proceso enseñanza- aprendizaje				
I.10: Presenta aportaciones en publicaciones periódicas especializadas y de impacto relacionadas con su línea de investigación				

De los anteriores indicadores (I.1 a I.10), señale -por orden de relevancia- los tres que mejor definen al "Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente":

- 1°. \_\_\_\_  
2°. \_\_\_\_  
3°. \_\_\_\_

A continuación puede Ud. añadir otros aspectos también relacionados con la dimensión "Innovación de la enseñanza y perfeccionamiento docente" y que, por no aparecer aquí reflejados, Ud. considere relevantes a la hora de definir al "Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente"

---



---



---

**Evaluación profesional**

INDICADORES	1	2	3	4
J.1: Hace uso de algún sistema de auto evaluación para valorar su desempeño profesional				
J.2: Posee una elevada cultura general integral				
J.3: Posee una elevada autoestima				
J.4: Refleja los resultados de su auto evaluación en su planificación docente y es consciente de sus debilidades y fortalezas				
J.5: Utiliza métodos de indagación para conocer, de forma anónima, la opinión de sus alumnos sobre su desempeño				
J.6: Evalúa la pertinencia social de sus clases y el vínculo con el perfil profesional de los estudiantes				
J.7: Analiza auto críticamente sus relaciones con los colegas del departamento, grupo de investigación, facultad y Universidad				
J.8: Obtiene resultados satisfactorios en los controles a clases u otro sistema de evaluación				

que se le aplique				
J.9: Asimila la crítica a su práctica diaria emanada de los análisis realizados en las diferentes modalidades del trabajo metodológico				
J.10: Asume la evaluación profesoral con un sentido de mejora para su desarrollo profesional perspectivo				

De los anteriores indicadores (J.1 a J.10), señale -por orden de relevancia- los tres que mejor definen al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”:

- 1º. \_\_\_\_
- 2º. \_\_\_\_
- 3º. \_\_\_\_

A continuación puede Ud. añadir otros aspectos también relacionados con la dimensión “Evaluación Profesional” y que, por no aparecer aquí reflejados, Ud. considere relevantes a la hora de definir al “Profesor/a Universitario/a de Inglés Excelente”

---



---



---

El cuestionario proporciona un alto nivel de información no sólo en el ámbito de diagnosticar el conocimiento, sino además de conocer criterios de los sujetos implicados en el proceso docente educativo.