

**PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROCESO DE DISEÑO Y
ELABORACIÓN DE PRUEBAS PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DE LOS
ESTUDIANTES EN EL PROGRAMA DE INGLÉS PARA ADULTOS
DE IDIOMAS EAFIT**

LUIS FERNANDO BUILES BUILES

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE INGENIERÍA

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE PRODUCCIÓN

MEDELLIN

2018

**PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROCESO DE DISEÑO Y
ELABORACIÓN DE PRUEBAS PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DE LOS
ESTUDIANTES EN EL PROGRAMA DE INGLÉS PARA ADULTOS
DE IDIOMAS EAFIT**

LUIS FERNANDO BUILES BUILES

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Ingeniero de Producción**

Asesor: Sergio Ramírez

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE INGENIERÍA

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE PRODUCCIÓN

MEDELLIN

2018

Nota de aceptación:

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Medellín, noviembre de 2018

Agradecimientos

El autor expresa sus agradecimientos:

A Sergio Ramírez, Mg. Profesor de la Escuela de Ingeniería, EAFIT, asesor de tesis, por su paciencia y acompañamiento durante el proceso.

A Juan Arrieta, Mg. Profesor de la Escuela de Ingeniería, EAFIT, por compartir su conocimiento y experiencias durante su vida profesional.

A Dios y la vida por darme la oportunidad de optar al título de Ingeniero de Producción.

A todas aquellas personas que de una u otra manera colaboraron y fueron fuente de inspiración para la realización del presente proyecto.

Contenido

	Pág.
Introducción	9
1. Descripción de la empresa.....	11
2. Planteamiento de la pregunta de investigación	12
3. Marco teórico	13
3.1 Calidad	13
3.2 Gurús de la calidad.....	14
3.3 Herramientas de control de la calidad.....	16
3.4 Otras herramientas y metodologías utilizadas en el control de la calidad	17
3.5 Descripción actual de Idiomas EAFIT	20
3.6 Programa de Ingles para Adultos y la Calidad.....	23
4. Objetivos y alcance	28
4.1 Alcance del proyecto.....	28
4.2 Objetivo general	28
4.3 Objetivos específicos.....	28
5. Justificación y descripción del problema	30
6. Metodología propuesta	39
6.1 Carta de compromiso	40
6.2 Tamaño de la muestra	41
6.3 Convocatoria	41
6.4 Creación de grupos.....	42
6.5 Reuniones	43
7. Resultados.....	46
8. Recomendaciones	50
Referencias.....	53

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Cursos y su equivalencia con el nivel de suficiencia MCER	22
Tabla 2. Componentes escrito y oral para la medición del desempeño de los estudiantes.....	26
Tabla 3. Desempeño por curso de mis estudiantes	32
Tabla 4. Componentes de evaluación	40
Tabla 5. Datos para determinar el tamaño de muestra de una población finita.	41
Tabla 6. Celdas de trabajo con número de participantes, cursos y horario de reuniones	42
Tabla 7. Resultados de objetivos específicos.....	48

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Sedes de Idiomas EAFIT	11
Figura 2. Programas en Idiomas EAFIT con el número de docentes	12
Figura 3. Proceso del programa inglés para adultos	21
Figura 4. Niveles de suficiencia según el MCER	22
Figura 5. Porcentaje de desempeño de mis estudiantes	33
Figura 6. Percepción de los docentes del desempeño de alumnos.....	34
Figura 7. Responsabilidad en el diseño de pruebas	36

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo 1. Tabla de asistencia	55
Anexo 2. Percepción de los docentes del desempeño de los alumnos.....	56
Anexo 3. Carta de compromiso	57
Anexo 4. Retroalimentación	59
Anexo 5. Tabulación de las respuestas de los docentes a la encuesta	60
Anexo 6. Cumplimiento de actividades	66

Introducción

Todos los seres humanos queremos ser mejores en todo sentido, tanto a nivel personal como profesional. A nivel personal quieren gozar de una vida balanceada y saludable, algo que se asemeja a la búsqueda constante de la felicidad. En el campo profesional estudian todo lo que está relacionado con su campo de acción para tener mayores posibilidades de éxito y tener una mejor remuneración en un mercado laboral cada vez más competitivo.

Algo parecido pasa en organizaciones exitosas, buscan cada vez ser mejores mediante procesos diseñados con un enfoque al cliente, tienen sistemas de administración de la calidad, que aseguran un proceso de mejoramiento continuo en todos los procesos a todos los niveles produciendo bienes y servicios de alta calidad que les garantizan una permanencia en un mercado cada vez más competitivo, con clientes más informados y estrictos.

Idiomas EAFIT, debido a su gran crecimiento desde sus inicios, está llevando a cabo una transformación en su estructura organizacional para seguir siendo vigente en la prestación de un servicio de alta calidad que lo ha colocado como un referente a nivel local y nacional en la enseñanza de lenguas extranjeras. Esperamos que esta nueva estructura organizacional sea efectiva en la implementación de esos cambios que se darán por parte de la dirección, así como también pueda incluir propuestas de cambio que vengan desde todos los niveles de la organización que nos enriquezcan y no ayuden a mantener ese puesto privilegiado en el mercado.

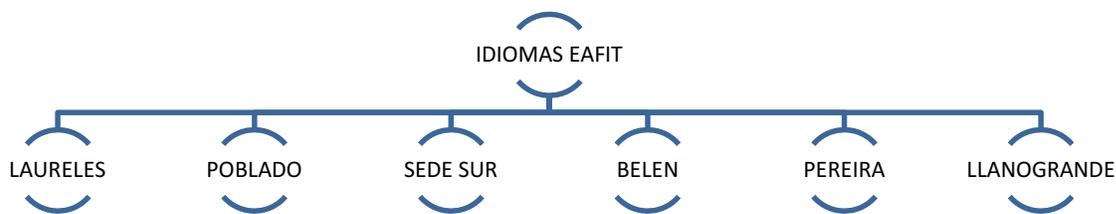
Este proyecto en su principio explora los fundamentos de la calidad moderna que ayudaron a la recuperación milagrosa de la economía japonesa después de la segunda guerra mundial y que fueron adoptados por occidente en la creación de diferentes sistemas de administración de la calidad. Teniendo en cuenta esos principios, esta propuesta desea brindar una metodología para el

mejoramiento del proceso de diseño y elaboración de pruebas de evaluación que miden el desempeño de los estudiantes por medio de equipos de trabajo que ayuden a disminuir la variabilidad existente actualmente. En la segunda parte del proyecto se realiza una prueba piloto con 4 equipos trabajando en 4 cursos diferentes. La información recopilada será de vital importancia para la implementación de una propuesta de esta naturaleza y pretender medir tanto la resistencia al cambio por parte de los docentes ante el trabajo en equipo y las mediciones normales de productividad asociadas a la educación.

1. Descripción de la empresa

Idiomas EAFIT abrió sus puertas tanto a la comunidad universitaria como al público en general en 1991 y con el transcurrir de los años se ha convertido en uno de los referentes a nivel nacional en la enseñanza de idiomas. En el año 2012, sus procesos administrativos fueron acreditados internacionalmente por el Consejo de Acreditación para Educación Continua y Entrenamiento (ACCET), entidad que cuenta con el aval del Departamento de Educación de los Estados Unidos; acreditación que fue renovada en el 2017 por la misma institución. Idiomas EAFIT, como se le conoce en la actualidad, cuenta con varias sedes entre las cuales esta su edificio nuevo en el campus del Poblado, la apertura de la sede sur en el centro comercial Mayorca, la sede de Laureles, Belén, Llanogrande y Pereira.

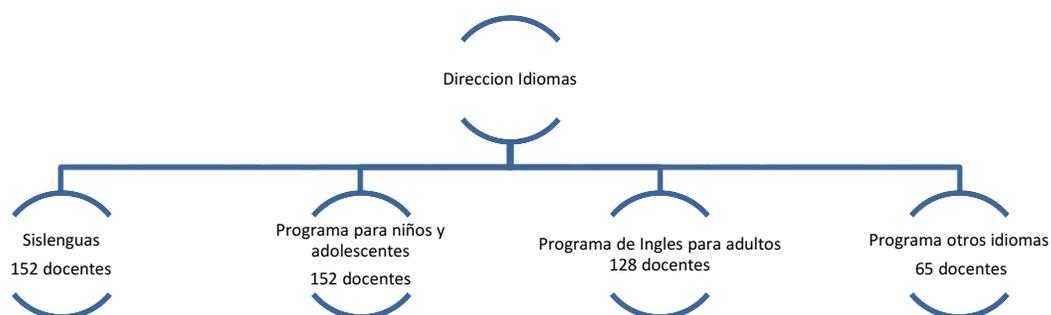
Figura 1. Sedes de Idiomas EAFIT



Idiomas EAFIT también cuenta con una variedad de programas que están dirigidos a diferentes mercados. Se cuenta con el programa que enseña inglés en los colegios, Sislenguas, que actualmente asesora a 13 colegios, impartiendo conocimiento a 10.800 estudiantes con una planta de 152 docentes. También se cuenta con los programas de inglés para adultos con

aproximadamente 128 docentes. El programa de inglés para adolescentes y niños que cuenta 152 docentes y por último se cuenta con el programa de otros idiomas incluyendo español para extranjeros, programa que en los últimos años ha tenido un gran crecimiento y cuenta con una planta de 55 profesores. Se debe aclarar que algunos programas comparten docentes así que en total la institución cuenta con 368 profesores en total distribuidos en sus diferentes programas de la siguiente manera.

Figura 2. Programas en Idiomas EAFIT con el número de docentes



2. Planteamiento de la pregunta de investigación

¿Cuál será la reacción de un grupo de docentes que por lo general no trabajan en grupo para analizar y dar soluciones a problemas que se presentan en el proceso del diseño de pruebas para medir el cumplimiento de unos logros que demuestran las competencias y habilidades adquiridas?

3. Marco teórico

En la actualidad todas las organizaciones están expuestas a unos mercados que cambian constantemente, a un consumidor mejor informado y por lo tanto más exigente y a un mercado más competitivo, todos estos factores ponen en peligro la supervivencia de dichas organizaciones haciendo imperativo la existencia de un sistema que aborde la calidad en toda la cadena de valor para proporcionar bienes y servicios de calidad, con el objetivo de tener clientes satisfechos, con el cual se asegura la permanencia en el mercado y una probable mayor participación en el mismo debido a la publicidad favorable de esos clientes leales. A ese sistema se le conoce como *“la administración de la calidad y se refiere a las políticas, los métodos y los procedimientos que se usan para garantizar que los bienes y servicios se producen o se prestan con niveles adecuados de calidad para satisfacer las necesidades de los clientes”* (Collier, 2015, p. 320).

3.1 Calidad

¿Qué es calidad? Tal como lo expresa Sallis (2002), la calidad es un concepto escurridizo porque todos conocemos la calidad cuando la experimentamos, pero describirla y explicarla es una tarea más difícil (p. 1). En nuestro día a día damos la calidad por sentada, especialmente cuando es proporcionada constantemente, pero estamos profundamente conscientes de su ausencia. La definición de calidad va a ser diferente dependiendo del campo en que se desempeñen las personas. Muchas organizaciones usan una definición simple: *“calidad es cumplir o sobrepasar las expectativas del cliente”* (Collier, 2015, p. 322).

Pero existe una definición más amplia: *“La calidad es algo que puede mejorarse”* (Imai, 2007, p. 20).

En los años 50, las grandes compañías estadounidenses solo estaban enfocados en producir e incrementar el margen de ganancia, pero según Sallis (2002), el gran auge del interés en calidad se dio cuando las mayores compañías en occidente estaban perdiendo participación en el mercado frente a su competencia japonesa que estaban inundando el mercado con productos confiables y de alta calidad y fue aquí cuando empezaron a tomar en serio el mensaje de calidad (p. 9). Fue entonces en esos momentos que se dieron cuenta de que las contribuciones de dos estadounidenses, Edwards Deming y Joseph Juran, ayudaron a la recuperación, después de la segunda guerra mundial, de la economía japonesa. Deming, Juran y otro especialista en calidad sería reconocidos más tarde como los gurús de la calidad.

3.2 Gurús de la calidad

Deming es la persona que más ha influenciado el movimiento de la calidad. Su filosofía se enfoca en dar lugar a mejoras de la calidad en productos y servicios al reducir la variabilidad en el diseño de bienes y servicios y los procesos asociados. Este presento una guía de 14 puntos para incorporar la calidad en las organizaciones y el ciclo de Deming que es un proceso para guiar las actividades de mejora.

Juran propuso una definición simple de calidad: “adecuación para su uso”, se proponía mejorar la calidad al trabajar dentro de un ambiente que le es familiar a los gerentes. Su filosofía se basa en la trilogía de la calidad: (1) planeación de la calidad (el proceso de prepararse para llegar a la calidad), (2) control de la calidad (el proceso de llegar a las metas de calidad durante las operaciones y (3) mejora de calidad (el proceso de incrementar paso a paso los niveles de desempeño (Collier, 2015, p. 324).

Philip B. Crosby escribió varios libros sobre calidad que llamaron la atención de las corporaciones, su famoso concepto de cero defectos como desempeño estándar dentro de su marco de los 4 absolutos de la calidad: (1) La definición de calidad es conformidad con las especificaciones, (2) el sistema de la calidad es prevención, (3) el desempeño estándar es cero defectos, (4) la única medición del desempeño es el costo de la calidad, que es el costo de la no conformidad (Davies, 2001, p. 224)

En un artículo del *Engineering Management Journal*, que compara y examina las características más importantes de los gurús de la calidad, se sugiere que se deben tener en cuenta 6 principios en caso de que una organización este considerando la implementación de un proceso de administración de la calidad.

- El involucramiento y compromiso total por parte de la dirección es esencial.
- Mediciones relevantes son importantes para determinar el estado actual y fijar metas.
- La fuerza laboral debe ser motivada y capacitada en equipos de calidad y solución de problemas.
- Algunas herramientas de producción pueden ser utilizadas para mejorar la productividad. Estas herramientas también pueden mejorar la calidad e incrementar el volumen del producto o servicio.
- La prevención es mejor que la inspección. El producto o servicio debe ser diseñado de manera, que la posibilidad de un error sea eliminada o al menos sea reducida al máximo.
- La mejora en la calidad debe ser orientada al cliente. Y tener en cuenta que tanto el cliente interno como externo son ambos de gran importancia (Davies, 2001, p. 229).

3.3 Herramientas de control de la calidad

Todos los sistemas de administración de la calidad utilizan herramientas para identificar y solucionar problemas. Algunas de las más conocidas para el control de la calidad se presentan a continuación:

- Los diagramas de flujo son una herramienta que ayuda a entender mejor el proceso, estos incluyen la secuencia de las actividades, y ayudan a identificar actividades que no agregan valor y a reducir la variación. Este diagrama ayuda a contestar como se hace el trabajo.
- Las hojas de verificación son herramientas simples para la recolección de datos, son formas simples en un formato de columnas o tablas que se usan para registrar los datos y que se pueden interpretar directamente sin ningún tipo de procesamiento adicional.
- Análisis de Pareto que fue identificado por Juran en 1950 y consiste en separar los pocos vitales de los muchos triviales y proporciona dirección para seleccionar los proyectos de mejora.
- Diagramas de causa y efecto también conocidos como diagramas de Ishikawa es un método, clasificar las causas y organizar las relaciones entre las variables.
- Diagramas de dispersión son el componente gráfico de un análisis de regresión. Aunque no proporciona un análisis estadístico riguroso, a veces señalan relaciones importantes entre las variables.
- Los histogramas son una herramienta estadística básica que muestra la frecuencia o número de observaciones de un valor particular, estos proporcionan pistas acerca de las características de la población de origen de la cual se toma una muestra (Collier, 2009, p. 660-664).

3.4 Otras herramientas y metodologías utilizadas en el control de la calidad

Hay otras herramientas y metodologías que ayudan el proceso de mejora de la calidad:

Las lluvias de ideas se dan entre equipos de trabajo que se encuentran reunidos y tienen un líder que plantea el problema en forma clara, posteriormente los integrantes del grupo dan el mayor número de alternativas posibles en un lapso de tiempo determinado. Durante este proceso no se permiten críticas y todas las ideas son registradas para su posterior análisis. Por lo general es acompañado de otra herramienta como el diagrama causa efecto para ser más objetivos.

La técnica de grupo nominal restringe la discusión y la comunicación interpersonal durante el proceso de generación de ideas. Es una reunión tradicional, pero funciona de manera independiente. El procedimiento es el siguiente: (1) cada participante anota sus ideas del problema, (2) después de un periodo de silencio cada miembro presenta una sola idea al grupo. No se permite discutir hasta que todas las ideas hayan sido presentadas al grupo, (jerarquiza las ideas 3) el grupo analiza las ideas para aclararlas y evaluarlas, (4) en silencio, y en forma independiente cada miembro jerarquiza las ideas y la que quede en el punto más alto determina la decisión final. (Robbins, 2013, pág. 295)

El ciclo de Deming conocido como el ciclo PDCA (planear, hacer, revisar, actuar), es una herramienta en forma de círculo que acentúa la naturaleza continua de un proceso de mejoramiento. Esta es considerada una excelente herramienta para el análisis y solución de problemas. Planificar significa hacer los planes de los mejoramientos en las prácticas actuales usando herramientas estadísticas. Hacer significa ejecutar el plan; revisar significa ver si se producido la mejoría deseada y actuar significa prevenir la recurrencia o institucionalizar la mejora como una nueva practica para mejorarse. (Imai, 2007, págs. 98-99)

En la actualidad existe otro enfoque a la administración de la calidad como Six Sigma que es un diseñado para reducir costos, ahorrar tiempo y mejorar la satisfacción del cliente. Es considerado una estrategia, una disciplina y un set de herramientas para alcanzar y mantener el éxito de una organización. Es una estrategia porque se enfoca en la satisfacción total del cliente, es una disciplina porque sigue el modelo de mejoramiento Six Sigma conocido como DMAIC por sus siglas en ingles.

Este modelo (1) define el propósito del proyecto y las salidas y luego la información requerida del proceso teniendo en cuenta la definición de la calidad del cliente; (2) mide el proceso y recoge información; (3) analiza la información , asegurando que los resultados puedan ser duplicados y que otros puedan obtener el mismo resultado; (4) mejora, modificando o rediseñando procesos o procedimientos existentes y (5) controla el nuevo proceso para asegurar que los niveles de desempeño sean mantenidos (Heizer, 2014, p. 213)

Kaizen, o también conocido como mejoramiento continuo, es una filosofía japonesa y método que se enfoca en mejoras pequeñas, graduales y frecuentes en el largo plazo, con una inversión financiera mínima y con la participación de todos en la organización (Collier, 2015, p. 337).

Los círculos de calidad son considerados tal vez como la contribución japonesa más significativa a la administración de la calidad. Estos asociados a la filosofía Kaizen y la asesoría del control estadístico de la calidad dieron como resultado el resurgimiento de la economía japonesa de las cenizas de la guerra. En Japón un círculo de calidad es un grupo voluntario entre 5 y 12 trabajadores que se reúnen regularmente y que son dirigidos por uno de los miembros del equipo. El objetivo es el de mejoramiento y el desarrollo de la empresa y tener una fuerza de

trabajo motivada que hace parte del cambio. Estos miembros por lo general tienen conocimiento de los métodos de control estadístico de la calidad y los usan para alcanzar resultados significativos en el mejoramiento de la calidad, reducción de costos, productividad y seguridad. Estos trabajadores no reciben ninguna retribución económica directa por ninguna de las mejoras que realizan (Sallis, 2002, p. 49-50).

Una definición amplia de trabajo en equipo es el proceso mediante el cual los miembros del equipo colaboran para alcanzar el objetivo de la tarea. El trabajo en equipo se refiere a las actividades por las cuales las entradas del equipo se traducen en salidas como la efectividad del equipo y la satisfacción (Driskell, 2018, p. 334).

A diferencia de los japoneses con sus círculos de la calidad, los equipos de trabajo no tienen carácter voluntario, tienen retribución económica y son designados por la dirección para una tarea específica. Estos han encontrado gran aplicación en la cultura de la administración de la calidad porque es la única manera de involucrar a todos los empleados en el mejoramiento de la calidad de la organización (Robbins, 2013, p. 309). Lo que más caracteriza un equipo de trabajo es la sinergia que se crea entre todos sus miembros gracias al esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento muy superior a la suma de las aportaciones individuales. Pero a pesar de esto, la capacitación para trabajar en equipo y habilidades en la resolución de problemas es necesaria.

No hay una receta para el éxito de los equipos de trabajo, pero tener los siguientes puntos en mente puede ser de gran utilidad: (1) el equipo necesita que sus roles sean bien definidos, (2) necesita tener metas y propósitos claros, (3) necesita los recursos básicos para operar, (4) necesita saber hasta donde son responsables y el la autoridad con que cuentan, (5) necesita un plan,

(6) necesita un set de normas, (8) necesita las herramientas para hacerle frente a un problema y dar soluciones (9) necesita desarrollar un comportamiento de equipo beneficioso (Sallis, 2002, p. 76-77).

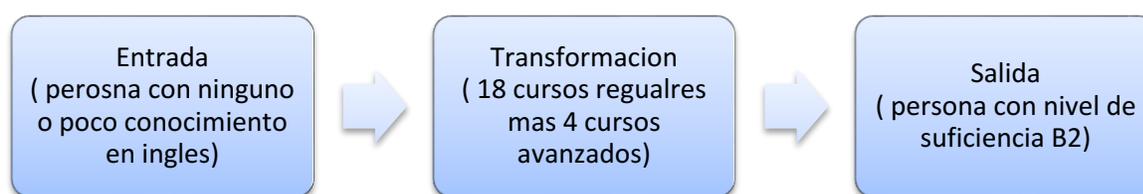
En la actualidad hay diferentes enfoques en la administración de la calidad en las organizaciones, entre ellas se encuentran el TQM, Six Sigma, otras han optado por el aseguramiento de la calidad como la norma ISO 9000 y las actualizaciones que se le han hecho a la misma, mientras que algunas instituciones de educación superior se han sometido a los procesos de acreditación de los programas y la institución como tal. Cualquiera sea el enfoque que adopte la institución es necesario tener un sistema que administre la calidad, mediante el mejoramiento continuo y la participación de todos los integrantes de la organización para poder producir bienes y servicios de alta calidad y asegurar su permanencia en el mercado.

3.5 Descripción actual de Idiomas EAFIT

El programa de inglés para adultos de Idiomas EAFIT presta el servicio a cualquier persona mayor de 17 años de adquirir conocimientos que le permitan el dominio del inglés a un nivel de suficiencia B2 de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia (MCER). Su proceso no es diferente al proceso de cualquier empresa de manufactura o de servicios en las cuales se presenta una entrada, una transformación y finalmente da como salida un bien o la prestación de un servicio. En el caso de este programa la entrada correspondería a la persona que quiere adquirir las competencias necesarias para ser fluido en inglés. Después se presenta un proceso de transformación que tiene 18 cursos regulares, más 4 cursos avanzados para las personas que quieran profundizar y practicar más el conocimiento adquirido; todos los cursos tienen una duración de 38 horas. En este proceso de transformación se encuentran todos los factores que hacen

posible la adquisición de una segunda lengua tales como; los docentes, los objetivos de aprendizaje de cada curso, las instalaciones, el currículo desarrollado por la coordinación del programa, la metodología que se aplica en el proceso enseñanza- aprendizaje y la manera con se evalúa la adquisición de ese conocimiento. Finalmente, la salida corresponde a una persona que es capaz de desenvolverse en inglés con un nivel B2. La siguiente figura describe el proceso del programa de inglés para adultos.

Figura 3. Proceso del programa inglés para adultos



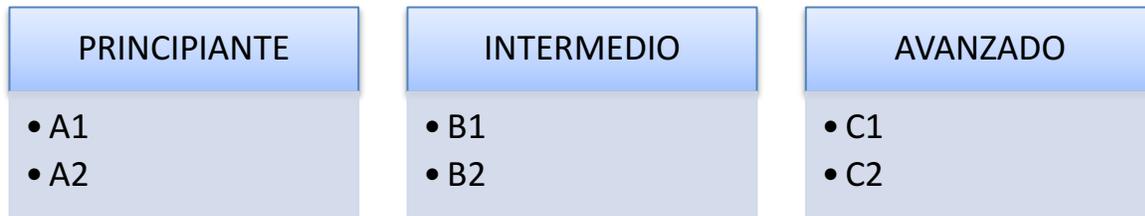
Como se mencionó anteriormente todos los programas de Idiomas EAFIT están regidos por la normal internacional que presenta el marco común europeo de referencia para el aprendizaje, enseñanza y evaluación de una lengua extranjera.

El Instituto Cervantes da la definición del MCER:

El Marco Común Europeo de Referencia proporciona una base común para la elaboración de programas de lenguas, orientaciones curriculares exámenes, manuales, etc., en toda Europa. Este describe en forma integradora lo que tienen que aprender a hacer los estudiantes de lenguas con el fin de utilizar la lengua para comunicarse, así como los conocimientos y destrezas que tienen que desarrollar para poder actuar de una manera eficaz (Council of Europe, 2001, p. 1).

Estas normas internacionales están divididas en 6 niveles de suficiencia que van desde un nivel básico hasta uno avanzado. En la siguiente figura se explica cómo se llama cada uno de esos niveles y el orden que tienen en el marco.

Figura 4. Niveles de suficiencia según el MCER



Pero como se mencionó anteriormente, el programa de inglés para adultos tiene diseñado el programa para que los estudiantes alcancen un nivel B2. En la siguiente tabla se puede apreciar el nivel de suficiencia de cada curso

Tabla 1. Cursos y su equivalencia con el nivel de suficiencia MCER

Nivel	Cursos
A1	Cursos preparatorio 1, 2, 3, 4, 5
A2	Cursos 6, 7, 8, 9 y 10
B1	Cursos 11, 12, 13,14 y 15
B2	Cursos 16, 17 y Advanced Grammar, Vocabulary in Context, Listening and Speaking, Reading and Writing

3.6 Programa de Inglés para Adultos y la Calidad

El programa de inglés para adultos desde sus inicios se ha preocupado por ofrecer un producto de alta calidad, razón que ha dado como resultado ser un referente nacional en el aprendizaje de inglés para una población adulta. Esta coordinación para mantener y asegurar que este servicio cumpla con las especificaciones del diseño curricular y satisfaga las necesidades del cliente ha desarrollado diferentes estrategias para el controlar la calidad del servicio que presta.

La estrategia más importante es la elaboración de un currículo por parte de la cabeza del programa acompañada de especialistas que bajo la norma internacional MCER desarrollaron los syllabus de cada uno de los cursos definiendo claramente los descriptores para cada una de las habilidades en el aprendizaje de una lengua extranjera.

Un proceso de selección docente bastante riguroso, en el cual el candidato debe cumplir con una serie de requerimientos entre los que sobresalen la experiencia, formación académica, suficiencia del idioma que desea enseñar, y por último la preparación de una clase para que los coordinadores del programa puedan determinar si esta persona cumple con todos los criterios para ser un docente en Idiomas EAFIT.

Existe también un programa de entrenamiento por todo un semestre para que los docentes nuevos se familiaricen con las políticas y lineamientos del programa en que piensan trabajar. Entre estos se encuentran la capacitación de la planeación de clases con el formato institucional, los syllabus de los cursos que contemplan los descriptores que se deben enseñar como también las posibles actividades que se podrían hacer para evaluar las competencias adquirida por el estudiante.

La medición del desempeño de los estudiantes está dividida en el componente oral y escrito, pero el equipo de investigación de Idiomas EAFIT desarrollo unas rubricas tanto para la parte escrita como oral con el fin de minimizar la variabilidad que podrían tener la medición hecha por diferentes docentes de las competencias y habilidades adquiridas por los estudiantes. Adicionalmente se tienen los cursos de calibración que consisten en la observación y medición de actividades de evaluación para minimizar aún más la variabilidad en la medición del desempeño de los estudiantes; sin embargo, estos cursos no son ofrecidos frecuentemente, en mis 17 años solo he tenido la oportunidad de asistir a 2.

Permanente ofrecimiento de cursos de capacitación tanto a nivel interno como de otras instituciones y virtuales. Cabe destacar que actualmente se encuentran disponibles cursos de carácter obligatorio para todos los docentes del programa con el objetivo de unificar criterios. Entre estos cursos se destacan el curso de preparación de clases y el curso para los fundamentos de evaluación en los dos componentes, estos se convierten en herramientas fundamentales para mejorar la calidad del servicio, haciendo que los docentes reflexionen como enseñan y como evalúan.

Cuenta con sesiones de retroalimentación individual, la primera una clase después de la presentación del primer examen; y la segunda el último día de clase. Este proceso de retroalimentación tiene como objetivo darle a conocer al estudiante de una manera descriptiva destacar las fortalezas del estudiante en su proceso, en caso de presentar debilidades el docente le dará alternativas que le ayuden a mejorar y tener un mejor desempeño.

La Coordinación creó un programa de tutorías hace 17 años con el fin de darle apoyo, acompañamiento y soluciones a estudiantes que presentan dificultades en su proceso de aprendizaje. Los alumnos que son remitidos a tutorías tienen la oportunidad de acceder a este servicio una vez por semana en sesiones de 30 minutos con docentes experimentados, que conocen el programa en detalle, de gran calidad humana que proporcionan una relación de confianza que en la mayoría de los casos dan resultados sorprendentes en el proceso del estudiante.

Especialización en ciertos cursos. A pesar de que la premisa es que todos los docentes deben estar en capacidad de dictar cualquier curso, la coordinación tiene en cuenta las preferencias de los docentes de los cursos a enseñar; eso hace que estos dicten el mismo curso varias veces, lo cual conduce a que se puedan eliminar actividades que no fueron muy exitosas y mejorar las que dieron buen resultado. Esto al final conduce a que se brinde un mejor producto en la mayoría de los casos.

Finalmente, la coordinación del programa ha dividido la medición del desempeño de los estudiantes en dos componentes el oral y el escrito. Cada uno de estos componentes está subdividido en actividades que tienen un peso específico y se requiere que los estudiantes tengan una nota igual o mayor a 3 en ambos para ser promovidos al siguiente curso. La siguiente figura como están divididos los componentes oral y escrito con sus respectivas actividades y el peso que tiene cada una de ellas.

Tabla 2. Componentes escrito y oral para la medición del desempeño de los estudiantes

COMPONENTE ESCRITO		COMPONENTE ORAL	
ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO	%	ACTIVIDAD	%
ACTIVIDAD 1 (QUIZ 1)	10	EXAMEN PARCIAL	35
ACTIVIDAD 2 (QUIZ 2)	10	EXAMEN FINAL	35
ACTIVIDAD 3 (ESCRITO)	10	SEGUIMIENTO	30
ACTIVIDAD 4 (ESCRITO)	10		
EXAMEN PARCIAL	30		
EXAMEN FINAL	30		
TOTAL EVALUADO	100	TOTAL EVALUADO	100

Componente escrito:

Los exámenes parciales y finales que tienen un peso del 60% de este componente, son una batería de exámenes que en el momento no sobrepasan los 3 o 4 formatos por cada uno de ellos, y son rotados de forma aleatoria para que a los diferentes grupos les toque un examen diferente. Estos son diseñados por la coordinación académica y un grupo de colaboradores que cumple diferentes roles. Entre estos están los que se encargan del diseño del examen, una vez cumplido este proceso otra persona lo revisa con el fin de editar y corregir posibles errores. Este proceso toma alrededor de 20 horas. Cabe resaltar que la persona encargada de este proceso, al igual que los colaboradores, tuvieron entrenamiento en la preparación de exámenes, así como aprender herramientas estadísticas para la validación de los mismos. Estos exámenes una vez retornados por los docentes son tabulados para su validación. Estas tabulaciones son realizadas por monitores de programa que en algunos casos también son estudiantes tanto de la universidad como de Idiomas EAFIT. En caso de sugerencias, no se cuenta con un canal formal para que estas sean procesadas.

Estas sugerencias son enviadas por correo o requieren de una corta visita por parte del docente para hacer sus comentarios con respecto al examen a la persona encargada del proceso.

El seguimiento que se le hace al alumno tiene un peso del 40% del componente escrito y está dividido usualmente en 4 actividades de evaluación cada una con un valor del 10%. Por lo general los docentes dividen las actividades en 2 escritos que dependen de los descriptores que miden la habilidad de la escritura y las otras dos actividades son por lo general dos exámenes que en teoría deberían ser similares a los parciales y finales. Estas actividades son diseñadas y elaboradas por cada uno de los 128 docentes con los que cuenta el programa.

Componente oral:

Este componente al igual que el componente anterior, cuenta con un examen parcial con un porcentaje del 35%, un examen final con un porcentaje de 35% y un seguimiento con un porcentaje del 30%. Estas evaluaciones que miden los descriptores de la habilidad oral y que demuestran las competencias y destrezas logradas por el alumno durante el curso, son responsabilidad de cada uno de los 128 profesores del programa. Estas pruebas son diseñadas, elaboradas e implementadas de forma individual por cada uno de ellos solo teniendo en cuenta los logros de aprendizaje y las recomendaciones por parte del programa para la elaboración de exámenes.

4. Objetivos y alcance

4.1 Alcance del proyecto

Este se desarrollará durante un semestre completo con aproximadamente 10 reuniones por celda de trabajo que es el tiempo estimado que se necesitaría para llevar a cabo la prueba piloto. Una vez terminada esta prueba piloto, las recomendaciones y las conclusiones serán compartidas con la coordinación del programa de inglés para adultos para que ellos tomen la decisión sobre la implementación total o parcial de la propuesta del proyecto.

4.2 Objetivo general

La aprobación de esta propuesta implica un cambio organizacional, un cambio en la forma como los docentes diseñan y ponen en práctica sus diferentes actividades para medir el desempeño de los estudiantes y determinar si serán promovidos al curso siguiente. De tal manera que medir el grado de aceptación de los docentes es de vital importancia, ya que si tiene una aceptación negativa esta iniciativa estará condenada al olvido.

4.3 Objetivos específicos

- También se quiere medir si la metodología adoptada para el desarrollo del proyecto es del agrado de los participantes y si es necesario implementar algunos cambios en caso de respuesta positiva por parte de la coordinación del programa.
- Se desea medir el impacto que el intercambio de conocimiento durante el desarrollo de las actividades tendría en la forma como los docentes participantes evalúan a sus estudiantes.

- Finalmente se desea determinar el impacto que tendría en los estudiantes las actividades que fueron desarrolladas por las diferentes celdas de trabajo.
- Medir el cumplimiento de las metas propuestas al inicio del proyecto.
- Medir el grado de compromiso de los docentes con la asistencia a cada una de las reuniones.
- Recopilar información acerca del tiempo promedio requerido para el diseño y la edición de las actividades de evaluación utilizando esta metodología.

5. Justificación y descripción del problema

En la sección anterior del proyecto se describieron las diferentes estrategias que tiene el programa para ofrecer un servicio de alta calidad. Sin embargo, se ha observado por diferentes medios que hay estudiantes que no tienen los requerimientos mínimos para estar en el curso en que se encuentran.

El programa cuenta con un servicio de tutorías para apoyar y acompañar al estudiante en la puesta en marcha de diferentes estrategias que le ayuden al estudiante mejorar su desempeño en su proceso de aprendizaje. Durante estos 17 años se han identificado 3 grupos de personas que son remitidos por los docentes.

El primer grupo está compuesto por personas que inician el proceso desde un nivel muy básico y hacen uso de este por varios factores entre los que se encuentran disminuir el nivel de ansiedad que presentan, aprender estrategias y métodos de estudios que le permitan asimilar más fácilmente los logros que se deben alcanzar en el curso. Este solo es un medio de ajuste para esos estudiantes que son expuestos a clases totalmente en inglés. Muchos de ellos son personas adultas mayores de 30 años, aunque hay presencia de personas jóvenes que tuvieron una formación básica, casi inexistente en sus colegios o escuelas.

El segundo grupo está compuesto por personas que solo desean aclarar temas puntuales, pero que en general se encuentran dentro de las especificaciones y cumple con los requerimientos para ser promovido al siguiente curso. Por lo general el número de estudiantes que usan el servicio por este motivo no es muy frecuente, ya que muchas de las dudas pueden ser aclaradas por los profesores después de clase en un lapso de tiempo muy corto.

El tercer grupo son estudiantes con muy bajo desempeño que requieren de sesiones de tutorías frecuentes porque no cuentan con las competencias y habilidades necesarias para tener un buen desempeño en el curso en que se encuentran. Estas asesorías dan orientación al estudiante en los diferentes métodos de estudio que pueden ser utilizados, pero la mayor parte del tiempo están dedicadas a reforzar logros de cursos anteriores. Lo sorprendente de este grupo es que muchos de ellos son promovidos a los cursos siguientes sin el conocimiento mínimo requerido para garantizar un proceso exitoso.

Esta situación también la he experimentado en mis cursos en donde por lo general siempre hay entre 2 y 3 estudiantes con desempeño muy bajo. Desde el mes de abril Idiomas EAFIT cuenta con un sistema nuevo de información por lo cual no tuve acceso a información de mis cursos anteriores. La siguiente tabla muestra la información de los diferentes cursos que he tenido desde entonces con información por curso de los estudiantes sobresalientes, promedio y de muy bajo rendimiento (perdieron el curso).

Es importante aclarar que el término sobresaliente corresponde a estudiantes con notas superiores a 3.7 en ambos componentes. El término promedio hace referencia a los estudiantes con notas en ambos componentes entre 2,7 y 3,6. Por último, el término bajo rendimiento hace referencia a estudiantes con notas menores a 2,6. La siguiente tabla muestra los diferentes grupos que me han sido asignados desde abril. Esta tabla incluye el curso y la clasificación de los estudiantes de acuerdo a su desempeño.

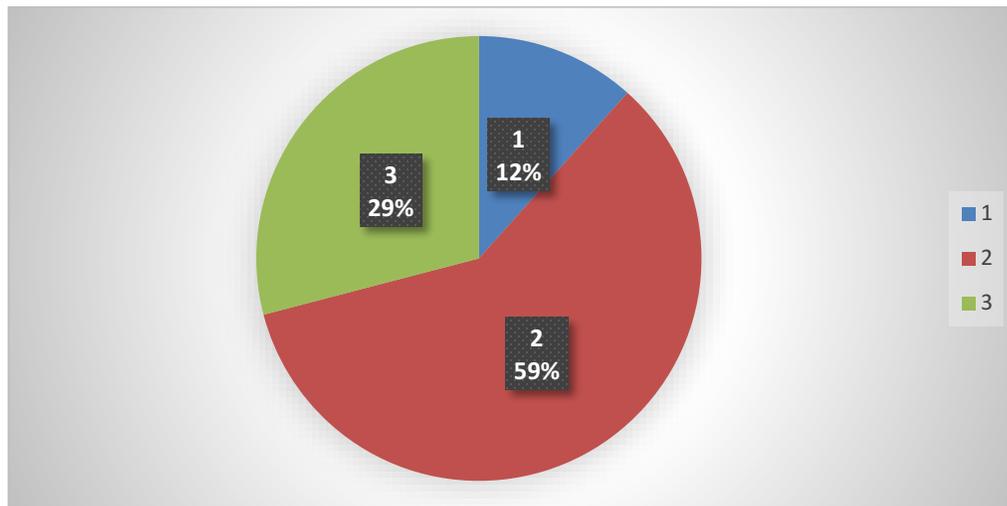
Tabla 3. Desempeño por curso de mis estudiantes

CURSO	Alto	Medio	Bajo
Curso 5	0	6	1
Curso 6	3	6	2
Curso 6	2	5	2
Curso 8	0	5	2
Curso 8	0	6	5
Curso 8	2	7	2
Curso 8	0	6	4
Curso 8	2	6	2
	1	4	5
Total 86	10	51	25

La tabla 3 solo contiene cursos con un número superior a 6 estudiantes. Se puede ver que, de un total de 86 estudiantes, 25 corresponden a estudiantes que perdieron el curso por bajo desempeño. En caso de que estos estudiantes decidan repetir el curso en la institución, recibirán un descuento del 50% en el valor de la matrícula. Cada curso en el programa de adultos cuesta alrededor de 500. 000 COP, eso quiere decir que la institución dejaría de recibir por ese concepto 6.250.000 por esos estudiantes que corresponden a un solo profesor.

La siguiente gráfica ilustra los porcentajes de los estudiantes. El numero 1 equivale a los estudiantes sobresalientes con un porcentaje del 12%. El numero 2 equivale a estudiantes promedio con un porcentaje del 59% y el numero 3 hace referencia a los estudiantes que perdieron el curso y que tienen muy bajo desempeño con un porcentaje del 29%.

Figura 5. Porcentaje de desempeño de mis estudiantes



Teniendo en cuenta que algunos de mis colegas se quejan del bajo desempeño de los estudiantes en los cursos que reciben, se decidió hacerles unas preguntas a algunos de ellos acerca de la percepción que tenían de los cursos que estaban dictando actualmente. Se les pregunto los cursos que estaban enseñando, el número de estudiantes, su opinión acerca del desempeño de los estudiantes sin remitirse a las notas. Este desempeño se dividió en tres, sobresaliente, promedio y bajo con los mismos valores que fueron definidos en la sección anterior. La siguiente grafica describe la percepción de los docentes del desempeño de los estudiantes.

Figura 6. Percepción de los docentes del desempeño de alumnos



Es muy importante aclarar que esta encuesta de la percepción no es una muestra representativa de la población total del programa. Pero se asemeja a una hoja de verificación que se usa en la industria para llevar cuentas de las unidades no conformes o piezas que son sometidas a reproceso y muestran una tendencia. Se encuestaron 12 profesores que en total le estaban enseñando a 284 alumnos. La grafica muestra el porcentaje de cada uno de los grupos. El grupo 1 corresponde a los estudiantes sobresalientes con una participación del 17%. El grupo 2 que corresponde a la gran mayoría que son los estudiantes promedio, y el grupo 3 con 20% de participación corresponde a los estudiantes con muy bajo desempeño y no deberían estar en el curso actual.

Si miramos las cifras anteriores desde el punto de vista “cero defectos”, los números serían muy altos y si queremos cuantificar los costos de la no calidad serian enormes. Pero en instituciones educativas esta es la norma. Se está tratando con un proceso demasiado complejo que

es la adquisición de conocimiento e involucra muchos factores para que este se lleve a cabo de una manera exitosa.

Hay variables que el programa no puede controlar; pero hay otras que mediante mejoras en algunos de sus procesos podrían disminuir la variabilidad presentada por el factor humano que se encuentra presente en la prestación de este servicio.

El proceso de diseño y elaboración de pruebas para medir el desempeño tiene la responsabilidad dividida. La coordinación del programa está a cargo de proporcionar los exámenes parciales y finales del componente escrito, que a pesar de contar con un excelente diseño integrando las diferentes habilidades, cuenta con presupuesto y personal limitado.

Por otro lado, todas las demás pruebas son responsabilidad de los docentes teniendo en cuenta los descriptores del syllabus y los lineamientos para la elaboración de evaluaciones que son divulgadas por el programa mediante sesiones de entrenamiento. Cada una de estas pruebas son desarrolladas por cada uno de los profesores de una manera individual y es imposible por parte del programa controlar la calidad de cada una de las pruebas de los 128 docentes.

La manera como se desarrolla el proceso anterior presenta un alto grado de variabilidad en la medición de los que debe saber el alumno para ser promovido al siguiente curso ya que el 70% de la decisión está basada en exámenes que no cuentan con un control de calidad adecuado, dando como resultado que muchos estudiantes estén en cursos sin contar con los requerimientos necesarios y pueden comprometer su proceso de aprendizaje. A continuación, se presenta una figura donde se presenta el porcentaje de la responsabilidad en el proceso de diseño de pruebas que miden el desempeño de los estudiantes.

Figura 7. Responsabilidad en el diseño de pruebas



Esta forma de realizar el proceso puede ser sometido a una mejora por parte de la administración para disminuir la variabilidad. La literatura consultada para la elaboración del marco teórico acerca de los principios de la calidad que exitosamente han sido adoptados como punto de partida por organizaciones modernas para la implementación de sistemas en la administración de la calidad enfocados al cliente, han descubierto los beneficios de tener equipos eficientes a todo nivel. En muchos campos de la educación, los equipos de trabajo han sido desarrollados como la unidad básica para la elaboración de los currículos lo cual proporciona una excelente plataforma para construir una cultura de calidad. Sin embargo, la aplicación de equipos de trabajo en educación ha sido limitada a funciones administrativas y curriculares (Sallis, 2002, p. 84).

Lo anterior también es válido para Idiomas EAFIT, en la cual se tienen equipos de trabajo para funciones administrativas, pero a nivel de los docentes, quienes son los que mejor conocen el proceso, la cultura de mejoramiento continuo es inexistente o casi nulo.

Este proyecto propone una mejora al proceso de diseño y elaboración de pruebas para medir el desempeño del estudiante brindando una metodología basada en el trabajo en equipo y utilización de herramientas para el control de la calidad para disminuir la variabilidad del proceso dando como resultado una disminución en el reproceso y una identificación más oportuna de estudiantes que tengan problemas en su proceso de aprendizaje para poder ser ayudados por la institución para completar su proceso satisfactoriamente.

Idiomas EAFIT se encuentra realizando una transformación en su estructura organizacional, cambio que fue sugerido por la universidad debido al crecimiento vertiginoso que ha tenido desde que abrió sus puertas. Esta es una excelente oportunidad para la organización para fomentar el trabajo en equipo para la toma de decisiones y la solución de problemas en todos los niveles de la organización, que los cambios que se deben implementar no solo vengan de la dirección, sino que puedan también provenir de la base de la organización. Incluir a los docentes en estos procesos, harán que estos se sientan importantes, tengan un alto sentido de pertenencia, y que en sus clases los estudiantes puedan percibir lo orgullosos que los profesores están de pertenecer a esta gran institución.

Este proyecto no requiere de presupuesto, ya que su participación es voluntaria, y el tiempo le dedicado al proyecto en las reuniones chequeando la información serán tomadas como horas de desarrollo profesional. Lo único que se le recomendó a la coordinación del programa de adultos es que debido al compromiso de estos docentes se les asignara la carga máxima de 38 horas semanales de clase. Muchos de ellos estuvieron durante todo el semestre esta carga de trabajo, recibiendo una muy buena remuneración monetaria. La institución contaba con los equipos y espacios que fueron puestos a nuestra disposición para la elaboración de esta prueba piloto.

El carácter innovador de este proyecto radica en que es una iniciativa voluntaria por parte de los docentes para mejorar un proceso de vital importancia en la prestación de un servicio que es la medición del desempeño de los estudiantes que es determinante en una educación de alta calidad. Otro aspecto importante es dar inicio a una cultura de colaboración mediante el trabajo en equipo, inexistente por parte de los docentes en 27 años de operación de la institución. En caso de que esta propuesta sea aceptada impactaría la forma como 368 profesores evalúan a sus estudiantes. Una cifra considerable para tener en cuenta y revisar este proyecto detenidamente.

6. Metodología propuesta

Se realizó una prueba piloto que consistió en la creación de equipos de trabajo que se asemejan mucho a los círculos de calidad ya que su participación fue de carácter voluntario, sin ningún tipo de retribución monetaria directa y se reunían regularmente, en este caso una vez por semana por una hora y que teniendo como objetivo principal mejorar el proceso como los docentes diseñan las actividades con las cuales evalúan a sus estudiantes. En estas reuniones se utilizaron diferentes herramientas para el análisis y solución de problemas tales como lluvia de ideas y un enfoque cíclico que se asemeja mucho al ciclo Deming. Fueron sometidas a revisión todas las actividades de evaluación que se tenían para cada uno de los cursos a los que estaban asignadas cada celda. Estas actividades fueron revisadas, editadas y en algunos casos diseñadas nuevamente; decisiones que fueron tomadas por consenso. Para la elaboración del cronograma, estas pruebas fueron organizadas teniendo en cuenta un grado de dificultad ascendente. Se empezó con las pruebas de menor complejidad para terminar con el análisis de exámenes parciales y finales del componente escrito; pruebas bajo la responsabilidad de la coordinación del programa. Para determinar el cumplimiento de los objetivos generales y específicos del proyecto, se utilizaron diferentes medios para recolectar la información. En el caso de los objetivos general se desarrolló una encuesta con carácter anónimo para que los docentes tuvieran la oportunidad de expresar sus opiniones libremente. Esta encuesta y las respuestas de todos los docentes se encuentran en la sección de anexos. Para determinar los objetivos específicos, se tuvo en cuenta la asistencia en cada una de las reuniones y la productividad. Este término se refiere al número de actividades completadas con respecto al número de actividades propuestas. La siguiente tabla muestra la división de los componentes oral y escrita con sus respectivas actividades y el peso que tienen cada una de ellas.

Tabla 4. Componentes de evaluación

COMPONENTE ESCRITO		COMPONENTE ORAL	
	%		%
ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO		ACTIVIDAD	
ACTIVIDAD 1 (QUIZ 1)	10	EXAMEN PARCIAL	35
ACTIVIDAD 2 (QUIZ 2)	10	EXAMEN FINAL	35
ACTIVIDAD 3 (ESCRITO)	10	SEGUIMIENTO	30
ACTIVIDAD 4 (ESCRITO)	10		
EXAMEN PARCIAL	30		
EXAMEN FINAL	30		
TOTAL EVALUADO	100	TOTAL EVALUADO	100

6.1 Carta de compromiso

Hay ciertos principios que se deben tener en cuenta para que aumente la probabilidad de éxito de un equipo de trabajo entre los cuales están; definir los roles que tendrán cada uno dentro del proyecto, tener los objetivos claros y definidos, contar con los recursos para desarrollar el proyecto, contar con normas que ayuden a un comportamiento de grupo saludable, contar con las herramientas para poderle hacerle frente a un problema y encontrar una posible solución. Teniendo los anteriores puntos en mente se redactó una carta de compromiso con mucho cuidado para no dejar ninguno de los principios por fuera de este documento. Además, este documento fue hecho con la colaboración de la coordinadora del programa lo cual le daba al proyecto todo el apoyo por parte de la institución. Este documento puede ser encontrado en la sección de anexos.

6.2 Tamaño de la muestra

El tamaño de una muestra representativa para determinar el número ideal de docentes para participar en este proyecto tiene los siguientes valores. Una población total igual a 128 docentes, $p=0.95$ asumiendo que un 95% de los docentes estaban de acuerdo con la aprobación del proyecto – $q= 0.05$ asumiendo que el 5% de los docentes no estaban de acuerdo con la aprobación del proyecto- $z=95\%$ de confianza y $e=10\%$ del margen de error, dio como muestra $n=12$. Los valores p y q están determinados por el nivel de aceptación que tuvo este proyecto durante el proceso de convocatoria. De 25 personas invitadas a participar en el proceso solo una dio una respuesta negativa aduciendo falta de tiempo. La siguiente tabla muestra los datos utilizados para determinar el tamaño de la muestra para la prueba piloto.

Tabla 5. Datos para determinar el tamaño de muestra de una población finita.

Población	N	128
Proporción aceptaría	P	0.95
Proporción no aceptaría	Q	0.05
Nivel de confianza	Z	0.95
Error	E	0.1
Tamaño de la muestra	n	12

6.3 Convocatoria

Para llevar a cabo esta prueba piloto se realizó una convocatoria para poder tener integrantes para las diferentes celdas de trabajo. El inicio de este proceso se realizó mediante la selección aleatoria de 25 profesores del programa de inglés para adultos de un listado de todos los docentes que hacían parte de este programa.

Estos profesores fueron en un principio contactados telefónicamente para determinar si estaban interesados, en caso afirmativo, se concertaron entrevistas de 20 a 30 minutos de duración

explicándoles el objetivo principal y los compromisos que se adquirirían en caso de querer participar en el proyecto.

Inicialmente se pretendía solo convocar profesores para una sola celda de trabajo, pero ante respuesta positiva por parte de todos los potenciales participantes se decidió crear más celdas de trabajo. De las 25 personas contactadas, 24 accedieron a participar en el proyecto y solo una declino la invitación por falta de tiempo.

Para formalizar la participación de los docentes, la carta de compromiso debió ser firmada por la coordinadora del programa de inglés para adultos, el docente y la persona encargada del proyecto.

6.4 Creación de grupos

Para poder crear las diferentes celdas de trabajo después de firmada la carta de compromiso, se le preguntó a cada participante los diferentes horarios en los que se podrían reunir y los cursos de preferencia. Con esta información disponible, se procedió a la creación de las diferentes celdas de trabajo.

Finalmente se crearon 4 grupos con diferentes números de participantes, para trabajar en los cursos 4, 9, 10 y 11. La siguiente tabla contiene los diferentes grupos que se crearon incluyendo el número de participantes y el horario de las reuniones.

Tabla 6. Celdas de trabajo con número de participantes, cursos y horario de reuniones

Celda de trabajo	Curso	Número de participantes	Horario de las reuniones
1	4	4	Lunes 2pm
2	9	4	Lunes 5pm
3	10	5	Viernes 9am
4	11	5	Jueves 12pm

6.5 Reuniones

Desde un principio se acordó que serían aproximadamente 10 reuniones semanales de una sola hora de duración respetando las preferencias de cada docente respecto al nivel de suficiencia y disponibilidad horaria.

La mayoría de las reuniones tenían una forma de operar muy similar, en ellas se utilizaban la lluvia de ideas y un enfoque cíclico muy parecido al ciclo de Deming.

La primera reunión de las celdas de trabajo, se inició con la presentación de cada uno de los miembros del equipo con el propósito de que se conocieran un poco. Después de dicha presentación, se socializo el proyecto, explicando en detalle cada una de las actividades de evaluación que serían trabajadas durante la prueba piloto. Estas actividades fueron organizadas de menor a mayor grado de dificultad cuando se preparó el cronograma de actividades. Se discutió con los participantes como podría ser el manejo de las actividades y por consenso se decidió que la mayoría de estas actividades serian montadas en la nube para poder ser leídas con anterioridad y sacarle el máximo provecho a la hora de reunión semanal. Se asigna la primera tarea que es la de montar la primera actividad de seguimiento (quiz) en Dropbox o Drive para que los otros integrantes tuvieran acceso al material y comentar sobre ellos. Todas las celdas coincidieron en que la primera prueba de seguimiento sería un quiz y que la segunda parte del seguimiento sería un escrito correspondiente al indicador de desempeño de la parte escrita.

Desde la segunda reunión hasta el inicio del análisis de los exámenes parcial y final escrita, los participantes chequearon y comentaron previamente durante toda la semana el material que sus compañeros tenían disponibles en la nube. Durante la reunión, ya teniendo claro el material que se tenía disponible, se procedía por consenso a hacer la selección del mejor material y que debía ser

incluido en la nueva prueba. Luego se desarrollaba un proceso de creatividad por medio de lluvia de ideas de la manera como se podía complementar ese material y que cumpliera con los objetivos de aprendizaje. Seguía una edición del material y finalmente era ensamblado a la espera de poder ser utilizado en algunos de los cursos que tenían asignados los miembros del equipo para determinar el impacto de la prueba en los estudiantes. Al finalizar la reunión se recordaba a los miembros poner a disposición del grupo el material para la siguiente reunión en la nube. Un proceso simple de carácter cíclico que se repetía reunión tras reunión.

En las reuniones donde se analizaban los exámenes parciales y finales del componente escrito el proceso era diferente. Debido al grado de confidencialidad que se debía tener con esos documentos de carácter oficial y evitar posibles filtraciones de información a terceros, estos eran examinados y analizados en su totalidad dentro de las instalaciones en las horas estipuladas para las reuniones. Primero, se analizaba si los ejercicios de los exámenes estaban alineados con los descriptores o logros de aprendizaje del syllabus de cada curso en caso de que este requerimiento este ejercicio era descartado. Segundo, se chequeaba que el vocabulario correspondiera con el vocabulario que era enseñado durante el curso en caso que no fuera así, este era analizado para ver si era posible su edición y poder ser utilizado, en caso contrario este era descartado. Tercero, se medía el grado de dificultad de los ejercicios. Este proceso se hacía con la tabulación de muestras de exámenes en caso de que algunos de los docentes tuvieran esta información disponible. Se analizaban los números, midiendo cuantos estudiantes habían ganado o perdido el examen, midiendo el peso que cada ejercicio tenía dentro del examen y los resultados de cada uno de los ejercicios. Después de ser analizaba esta información se determinaba lo fácil o difícil de cada uno de los ejercicios y por último se procedía a la adaptación del ejercicio para poder ser utilizado nuevamente. Es importante mencionar que este proceso completo solo fue posible con un solo

grupo debido a la falta de muestras de exámenes ya que a los docentes no les fueron asignados los cursos en los cuales se encontraban diseñando.

En la última reunión se les agradeció a los docentes su participación en el proyecto, y se les pidió que de manera anónima respondieran una encuesta que serviría para medir el grado de aceptación de los docentes a este tipo de iniciativas y también recoger información para posibles mejoras en caso de que esta propuesta sea aceptada parcialmente o totalmente.

7. Resultados

Para medir el objetivo principal del proyecto, que es de vital importancia para cualquier iniciativa futura de este tipo, ya que se trata de implementar una manera nueva de realizar ciertos procesos y en la mayoría de las organizaciones se presenta una resistencia al cambio por parte de su fuerza laboral debido a la incertidumbre que estos cambios generan, se realizó una encuesta de 4 preguntas a cada uno de los integrantes del proyecto y se les informó que esta encuesta era de carácter anónimo para que se sintieran libres de expresar sus opiniones.

18 de los 18 participantes de este proyecto estaban de acuerdo con la continuidad de este proyecto. Esto concluye que los docentes se sentían motivados a compartir su conocimiento y formar parte de los cambios que pueden producir en Idiomas EAFIT.

18 de los 18 participantes de esta prueba piloto estaban satisfechos con la metodología adoptada. Muchos comentaron estar complacidos con un ambiente libre de tensiones, ya que, a pesar de contar con el apoyo de la administración, eran ellos los que determinaban como se desarrollaba el proceso.

17 de 18 de los docentes respondieron que el haber trabajado con otros docentes y compartir conocimiento para el diseño de pruebas los había impactado positivamente, ya que les dio alternativas y diferentes puntos de vista para evaluar a los estudiantes. Solo un docente no estaba seguro de haber sido impactado por el proyecto. Es importante mencionar a la gran mayoría de los docentes, no les fueron asignados los cursos correspondientes al curso en que estaban trabajando en el proyecto.

11 de los 18 docentes pudieron percibir el impacto que este proyecto tuvo en los docentes. Así no estuvieran enseñando el curso en el cual se encontraban trabajando en el proyecto, muchos de ellos tomaron ideas para el diseño de sus otros cursos y los estudiantes se dieron cuenta que eran actividades más estructuradas que y desafiantes dando como resultado dedicarle más tiempo a estudiar. 4 docentes respondieron que el proyecto tuvo impacto, pero no directamente porque no enseñaron ese curso. Finalmente, solo 3 profesores contestaron que no tuvo ningún impacto porque no enseñaron ese curso.

Es importante mencionar que a muchos de los profesores no les fueron asignados los cursos en el cual se encontraban trabajando en el proyecto; pero esto tiene una explicación, durante el desarrollo del proyecto la coordinación del programa se encontraba haciendo una prueba piloto simultánea para seleccionar el nuevo libro para el programa. La asignación de cursos es una actividad que se hace manualmente y debido al número elevado de cursos que se dictan, se convierte en un proceso muy complejo. Por lo tanto, la selección discriminada de la asignación de cursos estaba centrada en los profesores que estaban haciendo parte de la selección del texto guía.

En total se hicieron 42 reuniones en un periodo de 3 meses. Lo ideal era que el proyecto empezara el 27 de julio, pero la conformación de los grupos tardó más tiempo de lo esperado. Este inicio el 3 de septiembre y la razón de mayor peso es que esta era una iniciativa de los profesores. Pero este problema es fácil de solucionar en un futuro si la convocatoria viene directamente de la coordinación del programa. La primera y última reunión de cada grupo corresponde a la socialización del proyecto y la retroalimentación por parte de los profesores. La siguiente tabla contiene la información de los objetivos específicos tales como el porcentaje de cumplimiento, la asistencia y el número de reuniones por grupo.

Tabla 7. Resultados de objetivos específicos

Grupos	Numero de reuniones	Porcentaje cumplimiento	Porcentaje asistencia
1	8	72%	94%
2	10	83%	83%
3	11	83%	80%
4	13	94%	95%

El resultado para el cumplimiento de las actividades de evaluación fue bastante bueno en general. En todos los grupos se alcanzaron chequear, editar y diseñar las actividades que eran responsabilidad de los docentes; y en promedio cada actividad solo requería de una reunión. Para la revisión de los exámenes parciales y finales que son responsabilidad de la coordinación del programa, se necesita en promedio 3 reuniones. Esto se debe a que es un documento confidencial de mayor complejidad, que integra todas las habilidades y su contenido solo puede ser visto durante las reuniones para evitar una posible filtración de la información.

Es sorprendente ver también los resultados de la asistencia por parte de los docentes, ya que el porcentaje mínimo fue del 80% y si recordamos que era una iniciativa de los profesores, esto demuestra el grado de compromiso y la importancia que le dan al diseño de pruebas de evaluación. En un principio se habían contactado 25 docentes, de los cuales un solo docente declino la invitación por falta de tiempo. De esos 24 restantes, 3 no pudieron ser parte del proyecto porque se encontraban participando simultáneamente en la prueba piloto para la selección del nuevo texto guía y a dos profesores le quedo imposible ser parte de algunos de los grupos por incompatibilidad de horarios. Finalmente, el proyecto se inició con 19 participantes y durante la duración de este solo 3 personas abandonaron la prueba piloto. Uno de ellos no siguió participando por causas desconocidas. Las otras dos personas que estaban en el primer grupo dejaron el proyecto porque

estaban en proceso de su certificación internacional. El grupo 1 quedo con solo dos participantes y a eso se debe que sea el grupo con los porcentajes más bajos.

En algunas reuniones después de haber completado el objetivo, se discutieron otros temas académicos como la forma en que planeábamos las clases y como hacer las sesiones de retroalimentación. Un profesor compartió con nosotros la forma como realizaba las evaluaciones orales. Tradicionalmente este proceso se hace con entrevistas por parte del profesor que son divididas a lo largo de las 2 horas que se tienen. Este docente explico que el hacía grabaciones simultaneas de las evaluaciones de los estudiantes y que le tomaba alrededor de 15 minutos. El resto de las 2 horas era para que los estudiantes tuvieran la oportunidad de tener practica adicional y corregir con sus compañeros posibles errores. Lo más interesante de esta forma de evaluar es que fomenta la autoevaluación por parte de los estudiantes al tener acceso completo a su evaluación. Este es una forma de evaluar que practico actualmente.

Idiomas EAFIT, tiene una política de desarrollo profesional y cada docente debe de reportar un número determinado de horas certificando las actividades de capacitación realizada, dependiendo del número de cursos que haya dictado durante el semestre. A todos los profesores se les reporto ante la coordinación del programa las horas que fueron dedicadas al proyecto. Esta propuesta se convierte en una alternativa para los docentes para cumplir con esta política. Lo bueno de esta alternativa es que tiene un efecto directo en los cursos que está enseñando.

8. Recomendaciones

En caso de que esta propuesta sea aceptada y quiera ser implementada de manera total o parcial por la coordinación del programa de inglés para adultos, se deberían tener en cuenta algunas recomendaciones para su aumentar la probabilidad de éxito en su implementación.

En primer lugar, se recomienda que el primer semestre de la implementación de esta metodología, solo se conforme un solo grupo de trabajo que esté integrado por docentes que ya hayan tomado el curso de evaluación en los componentes oral y escrito del programa de inglés para adultos para diseñar pruebas siguiendo los lineamientos que proporcionan dicho curso. Es importante tener un solo grupo porque de esa manera poder asegurar que a un mayor número de participantes les sea asignado el curso en el cual se encuentran desarrollando las diferentes actividades de evaluación y que estas sean llevadas a cabo para medir el impacto en los estudiantes y los resultados al final del curso.

Otro aspecto importante a tener en cuenta, es que los docentes que sean invitados a este primer grupo tengan experiencia en el programa y cuenten con la confianza absoluta de la coordinación, pues estos profesores serán los encargados de replicar su experiencia con el primer grupo y multiplicar el impacto del proyecto.

Adicionalmente, sería de vital importancia que este grupo trabaje en un curso básico (A1), ya que ya se ha identificado por parte de la coordinación que los estudiantes en este nivel de suficiencia es el más propenso a abandonar el programa o ser promovidos al siguiente curso sin cumplir con las competencias necesarias y poner el proceso de aprendizaje en peligro de ser completado satisfactoriamente.

Se le recomienda a la coordinación del programa que haga directamente la invitación a los profesores para este primer grupo, debido a que se presentaron demoras en el inicio del proyecto tratando de acomodar la disponibilidad horaria de los docentes y la preferencia de los cursos a enseñar.

Se le aconseja a este programa reforzar a los docentes que hagan parte de este grupo, que hagan uso de las tutorías, ya que estas son una excelente herramienta para acompañar a algunos estudiantes que tengan dificultades en su proceso de aprendizaje. Esto bajara la probabilidad de que el estudiante abandone el programa y aumente el grado de satisfacción del servicio que recibe por parte de la institución.

Este proyecto de ser aceptado es de carácter cíclico, esto quiere decir que cada semestre los grupos y sus integrantes rotaran para trabajar en diferentes cursos y que el material elaborado este disponible para la coordinación en la plataforma Profes-di mediante la creación de un banco de recursos organizado por nivel de suficiencia, cursos y el tipo de prueba. Inicialmente se recomienda dar acceso solo a los docentes que estén siendo parte de este proyecto, que algunos individuos en las organizaciones manifiestan pereza social y dependen del esfuerzo del grupo, por no ser posible identificar sus contribuciones específicas. Los equipos eficaces reducen esta tendencia al responsabilizar a sus integrantes tanto a nivel individual como a nivel colectivo (Robbins, 2013, p. 322).

Hay muchos procesos que podrían ser objeto de una mejora. Entre estos otros procesos hay otro de vital importancia y es la forma como enseñamos. En él futuro esta metodología también podría ser aplicada al proceso de planeación de clases, que al ser desarrollado en equipos de trabajo dará como resultado una transferencia de conocimiento, filtrando y seleccionando las prácticas

más efectivas y exitosas dentro de un salón de clase, brindándoles a nuestros estudiantes unos productos aun de más alta calidad.

Referencias

- Brookhart, S. (2017). *How to give effective feedback to your students*. Alexandria, Virginia: ASCD.
- Carless, D. (2005). Prospects for the implementation of assessment for learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, (12)1, 39-54.
- Collier, D. A. (2009). *Administración de operaciones, bienes, servicios y cadenas de valor*. Mexico, D. F: Cengage Learning.
- Collier, D. A. (2015). *AO5*. Mexico, D.F: Cengage Learning Editores.
- Council of Europe (2001). *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment*. Strasbourg. Recuperado de https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/marco/cvc_mer.pdf.
- Davies, E. (2001). The quality gurus. *Engineering Management Journal*, 11(5), 22-23. Recuperado de <https://ezproxy.eafit.edu.co:2219/document/962688>.
- Driskell, J. E. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334-348. Recuperado de <http://ezproxy.eafit.edu.co:2079/10.1037/amp0000241>.
- Gaviria, S. (2011). ¿Que 20 años no son nada? *El Eafitense*, (102), 96-99.
- Haas, M., & Mortensen, M. (s.f.). The Secrets of Great Teamwork. *Harvard Business Review*, 94(6), 70–76. Recuperado de <http://ezproxy.eafit.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdsws&AN=000376222100023&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Heizer, J. Y. (2014). *Principles of operations management*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.

Heskett, J. L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Sasser Jr., W. E., & Schlesinger, L. A. (1994).

Putting the Service-Profit Chain to Work. *Harvard Business Review*, 72(2), 164–170.

Recuperado de

<http://ezproxy.eafit.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9405100929&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Imai, M. (2007). *Kaizen, La clave de la ventaja competitiva japonesa*. México D. F: Grupo Editorial Patria.

Robbins, S. P. (2013). *Comportamiento organizacional*. México D. F: Pearson.

Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education*. London: Routledge.

Vickberg, S. & Christfort, K. (2017). Pioneers, Drivers, Integrators, and Guardians: Interaction.

Harvard Business Review, 95(4), 18–19. Recuperado de

<http://ezproxy.eafit.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=123738353&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Anexo 1. Tabla de asistencia

Grupo 1 (4)	Grupo 2 (9)	Grupo 3 (10)	Grupo 4 (11)
Septiembre 03	Septiembre 03	Septiembre 14 (1)	Septiembre 04
Septiembre 10	Septiembre 10	Septiembre 21	Septiembre 11
Septiembre 17	Septiembre 17 (2)	Septiembre 28 (1)	Septiembre 18
Septiembre 26 (2)	Septiembre 26 (3)	Octubre 5 (1)	Septiembre 27
Octubre 03	Octubre 03 (1)	Octubre 12 (1)	Octubre 04
Octubre 10	Octubre 22	Octubre 19 (1)	Octubre 11 (1)
Octubre 22	Octubre 30 (1)	Octubre 26	Octubre 18
Octubre 29	Noviembre 21	Noviembre 16 (2)	Octubre 23
	Noviembre 28	Noviembre 23 (2)	Noviembre 6
	Diciembre 3	Noviembre 28 (1)	Noviembre 13 (2)
		Diciembre 3	Noviembre 22
			Noviembre 27
			Diciembre 6
8 reuniones	10 reuniones	11 reuniones	13 reuniones

Anexo 2. Percepción de los docentes del desempeño de los alumnos

Docente	Curso	Alto	Medio	Bajo
1	11	1	4	1
	3	0	5	5
2	8	0	4	1
	4	1	6	1
	6	1	1	2
	11	1	10	0
3	10	0	6	2
4	14	3	2	1
5	4	0	11	1
	4	1	12	1
	7	0	3	1
6	9	3	5	2
	6	3	7	2
	9	1	4	3
	11	3	2	1
7	3	3	2	2
	3	3	2	2
	3	6	5	3
	4	4	3	0
8	8	1	4	2
	10	0	7	2
	5	0	10	2
9	8	0	3	2
	8	1	6	3
	7	0	8	4
	12	2	6	4
	12	3	4	3
10	10	2	6	1
11	7	1	3	1
12	6	0	7	2
	6	4	8	0
	6	0	6	1
	8	0	6	0
	0	48	178	58
Total	284			

Anexo 3. Carta de compromiso

CARTA DE COMPROMISO

SISTEMA DE MEJORAMIENTO ACADÉMICO Y APOYO LOGÍSTICO DEL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD EAFIT

Señor profesor:

El Centro de Idiomas de la Universidad EAFIT, en especial el programa de inglés para adultos, quiere darle la bienvenida a esta prueba piloto de un proyecto que tiene como objetivo utilizar el trabajo en equipo como principal herramienta para mejorar el sistema de evaluación y las prácticas docentes. Nuestra meta es que un mayor número de estudiantes alcancen el nivel de suficiencia requerido para completar el proceso de adquisición de una segunda lengua satisfactoriamente.

El Centro de Idiomas le agradece de antemano el tiempo y conocimiento que usted aportará a esta prueba piloto ya que serán de suma importancia para el éxito del proyecto que tendrá una duración de un semestre y estará dividido en dos partes:

La primera parte tiene como objetivo alinear y dar mayor validez a las evaluaciones que se hacen tanto en la parte escrita como oral. A continuación se dan a conocer las actividades que se desarrollarán durante esta primera etapa:

- Determinar, planear y elaborar la manera como se llevará a cabo el seguimiento para el curso al cual corresponde el grupo.
- Diseñar y elaborar prompts para evaluar los logros de escritura.
- Diseñar y elaborar prompts para evaluar la producción oral.
- Editar o elaborar exámenes parciales y finales escritos.

La segunda parte tiene como objetivo compartir la experiencia y conocimiento de cada uno de los integrantes del grupo para enriquecer lo que se está enseñando y de qué manera se está haciendo este proceso.

Ambas partes del proyecto se realizarán mediante reuniones en las cuales los docentes compartirán y discutirán las distintas evaluaciones y la preparación de las lecciones con el fin de unificar criterios que harán que la forma de enseñar sea más eficaz y con mejores resultados.

A continuación, sugerimos tener en cuenta las siguientes reglas o normas de comportamiento que son de suma importancia para facilitar y estimular la convivencia entre los miembros de cada equipo:

- Asistir y ser puntuales a cada reunión que haya sido pactada por el equipo.
- Poner en práctica cada una de las actividades y evaluaciones que hayan sido elaboradas por el grupo.
- Escuchar a otro miembro del equipo mientras se encuentre hablando.
- Plantear críticas constructivas directamente relacionadas con temas académicos.
- Aceptar todas las ideas hasta que hayan sido aprobadas o descartadas por consenso.
- Colaborar con los otros miembros del equipo en lo que sea necesario.
- Tomar decisiones por consenso.
- Sugerir a nivel grupal cualquier otra regla que el equipo crea conveniente.

Antes de comenzar a trabajar, todo equipo deberá designar a un moderador quien será el enlace entre coordinación - responsable del proyecto - grupo de trabajo. Entre las funciones con las que deberá cumplir se mencionan las siguientes:

- Llevar la asistencia de los integrantes del grupo ya que estas serán consideradas horas PDT.
- Archivar todas las actividades que sean desarrolladas y aprobadas durante las reuniones.

El Centro de Idiomas les dará oportunamente a conocer la información de los otros integrantes de su grupo para que se pongan en contacto y decidan de común acuerdo el horario y las fechas en las que se realizaran las reuniones.

Yo, _____ con C.C. _____, certifico que he leído y comprendido a cabalidad la información descrita en este documento y que me comprometo a cumplir y desarrollar las actividades propuestas para cada grupo de la prueba piloto.

Firma Profesor

Responsable Proyecto

Coordinadora Académica

Fecha:

Anexo 4. Retroalimentación

PRUEBA PILOTO CELDAS DE TRABAJO

FEEDBACK

Queridos profesores ha llegado la hora de culminar esta prueba piloto por este semestre, por lo tanto, su opinión es de gran importancia para concluir sobre los aspectos positivos y negativos de este proyecto. Por favor responda las siguientes preguntas de una manera abierta ya que su opinión quedara en el anonimato.

1. ¿Cree usted que este proyecto debería continuar?
2. ¿Cree usted que la metodología aplicada para las reuniones fue la adecuada? Por favor mencione tanto los aspectos positivos como los negativos.
3. ¿Cree usted que el conocimiento de las actividades evaluativas compartidas durante las reuniones tuvo un impacto en la forma como usted evalúa todos sus cursos? Explique
4. ¿Cree usted que las actividades que usted utilizo en sus cursos después de las reuniones tuvo algún impacto en los estudiantes? Explique.

Anexo 5. Tabulación de las respuestas de los docentes a la encuesta

Profesor	¿Cree usted que este proyecto debería continuar?	¿Cree usted que la metodología aplicada para las reuniones fue la adecuada?	¿Cree usted que las actividades evaluativas discutidas en las reuniones tuvieron un impacto en la forma como usted evalúa todos sus cursos?	¿Cree usted que las actividades que usted utilizó en sus cursos después de las reuniones tuvo algún impacto en los estudiantes?
1	Sí, porque considero importante el análisis de cómo se evalúa y de cómo sería mejor evaluar.	Me pareció adecuada por lo que fueron muy claras y se pudo avanzar mucho sin estrés o confusiones.	Tuvo un impacto ya que vio que se necesitaba que las evaluaciones deberían de ser conectadas, que no todo está independiente	No mucho, porque lo que se desarrolló en mi grupo no lo pude utilizar porque no enseñe ese curso.
2	Sí, me pareció bueno compartir con otros profesores y hablar sobre los materiales que cada uno tiene para los cursos.	Si. Luis Fernando es muy paciente y las reuniones eran agradables. Creo que faltó un poco más de compromiso por parte de nosotros los profes.	Sí, porque conocí las opiniones de otros profesores sobre las actividades que yo hago y también pude ayudar a otros.	Yo no enseñe el curso que analizamos este semestre entonces no supe.
3	Si.	Algunas veces se perdía mucho tiempo sin concluir nada. Fue muy bueno compartir recursos, dar ideas para al final desarrollar herramientas apropiadas para las evaluaciones de seguimiento.	Sí, porque fue bueno discutir y encontrar diferentes tipos de ejercicios que sirvieran para evaluar el seguimiento de manera comunicativa y que requiere análisis y el uso del idioma.	Sí, porque pudieron ver que los temas vistos tienen varios campos de aplicación y también pudieron ver sus fallas y fortalezas en el uso del vocabulario y estructuras vistas.

4	Si. Porque los profesores podemos aportar y ayudar en la mejora de las evaluaciones.	Si, bien guiada, lógica y coherente.	Sí, hay otros puntos de vista y estrategias para evaluar, analizar y desarrollar las actividades.	Si, esta forma de explicar o clasificar las actividades fue más fácil de entender.
5	Si.	Me sentí a gusto con la metodología empleada. Yo fui quien en algunas ocasiones llegué tarde a las sesiones. Lo ideal mientras se trabaja así sería tener los mismos cursos que se estén modificando.	Si, el conocer de primera mano la forma de evaluar de algunos compañeros de esta sede me hizo cambiar por completo la metodología y las pruebas de evaluación en cuanto al seguimiento y componente oral.	Si, después de hacer los cambios siento que los resultados de las evaluaciones se han venido ajustando más al nivel de cada estudiante.
6	Si. Es importante que unifiquemos criterios y enseñemos y evaluemos bajo los mismos parámetros.	Estuvo muy bien. Logramos un buen set de actividades de este modo. Sería muy bueno que nos asignaran los cursos en los que estemos trabajando.	Sí, hay más conciencia acerca de la importancia de hacer buenos “prompts” y planear actividades más comunicativas.	No se me asignaron cursos en los que pudiera aplicarlas.
7	Si, pienso que entre todos podemos aportar mucho a la forma de evaluar y sincronizar la metodología de evaluación.	La metodología fue excelente y descomplicada. Cada persona pudo aportar y opinar en un ambiente tranquilo.	Sí, porque al tener la perspectiva de otro colega podemos incorporar lo positivo a nuestros grupos.	Sí, porque al sincronizar la metodología y contenidos los estudiantes podrán ver la estandarización en los cursos.
8	Si. Incluso luego de haber abarcado todos los cursos debería seguirse en aras de	Creo que definir previo a cada sesión los temas/ actividades permite que la reunión se más	Definitivamente. En el ejercicio de la docencia, uno tiende a inmortalizar actividades y	Si, bien la metodología (y los cambios que a ella realicé) las utilizo en todos los cursos por

	mejorar continuamente.	fluida y provechosa.	esquemas creyendo que son óptimos, empero dejando de lado otras actividades y habilidades. Esta experiencia no solo me invito a reevaluar, sino que me suministro material invaluable	igual (con obvios ajustes de acuerdo al nivel de suficiencia), no fue posible validar el material con los cursos objetivos ya que no nos fueron asignados en los que estuviéramos trabajando
9	Si.	Pudimos aplicar las ideas inmediatamente y utilizar las actividades en el semestre.	Hay que trabajar en el sistema para compartir y comentar las actividades.	No directamente. No tuve los cursos del mismo nivel. Pero si trate de utilizar algunas ideas.
10	Sí, creo que es una manera de enterarnos de que están haciendo los demás y de unificar algunos aspectos de nuestro trabajo docente.	Fue un espacio abierto para expresar las opiniones. Creo que faltó un poco más de compromiso en la asistencia y realización de actividades por parte de algunos compañeros. Por último, de continuar el proyecto creo que nos deberíamos concentrar más en nuestras visiones sobre la enseñanza, en asuntos más estructurales.	No, mucho, por ahora. Creo que lo que hicimos fue una puesta en común. Además, cuando íbamos trabajando sobre las actividades evaluativas ya habíamos evaluado en el curso, en general no hubo paralelismo.	La verdad, no lo sé.
11	Si, debería continuar ya que es de gran importancia el aporte de cada uno de los	Si fue la adecuada. Entre los aspectos positivos puedo mencionar la flexibilidad del	Si tuvo un impacto, los aportes de cada uno sirvieron para mis otros cursos ya que pude	Pienso que el impacto que genero fue que genero análisis un poco más reflexivos a la

	profesores en cada una de las actividades evaluativas del curso.	horario, ya que estuvo acorde con los horarios de clase sin causar inconvenientes para las reuniones.	incorporar una gran diversidad de actividades.	hora de realizar quices y evaluaciones orales.
12	Si, pues permite compartir ideas y experiencias lo cual puede enriquecer cursos futuros.	Algo positivo fue conocer como otros profesores evalúan, las actividades que usan y los resultados que han obtenido. Lo negativo fue que no todos asistieron a todas las reuniones.	Si, pues me familiarice con alternativas para evaluar tanto de forma escrita como oral.	Pude usar algunos de los ejercicios que incluiremos en los quices y resultaron ser más interesantes que los que tenía anteriormente.
13	Si.	Positivos: La intensidad horaria semanal. La cantidad de tareas que nos asignábamos. La manera como compartimos y nos dimos feedback entre los integrantes del grupo. El nivel de compromiso y cumplimiento de los integrantes.	Si. Sobre todo, en el curso en que estábamos trabajando. Poder escuchar ideas de los otros profesores permite hacer evaluaciones más objetivas y acertadas.	Si. Los estudiantes han sentido el cambio en la variedad de actividades y el nivel de exigencia de las mismas.
14	Si estoy de acuerdo con el proyecto, el trabajo colaborativo ayuda a tener diferentes perspectivas en el proceso de evaluación. Continuar permitiendo que	Si está bien, compartir y mejorar actividades en tiempo real es bastante interesante con suficiente tiempo entre reunión y reunión para reflexionar.	Si procurando más variedad en la selección de ejercicios.	Si, algunos de ellos se sintieron incomodos y fuera de su zona de confort al enfrentarse a nuevos ejercicios y niveles de exigencia.

	la información recolectada pueda ser aplicada y monitoreada.			
15	CLARO QUE SI!	¡Es excelente! Fernando Builes siempre tenía el control de todas las clases y del tiempo.	Me pareció excelente metodología para hacer trabajo en equipo y estandarizar, sin quitar la autonomía de cada profesor.	Si, tuve la oportunidad de hacer un quiz que tuvo un buen impacto en los estudiantes porque se dieron cuenta de todos los aspectos a tener en cuenta de esa parte del curso y realmente saber porque son importantes, y para que se usan. Fue un poco difícil pero la mejoría en el nivel realmente se notó y estudiaron mucho más.
16	Definitivamente. Que buen proyecto!	Creo que a veces es difícil poner a varias personas de acuerdo, pero es también de esas diferencias de las que uno aprende.	Si, en mi caso subí el nivel de exigencia de mis quices.	Si, los estudiantes se tuvieron que esforzar un poco más, especialmente estudiar más para los quices.
17	Claro que sí. Considero de suma importancia tener un espacio para poder compartir con los otros profesores y podernos enriquecer mutuamente.	La metodología aplicada durante todo el proyecto fue apropiada. Lo mejor de todo es que era una iniciativa por parte de los profesores controlada por los profesores.	Claro que sí. Aunque no tuve la oportunidad de enseñar en este semestre el curso en el cual estábamos trabajando, muchas de las ideas propuestas las adopte para mis otros cursos.	No directamente porque no me asignaron el curso que estaba trabajando en la celda de trabajo. Pero mis estudiante se pudieron dar cuenta que cada actividad era desarrollada y diseñada para

				contribuir con la practica por parte del estudiante teniendo en cuenta todos habilidades.
18	Si. Debería ser un proyecto que formará parte de nuestro desarrollo profesional, ya que la mejor manera de aprender es compartir con los demás.	La metodología estuvo bien y lo mejor es que era solo una hora por semana y las evaluaciones eran diferentes lo cual no hacía la reunión aburrida. Seguir aplicando la misma metodología con revisiones semestrales para posible mejora de la misma.	Al principio algunas de las evaluaciones eran demasiado simples, pero una vez eran discutidas y editadas y quedaban tan bien hechas, que ya no me era posible seguir con actividades que no fueran bien	La metodología adquirida me ayudaron a diseñar actividades más .exigentes en otros cursos que enseñe, pero no pude la validar con el curso de la celda de trabajo porque ese curso no me fue asignado.

Anexo 6. Cumplimiento de actividades

Actividad	Grupo 1 (4)	Grupo 2 (9)	Grupo 3 (10)	Grupo 4 (11)
Quiz 1	X	X	X	X
Quiz 2	X	X	X	X
Escrito 1	X	X	X	X
Escrito 2	X	X	X	X
Parcial oral	X	X	X	X
Final oral	Edición	X	X	X
Seguimiento oral		X	X	X
Parcial escrito		Edición	Edición	X
Final escrito				Edición