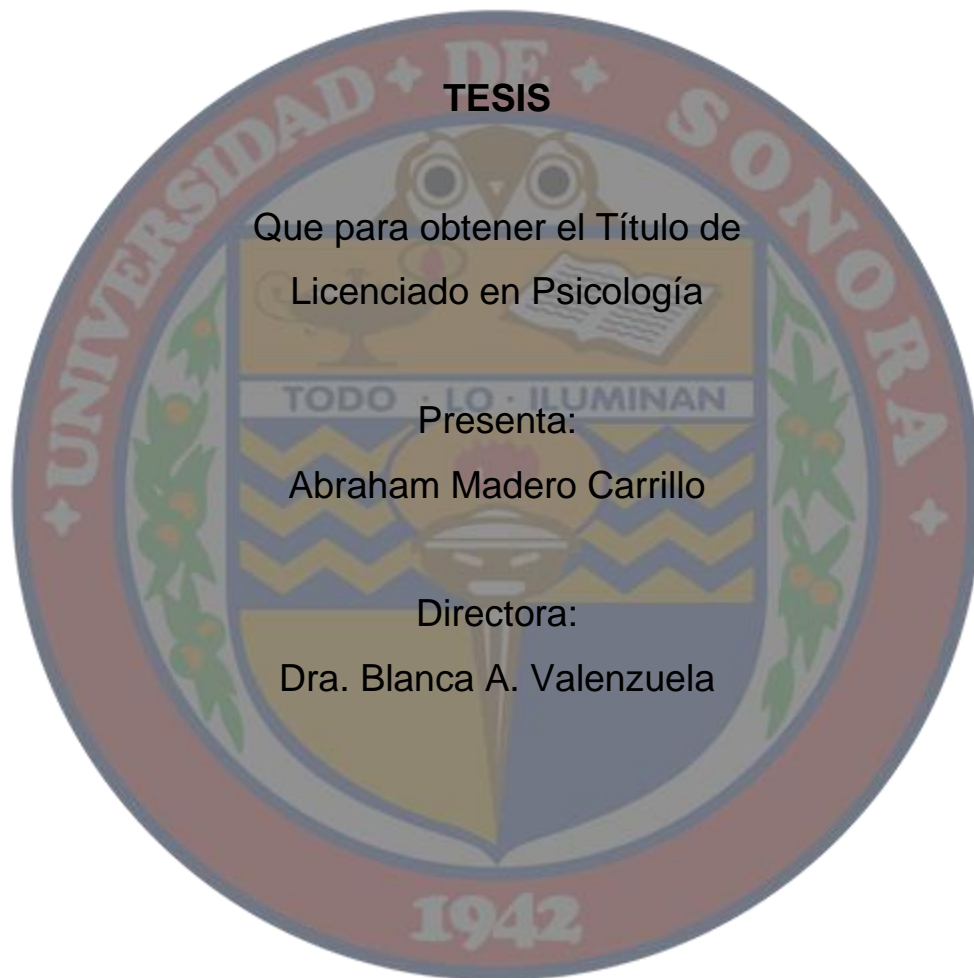


UNIVERSIDAD DE SONORA

División de Ciencias Sociales

Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación

**Evaluación Del Desempeño Docente: Un Estudio En La División De
Ciencias Sociales**



TESIS

Que para obtener el Título de
Licenciado en Psicología

Presenta:

Abraham Madero Carrillo

Directora:

Dra. Blanca A. Valenzuela

Hermosillo, Sonora, México.

Octubre de 2010

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

Índice

Capítulo I.....
1.1 Introducción.....	4
1.2 Evaluación y Calidad universitaria.....	5
1.3 El Profesorado Universitario.....	9
1.4 Competencias Profesionales del Docente Universitario.....	18
Capítulo II.....
2.1 Universidad De Sonora.....	34
2.2 Caracterización del programa de estímulos al desempeño docente...	40
Capítulo III.....
3.1 Metodología.....	46
3.2 Objetivos.....	46
3.3 Descripción del instrumento.....	46
3.4 Muestra.....	48
3.5 Procedimiento.....	49
3.6 Resultados.....	50
Capítulo IV.....
4.1 Conclusiones.....	73
4.2 Propuesta de Evaluación al Desempeño Docente.....	75
4.3 Referencias.....	82
4.4 Anexos.....	86

4.4.1	Guía general de evaluación al desempeño docente.....	86
4.4.2	Definición de actividades y requisitos para la acreditación del.....	
	reglamento del programa de estímulos al personal docente.....	94
4.4.3	Evaluación del desempeño docente: alumnos.....	112

Capítulo I

1.1 Introducción

La actividad docente, en su sentido más amplio, es la razón fundamental de ser de la universidad; la impartición de cátedra, la asesoría a estudiantes, la tutoría, la dirección de proyectos terminales o tesis, la continua revisión y actualización de planes y programas de estudio, la organización de seminarios, etcétera, conforman el área más importante del quehacer universitario y definen en forma general el perfil y las competencias de la planta docente de cada institución de educación superior.

El presente trabajo tiene como objetivo, dar a conocer las competencias de los docentes de los programas educativos de la división de ciencias sociales, de la universidad de Sonora, a partir de lo reportado por los estudiantes en las evaluaciones al desempeño docente, donde refieren que los docentes no cuentan con las competencias necesarias para impartir clases. Tiene como propósito describir el modelo de desempeño docente de la Universidad de Sonora, para ello, se elaboró un análisis de la evaluación de desempeño docente de los profesores de la división de ciencias sociales. Tomando en cuenta los resultados de las evaluaciones en cuatro distintos semestres (2008-1, 2008-2, 2009-1, 2009-2) emitidas por los estudiantes.

se abordan temas como son las competencias del profesorado universitario, a partir del punto de vista de diferentes autores expertos en el tema, además de revisar las variables que lo evalúan, así como la presentación de diversos modelos y factores sobre la evaluación del desempeño docente por otra parte veremos también lo que a opinión del estudiante, tiene que ver con calidad de la docencia universitaria, ya que no podemos hablar de competencias del profesorado sin antes analizar el marco universitario, otro tema que no se puede dejar de lado es la evaluación, que guarda una relación muy estrecha con la calidad universitaria. A partir de esta línea gira el presente trabajo, al final se presenta una propuesta de evaluación del desempeño docente, que consta de una escala y un modelo innovador, con miras a la mejora de la calidad de la docencia universitaria, en la división de ciencias sociales, en la Universidad de Sonora y en general en las instituciones de educación superior.

1.2 Evaluación y Calidad Universitaria

Entre los temas de actualidad en el ámbito educativo general y en el universitario en particular, hay dos que destacan con particularidad el primero es la *evaluación* y el segundo es la *calidad*, estos términos van de la mano e interactúan entre sí. Ya que para saber si buscamos calidad en educación o el cualquier ámbito donde se requiera calidad, tenemos que hacer una evaluación previa y posterior.

Particularmente, la evaluación de la docencia universitaria ha tenido distintos desarrollos en países como México, Brasil, Chile, España, Francia, Estados Unidos, entre otros. “Estos desarrollos convergen en la necesidad de conocer y reflexionar sobre la actividad docente universitaria, en tanto en la evaluación se promueven o exalta un modelo de profesor o forma de enseñar, ya sea de forma deliberada o no; al mismo tiempo, se asignan papeles específicos tanto a los profesores como a los estudiantes” (Rueda, 2006).

Por su parte Fernández y Coppola (2008) mencionan que las tendencias en evaluación de la docencia universitaria son tres:

- a) Orientación a resultados siendo la evaluación de la docencia parte de la evaluación institucional, relacionada con el control o rendición de cuentas. Este tipo de evaluación es efectuada, generalmente, por agencias o por pares externos a las instituciones, tomando de base las autoevaluaciones institucionales.
- b) La evaluación orientada a la formación donde la de la docencia aparece como un proceso formativo sistemático y permanente, integrada a la actividad cotidiana de la enseñanza, operando al interior de las cátedras y contribuyendo a mejorarlas.
- c) por último la representada por la evaluación de la docencia relacionada con políticas institucionales para el desarrollo los recursos humanos, ya que se vincula con la carrera docente y su relación con el ingreso, formación, permanencia, promoción, incremento salarial, incentivos a la investigación, etc. En esta orientación podrían complementarse y conjugarse ambas concepciones de la evaluación, según el abordaje planteado en cada caso.

Sin embargo cualquiera que fuera la orientación y mientras lo sustancial en la evaluación de la docencia universitaria es la mejora de profesor y de la institución, un sistema evaluativo de alta calidad deberá constituirse en el equilibrio dinámico entre la mejora de la calidad del centro-institución educativa- y la mejora del profesorado (Mateo, 2000).

Si bien la evaluación de un centro educativo no universitario es ya una empresa muy difícil, no cabe duda que la universidad como objeto de evaluación eleva la actividad a categoría de desafío. Sin embargo es preciso reconocer que existen opciones que pueden hacer posible el proceso. Las evaluaciones universitarias pueden ser de manera global y de manera específica al mismo tiempo, entre las principales funciones universitarias evaluadas están, la docencia, la investigación y los servicios.

Algunos autores conciben la evaluación universitaria de manera más general, como lo refiere Medina citado por Pérez (2003) son tres los niveles evaluativos fundamentales: el de la universidad en su conjunto, el de los centros universitarios en los que se estructura y el de las titulaciones. Obviamente, cuando centros y titulaciones coinciden, estos dos niveles se juntan en uno mismo. Los servicios de biblioteca, centros de cómputo, comedores, campos deportivos, tienen entidad como para ser objeto de evaluación. Pero pueden hacerse de forma independiente.

Por otro lado, Cuando se evalúa no se puede dejar de lado la misión o proyecto educativo, que es el punto de referencia de toda actividad universitaria, además de la normatividad, la universidad debe de darse algún tipo de proyecto de largo alcance, tal como los *planes de calidad o planes estratégicos*, que en el caso de la Universidad de Sonora sería el *plan de desarrollo institucional (2009-2013)*. Los cuales guían a las universidades en sus actividades de corto y mediano plazo. Es importante mencionar que la evaluación de la universidad, es una empresa difícil, compleja exigente, y es fundamental trabajar en su mejora, y en medida de que esto se realice, se lograra una educación de calidad. La vida entera de la universidad y de sus centros educativos debe de preocupar a todo el personal, en particular al profesorado (Pérez ,2003).

Pero bien como se mencionó anteriormente no podemos dejar solamente la evaluación sin un objetivo, que según los autores la calidad es el objetivo de la evaluación entonces debemos que hablar de calidad, y tenemos que (Fresan, Romo y Vera 2000) afirman que la *calidad en la educación*, particularmente en el ámbito de la educación superior, ha sido objeto de grandes controversias.

En la polémica sobre calidad se han enfrentado distintas posiciones, de las que consideran imposible definirla o medirla debido a la complejidad y diversidad de las actividades académicas y a la dificultad del empleo de aproximaciones metodológicas apropiadas, hasta aquellas que consideran al prestigio, en abstracto como la mejor evidencia de la calidad de una institución. Muchas otras perspectivas se centran en los recursos disponibles (número suficiente de profesores con gran capacitación y prestigio, abundancia de métodos didácticos, estudiantes brillantes, solidas plantas físicas, fondos suficientes para la investigación, grandes bibliotecas, optima proporción estudiantes/profesor, entre otros indicadores), como elementos esenciales para juzgar la calidad de una institución educativa. Otras corrientes argumentan que la prueba definitiva de la calidad de una institución no reside en su reputación o en sus recursos, sino en la calidad de sus productos medidos a través de un conjunto de indicadores específicos que permiten evaluar los resultaos de los procesos académicos.

En los últimos años, ha ganado gran terreno en esta discusión sobre la calidad, la tendencia a relacionar capacidad de la institución educativa para influir favorablemente en los alumnos profesores (valor agregado que adquieren tales actores en el proceso educativo), con la *excelencia*, expresión usada como sinónimo de alta calidad. Otros investigadores sostienen que el criterio ideal para evaluar la calidad institucional, consiste en considerar la magnitud de las diferencias positivas que logran alumnos y docentes en su desarrollo tanto intelectual como personal, a lo largo de sus estudios o de sus trayectorias académicas, a partir de su ingreso a la institución (Fresan, Romo y Vera 2000).

Adicionalmente, algunos estudiosos de las instituciones educativas sostienen que la calidad se juzga en relación con la precisión con la que los procesos académicos se ajustan a los propósitos institucionales. Así, una institución de *alta calidad* será aquella

que posee una clara definición de su misión y de sus fines y es eficiente y afectiva en el logro de los mismos. En este enfoque, sin embargo, dada la dificultad para aplicar el concepto de logro de la misión, no se identifica el conjunto de elementos apropiados para determinar si una institución está cumpliendo realmente con este objetivo. Un punto de vista complementario a las dos últimas posiciones es el que considera Astin (1990) la *calidad educativa* se relaciona con la magnitud y orientación para el desarrollo personal e intelectual de los sujetos; esto sucede cuando la educación no es solo un servicio para los individuos, sino un proceso continuo de transformación de los actores, tanto de estudiantes como de investigadores.

Por su parte De la Orden (1992) sostiene que la calidad educativa es la resultante de un sistema de coherencias entre distintos factores que constituyen el ser, el hacer y el saber de las IES y define tres grandes dimensiones para acceder al análisis de cualquiera de los aspectos mencionados. Estas tres dimensiones son:

- Coherencia del centro educativo y de sus programas con las necesidades y las características -del entorno.
- Eficacia como coherencia entre las actividades planteadas por el centro en su conjunto para cumplir sus fines y sus objetivos.
- Eficiencia como coherencia entre los recursos invertidos, el esfuerzo desplegado, el tiempo empleado y el logro de los objetivos.

Por otro lado Wesseler (1997) sostiene que la calidad educativa representa una relación dentro de un contexto de un sistema. En el caso de la educación superior el contexto está constituido por los actores del proceso: profesores y estudiantes, personal administrativo, planes y programas de estudio e infraestructura, la misión y la identidad institucional, el ambiente social y la cultura científica y tecnológica; además las relaciones interinstitucionales, la política gubernamental, el mercado laboral (nacional e internacional). Sin embargo, los sistemas cambian en ocasiones en plazos cortos y sus elementos constitutivos también pueden variar significativamente.

Por su parte Valenzuela en 2005, cita a Gento (1996) y define la calidad como un rasgo atribuible a entidades individuales o colectivas cuyos componentes estructurales y

funciones responden a los criterios de idoneidad máxima que cabe esperar de las mismas, produciendo como consecuencia aportaciones o resultados valorables en grado máximo, de acuerdo a su propia naturaleza.

1.3 El profesorado universitario

Parece fuera de toda duda que la pieza fundamental en el desarrollo de la docencia universitaria son los profesores y profesoras que desarrollan su trabajo profesional. Siendo las universidades instituciones formativas, nada ni nadie debería restar protagonismo a dicha función primordial y a quienes la ejercen.

Aunque esta consideración pueda parecer obvia, las circunstancias cambiantes de las condiciones de funcionamiento, y supervivencia de Los centros universitarios han oscurecido su sentido formativo esencial. Las universidades se han convertido, en muchos casos, en centros de producción y transferencia de componentes culturales o industriales. El ranking de las universidades se realiza en base a indicadores de producción científica o técnica (patentes, proyectos de investigación subvencionados, publicaciones, congresos etc.). El nivel de la formación que se imparte a los alumnos que acuden a ella constituye una variable de consideración menor (Zabalza, 2002).

Existen muchos problemas en el mundo de los agentes de formación: los profesores y profesoras de las distintas categorías y especialidades que se desarrollan en la universidad como trabajo profesional. El primer problema es cómo organizar la aproximación y el trabajo de los profesores. Son muchas las dimensiones y componentes que configuran la acción docente en la universidad. Casi todas se interrelacionan y afectan mutuamente. Por eso es difícil encontrar un modelo que permita cubrir todo el espacio sin reiteraciones o enmascaramiento de los actores educativos.

Siguiendo con Zabalza (2002), menciona que es pertinente analizar la figura del profesorado universitario con el esquema que emplea en sus clases al momento de abordar el tema del profesorado y para ello considera tres dimensiones:

- a) Dimensión profesional, que permite acceder a los componentes claves que definen ese trabajo o profesión: cuáles son sus exigencias (que se espera que haga ese profesional), cómo y en torno a que parámetros constituye su identidad profesional, cuales son los principales dilemas que caracterizan el ejercicio profesional en ese ámbito, cuales son las necesidades de formación inicial y permanente, etc.
- b) Dimensión personal, que permite entrar a considerar algunos aspectos de gran importancia en el mundo de la docencia: tipo de aplicación y compromiso personal propio de la profesión docente, ciclos de la vida de los docentes y condicionantes de tipo personal que les afectan (sexo, edad, consideración social, etc.). Problemas de tipo personal que suelen ir asociados al ejercicio profesional (burn out, stress, desmotivación, etc.), fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajo, la carrera profesional.
- c) La dimensión laboral que nos sitúa ante los aspectos más claramente relacionados con las condiciones contractuales, los sistemas de selección y promoción, los incentivos, las condiciones laborales (carga de trabajo, horarios, obligaciones vinculadas, etc.).

Se trata de un esquema de categorías que no son excluyentes. Algunos aspectos que se tratan en una de las dimensiones podrían ser tratados en otra (por ejemplo, la carrera docente es tanto una cuestión laboral como profesional e incluso personal). Pero resulta útil para poder moverse con una cierta soltura entre todo el conjunto de dimensiones y cualidades que caracterizan el rol docente en la actualidad.

Continuando con Zabalza (2002) describe la dimensión profesional del docente universitario y menciona que resulta notablemente contradictoria en cuanto a sus parámetros de identidad socio-personal. Es frecuente que los profesores universitarios se identifiquen como tales. En la medida en que es signo de alto estatus social. Por ese reconocimiento resulta bastante marginal a la hora de valorar los elementos desde los que se construye y desarrolla dicha identidad.

Dicho en términos sencillos, a muchos profesores universitarios les resulta más fácil verse a sí mismos desde la perspectiva de su ámbito científico (como psicólogos, matemáticos, biólogos, ingenieros o médicos) que como docentes universitarios (profesor o profesora de...) su identidad (lo que sienten sobre lo que son, lo que saben, los libros que leen o escriben, los colegas con los que se relacionan, los congresos a los que asisten, las conversaciones profesionales que mantienen, etc.) suele estar más centrada en sus especialidades científicas que en sus actividades docentes.

Seguramente muchos profesores universitarios se horrorizan si un colega les dijera que nunca ha leído un libro científico sobre su especialidad. No entenderían que estuviera al nivel de conocimientos científicos que requiere su trabajo. Pero posiblemente es solo una hipótesis, el escándalo sería menor si el colega les confiesa que nunca había leído nada sobre didáctica de la especialidad, sobre cómo enseñar la materia que está a su cargo. Es decir, el lugar en el que se pone la identidad, es en el saber de la especialidad lo que los identifica con otros colegas de la especialidad sean o no profesores y no el saber de la docencia lo que los identifica con otros colegas de la universidad sean o no sean de la especialidad.

Uno de los aspectos débiles de los enseñantes en todos los niveles del sistema educativo ha sido, justamente, la de poseer identidad profesional borrosa. Su preparación para el ejercicio profesional ha estado tradicionalmente orientada hacia el dominio científico o y/o hacia el ejercicio de las actividades profesionales vinculadas a tal dominio. Con tales precedentes resulta difícil construir, a posteriori, una identidad profesional vinculada a la docencia. (Zabalza, 2007).

Sin embargo, cuando se plantea la actividad docente como una actualización profesional se considera al mismo nivel el ejercicio de la docencia que posee sus propios conocimientos y condiciones y el dominio científico de la propia especialidad. Como actuación especializada, la docencia posee su propio ámbito de conocimientos. Requiere una preparación específica para su ejercicio. Como cualquier otro tipo de actividad profesional, los profesionales de la docencia deben acreditar los

conocimientos y habilidades exigidos para poder desempeñar adecuadamente las funciones vinculadas al puesto que debe ejercer.

Esta idea se contrapone a la de quienes mantienen una visión no profesional de la docencia. El tópico bastante habitual y extendido de que <a enseñar se aprende enseñando> refleja esa visión no profesional. No hace falta prepararse para ser docente, se vendría a decir, esa es una actividad práctica para la que no son precisos conocimientos específicos sino experiencia y vocación.

Hoy parece evidente que al menos en el ámbito de los discursos oficiales, se tiene claro que la profesión docente entraña tales retos y exigencias que son precisos conocimientos para poderla ejercer adecuadamente. O cuando menos, que la adquisición de los conocimientos y habilidades vinculados a la actividad docente es una condición necesaria para la mejora de la calidad misma.

La recuperación, todavía titubeante, de esa naturaleza profesional de la actividad docente ha requerido, como condición previa, separarla de las otras dimensiones que caracterizan y contemplan la identidad del puesto de trabajo de profesor universitario. Esto es, separar la actuación docente del ámbito de la investigación y el de la gestión que también vienen anexos al rol de profesores. Ser docente, ser buen docente, es distinto porque requiere de distintos conocimientos y habilidades de ser un buen investigador o un buen gestor.

Sin embargo, todavía son muchos los que defienden las ideas contrarias: para ser un buen profesor universitario lo importante, dicen, es ser buen investigador. Ser buen investigador es, desde luego importante, pero no sustituye ni se iguala ni en objetivos, ni en habilidades, ni en mentalidad, ni en actuaciones concretas, ni en conocimientos precisos con el ser profesor. Parece claro que el hecho de poseer un alto nivel de excelencia como investigador no garantiza el que la práctica docente resulte igualmente exitosa. Aun más clara resulta la divergencia entre áreas de gestión y tareas docentes.

El primer punto de referencia, pues para el análisis del rol docente del profesorado universitario se asienta en la afirmación de la profesionalidad del docente al cual se

exigen: conocimientos y competencias propias, preparación específica, requisitos de entrada, proceso de progreso en la carrera profesional, etc.

Aunque en las percepciones de algunos autores, el papel del profesor universitario siga siendo el mismo de siempre, no cabe duda de que estamos ante una fuerte transformación tanto de las características formales de la dedicación del profesorado con una presencia amplia de profesorado de tiempo completo y tiempo parcial. Como de las demandas que se hacen a los profesores. Hablamos de docencia para referirnos al trabajo de los profesores, pero se tiene que tomar en cuenta que el profesorado universitario desarrolla en realidad todo un conjunto de funciones que van más allá de la docencia. Las funciones formativas convencionales, conocer bien su materia y saber explicarla se han ido complicando con el paso del tiempo y con la aparición de nuevas condiciones de trabajo como son la matricula de los estudiantes, la atomización de las materias, la incorporación de las nuevas tecnologías, combinación del trabajo en el aula con la tutorización del aprendizaje en empresas, aparición de los intercambios y otros programas interinstitucionales, etc.

Normalmente se suele atribuir al profesorado universitario tres funciones según (Zabalza 2002), La *enseñanza* (que se denomina como docencia), la *investigación* y la *gestión* en los diversos niveles institucionales, desde los departamentos, facultades, comisiones y al gobierno de la universidad. En la actualidad se han añadido nuevas funciones que amplían y hacen cada vez más complejo su compromiso profesional: lo que algunos han tomado como negocio, a lo que se refiere a búsqueda de financiación, negociación de proyectos y convenios con empresas e instituciones, asesorías, participación como expertos en diversos foros científicos, entre otros. En cuanto a las relaciones institucionales que tiene distintas versiones, desde la representación de la propia universidad en los múltiples foros en que es reclamada, hasta la creación y mantenimiento de una amplia red de relaciones con otras universidades y con empresas e instituciones con vistas a reforzar el carácter teórico-práctico de la formación y también, en algunos casos, su carácter internacional.

La docencia, teóricamente debería ser el más importante puesto ya que en ella se concentra la tarea formativa de la universidad. La docencia ha bajado muchos enteros

en el ranking de prioridades de las instituciones y de los propios profesores. Cualquiera puede entender que la investigación constituye un proceso sumamente complicado y que requiere de un amplio espectro de conocimientos y competencias en las que es preciso formarse. Otro tanto acontece con la gestión. Hasta ahora se ha mantenido como un espacio de dedicación totalmente profesional, al menos en la parte que corresponde a los docentes.

Respecto a los cambios producidos en el escenario universitario, la docencia ha sufrido también importantes transformaciones. La tradicional misión del docente como transmisor de conocimientos ha quedado relegada a un nivel secundario para priorizar fundamentalmente su papel como facilitador del aprendizaje de sus estudiantes. El acceso al conocimiento se puede hacer hoy a través de muy diversas vías. Por ejemplo, libros, documentos de diversos temas, materiales en soporte informático, Internet, etc. Pero la facilidad de acceso no supone una ayuda significativa en lo que se refiere a la decodificación, asimilación y aprovechamiento de tal información, ni garantiza la vinculación de dicho material con la práctica profesional. Es justamente en esta función de aprendizaje la más sustantivamente formativa donde el profesorado universitario debe centrar su acción.

Por ello, frente a la idea de quienes defienden que enseñar es un arte que se aprende con la práctica (visión no profesional de la enseñanza: no hace falta prepararse para ello). Zabalza en el 2007 expone una visión más completa y compleja de la enseñanza. Considerando a la enseñanza como actividad que requiere de conocimientos específicos, de un proceso de información ad hoc y de un reciclaje permanente para ponerse al día tanto en los nuevos contenidos como en las nuevas metodologías didácticas aplicables a ese ámbito. Eso no significa decir que la práctica no sea necesaria o que uno no pretenda de ella. En todas las profesiones la práctica constituye una fuente de conocimiento, pero es una fuente insuficiente.

Como señalan (Brown G. y Atkins, 1994) que la visión profesional de la enseñanza parte de dos asunciones previas: que lograr una enseñanza efectiva es una tarea compleja y un reto social, con las exigencias intelectuales y que enseñar efectivamente consiste en una serie de habilidades básicas que pueden ser adquiridas, mejoradas y

ampliadas a través de un proceso mantenido de formación. Enseñar es una tarea compleja porque exige conocer bien la materia o actividad, saber cómo aprenden los estudiantes cuyo aprendizaje se ha de guiar, manejar bien los recursos de enseñanza que se adecuen mejor a las condiciones en las que se ha de realizar su trabajo, etc.

Conocer bien la propia materia es una condición fundamental pero no suficiente. La cualidad intelectual del docente, la forma en que ha de abordar esos contenidos es muy diversa de cómo lo hace el especialista. Es una forma de aproximarse a esos contenidos o actividades profesionales pensando en cómo hacerlas entender por parte de los alumnos. En ello radican las especiales exigencias intelectuales en las que se refieren (Brown G. y Atkins, 1994) además de conocer los contenidos los docentes deben ser capaces de:

-Analizar y resolver problemas.

-Analizar un tópico hasta desmenuzarlo y hacerlo comprensible.

-Apreciar cual es la mejor manera de aproximarse a los contenidos, como abordarlos en las circunstancias presentes para lo que deben poseer diversas alternativas de aproximación.

-Seleccionar las estrategias metodológicas adecuadas y los recursos que mayor impacto puedan tener facilitadores del aprendizaje.

-Organizar las ideas, la información y las tareas para los estudiantes.

Estas exigencias intelectuales desbordan el mero dominio de los contenidos científicos de la especialidad. Añadamos a todo ello que la enseñanza es una actividad interactiva que se realiza en relación a unos sujetos, los estudiantes, cuyas características y disposiciones son muy variadas. Lo cual no hace sino abrir un nuevo ámbito de competencias que el docente debe poseer:

-Saber identificar lo que el alumno ya sabe; y lo que no sabe y necesitaría saber.

-Saber establecer una buena comunicación con los alumnos individualmente y como grupo: explicar las cosas de forma que se le entienda, mantener una relación cordial con ellos.

-Saber manejarse en el marco de condiciones y características que presenta el grupo de estudiantes con el que le toque trabajar que pueden ser jóvenes de los primeros cursos, estudiantes adultos, entre otros y ser capaz de estimularles el aprender, pensar y trabajar en grupo. Transmitirles la pasión por el conocimiento, por el rigor científico, por mantenerse siempre al día.

En ella radica la profesionalidad de la docencia, en su especificidad y el amplio espectro de exigencias intelectuales y destrezas prácticas que su ejercicio conlleva. Los docentes son profesionales no solo por que saben lo que hacen o porque cobran un salario. Son profesores porque:

-El trabajo que desarrollan requiere la puesta en práctica de toda una batería de conocimientos y competencias que exigen preparación específica.

-Se trata de una actividad de una gran relevancia social.

-Pese a ser la docencia una actividad que se desarrolla en distintos contextos, en relación a sujetos diferentes, con contenidos disciplinares dispares y con propósitos formativos diversos, mantiene una estructura y unas competencias que son comunes a todas sus modalidades de actuación.

Continuando con las afirmaciones de (Zabalza, 2002 y Moses, 1985), es pertinente mencionar que concluye esta enumeración con las competencias fundamentales que suelen atribuirse al profesor universitario de calidad.

-Alto nivel de competencia en su materia

-Habilidades comunicativas, una buena organización de los temas, claridad de la exposición oral o escrita de los mismos, materiales bien contruidos.

-Implicación y compromiso en el aprendizaje de los estudiantes: buscar como facilitarlos, estimular su interés, ofrecerles posibilidades de actuaciones de éxito, motivarlos para trabajar duro.

-Interés y preocupación por los estudiantes a nivel individual: accesibilidad, actitud positiva, manejo de refuerzos positivos.

No son muchos los profesores universitarios, que asumen que su compromiso profesional como docentes es hacer, propiciar, facilitar y acompañar. A que los alumnos aprendan. Sin embargo no desean asumir su responsabilidad ni se sienten preparados para hacerlo. Para que este resuelva este dilema se ha de concentrarla la energía en el polo de la enseñanza. Se asume que ser buen profesor es saber enseñar bien: dominar los contenidos de la disciplina y saber explicarlos claramente. Si los alumnos aprenden, ó no depende de muchas otras variables motivación, capacidad tiempo dedicado al estudio y estrategias de aprendizaje que quedan fuera del control de los docentes.

Está en una perspectiva incompleta de la función a desarrollar por los docentes en cualquiera de las etapas de la formación incluida la universitaria, aunque este caso los alumnos sean ya adultos y la responsabilidad del aprendizaje dependa principalmente de ellos. Enseñar no es solo mostrar, explicar, argumentar, etc. Los contenidos. Cuando se habla de enseñanza se refiere al proceso de aprendizaje: enseñar es gestionar el proceso completo de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en un contexto determinado, sobre unos contenidos concretos y con un grupo de alumnos con características particulares.

Otra forma más completa y equilibrada de llevar a cabo la docencia donde se integren tanto la enseñanza como aprendizaje. Ramsden en 1992. Hace una descripción de las características que los propios docentes universitarios atribuyen a la enseñanza de calidad. Según los profesores y profesoras participantes en las investigaciones del autor antes mencionado afirma que la buena enseñanza universitaria los buenos enseñantes se caracterizan por:

- Tener deseo de compartir con los estudiantes su amor por los contenidos de la disciplina.
- Habilidad para hacer que el material que ha de hacer enseñado resulte estimulante y de interés.
- Facilitar para conectar con los estudiantes y moverse en su nivel de comprensión.
- Capacidad para explicar el material de una manera clara.
- Compromiso de dejar absolutamente claro que es lo que se ha aprendido a qué nivel y porque.
- Mostrar interés y respeto a los estudiantes.
- Asumir el objetivo de estimular la autonomía de los estudiantes.
- Capacidad para improvisar y adaptarse a las nuevas demandas.
- Usar métodos de enseñanza y tareas académicas que exijan a los estudiantes implicarse activamente en el aprendizaje, asumir responsabilidades y trabajar cooperativamente.
- Utilizar métodos de evaluación contrastados.
- Centrarse en los aspectos clave de los temas y en los errores conceptuales de los estudiantes antes que intentar cubrir a toda costa todos los demás programas.
- Ofrecer un feedback de la máxima calidad a los estudiantes sobre sus trabajos.
- Tener deseo de aprender de los estudiantes y de otras fuentes, cómo funciona la enseñanza y que podría hacerse de mejora.

1.4 Competencias profesionales del docente universitario

El concepto de competencia es un constructo molar que se refiere al conjunto de conocimientos y habilidades que los sujetos necesitamos para desarrollar algún tipo de actividad. Obviamente cada actividad suele exigir la presencia de un número variado de

competencias que pueden posteriormente ser desglosadas en unidades más específicas de competencia en las que se especifican las tareas concretas que están incluidas en la competencia global. Así, cada competencia está formada por diversas unidades de competencia. Por ejemplo, en la competencia evaluar, una de las unidades de competencia puede ser, el preparar los exámenes o corregir los exámenes (Zabalza , 2007).

El autor (Rial, 1997) revisa algunos estudios sobre el tema y presenta diversas definiciones del término. Una de ellas es interesante para abordar el análisis de la actuación docente. Competencia es, en este sentido sería la capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos. Al hablar de competencia se hace referencia a un tipo de trabajo de cierto nivel de complejidad que lo distingue de las actividades que se desarrollan como mera ejecución de las órdenes de otros.

Toda actividad exige la presencia de un número variado de competencias, para ser realizada con calidad. Hablar de las competencias que un docente debe desarrollar es un tema novedoso, sin embargo, caracterizarlas, nos ayuda a orientar la función del profesorado hacia la formación integral del alumnado y al logro de la calidad en la educación.

El investigador (Zabalza, 2007) propone diez dimensiones para una docencia de calidad, en las cuales están implicadas las competencias como:

1.- Diseño y planificación de la docencia con sentido de proyecto formativo. La condición curricular: el proceso de *planificación* como una de las *competencias* profesionales básicas del docente universitario. Se trata de un aspecto que actúa como expresión de la profesionalidad del profesorado y como respuesta a los derechos de los alumnos.

Esta condición está mejor asumida, por ejemplo, en los Proyectos de investigación. En este caso, cualquier convocatoria tiene unas normas estrictas sobre cómo ha de formularse el proyecto y bajo qué formato. Nadie suele discutir esas exigencias. Sin embargo, aceptar que la docencia debe plantearse también de manera bien planificada

promueve menos entusiasmo. De todas maneras hay que reconocer que en la actualidad todos los profesores cumplen, con mayor o menor disposición, a esta exigencia. Por ello se está en buenas condiciones para analizarla.

2.- Organización de las condiciones y del ambiente de trabajo: Los aspectos y las condiciones ambientales en las que se desarrolla la docencia constituyen una parte importante del contexto de condiciones. Poseen gran importancia en el desarrollo de una enseñanza y un aprendizaje de calidad. De hecho, el contexto físico y ambiental puede actuar como potenciador del impacto formativo de nuestra actuación docente o como factor que limita, empobrece o dificulta las actividades formativas.

3.- Selección de contenidos interesantes y forma de presentación: Éste es un aspecto crucial en lo que supone una docencia de calidad. Podría ser visto como uno más de los aspectos que conviene analizar en el propio programa de la asignatura. Pero es necesario independizarlo para otorgarle mayor relevancia y poder vincular la selección de los contenidos con su presentación a los alumnos.

Los rasgos de calidad de los componentes de la docencia suponen tomar en consideración aspectos como la incorporación de organizadores previos que faciliten la comprensión de los contenidos, en la medida en que se ofrece una visión de conjunto de la asignatura para pasar a abordar posteriormente los puntos claves de la disciplina diferenciando entre los conceptos y estructuras básicas y los complementarios; la vinculación de los contenidos de la materia con otros de la propia disciplina, de otras conexas o del trabajo profesional; la incorporación de contenidos opcionales; la combinación de elementos narrativos y conceptuales en los contenidos; la combinación entre teoría y práctica; la riqueza comunicativa (diversos códigos) con que son explicados; la introducción de dispositivos destinados a potenciar un feedback fluido y constante (preguntas, ejercicios de comprobación, diálogo, etc.); la incorporación de actividades de repaso y sistemas de reorganización de los contenidos.

4.-Materiales de apoyo a los estudiantes (guías, información complementaria). Uno de los puntos básicos de la calidad radica en la capacidad de los docentes para pasar de

explicador de los contenidos de la disciplina, a guía del proceso de aprender que sigue el alumno. Esta función orientadora se puede ejercer directamente en el desarrollo de las clases, o indirectamente a través de materiales de apoyo elaborados explícitamente con esa función de orientar y ofrecer sugerencias sobre la mejor manera de abordar los contenidos de la disciplina; mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

La importancia de este tipo de material de apoyo se incrementa cuando debemos trabajar en un contexto de clases masificadas. Este es un mal en muchas universidades en el mundo acostumbradas a trabajar con pocos alumnos en clase. Si comparamos estas cifras con las que son habituales en nuestras clases parece claro que el desfase es sustantivo y que se ha de funcionar en otros parámetros.

Esta situación ha puesto una mayor separación entre la enseñanza, como actividad a desarrollar por el docente frente a un amplio y heterogéneo grupo de estudiantes y el aprendizaje, tarea que queda atribuida al alumno y que éste llevará a cabo a solas y con frecuencia en periodos alejados de la explicación. Las posibles deficiencias en la comprensión de los asuntos tratados y de otras cuestiones metodológicas como los objetivos del trabajo o sus líneas principales, tienen difícil solución en los grupos grandes. En la medida en que no siempre es posible llevar a cabo un contacto personal complementario con los alumnos, las tutorías deberían jugar ese papel pero no es fácil que acudan a ellas de forma sistemática; si acudieran, tampoco se podría atender ya que es insuficiente el número de profesores para atender a los alumnos.

Las debilidades de las elecciones magistrales se hacen definitivas. Por eso los materiales de apoyo cumplen esa función mediadora: explicitan las orientaciones a favor de un proceso de aprendizaje adecuado a la naturaleza de los contenidos y a los problemas que vamos afrontando en la disciplina.

5.- metodología didáctica: Uno de los aspectos importantes en la metodología es el que se refiere a la implicación real de los estudiantes en las actividades desarrolladas, incluida la actividad de escuchar-copiar las explicaciones. De poco valen los métodos didácticos, por innovadores que sean, si no producen una implicación efectiva (*active engagement*) de los estudiantes. Se ha destacado también, como una de esas líneas

matrices que marcarían la calidad de los métodos, su *graduación* dentro del método utilizado, o en la combinación de métodos si es que se usa esta estrategia. Una graduación que permita ir progresando en la complejidad e intensidad de los retos que se proponen.

6.- Incorporación de nuevas tecnologías y recursos diversos: En un mundo tecnológico como el actual, el empleo de las nuevas tecnologías constituye un plus de valor en la docencia universitaria. La importancia de esta dimensión variará de unas carreras a otras y de unas disciplinas a otras; su sentido y por tanto el valor que se le pueda otorgar en casos concretos, se verá afectado también por las circunstancias de edad, experiencia, actitudes, entre otros, del profesorado encargado de cada materia.

De todas maneras, la incorporación de las nuevas tecnologías a la enseñanza universitaria no se puede plantear sin condiciones. Se ha repetido reiteradas veces y desde diferentes perspectivas que dicha incorporación debe estar supeditada a la orientación formativa de la institución universitaria. Condiciones necesarias son, entre otras, que se trate de un *equipamiento relativamente actualizado* y pertinente para el tipo de tareas formativas que se pretende trabajar con él y que *esté integrado en el currículum* formativo de los estudiantes de manera que puedan sacarles el máximo partido ofreciéndole mejores oportunidades de formación.

7.- Atención personal a los estudiantes y sistemas de apoyo: El enfoque de una docencia centrada en el aprendizaje nos lleva a resaltar la importancia del trabajo de los docentes universitarios, como guías del aprendizaje y como otros significativos en su relación con los estudiantes. Esta dimensión de la docencia se cruza con otros rasgos de calidad ya analizados como la presentación de los contenidos, las metodologías, la elaboración de las guías. Algunos modelos de enseñanza universitaria insisten especialmente en la importancia de rescatar la cualidad de la docencia, la relación humana que se ha ido perdiendo progresivamente. Los estudiantes son bastante críticos con la Universidad en este punto. Valoran más su paso por la secundaria (tuvo un impacto personal más fuerte en ellos, les mejoró más como

personas) que su estancia en las aulas universitarias de la que dicen que ha sido una época poco significativa en su vida (Zabalza, 2007).

Dejando al margen la natural tendencia de los jóvenes a ser críticos y la posible injusticia de la generalización, los docentes universitarios no puedan obviar la pregunta básica ¿los docentes son gestores de información disciplinar o siguen asumiendo responsabilidades de formadores en el sentido más pleno y humanista del término?, ¿en qué se concreta, si es que tiene sentido hoy, el papel de formadores? La importancia básica de este rasgo en una docencia de calidad, es que afecta a la forma en que percibe y construye nuestro papel como docentes y el sentido del trabajo en la Universidad.

Algunos profesores tienen claro que han sido contratados como educadores sino como expertos en un determinado ámbito científico y que eso es lo que se espera que ellos hagan. Ésta es una visión muy empobrecida de la función que desempeña, o que podría desempeñar, un docente universitario. Los alumnos aprenden con los profesores mucho más que los contenidos de la materia. Aprenden interés por ese ámbito científico, la manera en que se concibe la profesión, el estilo riguroso del trabajo, la tensión por estar al día, la sensibilidad por los demás, incluida, la sensibilidad por los propios alumnos y sus necesidades.

8.- Estrategias de coordinación con los colegas: Los docentes universitarios tienden a actuar de una forma autónoma e individualista, convirtiendo las materias y las clases en algo propio, que les pertenece y que desea salvaguardar de la curiosidad y de la intervención de los demás. Por eso, la calidad de la docencia no puede dejar de plantearse el reto de la colegialidad como una condición básica para la consecución de mejores resultados formativos.

Continuando con Zabalza (2007) menciona que en la *calidad de la docencia* universitaria no suele haber problemas excesivos. Mientras que se van analizando los distintos puntos son: la preparación de los programas, diversificación de contenidos y estrategias metodológicas, las nuevas tecnologías, los materiales de apoyo y la tutoría.

Son todas ellas cuestiones que se aceptan fácilmente y en las que como docente está dispuesto a hacer esfuerzos por mejorar. Es decir, todo lo que uno puede hacer a solas y en relación a su propia clase es aceptable. El problema serio surge cuando se empieza a hablar de *colegialidad* y de *coordinación* y de *trabajo en equipo*. Eso es pura utopía, es imposible dadas las condiciones actuales, dado que en ciertas ocasiones no permite el trabajo colegiado. Pocos creen que la Universidad puede cambiar, al menos a corto plazo, en este aspecto de la coordinación del trabajo en equipo.

Con toda seguridad, ése sería el cambio más sustantivo y con mayor capacidad de impacto en la docencia. Ciertamente es algo que no se puede construir sin renunciaciones personales: si cada uno convierte todos los componentes y matices de su programa en *elementos innegociables* de su intervención no será posible la aproximación e integración de propuesta. Pocos profesores están dispuestos a hacer coincidir sus programas o, siquiera a aproximarlos, para dar mayor coherencia al proyecto formativo que se pretende desarrollar. Hasta profesores de la misma asignatura preferirían repartirse aleatoriamente el grupo de alumnos antes que transaccionar un programa conjunto.

9.- Sistemas de evaluación utilizados: La evaluación, en su doble dimensión de apreciación del aprendizaje del alumno y de certificación de las habilidades alcanzadas, constituye otro eslabón esencial de la acción docente universitaria. La forma en que los profesores universitarios viven esta parte de su trabajo varía mucho de unos a otros y suele ser un excelente indicador de cómo perciben su papel de docentes. De hecho, se ha analizado como una de las competencias fundamentales de la profesionalidad docente y no cabe duda, de que constituye uno de los puntos débiles de la docencia universitaria.

Una cuestión muy importante a considerar es si la evaluación es *coherente* con el estilo de trabajo desarrollado como son: los objetivos de la materia, la importancia atribuida a los contenidos, la metodología empleada, el sentido general dado al curso, incluyendo

en este punto la *higienización* es decir la limpieza de las situaciones de evaluación, evitando las amenazas y la tensión innecesaria y ofreciendo el apoyo posible según el tipo de prueba que se trate. Convendría también que nos preguntarse si se hace distinción en nuestra clase entre lo que es una *evaluación de seguimiento* del aprendizaje de nuestros alumnos y la *evaluación de control* que servirá de base a la calificación como proceso de acreditación del rendimiento.

10.- Mecanismos de revisión del proceso: El proceso de enseñanza no se concluye en el propio acto didáctico sino que se alarga hasta incluir las acciones que se lleven a cabo para evaluarlo y para establecer las previsiones sobre los siguientes pasos (la siguiente fase de la materia, el siguiente curso, etc.).

Una de las deficiencias de muchas prácticas docentes en la Universidad es que se establecen como estructuras lineales y estancas: *planificación-ejecución-resultados*. De esta manera, la práctica mejora el hábito, sin embargo uno se acostumbra a hacer las cosas que repite), pero no produce mejoras. La secuencia de una práctica enriquecedora es distinta: *planificación-ejecución-resultados-revisión y propuesta de reajustes*.

De esta manera, la siguiente fase o episodio no se produce como si fuera independiente o una mera repetición del anterior, sino que se planifica tomando en consideración los datos y propuestas surgidas de la revisión de la fase previa. Por eso suele decirse que la práctica de calidad no es lineal, sino que va en espiral: en cada nueva planificación se genera un nuevo proceso, pero siempre partiendo de la revisión de la fase anterior.

En la enseñanza universitaria esta carencia de reajustes sistemáticos, es muy evidente que en los niveles institucionales de facultades y departamentos y en el individual de cada profesor, no resulta habitual la revisión al final de cada periodo de actividad que permita introducir los reajustes precisos en la fase siguiente. Por eso el docente va

manteniendo el mismo tipo de práctica y, a veces, cometiendo los mismos errores una y otra vez.

Continuando con el modelo de (Zabalza, 2007), nos presenta las competencias en las cuales se basa para la medir la calidad en los docentes universitarios, a través de un modelo consta de 10 competencias que están descritas anteriormente.



Figura 1. Modelo de competencias docentes (Zabalza, 2007).

En cuanto a la competencia de *planificación* el autor menciona que para considerar una planeación de calidad el docente tiene que tener una estructura completa del programa, es decir, la contextualización, los objetivos, los contenidos del temario, la metodología a seguir, los sistemas de evaluación y la bibliografía que será utilizada. El programa de la materia debe de ser coherente con el perfil de egreso de la universidad, y debe de llevar una horizontalidad y verticalidad en relación a otras materias. Debe de haber una relación equilibrada entre teoría y práctica dentro del propio programa. Este tiene que tener una riqueza informativa, ya que no todo se reduce a solo enumerar puntos, sino a explicarlos. Es deseable la inclusión de referencias y apoyo y fuentes

para el aprendizaje tanto para poder recuperar lagunas como para poder ampliar conocimientos.

En relación a los *espacios*, es importante que exista un equilibrio entre elementos móviles, semi móviles y fijos. Debe de existir buena cantidad de los recursos didácticos disponibles en el aula o espacio docente. De igual manera es primordial la *selección de contenidos* donde el docente tiene que diferenciar correctamente los conceptos y temas, básicos y los complementarios, además de incorporar nuevos contenidos opcionales para la comprensión del tema, de igual manera tienen que aplicar, instrumentos, cuestionarios, ejercicios prácticos, diálogos destinados a desarrollar un refuerzo permanentemente del tema, así como la incorporación de actividades de repaso y revisión de los contenidos de la clase.

El docente debe de tener competencias en la elaboración de *material para el aprendizaje* de los estudiantes, los cuales deben de tener una estructura completa y fácil de seguir, donde se explique el modo de trabajo, debe incluir sugerencias para la realización de actividades practicas, así como mostrar las dificultades que suelen ser habituales en esa materia y sus soluciones, estos materiales deben incluir una autoevaluación, las indicaciones claras respecto a la evaluación, las fuentes de información, además de una propuesta o estrategia para la recuperación de información de los propios alumnos.

Respecto a la *metodología* del docente tenemos que tomar en cuenta al momento de evaluarla, el estilo del profesor, para aproximar a los estudiantes a los contenidos de la materia. El modo de interacción, ya sea de manera individual ó grupal, la combinación entre exigencias y el apoyo que les da el profesor para lograrlas, la accesibilidad y cordialidad, frente a la frialdad y formalización, en el trato a los alumnos, y por último el nivel de participación otorgado a los alumnos al momento de definirla metodología a seguir en la profesión, el seguimiento gradual de la metodología planteada al inicio del curso, y la incorporación de retos como modo de formación.

Es importante evaluar la utilización de *nuevas tecnologías*, además la variedad de tecnología empleada para la enseñanza, la incorporación de procesos o sistemas de simulación, la aportación a la horizontalidad del curso utilizando las nuevas tecnologías. Así como la medida en que no se discrimine a los estudiantes por no utilizar estos medios.

Es fundamental el de *apoyo a los estudiantes* donde se tiene que evaluar la sensibilidad hacia los estudiantes e interpretar sus demandas, la capacidad para transmitir el interés y crear retos en el ámbito de las disciplinas, así como la forma en que se respeta a los alumnos con diferencias de aprendizaje, el nivel de accesibilidad y seguimiento que se le da a los estudiantes, además de las tutorías que se imparten extra clase. Otro aspecto de suma importancia es la *coordinación con otros colegas* donde se debe evaluar el nivel de conocimiento del programa formativo de la carrera, la participación en actividades de planificación, mejora, elaboración de materiales. Además de la participación en reuniones de seguimiento del proceso didáctico global, el trabajo coordinado entre profesores y la participación entre colegas en tutorías y revisión conjunta de los materiales de clase.

La competencia de *evaluación* es fundamental, donde es preciso evaluar si el docente aplica evaluaciones de seguimiento y control y su diferenciación, la coherencia de la evaluación con lo que se ha enseñado, la innovación, las sugerencias a los estudiantes después del examen, los modos, y la medida en que puede acreditar la materia fuera de clases. Además otra competencia ligada a la anterior es la de *revisión del proceso* donde se evalúa la elaboración de diagramas que muestran los resultados finales de la materia, la constancia de prácticas y procesos durante la clase, así como la obtención de retroalimentación del proceso de formación con datos sobre egresados.

Por otra parte la ANUIES en 2000, en su publicación *evaluación del desempeño del personal académico* nos presenta una propuesta para la evaluación de personal académico. Describe un modelo institucional de evaluación del desempeño académico donde se articulan las funciones de docencia, de investigación y de producción

académica global, para las instituciones de educación superior es importante visualizar y diferenciar las trayectorias de sus profesores en el marco de un plan de desarrollo institucional y contemplar por lo menos tres modalidades fundamentales, con sus respectivas fuentes de información tales como:

- a) Las que permitan evaluar la actividad docente, la cual puede efectuarse no sólo a través del trabajo frente a grupo, sino también mediante tutorías a los alumnos. Este tipo de evaluación incluye la opinión de los alumnos, en tanto principales beneficiarios del ejercicio de la función y la opinión del coordinador de carrera.
- b) Las que se proponen evaluar la actividad de la investigación, cuyas fuentes de información son los criterios e indicadores que se relacionan con la calidad, la cantidad y la utilidad social y académica de la investigación. Estos referentes implican, necesariamente la incorporación de los resultados de esta actividad, así como de las aportaciones metodológicas a la docencia y los mecanismos de socialización de los resultados del trabajo científico.
- c) Las evaluaciones complementarias de las actividades relacionadas con la prestación de servicios a la comunidad, los cuales pueden tener por ámbitos a la propia institución, a las comunidades de profesionales de las diferentes disciplinas o a la sociedad entendida como el área inmediata de influencia de la institución, la localidad, la región o el país (Tejedor y Montero, 1990).

Mientras que García (1998) plantea varias categorías para la evaluación del desempeño docente descritas a continuación:

Competencia docente donde es preciso evaluar el dominio de los contenidos de la materia que enseña, la buena preparación previa de las clases o sesiones, el orden en la exposición de los temas, el seguimiento de la secuencia lógica en el orden del temario, la vinculación de los nuevos conocimientos con lo visto anteriormente, la elaboración de síntesis y resúmenes de lo revisado y de lo que se va a explicar, la verificación del nivel de comprensión alcanzado por los alumnos al término de las

sesiones, si tiene claridad expositiva y por último el uso de medios variados al apoyo al aprendizaje.

Asiduidad y puntualidad y Mecanismos administrativos son otras dos áreas de evaluación para cuestiones administrativas.

Atención y dedicación hacia el alumno donde se evalúa si el docente cumple con el horario de clase y de tutorías establecido, la motivación a los alumnos para asistir a tutorías y aclarar dudas, el respeto y juicio a las opiniones de los demás, la dedicación del tiempo que necesario fuera de clases, así como la atención individual a los alumnos que lo solicitan y por último el trato respetuoso a todos los estudiantes.

La planificación o programación del profesor también es objeto de evaluación y es necesario tener información sobre la entrega oportuna del programa de la materia, del cronograma, de los criterios de evaluación y del significado de la calificación. De igual manera es importante *el grado de aceptación del alumno, fomentando o aceptado por el profesor en clase*, así como la participación de los alumnos en la elaboración y exposición de temas, la motivación de los alumnos para preguntar y participar en clase, el impulso al trabajo en grupo el fomento de dialogo, reflexión y debate sobre los temas tratados son los objetos de evaluación.

Por último describe *la idoneidad y objetividad de la evaluación* donde se evalúa el conocimiento de los criterios de evaluación por parte de los alumnos, la equidad en las evaluaciones, el uso de diferentes instrumentos de evaluación según los objetivos a evaluar, la oportunidad en la entrega de resultados de las evaluaciones y la retroalimentación a los alumnos sobre los problemas detectados en la evaluación García (1998).

A través del análisis factorial (Tejedor, Castro y García 1988), encuentran varios factores que denotan una relación clara con la competencia docente y refieren cinco factores para la evaluación del desempeño docente como son: dominio de la

asignatura, idoneidad de la evaluación, motivación y participación, asiduidad y organización y por último el de utilización de recursos de enseñanza-aprendizaje. Cada uno de estos factores cuenta con preguntas las cuales puede responder el alumno respecto al desempeño del profesorado, en cada uno de los factores (ver en la tabla 2).

Factores para la evaluación del desempeño docente

<p>Factor I. Dominio de la Asignatura</p> <ul style="list-style-type: none"> -Explica con claridad -Sus clases están bien preparadas -Parece dominar la asignatura -Parece estar seguro de sí mismo -Responde con exactitud a las preguntas -Deja claras las cosas importantes -Tiene un estilo interesante -Se preocupa porque se comprendan las cosas -Es un buen profesor -Se preocupa porque sus clases sean buenas -Me sentí satisfecho asistiendo a clase -Su programa cubre los aspectos importantes 	<p>Factor III. Idoneidad de la Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> -Calificaciones ajustadas a conocimientos -El examen está pensado para verificar la comprensión del programa -Sus exámenes se ajustan a lo enseñado -El alumno puede comentar el examen
<p>Factor II. Motivación y Participación</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fomenta la crítica de sus ideas -Dialoga con sus alumnos sobre la clase -Promueve la discusión en clase -Consigue que sus alumnos participen -Tiene en cuenta la opinión de sus alumnos -Se interesa por sus alumnos -Consigue que sus alumnos estén motivados 	<p>Factor IV. Asiduidad y Organización</p> <ul style="list-style-type: none"> -Asiste a clase normalmente -Cumple adecuadamente sus horarios -Está accesible fuera de las horas de clase -Desarrollo todo el programa Da a conocer el programa de la asignatura
<p>Factor V. Utilización de Recursos de Enseñanza Aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> -Son suficientes los recursos tecnológicos utilizados por el profesor en clase -Se realizan suficientes prácticas de campo -Adecuadas actividades complementarias -Utiliza material didáctico -Se realizan suficientes prácticas de laboratorio 	

Tabla 2. Factores para la evaluación del desempeño docente (Tejedor, Castro y García 1988)

Continuando con el tema nos mencionan que entre las variables asociadas a la calidad de la docencia se tienen, en primer lugar, las relacionadas con su práctica. La opinión de los alumnos, a pesar de las críticas y problemas de carácter logístico que implica el proceso de su recuperación al término de cada periodo lectivo, constituye a juicio de diversos autores (Tejedor y Montero, 1990; Aguilar Sahagún, 1991; Llarena, 1991; Pérez Juste y García Ramos, 1995) el mecanismo más adecuado para evaluar la práctica docente.

A continuación se presentan las variables e indicadores que propone García en 1998 que a juicio de su grupo de trabajo conformado por los autores anteriormente mencionados, se consideran apropiadas para evaluar esta actividad y que están presentadas con el propósito de dar una propuesta para ser utilizada en las evaluaciones del desempeño docente, esta propuesta considera al igual que la de los autores Tejedor, Castro y García en 1988, una serie de variables en las cuales se centra la acción del profesorado, incluyendo cada una sus indicadores para ser evaluados (ver en la tabla 3).

Variables relacionadas con la calidad de la práctica docente

<p>Competencia Docente Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los contenidos de la materia que enseña • Buena preparación previa de las clases o sesiones • Orden en la exposición de los temas • Seguimiento de una secuencia lógica en el orden del temario • Vinculación de los nuevos conocimientos con lo visto anteriormente • Elaboración de síntesis o resúmenes de lo revisado y de lo que se va explicar • Verificación del nivel de comprensión alcanzado por los alumnos al término de las sesiones • Claridad expositiva • Uso de medios variados de apoyo al aprendizaje 	<p>Atención y dedicación al alumno Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del horario de clase y de tutorías establecido • Motivación para asistir a tutorías y resolver dudas • Respeto a los juicios y opiniones de los demás • Dedicación del tiempo que sea necesario fuera de clase • Atención individual a los alumnos que la solicitan • Trato respetuoso a los estudiantes 	<p>Grado de Participación del alumno en clase, fomentado o aceptado por el profesor Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación de los alumnos en la elaboración y exposición de los temas • Motivación a los alumnos para preguntar y participar en clase • Impulso al trabajo en grupo • Fomento del diálogo, reflexión y debate sobre los temas tratados 	<p>Calidad de la evaluación realizada por el profesor Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de los criterios de evaluación por parte de los alumnos • Equidad en las evaluaciones • Uso de diferentes instrumentos de evaluación según los objetivos a evaluar • Oportunidad en la entrega de resultados de las evaluaciones • Retroalimentación a los alumnos sobre los problemas detectados en la evaluación
<p>Planificación - Programación del profesor Indicadores;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrega oportuna del programa de la materia, del cronograma, de los criterios de evaluación, y del significado de la calificación • Distribución del tiempo y de las actividades para cumplir todos los objetivos del curso o unidad de enseñanza aprendizaje 	<p>Logro de objetivos y metas de las unidades de enseñanza aprendizaje Indicadores;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de los estudiantes respecto al logro de los objetivos • Percepción sobre la importancia de lo aprendido en la unidad de enseñanza aprendizaje 	<p>Asiduidad y puntualidad Indicadores;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de asistencia del profesor • Porcentaje de sesiones iniciadas puntualmente • Porcentaje de sesiones terminadas puntualmente 	

Tabla 3.variables relacionadas con la calidad de la práctica docente (García 1998).

Las competencias pueden ser evaluadas en forma adecuada, mediante encuestas a los alumnos. Para evaluar el logro de objetivos y metas de las unidades de enseñanza aprendizaje, se requiere más que la opinión de los alumnos. Es necesario recurrir a mecanismos diversos que permitan constatar que el proceso educativo está cumpliendo con todas las expectativas de la propia institución, expresadas en los perfiles profesionales que la misma ofrece a la sociedad.

Con frecuencia se tiende a indagar la opinión de los alumnos sobre la asiduidad y puntualidad de los profesores; sin embargo, es conveniente señalar que, en primer lugar, la supervisión de estos aspectos es por definición una función de carácter administrativo, que compete a las autoridades de la dependencia de adscripción de los profesores y en segundo, suele suceder que los alumnos respondan a estas interrogantes de acuerdo con su percepción global del profesor (efecto halo). Si un profesor es considerado bueno, en términos generales, los alumnos por lo común contestan que asiste y llega puntualmente siempre, aunque ello no sea verídico; si el profesor es percibido como un docente mediocre o malo, se responde indicando que falta o llega tarde, aunque estos rasgos sean falsos.

Capítulo II

2.1 Universidad de Sonora

Durante el gobierno del general Román Yocupicio, en 1938, se promulgó la ley No. 92 de enseñanza universitaria del estado, bajo la cual funcionaría la Universidad de Sonora.

La construcción de la institución se vio atrasada debido a la propiedad de los terrenos, el comité administrativo en ese momento dirigido por el Dr. Domingo Olivares había comprado tierras y casas donde hoy se encuentra la universidad. En 1940 se expropiaron los terrenos restantes y se da inicio al plan de construcción. El arquitecto Mauro Sánchez inicia el proyecto, que después queda en manos de Leopoldo Palafox; desde la ciudad de México, se agrega la necesidad de crear una plaza frente a la rectoría y después el museo y biblioteca frente a ésta.

El 12 de octubre de 1941, el general Anselmo Macías Valenzuela, gobernador constitucional del estado de Sonora, puso la primera piedra de la Universidad de Sonora Y finalmente El 15 de octubre de 1942 se inauguró oficialmente.

Según el plan de desarrollo institucional 2009-2013 de la Universidad de Sonora, tiene una matrícula registrada de 32,121 alumnos en el periodo (2008-2009) lo que significa que la institución atiende al 28.2% de los alumnos de educación superior en Sonora. Las actividades se concentran en la unidad regional centro, en Hermosillo con el 79% de los estudiantes y el resto de las actividades se llevan a cabo en la unidad regional sur, con sede en Navojoa, y la unidad regional norte, en Caborca, Santa Ana y Nogales.

Tiene una oferta educativa de 42 opciones de licenciatura, 33 opciones de posgrado, cuatro academias de arte y nueve cursos de idiomas, estos programas son impartidos por 2,079 docentes, de los cuales 1,154 son de carrera y 925 profesores de asignatura, de los primeros, 1,035 son profesores e investigadores de tiempo completo, 11 de medio tiempo, 105 técnicos académicos de tiempo completo y tres de medio tiempo. De los profesores e investigadores de carrera con carácter indeterminado, los profesores con licenciatura representan el 18.7%; con grado de maestría, el 49.5%, y los que poseen el grado de doctor, 31.8%.

En octubre de 1991 se anunció una reforma a la normatividad de Universidad de Sonora; denominada Ley orgánica número 4. La cual señala en el artículo 4: "La Universidad de Sonora es una institución autónoma de servicio público, con personalidad jurídica y capacidad para autogobernarse, elaborar sus propios estatutos, reglamentos y demás aspectos normativos, así como para adquirir y administrar sus bienes y recursos. Es una institución de educación superior y ejercerá la libertad de enseñanza, investigación y difusión de la cultura; aplicará sus recursos con sujeción a la normatividad relativa y, en general, cumplirá con las atribuciones que esta ley, el estatuto general y demás reglamentos le confieran" (Ley orgánica numero 4, 1991).

De acuerdo con el artículo 18, fracción X de la Ley establece que, la junta universitaria tiene competencia para emitir el estatuto general de la institución. Uno de los primeros propósitos para cumplir esta competencia es definir el universo de discurso sobre el cual se reglamentará. Siendo que en la fracción X donde se prescribe como parte de este universo "la estructura y funcionamiento" de la universidad. Con esta determinación se precisa inicialmente la idea de desagregar el cúmulo de competencias otorgadas a los órganos e instancias en la Ley Orgánica. Además, de acuerdo con el artículo 63 del mismo ordenamiento, la junta universitaria debe establecer en el estatuto general un capítulo sobre la responsabilidad de funcionarios y trabajadores de la universidad.

Entre las disposiciones universitarias el estatuto es el de mayor jerarquía y las demás deben respetar sus límites normativos; esto significa la imposibilidad legal de emitir disposiciones en contrario y la exigencia de que los órganos, instancias y miembros de la comunidad universitaria guíen su comportamiento por sus preceptos. Por vía de competencia, sólo la junta universitaria tiene facultad para modificarlo, reformarlo o derogar algunas de sus disposiciones.

Las relaciones académicas entre la Universidad de Sonora y su personal académico las rige el estatuto de personal académico (EPA, 1985) cual reglamenta los términos y procedimientos académicos en materia de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, conforme a lo dispuesto en el Artículo 3o., fracción VIII de la constitución política de los estados unidos mexicanos y en la propia ley orgánica de la Universidad de Sonora.

Según el artículo 5 del EPA las actividades académicas de la Universidad de Sonora se agrupan en las funciones de:

Docencia: descrita como el conjunto de actividades orientadas a promover y conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje en las unidades académicas, de acuerdo a los planes y programas de estudio existentes en ellas. Entre las actividades de docencia se incluyen: la impartición de cursos, talleres y seminarios; la elaboración y revisiones de

planes y programas de estudio; la elaboración de tesis, notas y material de apoyo docente; las evaluaciones y asesorías a los alumnos, la dirección y evaluación de tesis y disertaciones.

Investigación: que se refiere el conjunto de actividades dirigidas a la creación o al avance de conocimientos humanísticos, científicos y tecnológicos.

Difusión: que es el conjunto de actividades de comunicación oral, escrita y audiovisual de las ideas y conocimientos humanísticos, científicos y tecnológicos generados en la Universidad de Sonora o fuera de ella. También incluye las actividades deportivas y las de creación, preservación y difusión del arte y, en particular de las manifestaciones artísticas del pueblo de Sonora y México (EPA, 1985).

En el estatuto de personal académico se describe el tipo contratación del personal académico la cual puede ser como: profesor, profesor-investigador, técnico-académico y ayudante. El profesor es quien realiza las actividades propias de la función de docencia y de difusión de la cultura, el profesor-investigador realiza las actividades de docencia e investigación, incluyendo las relacionadas con la difusión de la cultura.

Los profesores pueden ser de asignatura o de carrera (EPA, 1985; CCT, 2009-2011), mientras que los profesores-investigadores sólo son de carrera, los profesores de asignatura o de carrera pueden ser de tres categorías: asistente, asociado y titular. Los asistentes tienen un solo nivel, los asociados cuatro, A, B, C y D, siendo el último el mayor, mientras que el titular tiene tres niveles, A, B y C.

Los niveles dentro de cualquier categoría se determinan en función de requisitos de estudios, de experiencia académica y/o profesional y del puntaje obtenido a través de la realización de las actividades académicas contenidas en una tabla de puntaje. Los requisitos y puntajes van incrementando según la categoría y el nivel.

La jornada de los trabajadores académicos de tiempo completo es de ocho horas diarias de lunes a viernes. Solo cuando los trabajadores académicos tengan jornada continua será de siete horas y media y en este caso dispondrán de la última media hora

para tomar sus alimentos .La jornada de los trabajadores académicos de medio tiempo, será siempre de cuatro horas diarias de lunes a viernes. Para los trabajadores académicos por asignatura su jornada será por el número de horas asignadas en su carga académica.

En la cláusula 116 del CCT de las actividades del personal académico, dice que como lo establece el EPA, los profesores y profesores investigadores, deberán realizar para el desarrollo adecuado de sus funciones, las siguientes actividades: de preparar y conducir el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a los planes y programas de estudio aprobados, sin menoscabado del principio de libertad de cátedra. Dar a conocer a los alumnos el programa de la asignatura al principio del semestre. Efectuar las evaluaciones parciales y final sin considerar el sexo, raza, nacionalidad, ideología, religión, así como remitir la documentación correspondiente del rendimiento académico de los alumnos inscritos en cada licenciatura, en las fechas establecidas por la universidad. Proporcionar asesoría académica a los alumnos y evaluar el desarrollo del programa de la asignatura impartida.

También tiene otros derechos y obligaciones como lo dice la cláusula 117 del CCT. Donde el trabajador académico tendrá además, los derechos y obligaciones que establezca la ley orgánica, el estatuto de personal académico, el contrato colectivo de trabajo, el reglamento interior de trabajo y cualquier otro convenio que de forma bilateral pacten la universidad y el sindicato.

Los salarios están establecidos en el tabulador de puestos y salarios dentro del CCT, el salario integrado mensual está formado por los conceptos de salario tabular, sobrecarga, reconocimiento para el personal de asignatura, complementos, rezonificación, zona cara, prima para material didáctico, ayuda para gastos de transportación, complemento por antigüedad y despensa; estos conceptos no se aplican por igual a todos los docentes.

Para los profesores de asignatura u horas sueltas, el sueldo tabular mínimo es de \$259.60 y corresponde al Nivel A, el sueldo tabular mayor es de \$778.79 y corresponde al Nivel P. Para los profesores de tiempo completo, el monto mínimo es el de asistente

con \$9,257.65, mientras que el máximo es el titular C con \$20,517.27 (CCT, 2009-2011).

La actividad docente constituye la función sustantiva de mayor extensión dentro de las actividades que realiza la Universidad de Sonora. La práctica, ordenada por nuestra ley orgánica, de formar y capacitar profesionales, científicos y técnicos que satisfagan las necesidades del desarrollo económico, social y político del estado y del país, requiere para su eficaz realización de un ejercicio cuidadoso, comprometido y responsable de la docencia universitaria. Los profesores que cumplen cabalmente estos objetivos y que realizan esfuerzos adicionales para ofrecer una docencia innovadora y de alto nivel académico, enaltecen a nuestra Universidad y merecen, por tanto, el más amplio reconocimiento y estímulo.

La labor de enseñar constituye una de las actividades más nobles y elevadas que puedan realizarse en una comunidad. Del maestro se espera una actitud de permanente actualización en su campo de conocimiento, un compromiso inalterable con sus alumnos y la institución que lo cobija y una capacidad de transmitir actitudes positivas hacia aquellos que depositan en él la confianza de su formación profesional y de su futuro como persona y como sujeto activo de la vida social. Es por ello que, asociadas a su alto valor, la labor magisterial conlleva una gran responsabilidad social y un gran esfuerzo y compromiso individual. La Universidad de Sonora tiene en su profesorado a su más importante activo y la garantía del atesoramiento, preservación, transmisión y generación del conocimiento y los saberes que las más variadas áreas y disciplinas de la ciencia, la técnica, el arte y la cultura han generado a lo largo de los siglos y siguen generando en la actualidad.

Es por ello que, con el propósito de compensar, reconocer y estimular la calidad, la dedicación y la permanencia en el trabajo docente, la Universidad de Sonora, a través de su máximo órgano colegiado de carácter académico, aprueba el reglamento del programa de estímulos al desempeño del personal docente.

Respecto a esto en la cláusula 220 del CCT. Sobre el reglamento de estímulos dice que se formará una comisión mixta integrada por los miembros que nombre este sindicato y los que designen las autoridades universitarias, para la elaboración de un reglamento de estímulos para los trabajadores académicos, con el fin de reconocer los meritos de aquellos que hayan destacado en el cumplimiento de sus deberes, por categorías y niveles de personal de carrera y asignatura; estímulos consistentes en premios que la universidad entrega anualmente en las fechas de aniversario de su fundación. Existe una comisión de evaluación de meritos facultada para hacer encuestas en los distintos sectores universitarios y para realizar las investigaciones y evaluaciones que estime pertinentes, a fin de emitir un voto que tendrá carácter de simple opinión, en última instancia será la junta universitaria quien determina a que persona deben adjudicarse los premios, cuyo valor y naturaleza estarán establecidos por el dicho reglamento de estímulos.

2.2 Caracterización del programa de estímulos al desempeño docente

El programa de estímulos se establece como un concurso anual de méritos que favorece la práctica docente integral y el cumplimiento de la misión de la Universidad de Sonora. Por ello busca, estimular al personal de carrera de tiempo completo asociado, titular o técnicos académicos cuyo desempeño resulte de notable valor para la Universidad de Sonora, con miras a elevar la calidad de la docencia y consecuentemente de la preparación de profesionales competitivos, íntegros y con espíritu humanista. Reafirmar la trascendencia del papel de todo aquel académico que con su talento, dedicación y responsabilidad en sus tareas docentes eleve el prestigio académico de la Universidad de Sonora. Reconocer a los académicos que destinan de manera especial y preferente su tiempo y capacidad para el cumplimiento de la labor docente, contribuyendo con dedicación clara y profesionalismo sobresaliente a la superación intelectual y a la formación de valores humanísticos en los estudiantes universitarios. Por ultimo extender y arraigar en el seno de la institución una cultura de la evaluación, como una práctica sana y un elemento indispensable para la permanente superación y mejoramiento del trabajo académico (Reglamento programa de estímulos al desempeño docente, 2005).

En el diseño de los procedimientos y mecanismos de evaluación del programa de estímulos, el colegio académico ha procurado favorecer e inducir el fortalecimiento de los cuerpos académicos y de las academias como instancias básicas del quehacer académico de la Universidad, así como la consolidación del modelo divisional y departamental de nuestra actual estructura académica.

El programa trata de impulsar la calidad, la dedicación y la permanencia del personal académico de la institución. En particular, se pretende fomentar la obtención del máximo grado de formación de los académicos, su participación en cuerpos académicos, así como la integración de las funciones de docencia frente a grupo, de generación y aplicación del conocimiento, la actividad de tutoría y la participación en órganos colegiados. Con el fin de reconocer la importancia fundamental de las academias en el diseño y la evaluación de los procesos académicos y en particular en promover la efectividad y la actualización de la práctica docente, se les confiere a éstas la función de calificar uno de los requisitos de ingreso y realizar una evaluación del desempeño de los solicitantes. Además, al ponderar las actividades acreditables para evaluación, se procura alentar la labor de los presidentes de academia como especialmente importante para el funcionamiento de dicho órgano académico.

Además de la evaluación de las academias, se toman en cuenta las evaluaciones de los estudiantes y del Jefe de Departamento, con el propósito de contar con una amplia variedad de criterios para ponderar adecuadamente el desempeño académico. Para asegurar por una parte el conocimiento directo de las actividades que se evalúan y por otra la homogeneidad en la aplicación de criterios, así como la transparencia de todo el proceso, existen dos instancias de evaluación: La comisión institucional de evaluación y la comisión de seguimiento. Instancias que tiene como función aplicar y dar seguimiento a las normas y procedimientos que señala el reglamento, para el otorgamiento de estímulos al desempeño del personal docente en la Universidad de Sonora, así como la operación del programa que dio origen a los estímulos, con las bases señaladas por la secretaría de educación pública y la secretaría de hacienda y crédito público vigentes a partir del 11 de Octubre del 2002 y las políticas académicas

establecidas por la secretaría de educación pública (Reglamento programa de estímulos al desempeño docente, 2005)

Los objetivos generales del programa de estímulos según lo señala el artículo 2 son los siguientes: Reconocer y estimular la calidad, productividad, dedicación y permanencia en el trabajo, de los miembros del personal de carrera de tiempo completo que comprende las categorías de asociados, titulares y técnicos académicos en la Universidad de Sonora. Promover la obtención del posgrado por parte del personal académico, particularmente el grado de doctor. Fomentar el trabajo colegiado mediante la integración de cuerpos académicos y la consolidación de los mismos. Fortalecer las funciones de docencia frente a grupo, de generación y aplicación del conocimiento, la actividad de tutoría y la participación en órganos colegiados. Incorporar al personal docente de carrera de tiempo completo asociados, titulares o técnicos académicos en el desarrollo de las políticas y programas institucionales. Fortalecer la estructura académica de la Universidad de Sonora. Evaluar las actividades propias de la Universidad de Sonora en las que participa el docente.

Como lo dice el artículo 3 del reglamento del programa de estímulos al desempeño docente de la Universidad de Sonora, tienen acceso al programa los miembros del personal de carrera de tiempo completo asociados, titulares y los técnicos académicos de la Universidad de Sonora, a través de la convocatoria que para este fin se publica dentro de las dos primeras semanas del primer período escolar del año correspondiente. Y podrán solicitar los estímulos, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el capítulo III del reglamento, los cuales pueden ser personal de carrera de tiempo completo con categoría de profesor asociado o titular, así como los técnicos académicos. Ser del personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 hora-semana-mes durante el periodo a evaluar. En caso de que los docentes se encuentren disfrutando de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica, aprobados por la institución, siempre y cuando no gocen de una beca PROMEP, Ó bien ser personal docente de carrera de tiempo completo que haya disfrutado del año

sabático durante el periodo a evaluar de la convocatoria, siempre y cuando haya cumplido con los requisitos en el reglamento del periodo sabático de la Universidad de Sonora (Reglamento del programa de estímulos al desempeño docente de la Universidad de Sonora, 2005).

Es importante mencionar que los estímulos al desempeño docente son *beneficios económicos* independientes al sueldo autorizados para el personal de la Universidad de Sonora, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y en consecuencia no podrán estar, bajo ninguna circunstancia, sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles; así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental (Artículo 6). Estos estímulos se obtienen mediante concurso y los recursos serán asignados a partir del nivel más alto y de manera descendente en función al número de puntos alcanzados y hasta agotar la partida presupuestal correspondiente. Para poder participar en el concurso se deberá cumplir con los requisitos anteriormente mencionados y obtener por lo menos 301 puntos en la evaluación y en el factor de calidad 181 puntos como mínimo (Artículo 7).

Continuando con lo anterior, en los artículos 16 y 17 se dice el programa de estímulo al desempeño del personal docente, consiste en un beneficio económico que debe propiciar mayor calidad, productividad, dedicación y permanencia del personal de carrera de tiempo completo asociado, titular o técnicos académicos que son los que pueden entrar en el programa. Los montos de los son diferenciales y clasificados, son otorgados según el nivel logrado, a partir de la puntuación obtenida en la evaluación *guía general de evaluación* (Ver anexo 4.4.1 y 4.4.2). Un estímulo no podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 7 salarios mínimos. Así mismo como lo podemos ver en el artículo 18, el estímulo se otorgará en siete niveles, sobre el entendido de que para la asignación del nivel que corresponda se considerará indispensable que tanto la puntuación total como la puntuación en calidad, deberán cumplir con los puntajes mínimos establecidos para cada nivel, conforme a la siguiente tabla:

Puntajes requeridos en cada nivel

PUNTUACIÓN TOTAL	PUNTUACIÓN EN CALIDAD	NIVEL	SALARIOS MÍN. MENSUALES
301 - 400	181 - 240	I	1
401 - 500	241 - 300	II	2
501 - 600	301 - 360	III	3
601 - 700	361 - 420	IV	4
701 - 800	421 - 480	V	5
801 - 900	481 - 540	VI	6
901 - 1000	541 - 600	VII	7

Tabla 1. Fuente: Reglamento del plan de estímulos al desempeño docente de la Universidad de Sonora.

Mientras que en el artículo 23 se mencionan los requisitos y procedimientos para participar en el programa de estímulos son los siguientes: Ser personal docente de carrera de tiempo completo en categoría de técnico o profesor de carrera asociados y titulares de la Universidad de Sonora, en los términos establecidos en el estatuto de personal académico, con una antigüedad de al menos un año al servicio de la Institución en la plaza de tiempo completo. Cumplir con la jornada de trabajo de acuerdo a su categoría y nivel para el que fue contratado por la Universidad de Sonora. Para tal efecto, se anexa una constancia expedida por el jefe de departamento. También contar con el grado de maestría. Así como haber impartido al menos 4 horas-semana-mes de docencia frente a grupo durante el período que se evalúa, excepto personal docente que haya disfrutado de año sabático. Además de haber entregado los programas de trabajo individual y el informe de actividades desarrolladas durante los semestres comprendidos en el periodo a evaluar.

Como lo dicen los artículos 25 y 26, los estímulos al desempeño docente podrán suspenderse en forma temporal por licencia sin goce de sueldo no mayor de 6 meses durante el año fiscal en que esté disfrutando el estímulo. Al reincorporarse se asigna nuevamente el nivel obtenido en el periodo fiscal correspondiente. En caso de cubrir comisiones oficiales al momento de estar disfrutando del estímulo, Ó bien por ocupar puestos directivos o de confianza en la institución, al momento de estar disfrutando del estímulo. Pueden ser retirados los estímulos definitivamente en caso de incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente. De igual manera será en caso de no cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo (Reglamento del programa de estímulos al desempeño docente de la Universidad de Sonora, 2005).

Los criterios de evaluación a partir de los que se derivan los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones de la *guía general de evaluación*, toman en cuenta los siguientes factores por orden de importancia: La calidad y productividad del desempeño de la docencia (600 puntos/60%). La dedicación a la docencia (300 puntos/30%). Y la permanencia en las actividades de la docencia (100 puntos/10%) (Artículo 27). Para la evaluación existe una comisión institucional de evaluación, el cual se encarga de revisar y evaluar las solicitudes de ingreso al programa a que se refiere este reglamento. Esta comisión es designada por el colegio académico y está conformada por un miembro del personal académico de carrera indeterminado por cada una de las divisiones, con la categoría más alta y una antigüedad no menor de tres años en la Institución, propuesto por el director de división correspondiente. Todos los secretarios académicos y divisionales. Y un miembro del personal académico de la Institución propuesto por la secretaría general académica, quien funge como secretario técnico. Además existe una comisión de seguimiento la cual es la instancia encargada de vigilar el programa de estímulos al desempeño del personal docente de acuerdo con los criterios establecidos en el reglamento. Esta comisión de seguimiento está integrada por el rector, quien funge como presidente. El secretario general académico, quien funge como secretario ejecutivo y preside las

reuniones de la comisión en ausencia del rector, los vicerrectores y los directores de división.

Capítulo III

3.1 Metodología

3.2 Objetivos

- Analizar la evaluación al desempeño docente en los periodos de evaluación de los semestres (2008-1, 2008-2, 2009-1, 2009-2).en docentes de tiempo completo que pertenecen a programas de la división de ciencias sociales Universidad de Sonora.
- describir las áreas del desempeño docente donde se ha encontrado menor calificación.
- fundamentar las competencias necesarias para la impartición de clases a nivel universitario de calidad.
- Identificar el modo de evaluación del desempeño docente en la Universidad de Sonora.
- A partir del análisis de los datos de las evaluaciones y la revisión de modelos de evaluación del desempeño, elaborar una propuesta de modificación del instrumento que evalúa el desempeño docente.

3.3 Descripción del instrumento

El instrumento se conoce como *evaluación del desempeño docente*, cuenta con diez reactivos:

1. Correspondencia de las actividades de la clase con el contenido del programa de materia.
2. Dominio de los contenidos de la materia que imparte.
3. Secuencia lógica y claridad en el manejo de los temas tratados en el curso.
4. Capacidad de relacionar los conocimientos de la materia con los contenidos de otras materias del plan de estudios.

5. Diversidad de metodología de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas.
6. Habilidad para estimular la investigación en bibliotecas, internet y otras fuentes.
7. Objetividad y entrega oportuna de los resultados de las evaluaciones.
8. Asistencia y puntualidad para impartir la clase.
9. Permanencia para brindar asesoría extra clase.
10. Respeto en el trato de los alumnos.

Además de los apartados para poner el promedio de las calificaciones, y el apartado para poner comentarios (ver anexo 4.4.3). Las calificaciones que puede utilizar el alumno van entre los valores del 0 al 10. Esta evaluación se realiza al término de cada semestre y es de manera confidencial.

El modelo de evaluación del desempeño en el que está basado este instrumento de evaluación de la Universidad de Sonora cuenta con 4 variables: competencia docente atención y dedicación al alumno, idoneidad y objetividad de la evaluación y por ultimo la asiduidad y puntualidad. En ese orden están evaluadas con los reactivos mostrados en el modelo siguiente.

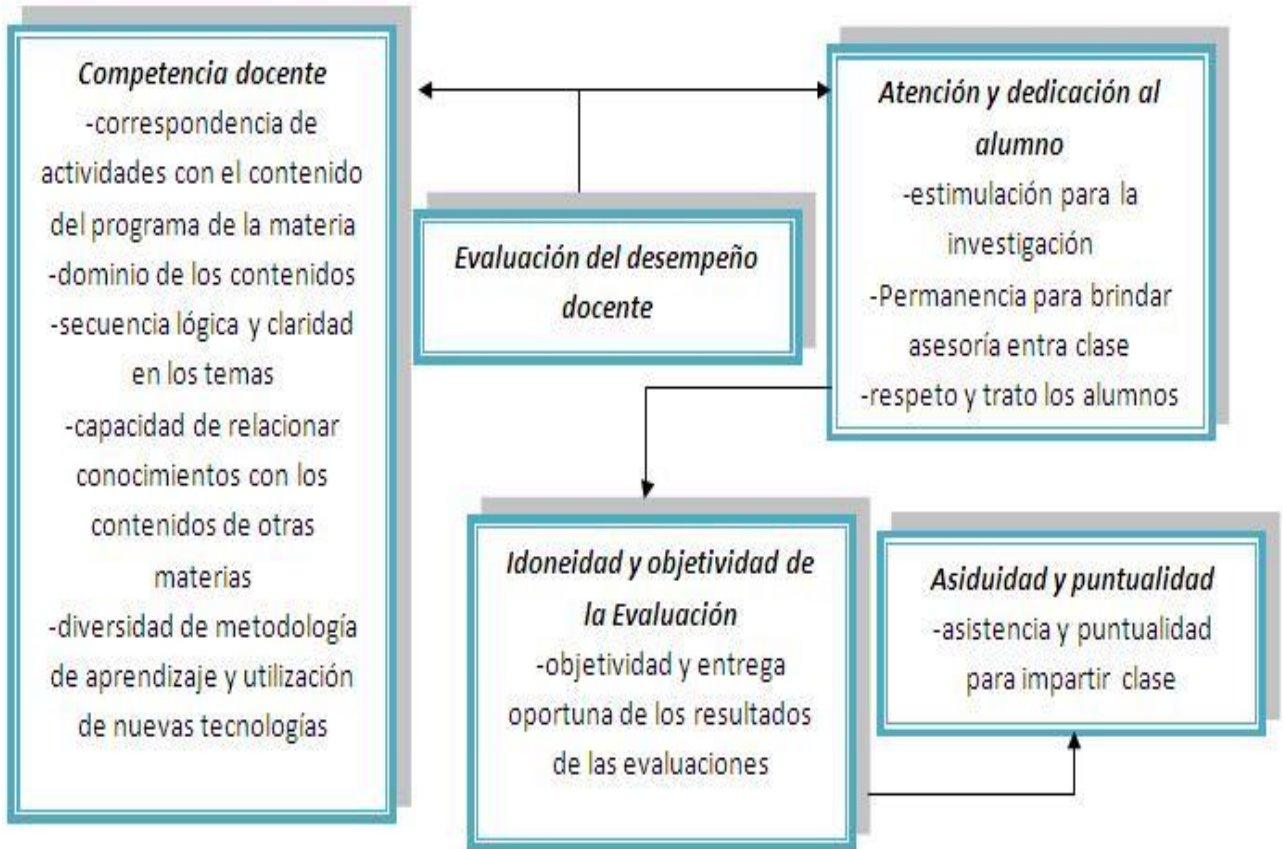


Figura 2. Modelo de evaluación del desempeño docente de la Universidad de Sonora (2010).

3.4 Muestra

Se utilizaron los resultados de las evaluaciones del desempeño docente de los periodos (2008-1, 2008-2, 2009-1, 2009-2), de docentes de tiempo completo de las licenciaturas de la división de ciencias sociales de la Universidad de Sonora, siendo 10 docentes de la licenciatura en historia, 36 en derecho, 64 en psicología y comunicación, 35 en sociología y administración, así como 17 docentes en la licenciatura en trabajo social.

3.5 Procedimiento

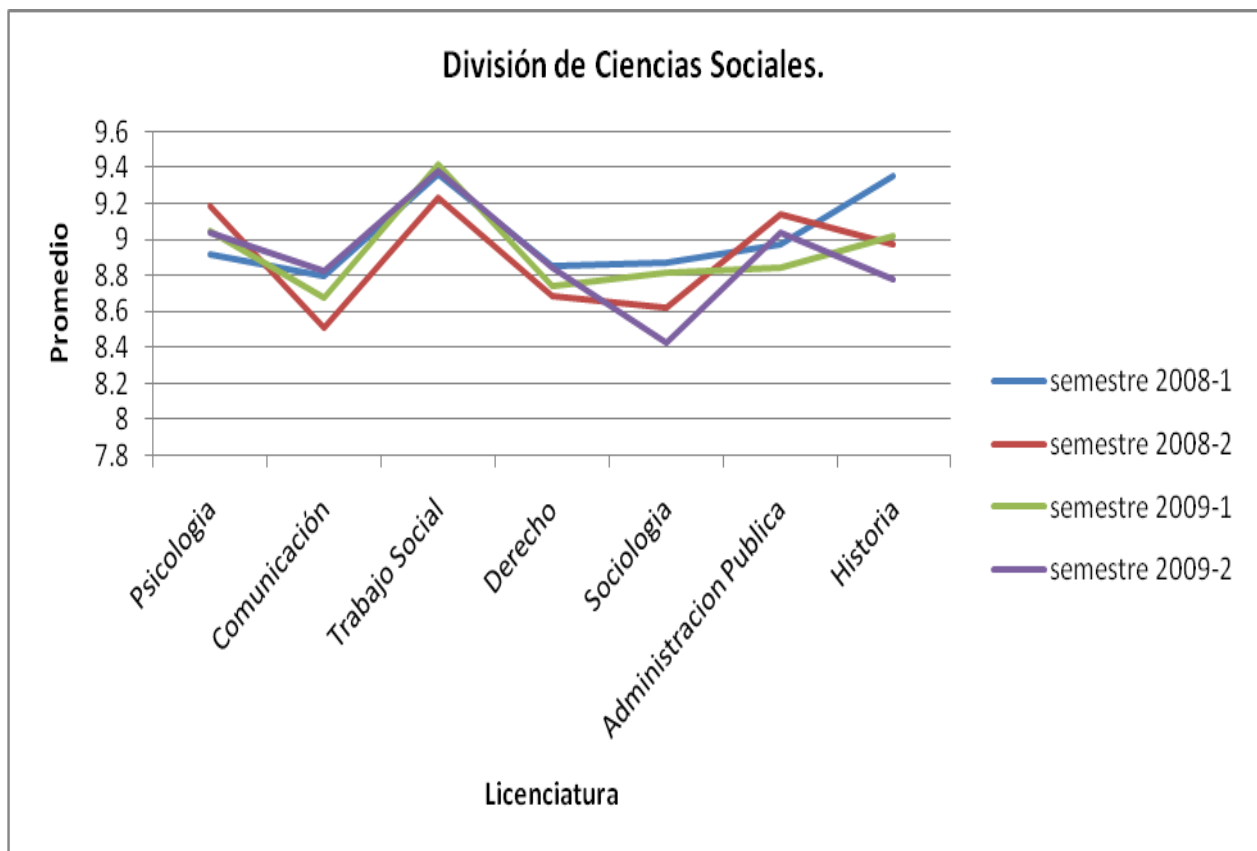
Para empezar este trabajo se recabo información sobre la evaluación del desempeño docente, que aplica la comisión de evaluación de la Universidad de Sonora, la cual es contestada por los alumnos vía electrónica en el portal de estudiantes, y nos arroja información sobre el desempeño del docente durante el semestre cursado. Se tomaron en cuenta los resultados de las evaluaciones de los semestres (2008-1, 2008-2, 2009-1, 2009-2). Y se realizó un análisis estadístico de los resultados para identificar cuáles son las dimensiones del desempeño donde los docentes están siendo evaluados con mayores y menores calificaciones. Posteriormente a partir de la revisión bibliográfica, se hace una propuesta de innovación de la evaluación del desempeño docente en la Universidad de Sonora.

3.6 Resultados

Podemos observar los promedios de las calificaciones otorgadas a los docentes de la división de ciencias sociales, en cada una de sus licenciaturas, a lo largo de cuatro periodos de clases. En los semestres (2008-1, 2008-2 y 2009-1) el promedio más alto se ubica en la licenciatura en *trabajo social*.

La licenciatura que está ubicada con menor promedio es la licenciatura en *ciencias de la comunicación*. En el semestre (2009-2) la licenciatura mejor ubicada es la de trabajo social, que aunque es la más alta en promedio tuvo un ligero decremento y la licenciatura en *sociología* es la que se ubica con el menor promedio.

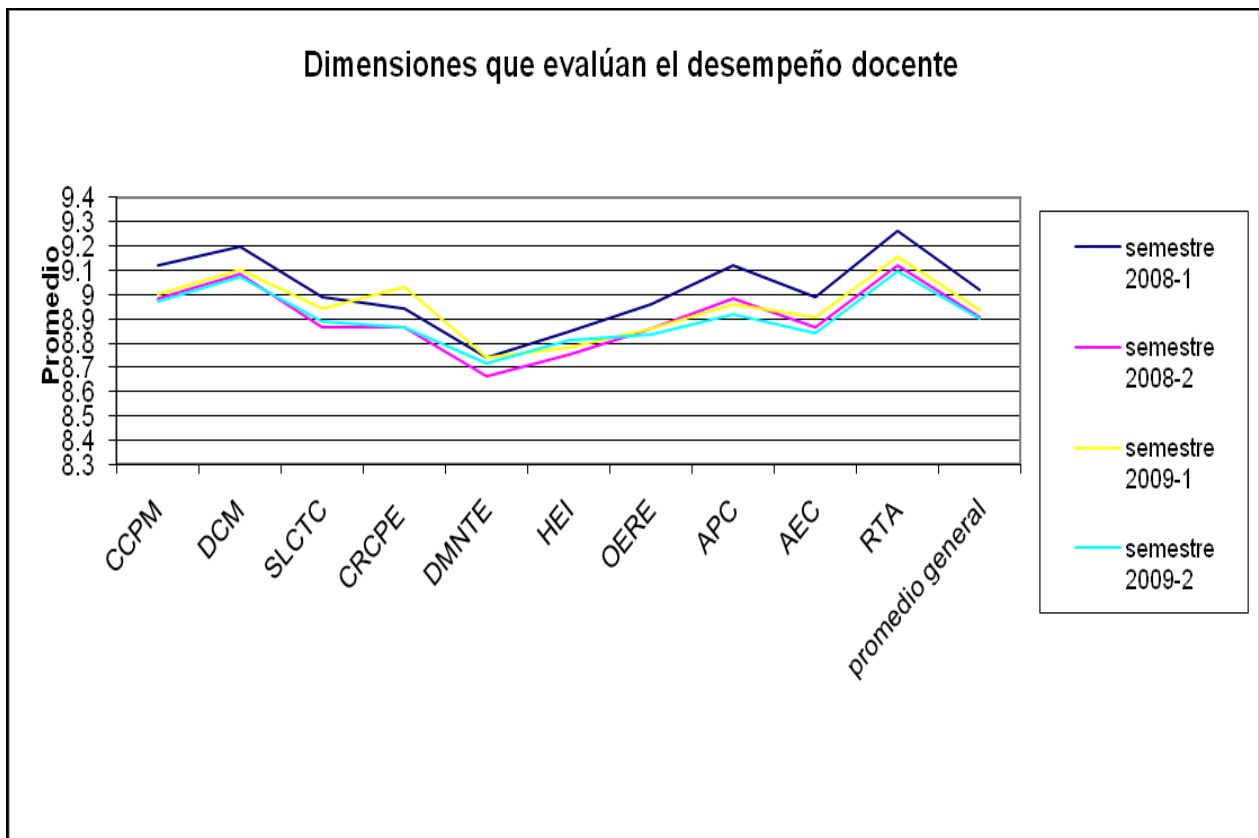
La licenciatura en *ciencias de la comunicación* ha sido la que se ha ubicado con los menores promedios pero ha sido la única en la cual se han presentado incrementos en las evaluaciones del desempeño docente.



Grafica 1. Calificaciones otorgadas por los alumnos, a los docentes de los programas de licenciatura.

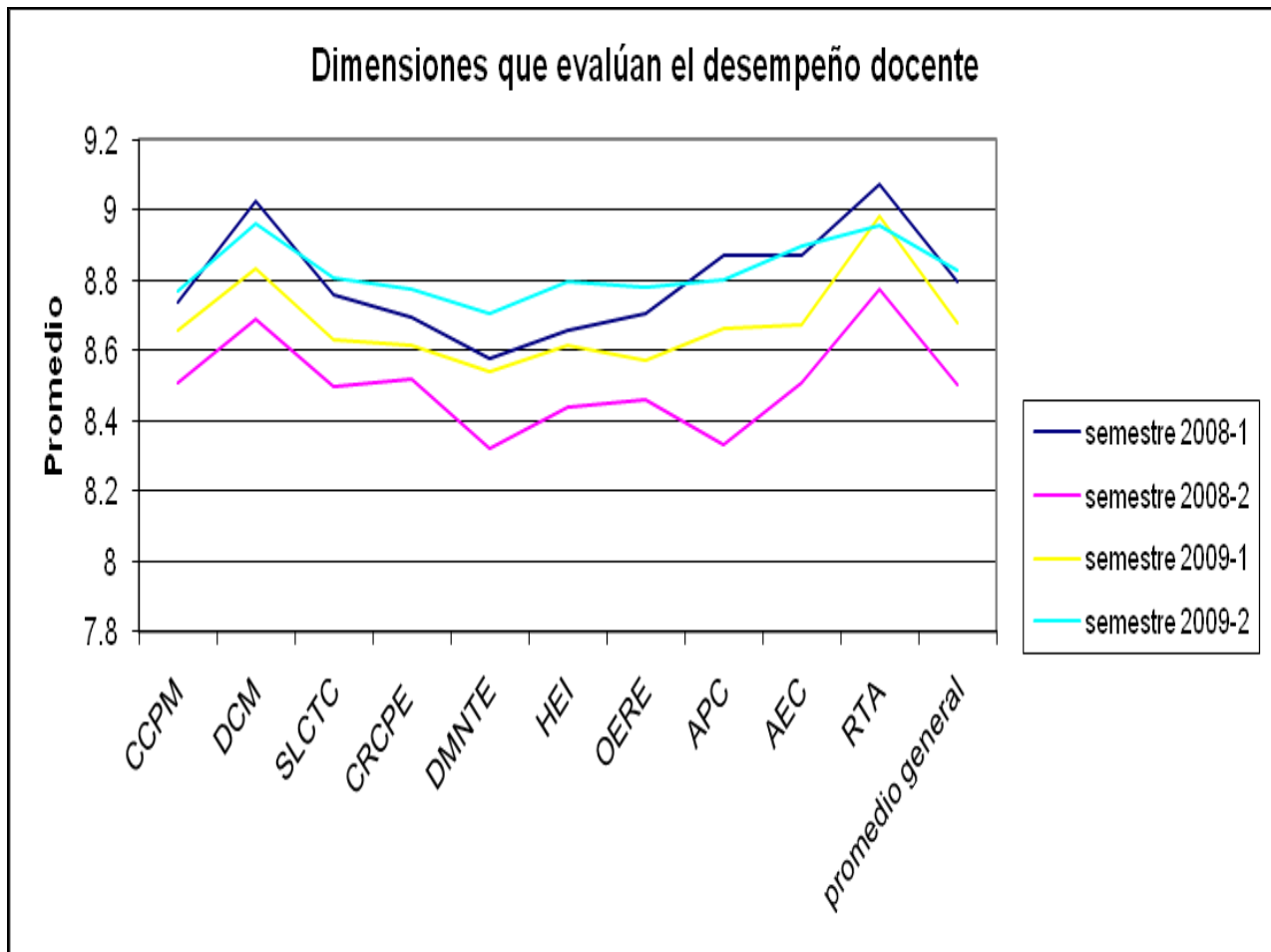
Mientras que en el semestre (2008-1) se han otorgado las calificaciones más altas en todas las dimensiones, con excepción en el semestre (2009-1), en la dimensión con relación a la *capacidad de relacionar los conocimientos de la materia con los contenidos de otras materias del plan de estudios*, con un promedio de 9.03, en todos los demás reactivos fue el semestre (2008-1) el mejor evaluado.

La dimensión donde se han obtenido promedios más bajos en todos los periodos de evaluación es en el correspondiente a *diversidad de metodología de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas*, sin embargo en el último periodo hubo un mínimo incremento en el promedio de esta dimensión. La dimensión mejor evaluada por los alumnos es el correspondiente a *respeto y trato a los alumnos*, podemos observar también que en cuanto a los promedios generales por semestre ha habido cada año un decremento mínimo en los últimos periodos de evaluación del desempeño docente.



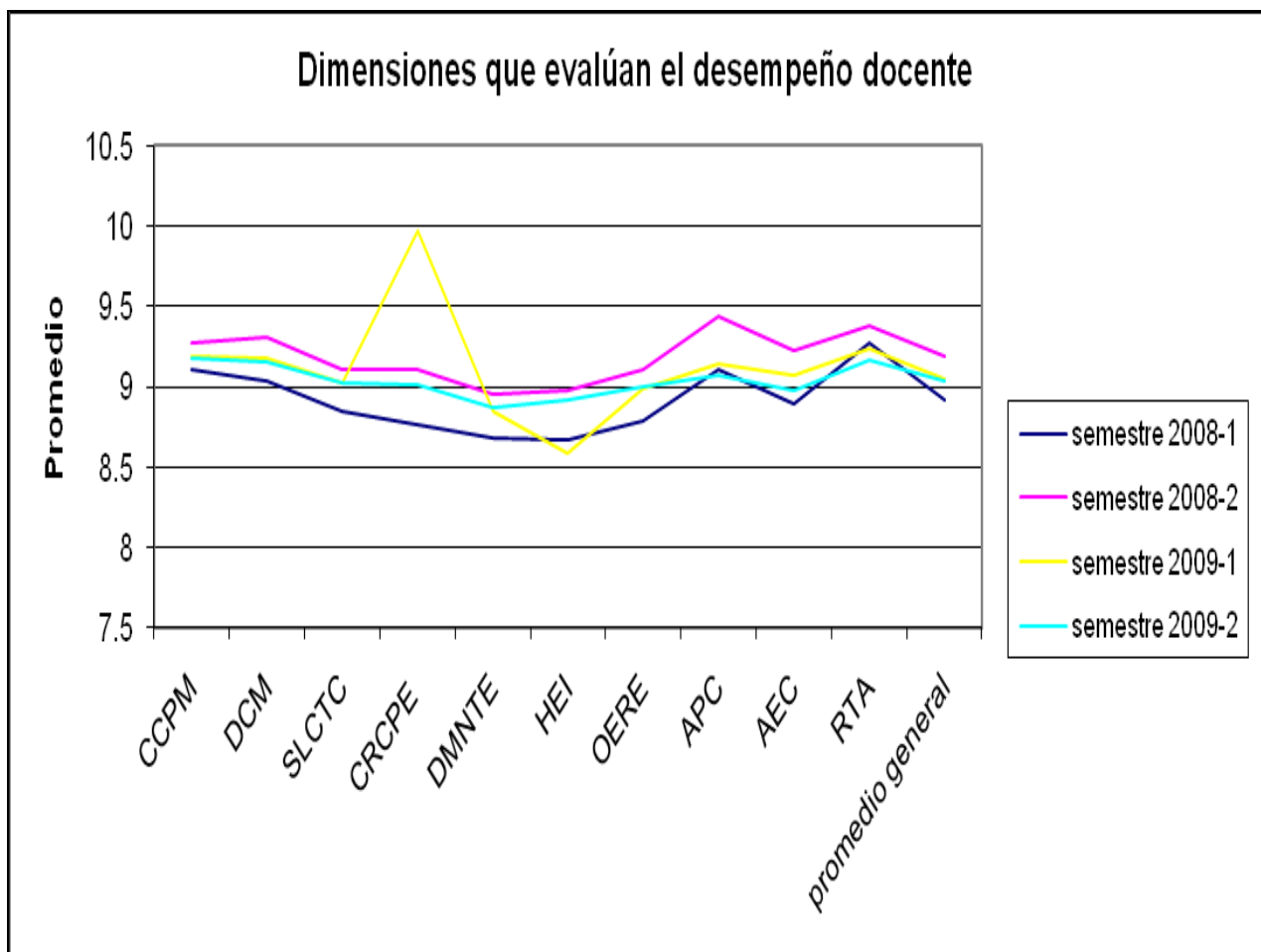
Grafica 2. Promedios de cada dimensión evaluada por los alumnos, a los docentes de la división de ciencias sociales.

Podemos observar que en el semestre (2008-1) el promedio más alto lo tienen las dimensiones de *dominio de los contenidos de la materia que imparte* con 9.02 y la dimensión con relación a *respeto y trato a los alumnos* con 9.07, los promedios más bajos los encontramos en el semestre (2008-2) en todas las dimensiones, a partir de ese periodo de evaluación ha habido un aumento constante en los promedios generales de la evaluación del desempeño docente.



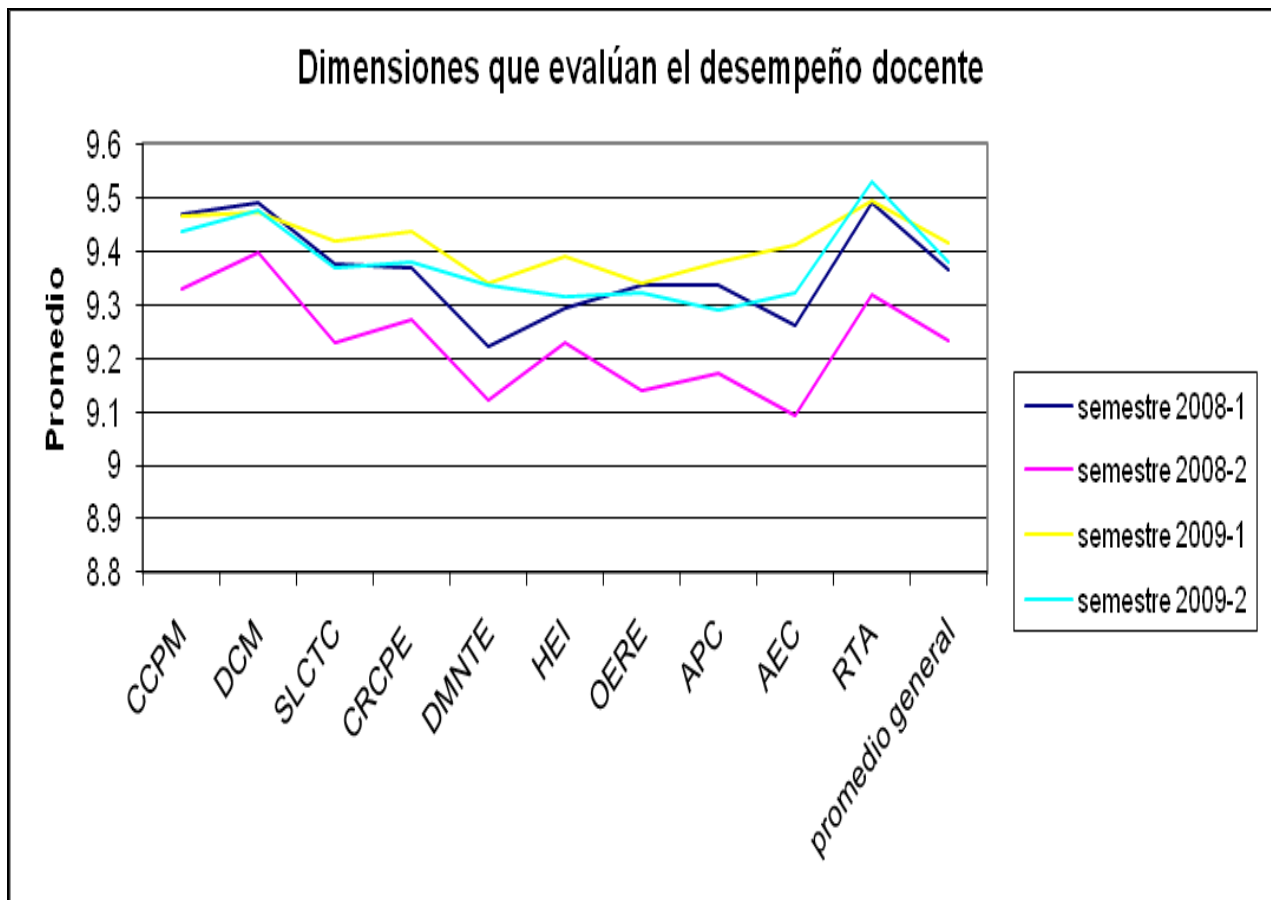
Grafica 3. Calificaciones de la evaluación del desempeño docente en la licenciatura en Ciencias De La Comunicación.

Podemos ver que a partir del semestre (2008-2) los promedios generales han disminuido con el paso de los semestres, las dimensiones de *Diversidad de metodología de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas* y el de *Permanencia para brindar asesoría extra clase* son los cuales han disminuido considerablemente sus calificaciones. En el semestre (2009-1) podemos observar en la dimensión de *Capacidad de relacionar los conocimientos de la materia con los contenidos de otras materias del plan de estudios* la calificación más alta que es de 9.97 casi llegando a la puntuación máxima, y en el mismo periodo se registro la calificación más baja en la dimensión de *Habilidad para estimular la investigación en bibliotecas, internet y otras fuentes*, con un promedio de 8.58.



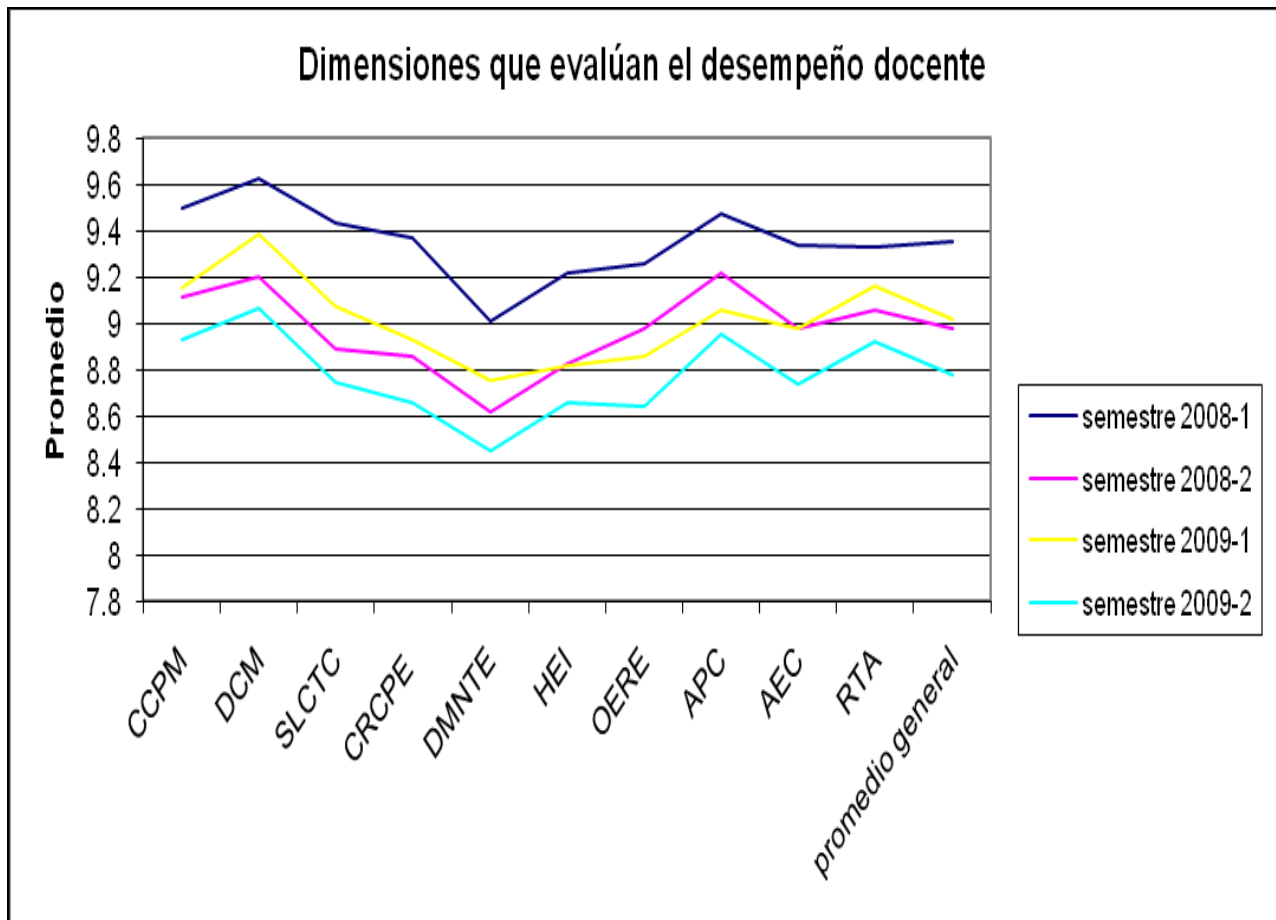
Grafica 4. Calificaciones de la evaluación de desempeño docente en la licenciatura en Psicología

Tenemos que en el semestre (2009-1) se obtuvieron las calificaciones más altas, pero para el semestre (2009-2) encontramos que hubo un pequeño decremento en los promedios, aun así en este periodo se obtuvo la calificación más alta que es de 9.52 en la dimensión de *Respeto en el trato de los alumnos*. las dimensiones mejor evaluadas en esta licenciatura son las de *Correspondencia de las actividades de la clase con el contenido del programa de materia*, *Dominio de los contenidos de la materia que imparte*, y la de *Capacidad de relacionar los conocimientos de la materia con los contenidos de otras materias del plan de estudios*.



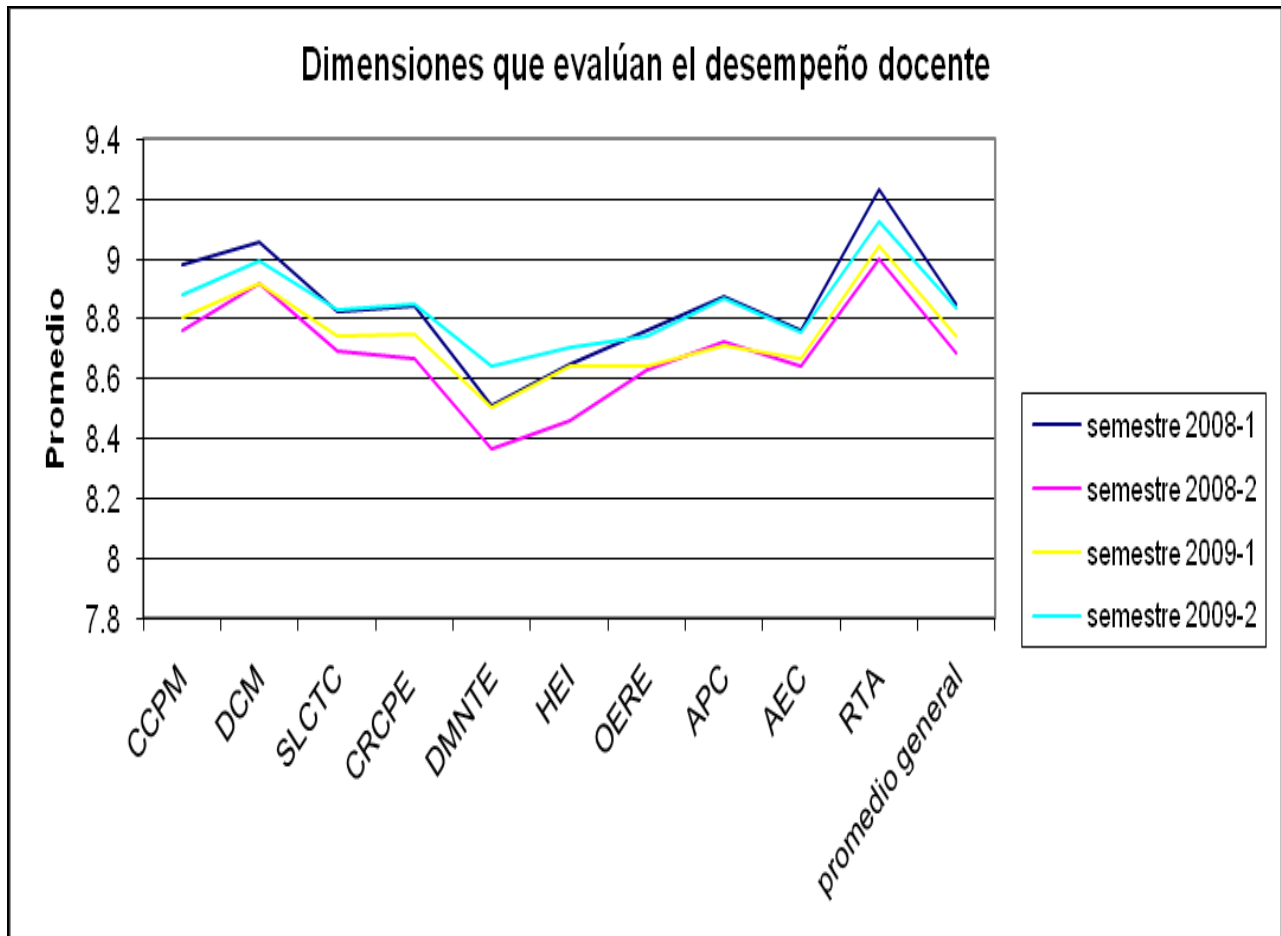
Grafica 5. Calificaciones de la evaluación de desempeño docente en la licenciatura en Trabajo Social

Tenemos que en el semestre (2009-1) hubo un aumento en las calificaciones en las dimensiones de *Correspondencia de las actividades de la clase con el contenido del programa de materia*, *Dominio de los contenidos de la materia que imparte*, *Diversidad de metodología de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas* además de la de *Respeto y trato a los alumnos*. Para el semestre (2009-2) disminuyeron las calificaciones en todas las dimensiones siendo las calificaciones más bajas de todas las evaluaciones.



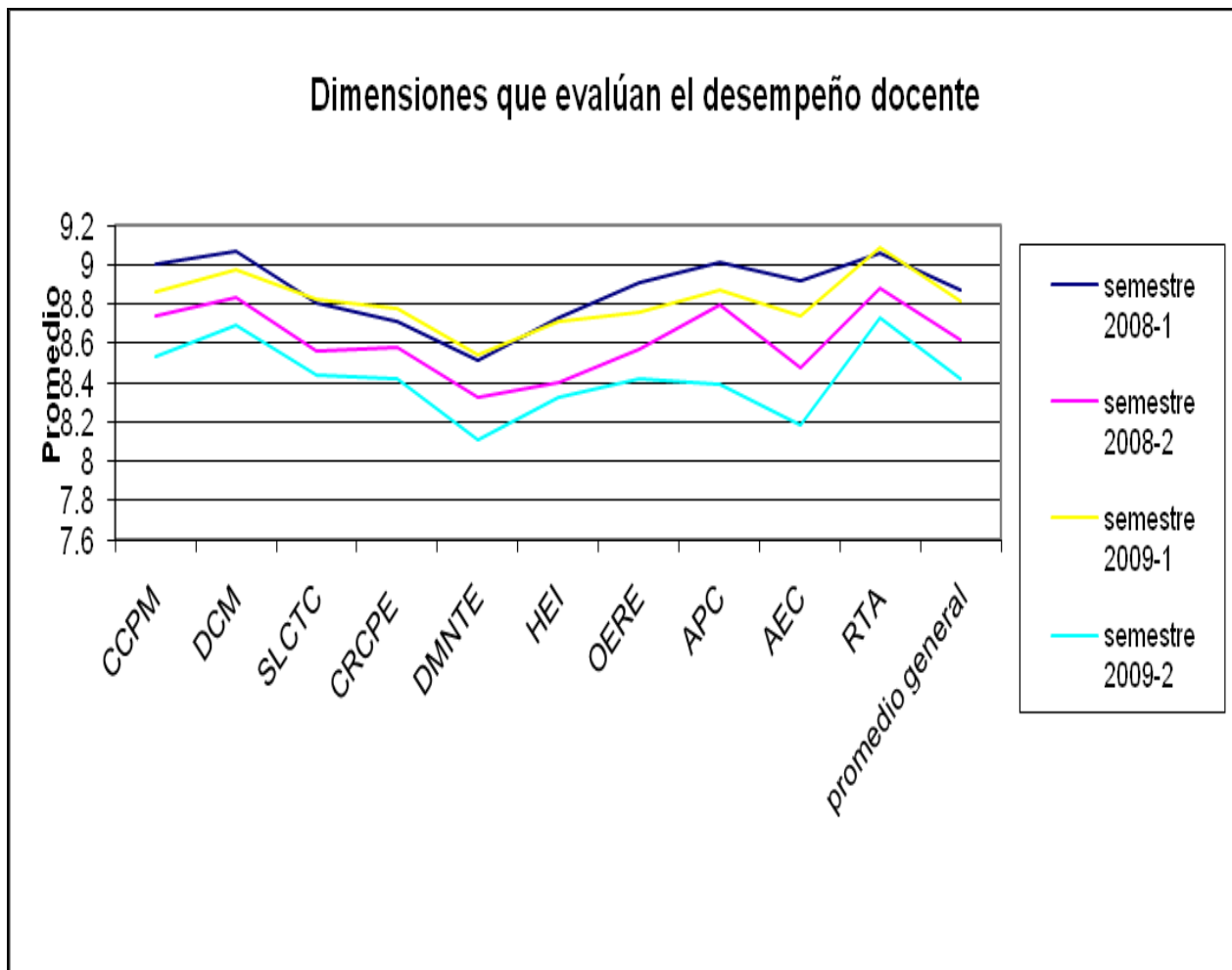
Grafica 6. Calificaciones de la evaluación de desempeño docente en la licenciatura en Historia

podemos ver que en el semestre (2009- 2) se aumentaron las calificaciones en todas las dimensiones, donde fue más significativo fue en la de *Dominio de los contenidos de la materia que imparte, Capacidad de relacionar los conocimientos de la materia con los contenidos de otras materias del plan de estudios, además de Diversidad de metodología de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas*, en esta ultima dimensión en el (2008-2), se registro la menor calificación y por el contrario en el semestre (2008-1) en la dimensión de *respeto en el trato a los alumnos* encontramos la calificación más alta con 9.12.



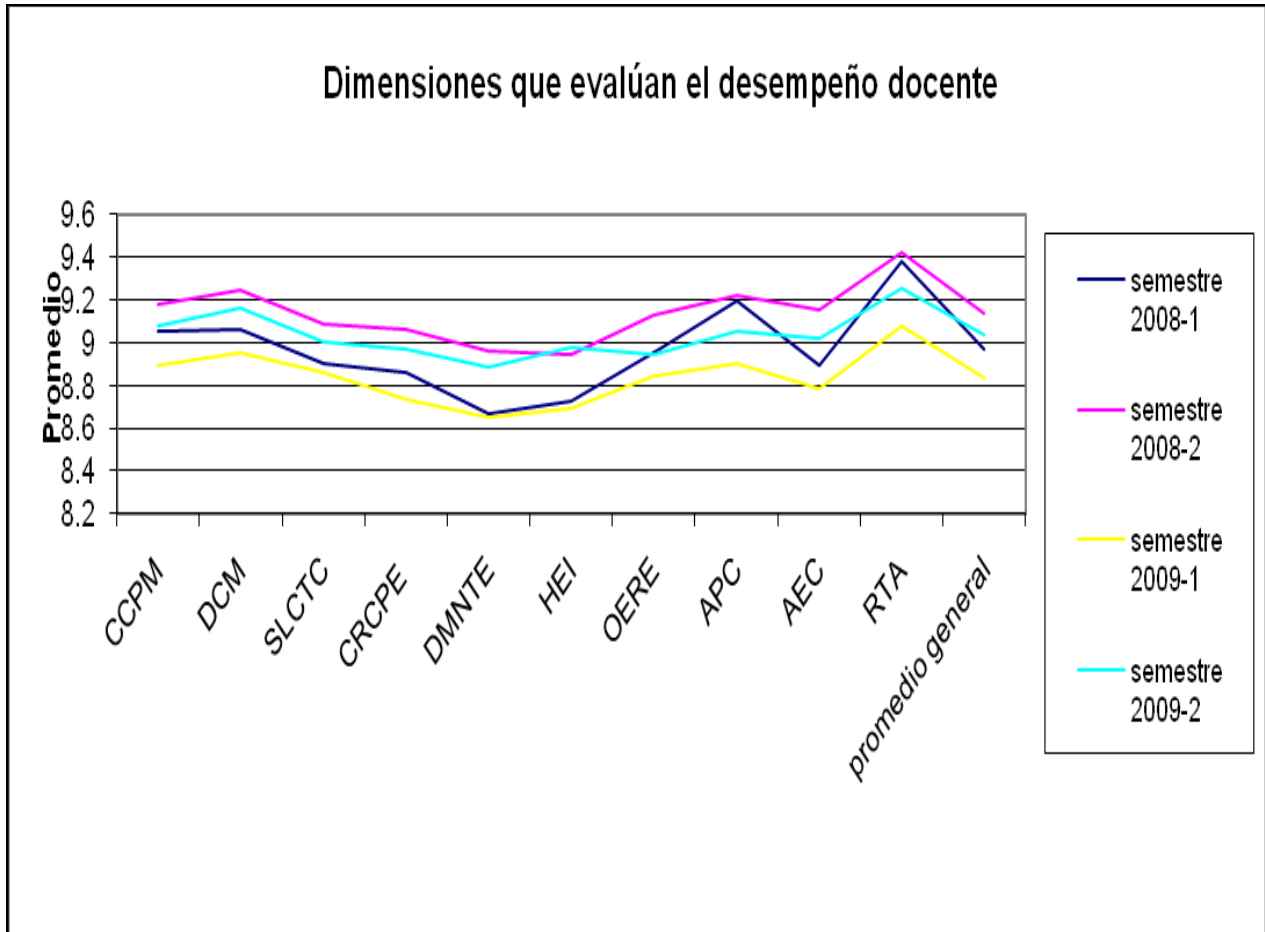
Grafica 7. Calificaciones de la evaluación del desempeño docente en la licenciatura en Derecho

Se reporta que en el semestre (2008-1) se registro la calificación más alta 9.09 en la dimensión de *Dominio de los contenidos de la materia que imparte*, la calificación más baja se ha registrado en todas las dimensiones evaluadas en el semestre (2009-2), destacando como la dimensión con menos calificación la dimensión de *diversidad de metodología de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas* con 8.11.



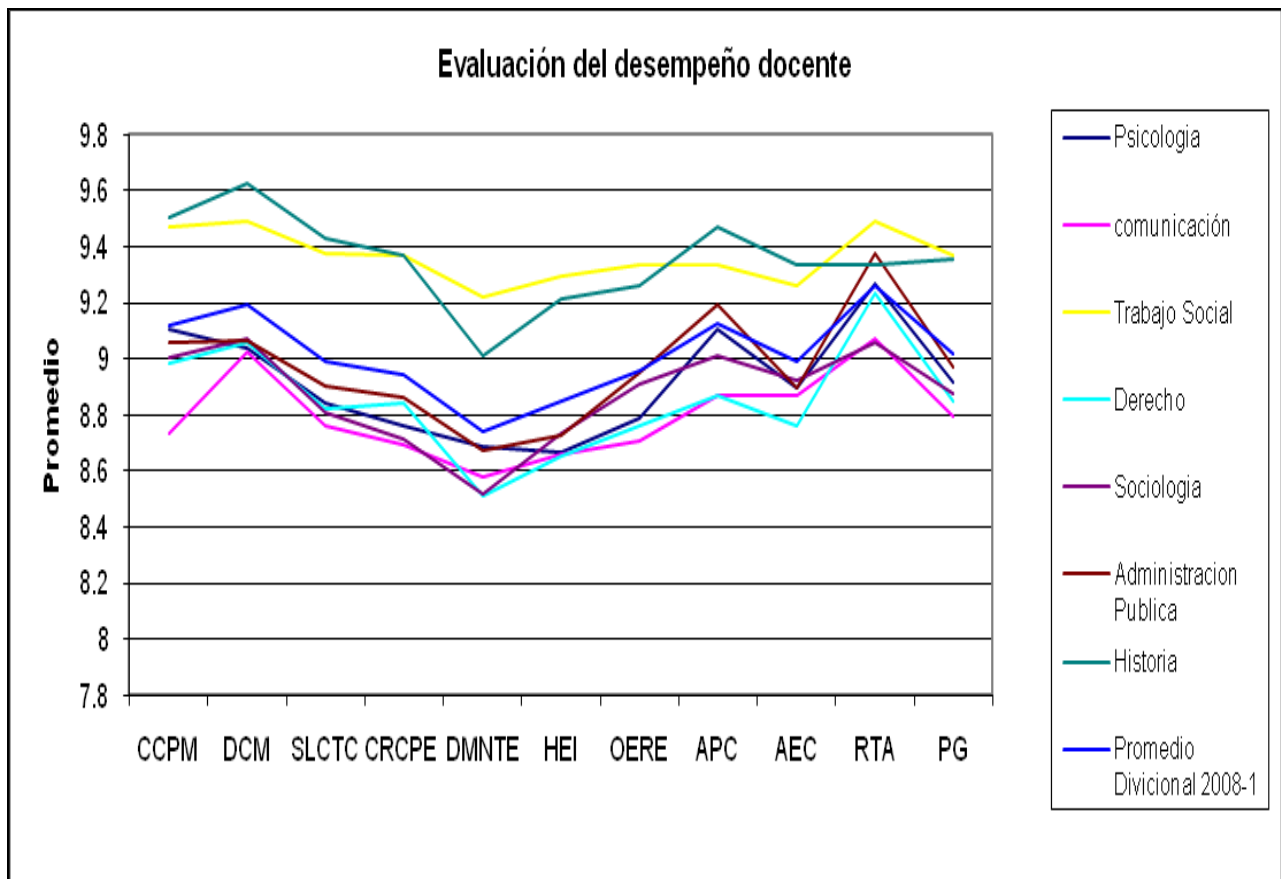
Grafica 8. Calificaciones de la evaluación del desempeño docente en la licenciatura en Sociología

Se reporta que en el semestre (2009- 1) se otorgaron los promedios más bajos en todas las dimensiones, la dimensión con menos calificación es el de *Diversidad de metodología de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas* con 8.64, mientras que sobresalen las de *Dominio de los contenidos de la materia que imparte* y la de *Respeto y trato a los alumnos* donde se ha incrementado el promedio. En el semestre (2009-2) se aumento el promedio de calificaciones en todas las dimensiones que evalúan desempeño docente.



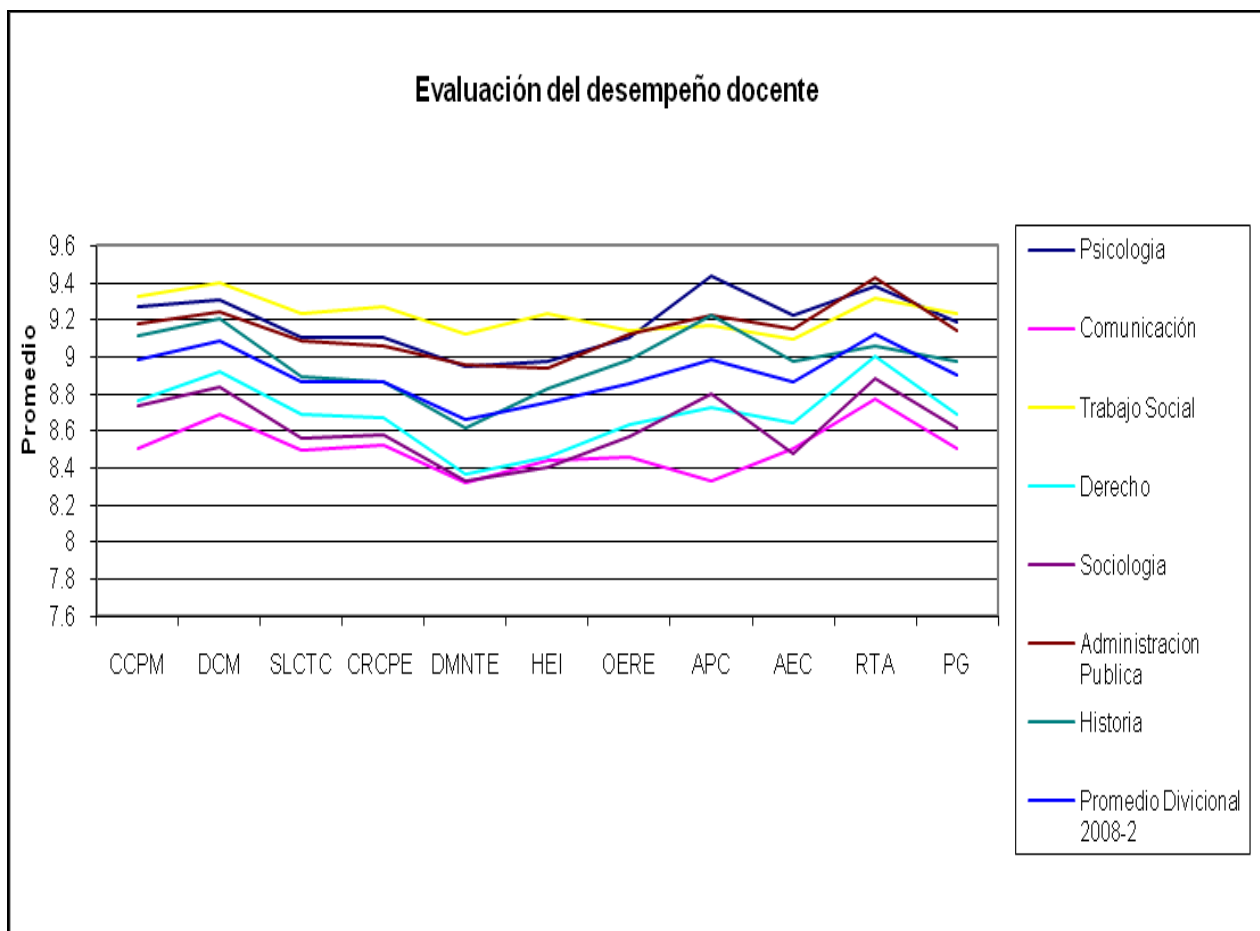
Grafica 9. Calificaciones en la evaluación del desempeño docente en la licenciatura en Administración Pública

Se observa que la licenciatura en historia tiene la calificación más alta en la dimensión de *Dominio de los contenidos de la materia que imparte* con 9.62 y la licenciatura en trabajo social es el más alto promedio con 9.36, siendo comunicación y derecho obtuvieron las de menor calificación en la dimensión de *Diversidad de metodologías de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas* y también en el *promedio general*. Las licenciaturas en administración pública, psicología, sociología, derecho, comunicación, están por debajo del promedio divisional. Solo trabajo social e historia lograron estar por encima de este promedio.



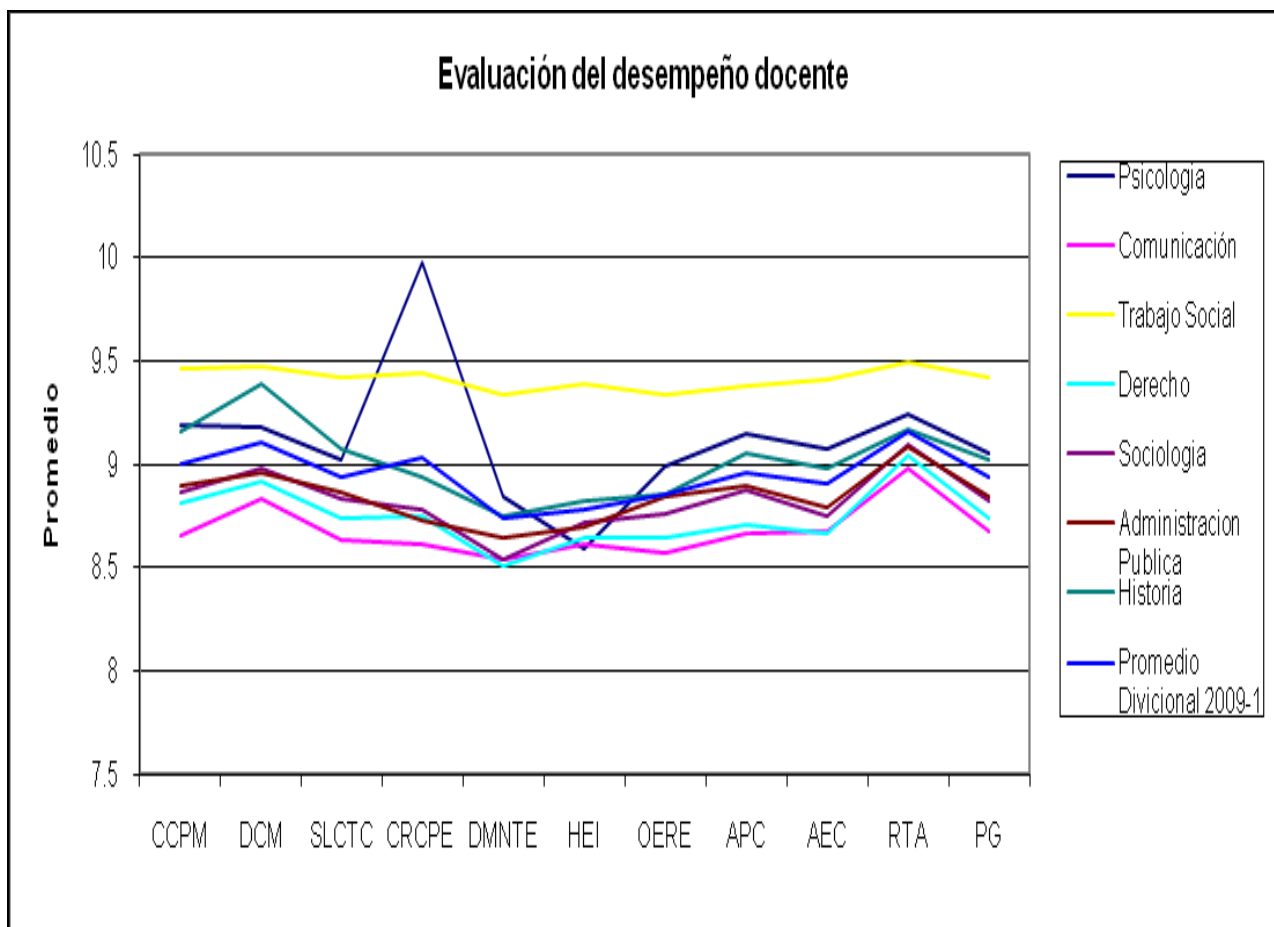
Grafica 10. Calificaciones de la evaluación de desempeño docente en la división de ciencias sociales en el semestre (2008-1).

Tenemos que las licenciaturas en trabajo social, psicología, administración pública e historia, están por encima del promedio divisional, y las licenciaturas en, derecho, sociología y comunicación no han logrado conseguirlo. El promedio más alto lo tiene la licenciatura en psicología en la dimensión de *Asistencia y puntualidad para impartir la clase*, con 9.43, y trabajo social es la licenciatura con el promedio general más alto, con 9.23, la dimensión con menos calificación es la de *Diversidad de metodologías de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas*, con 8.32 y el promedio menos calificado se encuentra también en la licenciatura en ciencias de la comunicación, con 8.50.



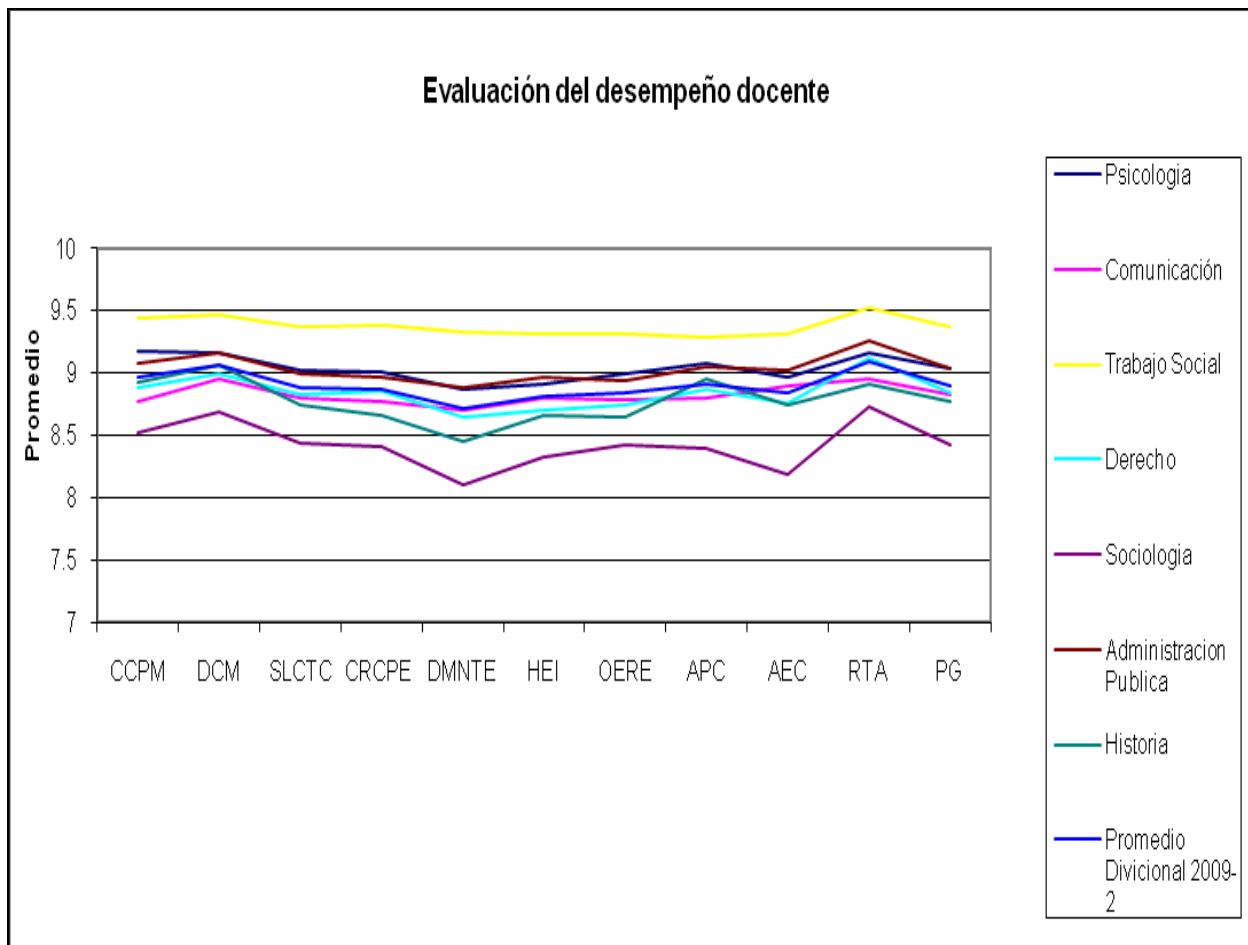
Grafica 11. Calificaciones de la evaluación del desempeño docente en la división de ciencias sociales en el semestre (2008-2).

Se observa que la licenciatura en psicología tiene el promedio más alto en la dimensión de Capacidad de relacionar los conocimientos de la materia con los contenidos de otras materias del plan de estudios con 9.97, la licenciatura en trabajo social tiene el mejor promedio general con 9.41, la licenciatura en derecho tiene el promedio más bajo en la dimensión de Diversidad de metodología de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas, con 8.50 y en cuanto al promedio general más bajo lo tiene la licenciatura en ciencias de la comunicación, con 8.67, las licenciaturas en Trabajo Social, Psicología e Historia, estuvieron por encima del promedio divisional, y las licenciaturas en, Sociología, administración pública y ciencias de la comunicación no lo consiguieron.



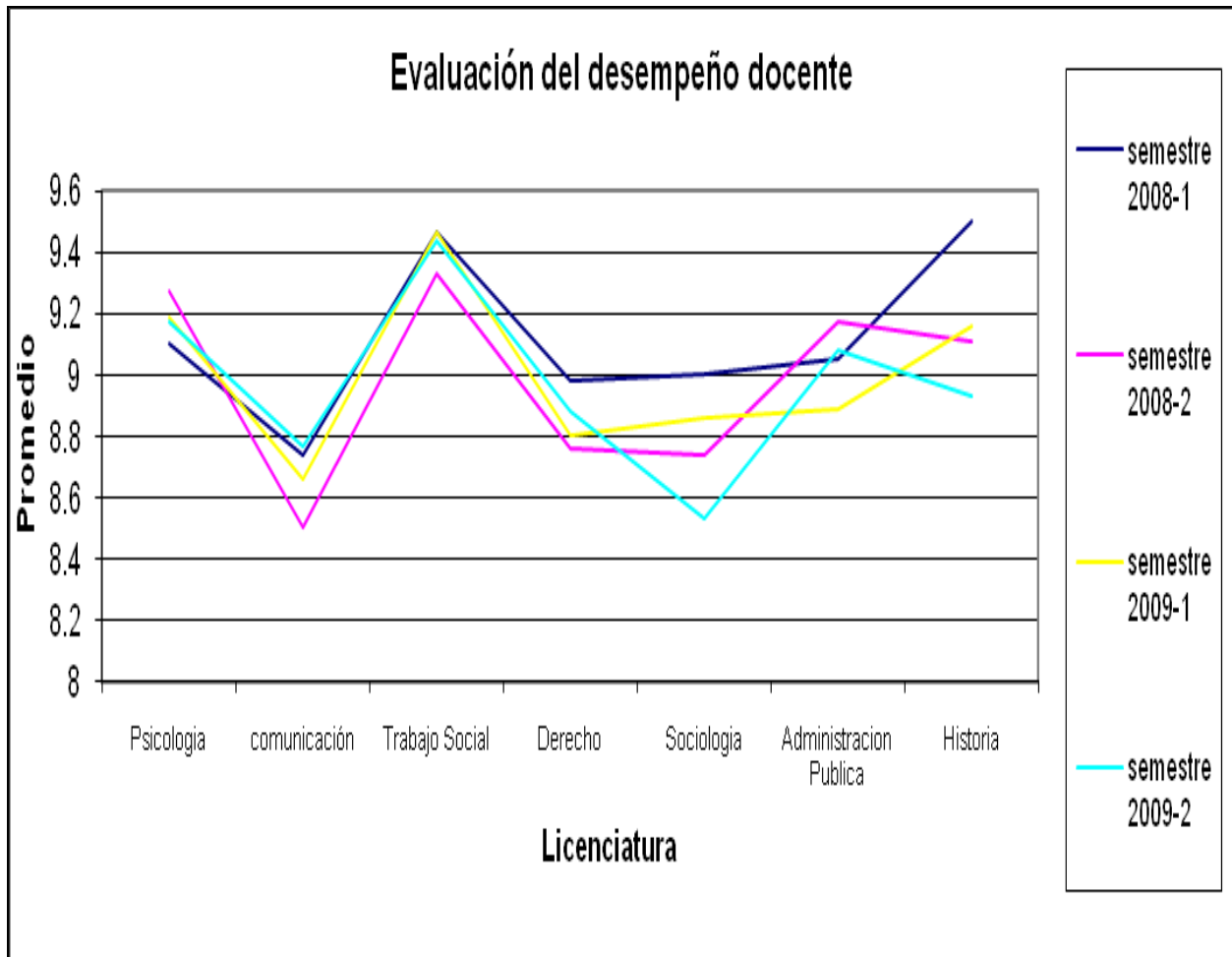
Grafica 12. Calificaciones de la evaluación de desempeño docente en la división de ciencias sociales en el semestre (2009-1).

Tenemos que las licenciaturas en trabajo social, psicología y administración pública están por encima del promedio divisional, en cambio las licenciaturas en historia, ciencias de la comunicación, derecho y sociología, no lo están. la licenciatura el sociología obtuvo el menor promedio en la dimensión de *Diversidad de metodología de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas* con 8.11, además del menor promedio general con 8.42, por el contrario la licenciatura en trabajo social logro el mayor promedio en la dimensión de *Respeto y trato a los alumnos* con 9.52 y el mayor promedio general, con 9.37.



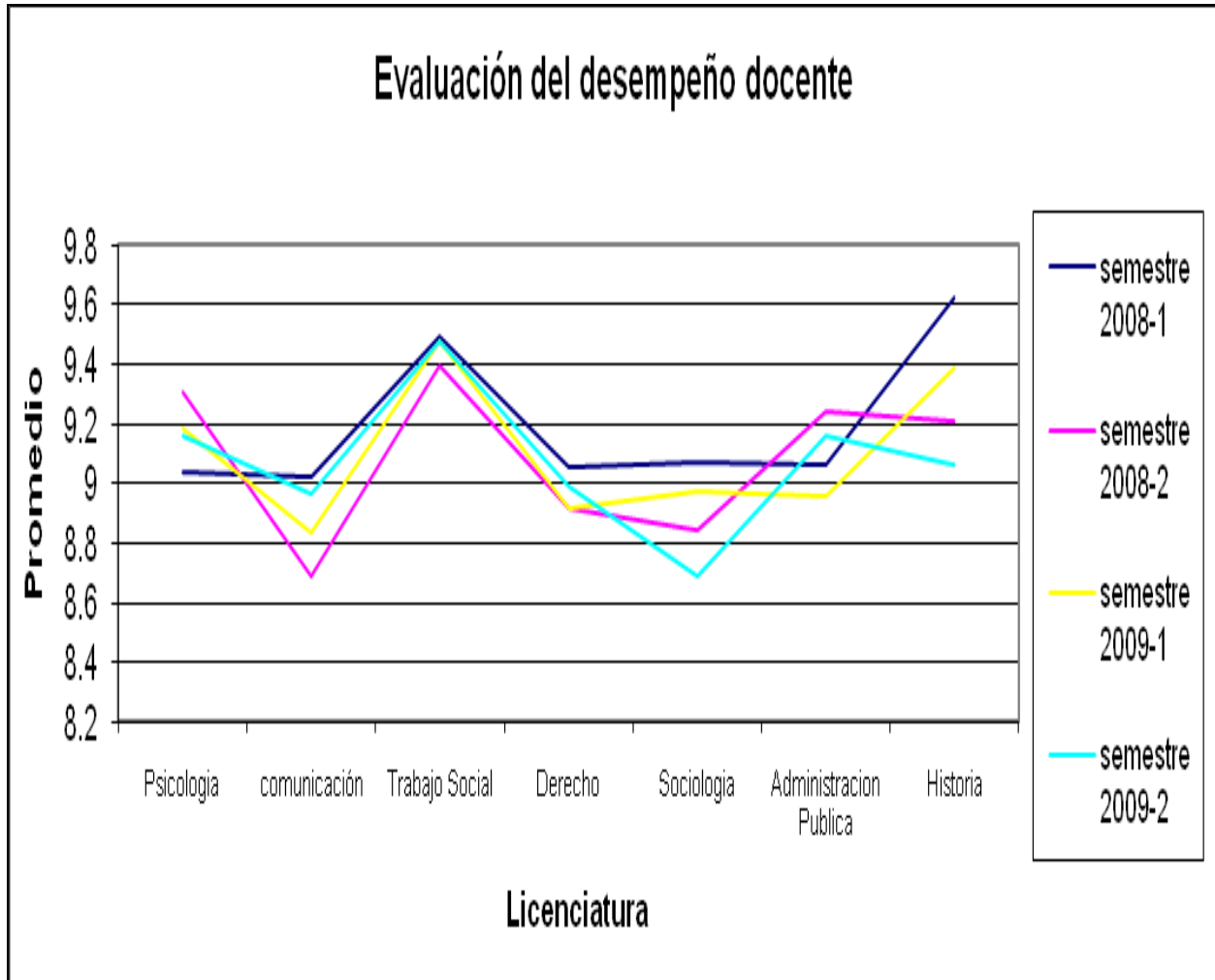
Grafica 13. Calificaciones de la evaluación de desempeño docente en la división de ciencias sociales en el semestre (2009-2).

Se reporta que en el semestre (2008- 1) el mayor promedio lo tiene la licenciatura en historia y el menor, ciencias de la comunicación. En los semestres (2008-2 y 2009-1) trabajo social es el mayor promedio y comunicación es el menor, para el semestre (2009-2) trabajo social sigue siendo el promedio más alto y sociología tiene el más bajo.



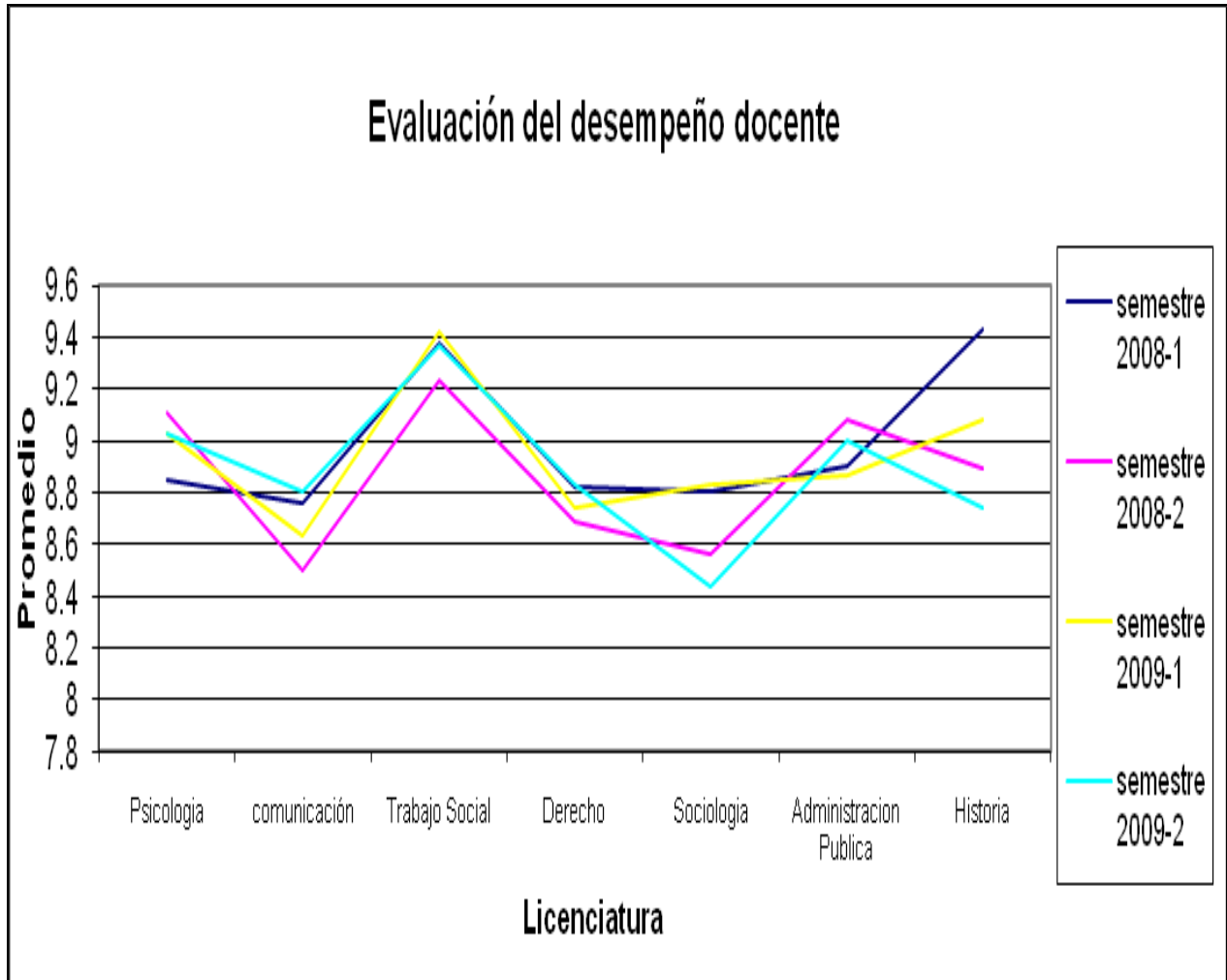
Grafica 14. Correspondencia de las actividades de la clase con el contenido del programa de materia

Vemos que en el semestre (2008-1) la licenciatura en historia tiene el promedio más alto y comunicación es el más bajo, en los semestres (2008-2 y 2009-1) trabajo social se ubica como el mayor promedio y comunicación como el más bajo, y en el semestre (2009-2) trabajo social sigue siendo el más alto y sociología ahora es el más bajo.



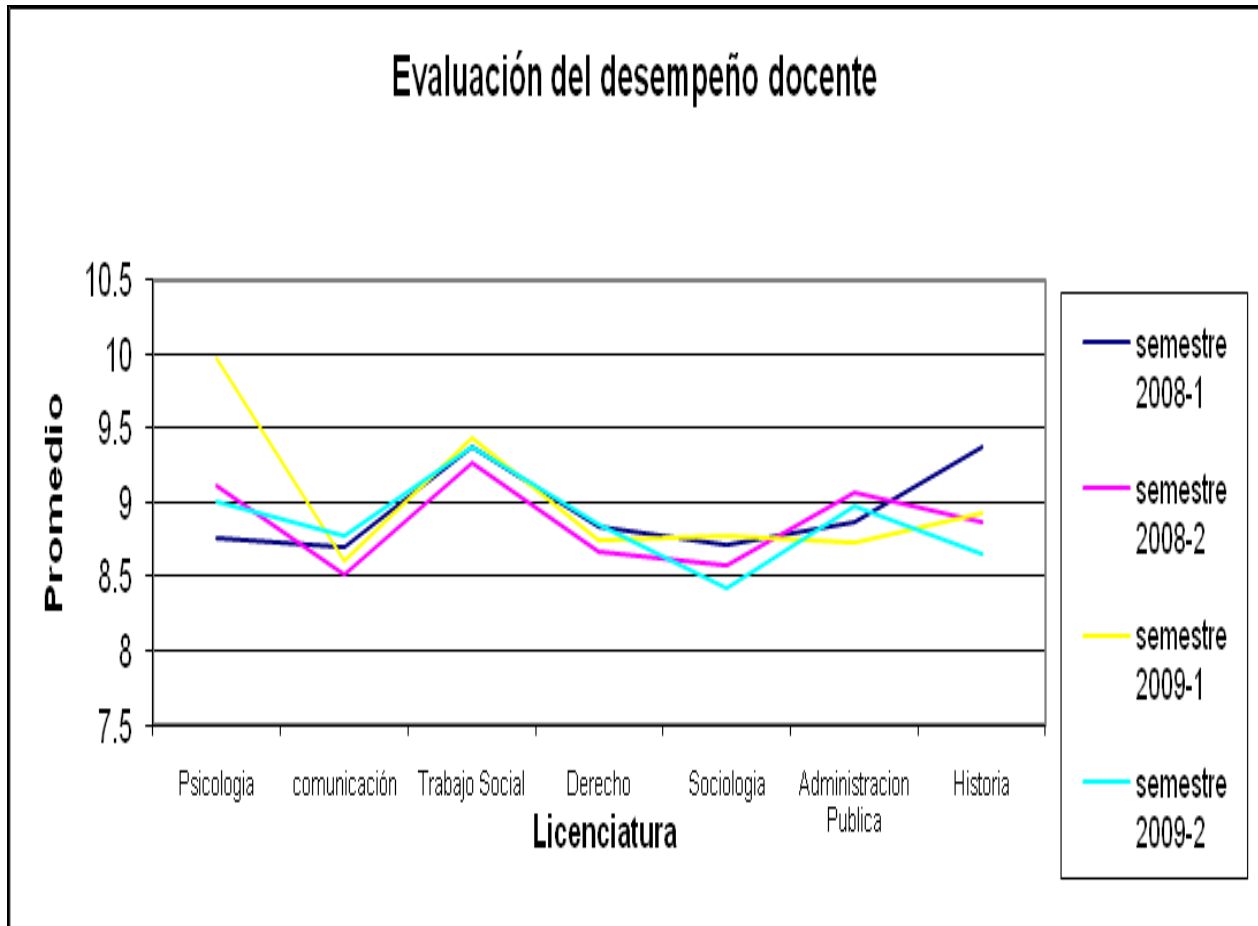
Grafica 15. Dominio de los contenidos de la materia que imparte

Se observa en el semestre (2008-1) a la licenciatura en historia como el mayor promedio y el menor para comunicación, para los semestres (2008-2 y 2009-1) trabajo social es el mayor y el menor lo tiene ciencias de la comunicación y en el semestre (2009-2) trabajo social sigue siendo el mayor sociología el menor promedio.



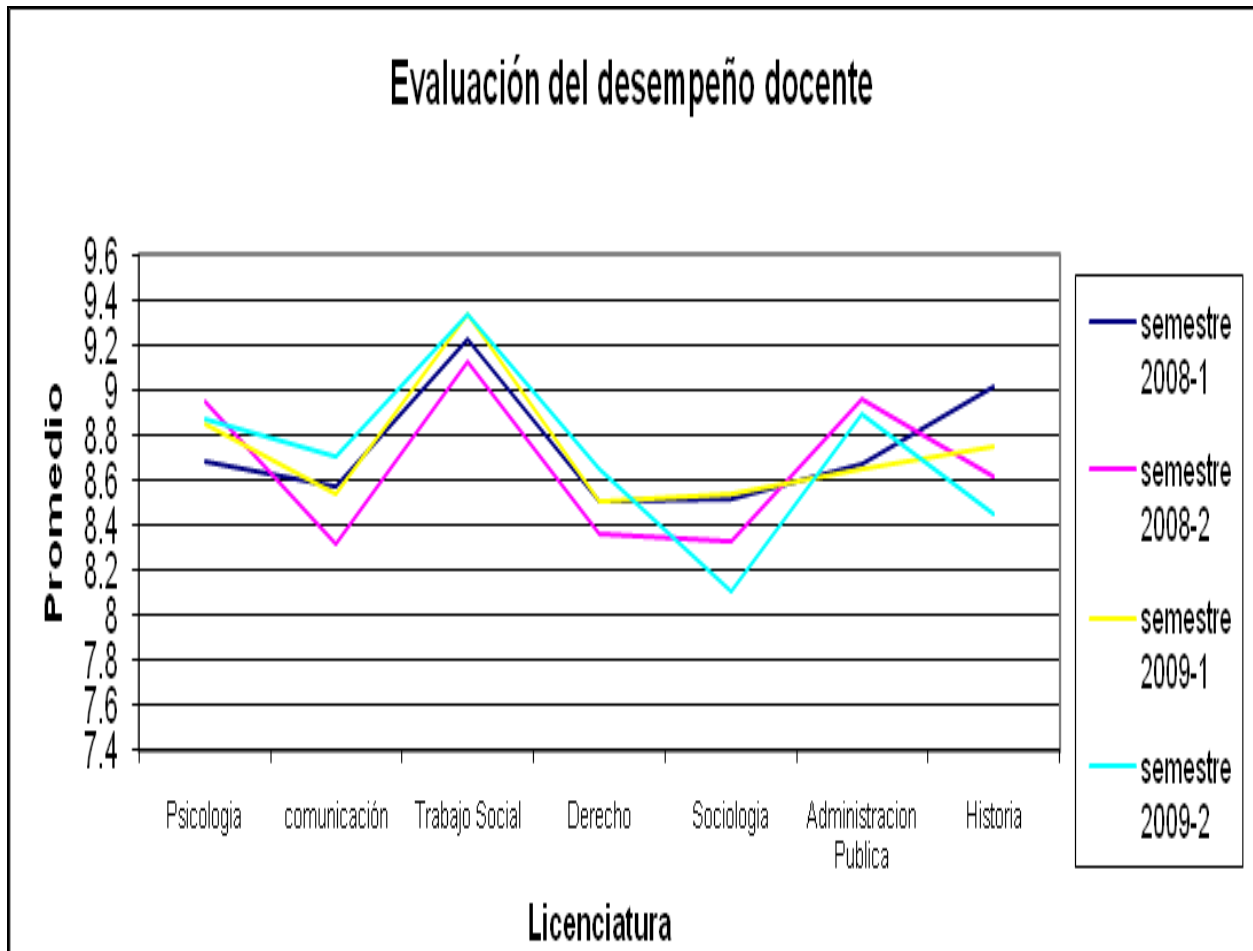
Grafica16. Secuencia lógica y claridad en el manejo de los temas tratados en el curso

Se reporta que en el semestre (2008-1) a la licenciatura en historia como el mayor promedio y a ciencias de la comunicación en el más bajo, para el semestre (2008-2) trabajo social tiene el promedio más alto y comunicación el más bajo, en el semestre (2009-1) la licenciatura en psicología obtuvo el promedio más alto y comunicación sigue siendo el menor promedio y por ultimo en el semestre (2009-2) trabajo social tuvo el promedio mayor y sociología el menor.



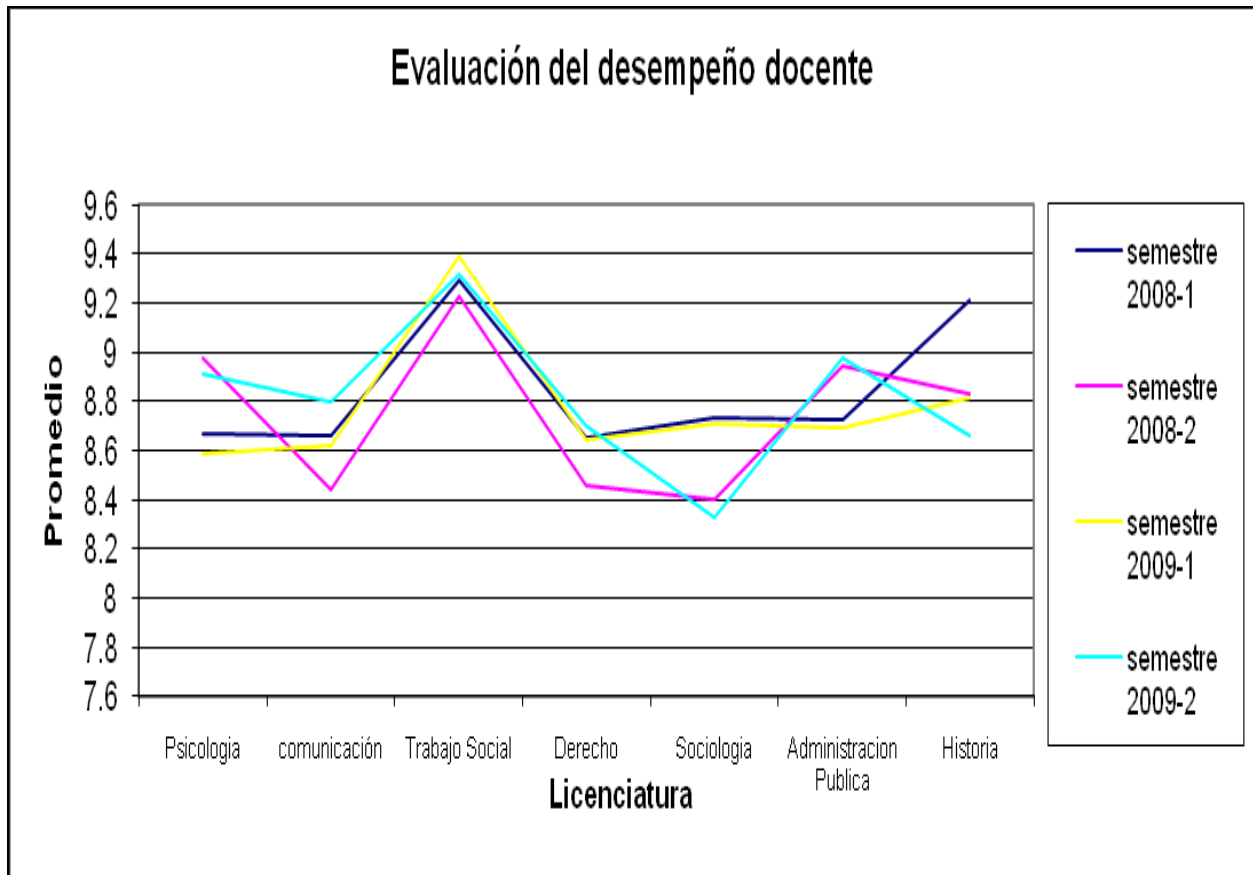
Grafica 17. Capacidad de relacionar los conocimientos de la materia con los contenidos de otras materias del plan de estudios

Vemos que en los semestres (2008-1,2008-2,2009-1 y 2009-2) la licenciatura en trabajo social ha conseguido el mayor promedio en el reactivo, en cambio los menores promedios los obtuvieron, derecho en 2 ocasiones, además de ciencias de la comunicación y sociología.



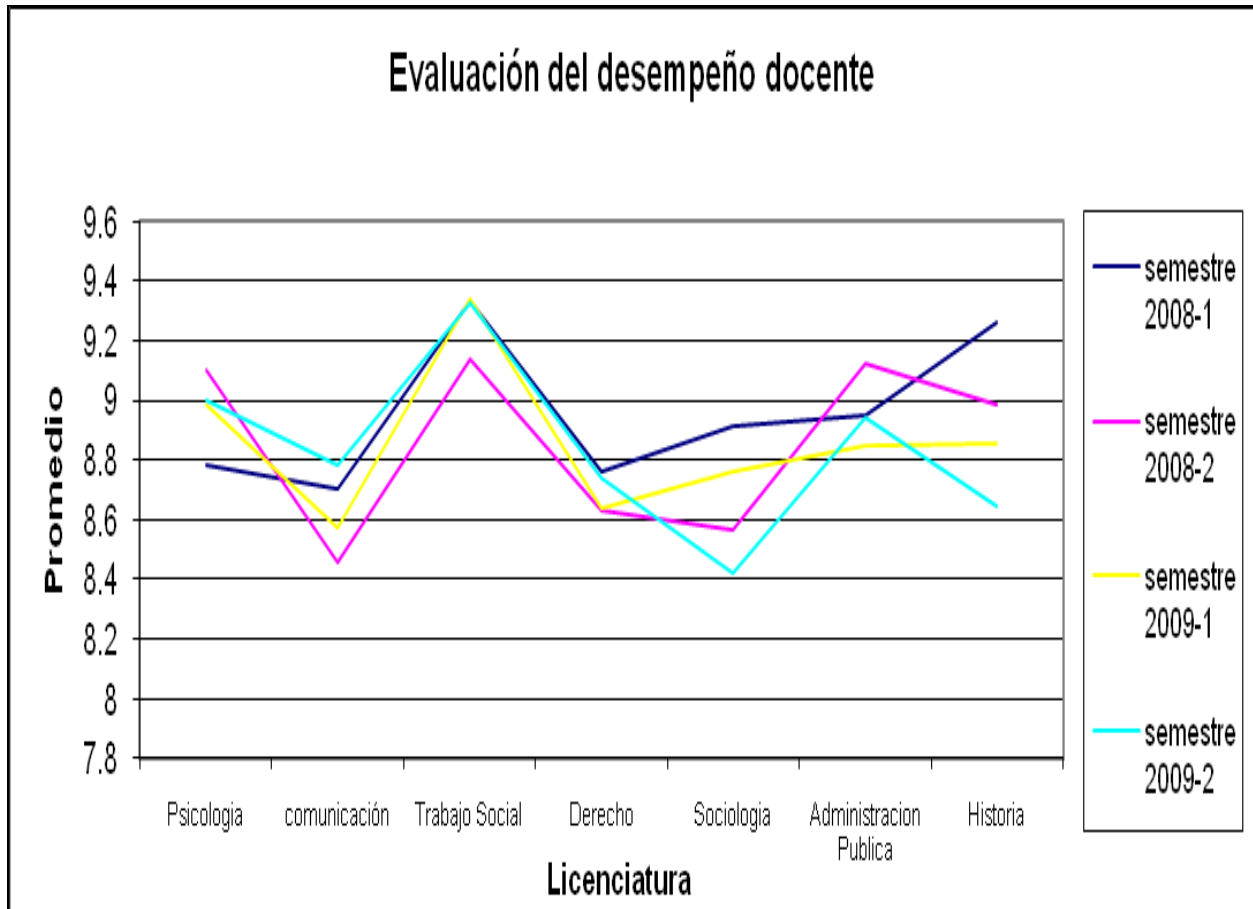
Grafica 18. Diversidad de metodología de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas

Tenemos que en los semestres (2008-1,2008-2,2009-1 y 2009-2) la licenciatura en trabajo social es la que ha alcanzado el mayor promedio, en cambio la licenciatura en comunicación aparece como el menor promedio en una ocasión además de psicología, y sociología aparece en dos ocasiones como el menor promedio.



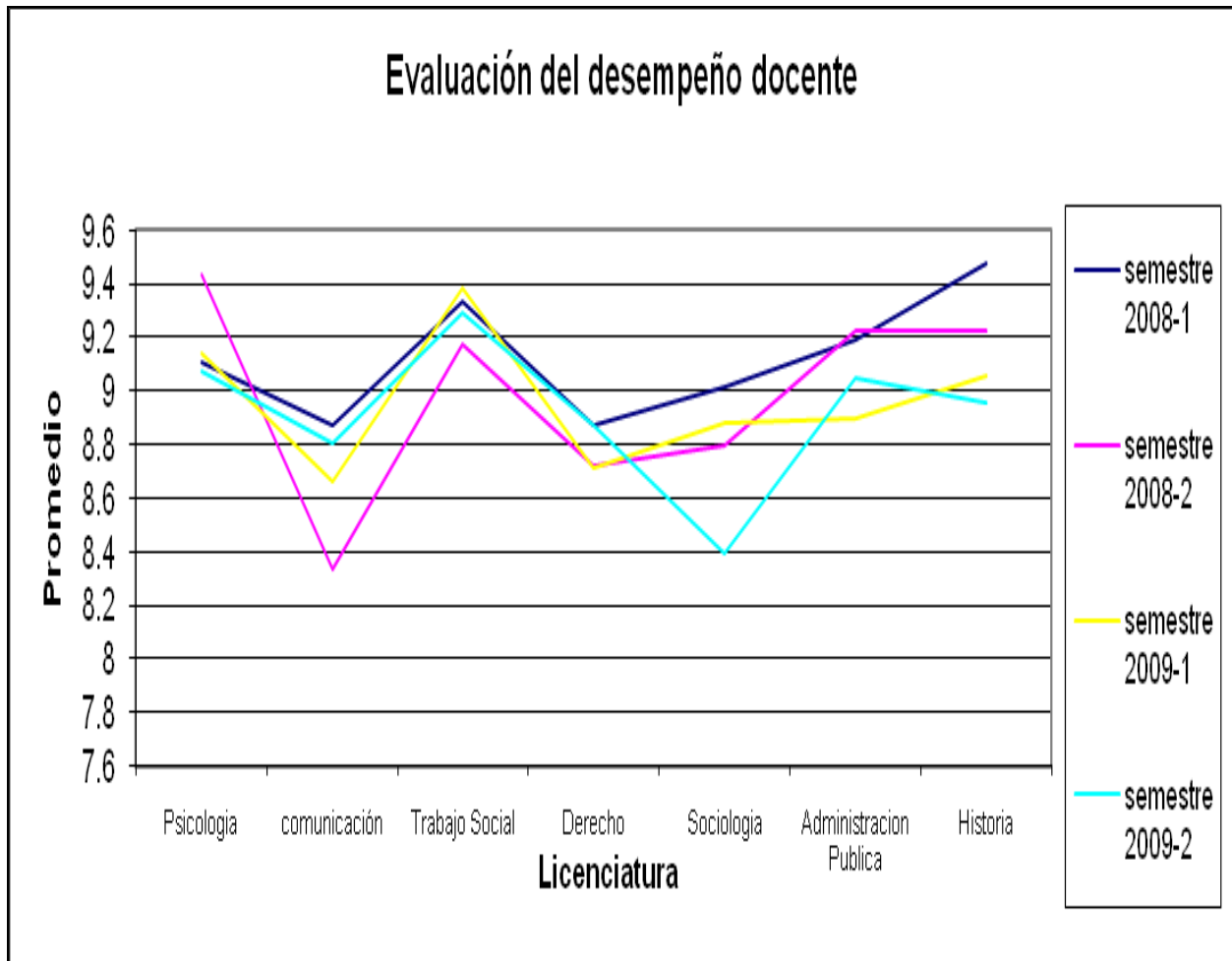
Grafica 19. Habilidad para estimular la investigación en bibliotecas, internet y otras fuentes

Se observa que en los semestres (2008-1 y 2009-1) la licenciatura en trabajo social y la de ciencias de la comunicación aparecen como la mayor y menor promedio respectivamente, en el semestre (2008-2) aparece la licenciatura en administración pública con el mayor promedio y comunicación con el menos, además en el semestre (2009-2) trabaja social vuelve a ser el promedio más alto, siendo el menos el de la licenciatura en sociología.



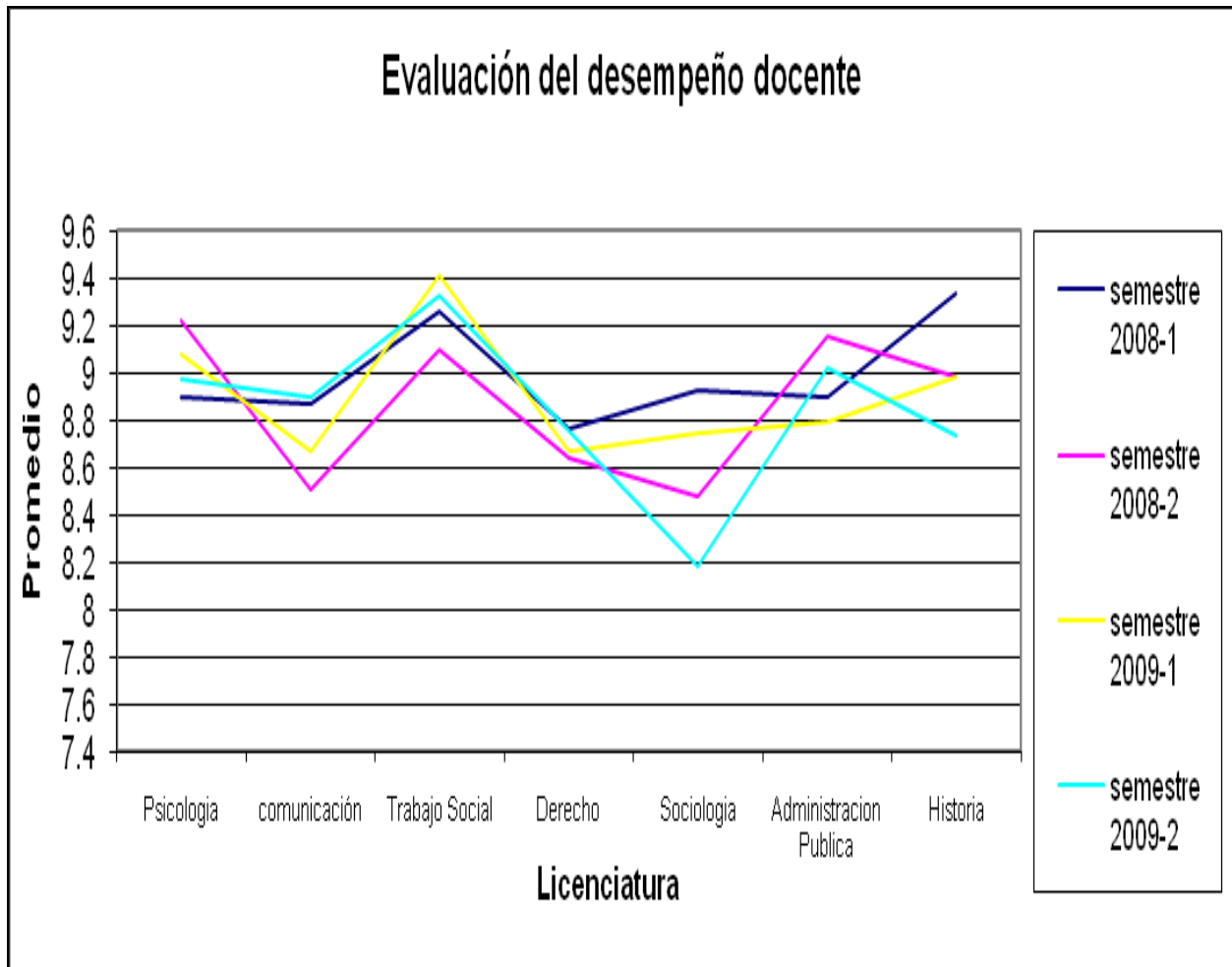
Grafica 20. Objetividad y entrega oportuna de los resultados de las evaluaciones

Se observa que en el semestre (2008-1), historia tiene el mayor promedio y derecho el menor, para el semestre (2008-2), psicología obtuvo el mayor promedio y el menos ciencias de la comunicación, en el semestre (2009-1) el mayor lo tiene trabajo social y el menor comunicación y por último, en el semestre (2009-2) trabajo social vuelve a ser el mayor promedio dejando como ultimo promedio a la licenciatura en sociología.



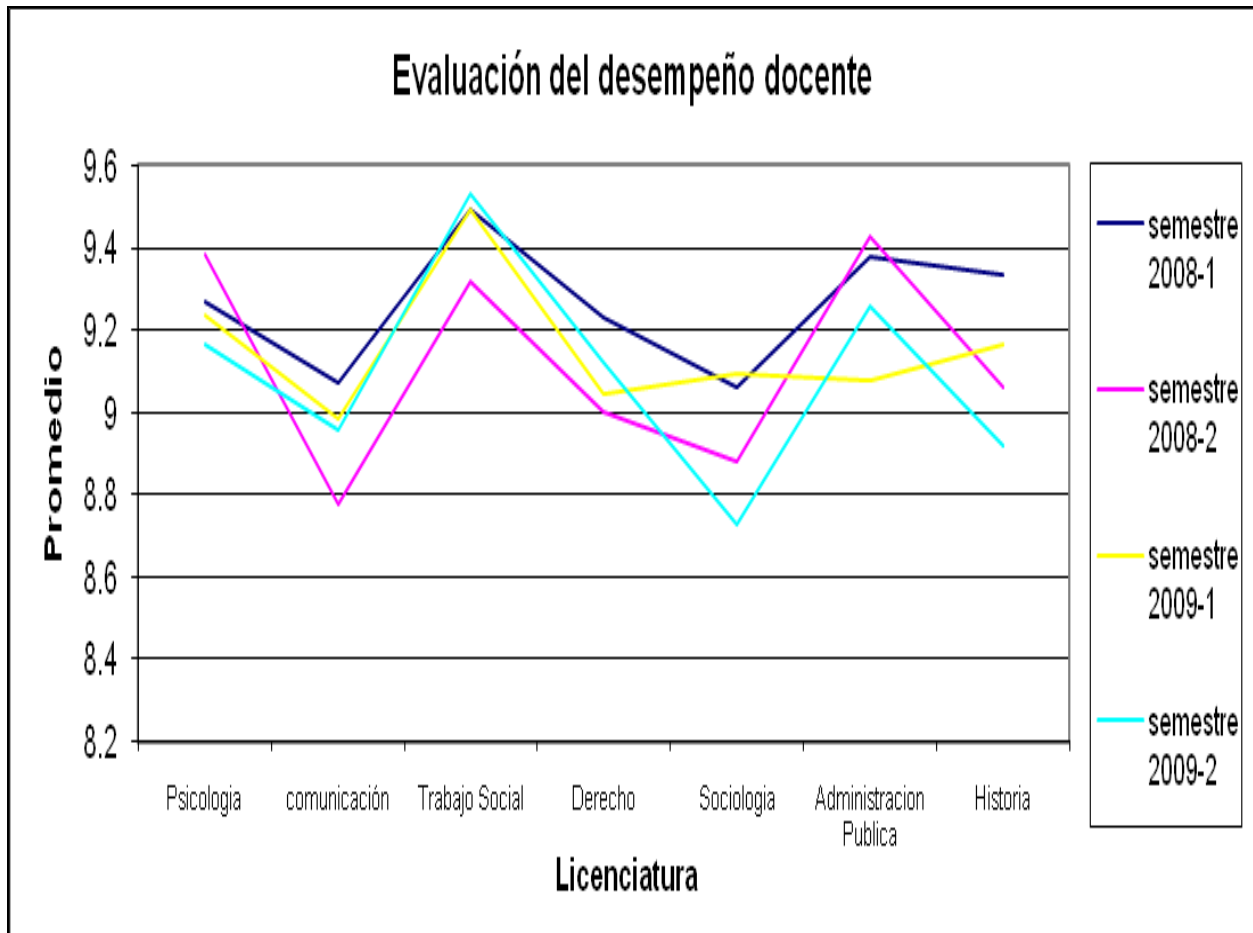
Grafica 21. Asistencia y puntualidad para impartir la clase

Se reporta que en el semestre (2008-1) la licenciatura en historia tiene el mejor promedio, por el contrario derecho tiene el menor de todos, en el semestre (2008-2), psicología es el mejor y el menor lo tiene sociología, en los semestre (2009-1 y 2009-2) trabajo social es el que tiene mayor calificación dejando a derecho y sociología como menores promedios respectivamente.



Grafica 22. Permanencia para brindar asesoría extra clase

Vemos que en el semestre (2008-1) trabajo social tiene el mayor promedio, al igual que en los semestres (2009-1 y 2009-2), los menores promedio corresponden a las licenciaturas de comunicación y sociología y para el semestre (2008-2) el mayor promedio lo obtuvo la licenciatura en administración pública, dejando como menor a ciencias de la comunicación nuevamente.



Grafica 23. Respeto en el trato de los alumnos

Capítulo IV

4.1 Conclusiones

A lo largo de este trabajo y a partir del análisis de los datos, la revisión bibliográfica y la experiencia como alumno se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. La licenciatura mejor evaluada por los alumnos tanto a nivel divisional como en cada dimensión de la evaluación, es la licenciatura en trabajo social, por lo contrario la licenciatura en ciencias de la comunicación es la que tiene menores calificaciones en la mayoría de las dimensiones, sin embargo es la única licenciatura en la cual se han incrementado las calificaciones.
2. De manera general puedo concluir que las licenciaturas en psicología, derecho, sociología y administración pública resultaron estables, algunas con bajos promedios pero con pocos cambios, la licenciatura en historia es la que ha decrementado significativamente sus calificaciones, lo cual debería de ser alarmante para las autoridades de la licenciatura. Es preocupante la situación de las licenciaturas de la división de ciencias sociales ya que cada año de evaluación están disminuyendo los porcentajes generales del desempeño de los docentes.
3. En cuanto a la dimensión diversidad de metodología de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas, tenemos que es la dimensión con calificaciones más bajas en la totalidad de las licenciaturas de la división de ciencias sociales, esto puede deberse a una confusión en el reactivo, ya que evalúa dos dimensiones a la vez, uno es la diversidad de metodología y del aprendizaje, y el otro es la utilización de nuevas tecnologías, esta última dimensión no tan necesaria ya que algunos autores argumentan que hoy en día en las universidades es una obviedad la utilización de las nuevas tecnologías. Podría darse el caso en que el docente utilice diferentes metodologías para el

aprendizaje, pero sin utilizar las nuevas tecnologías, lo cual pone al alumno en un dilema al momento de contestar el instrumento.

4. Otra dimensión que evalúa el instrumento es la de permanencia para brindar asesoría extra clase, que podemos ver que es una de las menormente evaluadas, esto nos puede indicar que los maestros no están cumpliendo con las asesorías a alumnos, las cuales están marcadas por la normatividad universitaria como obligación del docente.
5. Por lo anterior se concluye que el modelo de evaluación del desempeño docente con el que cuenta la Universidad de Sonora es insuficiente para medir objetivamente la actividad docente.
6. Si bien los órganos evaluadores de los docentes son manejados por los administradores universitarios en su defecto el rector, la comisión de evaluación y seguimiento y de los propios docentes, no se puede dejar de lado la opinión de los estudiantes. Sin duda existe un interés y preocupación por parte de ellos por evaluar a sus profesores, de la manera más objetiva, y por medio de ellas demostrar a las autoridades cual es la actividad en el aula del docente universitario. Es importante para el perfeccionamiento de la evaluación, que el personal académico se involucre desde el diseño de un modelo de evaluación, hasta la conformación de los colectivos que tendrán a su cargo el proceso.
7. A partir de este trabajo y la inquietud por la mejora de la calidad y evaluación de la docencia, presento una propuesta de evaluación del desempeño docente, ya que es necesaria una evaluación de la actividad del docente en el salón de clases, ya que los demás aspectos que mide el actual instrumento, se pueden evaluar por medio de dispositivos de asistencia o bien algunos son obligaciones del docente, como el dar asesorías entre otras.

4.2 Propuesta de evaluación

La propuesta está basada en las afirmaciones de (Zabalza, 2007; ANUIES, 2000; Medina y Pérez, 2010) entre otros autores, está hecha con el fin de dar rumbo a las personas encargadas de la evaluación del desempeño y que posteriormente tenga resultados favorables, tanto para las autoridades universitarias, como para los alumnos que son los que se enfrentan día con día a los profesores en el aula de clases. Presento un modelo y una escala de evaluación innovadora con el fin de mejorar la calidad del profesorado universitario. Evalúa actividades específicas del docente, que según los autores, son las competencias ideales en el profesorado universitario.

Sin duda la docencia debe de plantearse de una forma bien planificada, por eso es uno de los principales aspectos que debe medir el modelo de evaluación del desempeño docente, es la planeación o planificación, si bien, los programas de las asignaturas de las carreras de la división de ciencias sociales ya están elaborados, los docentes tienen una importante labor en cuanto a este tema, ya que son ellos los que imparten las materias e interactúan con las planificaciones. A su vez esta interacción con la planeación se da por el momento de darle una secuencia lógica al manejo de los temas, tal y como esta en los programas de materia o planeaciones por ellos la cuestión de la secuencia lógica no puede quedar fuera. De igual manera el docente tiene que tener un dominio de los temas de la clase poder seguir la planificación y la secuencia lógica de la clase.

Otro aspecto crucial para la docencia de calidad, es el de la organización de las condiciones de trabajo, esto se refiere a la incorporación de contenidos opcionales que ayuden a la comprensión de los temas, esta área de evaluación va muy de la mano con la elaboración de materiales de apoyo que se refiere a la elaboración de presentaciones en power point, modelos, esquemas entre otros, para el apoyo en su proceso de formación. Los docentes tienen la capacidad de pasar de explicadores de los contenidos de alguna disciplina a una función orientadora, utilizando este tipo de materiales.

Es importante también que el docente utilice diversas metodologías para mejorar la enseñanza durante sus clases, por ejemplo: no podemos enseñar a alguna persona a

elaborar muebles, con tan solo darle una plática, sobre el tema, sino que tenemos que además de la charla, tenemos que llevarla a cabo mediante una práctica. Para esto también se recomienda un reactivo que evalúe, si se lleva a cabo esta parte fundamental de la práctica docente. Además tenemos que saber si estas metodologías son adecuadas para la explicación de los temas.

Otra área de evaluación debe de ser la atención a los estudiantes y los sistemas de apoyo, como las tutorías, debido a que los docentes tienen un papel de guías del aprendizaje y resultan ser muy significativos para los alumnos, ya que como mencionan algunos autores, que los alumnos aprenden mas con los profesores, que con los contenidos de la materia. Además los alumnos con la interacción con los docentes, se motivan a ser profesionales, y en algunos casos llegan a ser, un modelo a seguir en su disciplina.

Un punto muy importante es el de la coordinación con otros docentes, ya que ellos tienden a actuar de forma autónoma, convirtiendo las clases en algo propio, en el caso de algunas licenciaturas de la división de ciencias sociales, los alumnos son evaluados por grupos colegiados, y los estudiantes llegan a tener problemas en las evaluaciones, debido a que no hay coordinación entre los docentes, al evaluar este punto nos podríamos dar cuenta del desempeño de los docentes, en comparación con sus pares de otras a signaturas, y además nos daríamos cuenta si los programas se están llevando a cabo de manera horizontal.

Ahora llegamos a una de las actividades docentes esenciales en la universidad, la evaluación, una cuestión muy importante a considerar es si la evaluación es coherente con el estilo de trabajo desarrollado: objetivos de la materia, contenidos, y metodología empleada. A su vez debemos considerar al evaluar el desempeño docente, los mecanismos de revisión del proceso de enseñanza-aprendizaje. Ya que el proceso no concluye al momento de enseñar o bien al momento de evaluarlo, según Zabalza en 2007; Las practicas universitarias, se establecen como estructuras lineales y son incompletas, se da el caso de que los pasos sean: planificación-ejecución- resultados, y menciona que es necesario una práctica docente enriquecedora, que sería el caso de: planificación-ejecución-resultados-revisión-propuesta de reajustes. Para así lograr

un aprendizaje efectivo en los alumnos, al evaluar en este sentido se evaluaría desde la planificación, hasta el momento en que queda explicado con claridad el tema.

Todas las evaluaciones al docente, deben proporcionar una retroalimentación inmediata al profesor, que le permita replantear sus actividades y comportamiento y, a la institución, para sustentar los procesos de desarrollo de sus dependencias. Las variables y los indicadores que sean definidos en la evaluación del personal académico deben surgir de los elementos intervinientes del proceso educativo, para producir el desarrollo institucional esperado (ANUIES, 2000).

En algunos casos existe oposición de muchos profesores a la evaluación de su desempeño por parte de los alumnos, se sustenta en la idea de que las percepciones de éstos son totalmente subjetivas y dependen, en buena medida, de la calidad de los propios estudiantes. Además, se señalan como posibles fuentes de sesgo otras variables tales como el número de alumnos, el tipo de disciplina y de curso, el periodo en que se lleva a cabo (al principio, en medio o al final del plan de estudios), el momento de la evaluación, las condiciones de aplicación, el género del profesor y los alumnos, el estilo de enseñanza, el entusiasmo y la personalidad y la benevolencia del profesor (Centra, 1989). Sin desechar estas ideas, es importante señalar que, aun cuando las encuestas a los estudiantes (como cualquier instrumento para la investigación de opiniones o percepciones) constituyan un recurso cuya objetividad es discutible, la realización de encuestas a los estudiantes en periodos sucesivos arroja una información consistente sobre el desempeño de los profesores.

La evaluación de la docencia universitaria y la práctica formativa en la Universidad ha constituido un campo de investigación e innovación de gran impacto. A su vez la práctica docente debe de ser entendida como una actividad didáctica, orientadora y profesionalizadora del trabajo del docente con el objetivo de conocer, comprender y tomar las decisiones apropiadas para dar respuesta a las necesidades de los docentes y tomar decisiones más adecuadas para la formación de estudiantes, el desarrollo de la institución y la creación de una cultura y clima de reconocimiento y apoyo a la profesionalización del docente, consientes del valor y de la plena implicación de cada profesor universitario en su mejora. La evaluación de la práctica docente es una tarea y

función didáctica consistente en el conocimiento, comprensión y estimación de la calidad de las acciones formativas realizadas a la calidad de las acciones formativas llevadas a cabo. Con la evaluación se estima la pertinencia y adecuación de la práctica docente a los objetivos formativos pretendidos, su contribución a la cultura universitaria y a la formación integral de los estudiantes. Entender la práctica docente implica aprender a evaluarla, a comprenderla y aprender rigurosamente de ella (Medina y Pérez, 2010).

Como mencionan estos autores, las competencias son combinaciones de saberes y prácticas, apoyados en valores y proyectadas en una singular capacidad para resolver los problemas y actuar comprometidamente ante los retos profesionales.

Algunos autores como (Medina y Cols 2006, Medina y Domínguez, 2007, Medina, Domínguez y Ribeiro 2009) entre otras investigaciones, evidencian las siguientes competencias que los docentes han valorado muy ampliamente y que han estimado necesarios para realizar procesos de enseñanza aprendizaje bien fundamentados y practicas docentes innovadoras: Identificación de la docencia, planificación de la docencia, comunicativa-interacción didáctica, identidad profesional, tutoría, diseño de medios, evaluación contextualización en la sociedad del conocimiento y coherencia entre teoría y práctica.

Así al evaluar las competencias, entre ellas: planificación, comunicación, sistema metodológico, diseño de medios, tutoría, evaluación, etc., se evidencian las decisiones concretas que en el proceso enseñanza-aprendizaje que se han asumido y las mejoras introducidas en el conocimiento del dominio, puesta en práctica e impacto real en la formación de las competencias genéricas y profesionales de los estudiantes.

Medina y Pérez (2010) mencionan que es esencial en la evaluación de la práctica docente tener en cuenta tres momentos diferentes:

Pre acción: planificación y anticipación de la acción (diseño).

Interacción: que se concreta en el sistema metodológico y las tareas más representativas (desarrollo).

Post-acción: que pone de manifiesto si se han mejorado las competencias al desarrollar una práctica reflexiva, rigurosa y de gran entidad profesional y que incidencia han tenido en el seguimiento y dominio de las competencias discentes. (Evaluación).

Y atendiendo a las recomendaciones de (ANUIES 2000; Zabalza 2007; Medina y Pérez ,2010) como referencias principales, se construyó un modelo de evaluación del desempeño docente y base a ello se elaboró un modelo y un instrumento de medición que es una escala para evaluación del desempeño docente. El cual pretende medir las dimensiones, correspondientes a la planeación, organización de la clase o de las condiciones de trabajo, secuencia lógica, metodologías de enseñanza, sistemas de apoyo, coherencia de la evaluación, proceso de enseñanza-aprendizaje, tutoría y coordinación con otros profesores, todas estas competencias ideales en un profesor universitario de calidad. El modelo se presenta a continuación:



Figura 3. Modelo de evaluación del desempeño docente, creación propia (2010).

El instrumento es una escala de evaluación de tipo likert donde las opciones de respuesta son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Los valores de estas opciones de respuesta se muestran en la tabla 2 donde podemos ver 3

columnas, la de los valores que aparecen en el instrumento y la de los valores que significarán al momento del análisis de los datos; Consta de 25 reactivos basados en el modelo propuesto. La escala se presenta a continuación:

Opciones de respuesta	Valor	Valor	Significado de los valores
Nunca	1	1-2	Deficiente
Casi nunca	2	3-4	Regular
A veces	3	5-6	Bueno
Casi siempre	4	7-8	Muy bueno
Siempre	5	9-10	Excelente

Tabla 2. Valores y opciones de respuesta de la escala de evaluación del desempeño

Los reactivos del instrumento están acomodados el siguiente orden: los primeros tres reactivos (1, 2,3) corresponden a la planificación, seguido de los reactivos de dominio y secuencia lógica (4,5,6,7), después los correspondientes a metodologías de enseñanza con los reactivos (8, 9, 10), enseguida los reactivos (11,12) corresponden a la organización de las condiciones de trabajo. Seguidos de los reactivos de sistemas de apoyo (13, 14,15), después los de revisión del proceso de enseñanza-aprendizaje (16, 17,18), continuando con los de coherencia de la evaluación (19, 20), después los de coordinación con otros maestros (21, 22), seguidos los de tutorías (23,24) y por último el reactivo 25 es para dar una calificación global al docente, esto se complementa con un área de comentarios donde el alumno puede expresar cualquier punto de vista acerca de la evaluación o del docente.

Propuesta de evaluación del desempeño docente

Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados de la columna del lado izquierdo y señale con una "X" la opción de respuesta que corresponda al desempeño de su profesor, las opciones son: **(1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre**. Al final del cuestionario puedes evaluar a tu profesor con una calificación global en la escala del 0 al 10, además hay un espacio para que expresas cualquier otro aspecto que consideres de importancia sobre tu profesor.

	Calificación
1.-Elabora la planeación de la materia previamente	(1) (2) (3) (4) (5)
2.-Sigue la programación de actividades de la materia	(1) (2) (3) (4) (5)
3.-Cumple con todos los objetivos del curso	(1) (2) (3) (4) (5)
4.-Lleva una secuencia lógica en la presentación de los temas	(1) (2) (3) (4) (5)
5.-Domina los contenidos de la materia	(1) (2) (3) (4) (5)
6.-Resuelve dudas correctamente sobre el tema	(1) (2) (3) (4) (5)
7.-Tiene claridad en sus exposiciones	(1) (2) (3) (4) (5)
8.-Combina la teoría con la practica durante la explicación de un tema	(1) (2) (3) (4) (5)
9.-Utiliza una metodología adecuada para la comprensión de los temas.	(1) (2) (3) (4) (5)
10.-Utiliza nuevas metodologías para el aprendizaje.	(1) (2) (3) (4) (5)
11.-Utiliza contenidos opcionales que facilitan la comprensión del tema	(1) (2) (3) (4) (5)
12.-Complementa las clases con contenidos propios	(1) (2) (3) (4) (5)
13.-Brinda materiales de apoyo como cuestionarios o guías de estudio	(1) (2) (3) (4) (5)
14.-Utiliza materiales adecuados para lograr explicar bien un tema	(1) (2) (3) (4) (5)
15.-Elabora presentaciones graficas y esquemas en sus explicaciones	(1) (2) (3) (4) (5)
16.-Verifica al término de la clase si se ha comprendido el tema tratado	(1) (2) (3) (4) (5)
17.-Informa sobre los problemas detectados en la evaluación	(1) (2) (3) (4) (5)
18.-Corrige errores detectados en la evaluación	(1) (2) (3) (4) (5)
19.-Utiliza diferentes evaluaciones según los objetivos de la clase	(1) (2) (3) (4) (5)
20.-Corresponde lo enseñado con la evaluación.	(1) (2) (3) (4) (5)
21.-Esta coordinado con los demás maestros al momento de la evaluación.	(1) (2) (3) (4) (5)
22.-Utiliza la evaluación colegiada	(1) (2) (3) (4) (5)
23.-Brinda apoyo extra clase	(1) (2) (3) (4) (5)
24.-Resuelve tus dudas en las tutorías	
25.- desempeño general del profesor lo calificas con:	

Comentarios: _____

4.3 Referencias

Aguilar Sahagún, G. (1991). "Evaluación de docentes. Un problema abierto". En Perfiles Educativos, citado en ANUIES (2000)

ANUIES (2000) Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta de metodología básica. Editorial ANUIES.

Astin, A. W. (1990). "How good is your institution's retention rate?" En: Research in Higher Education. Citado en ANUIES (2000).

Brown, G. y Atkins, M. (1994) 4ta edition, effective teaching in higher education. Routledge. London. Citado en Zabalza (2002).

Centra, John A. (1989). "Faculty Evaluation and Faculty Development in Higher Education". In SMART J. C. Ed. Higher Education Handbook of Theory and Research. New York. Agathon en: (ANUIES, 2000).

Contrato Colectivo de Trabajo 2009-2011 (1985, 8 de Julio). Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON 2009-2011. Extraído de: <http://www.staus.uson.mx/pdfs/CCT%202009-2011%20COMPLETO.pdf>

De la Orden H., A. (1992). Calidad y Evaluación de la Enseñanza Universitaria. Actas del Congreso Internacional de Universidades. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. Citado en ANUIES (2000).

Estatuto del Personal Académico (1985, 29 de Julio). Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Sonora. Extraído de http://www.uson.mx/la_unison/reglamentación/estatuto_personal_acad.htm

Estatuto General de la Universidad de Sonora (1993, 4 de Septiembre). Gaceta de la Universidad de Sonora. [Especial], Octubre 1, 1993.

Fernández, N. y Coppola, N. (2008). La Evaluación de la Docencia Universitaria en Argentina. Situación, Problemas y Perspectivas. Revista Iberoamericana de Evaluación

Educativa, 1(3e), pp. 96-123. Extraído de: http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art7.pdf.

Fresan, Romo y Vera (2000) Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta de metodología básica, la calidad en la educación superior. En ANUIES (2000).

García Ramos, J. M. (1988). Una aproximación empírica al estudio del constructo: Competencia Docente del profesor universitario. Universidad Complutense de Madrid. Citado en ANUIES (2000).

Gento S. (1996) instituciones educativas para la calidad total. Madrid, la muralla, en: Valenzuela B. (2005). "evaluación de la calidad: un estudio en la licenciatura de psicología de la Universidad de Sonora, México. Tesis doctoral. Madrid 2005.

Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora. (1991, 25 de Noviembre). Boletín Oficial del Estado de Sonora, [Especial], Noviembre 26, 1991.

Llarena T., R. (1991). "Evaluación del personal académico". En: Perfiles Educativos, Programa para el Mejoramiento del Profesorado (1997). Citado en ANUIES (2000).

Mateo, J. (2000). "La evaluación educativa y su práctica y otras metáforas", Cuadernos de Educación, núm. 33. Barcelona: Horsi /ICE-Universidad de Barcelona. Citado por Fernández, N. y Coppola, N. (2008).

Medina Rivilla, A. y Pérez. (2010). Evaluación de la práctica docente: modelos, criterios y pruebas. Estudio de casos de la evaluación de la enseñanza de la medicina. En: Secchi M.A. y Medina R. A. (2010). didáctica aplicada a la medicina y las ciencias de la salud.

Medina Rivilla, A. (2009). Formación y desarrollo de las competencias básicas. Madrid: universitas. En Secchi M. y Medina, R, A. 2010. En: Medina Rivilla, A. y Pérez. (2010). Evaluación de la práctica docente: modelos, criterios y pruebas.

Medina Rivilla, A. y Domínguez Garrido, M.C. (2009). Innovación e investigación de la docencia en EEES. Madrid: Ramón Areces. En: Medina Rivilla, A. y Pérez. (2010). Evaluación de la práctica docente: modelos, criterios y pruebas.

Medina Rivilla, A. y Domínguez Garrido, M.C. (2007). "Development competencies teacher's higher education. En prensa. En: Medina Rivilla, A. y Pérez. (2010). Evaluación de la práctica docente: modelos, criterios y pruebas.

Medina Rivilla, A. y Cols. (2006). Evaluación de las competencias docentes en el EEES. Documento policopiado-informe. Ministerio de innovación, ciencia y empresa. En: Medina Rivilla, A. y Pérez. (2010). Evaluación de la práctica docente: modelos, criterios y pruebas.

Moses, I. (1985) high quality teaching in the university: identification and description, en: studies in higher education. Citado en Zabalza (2007).

Ramsden, P. (1992) Learning to teach in higher education, Routledge. London, citado en Zabalza (2007).

Rial, A. (1997) la formación profesional: introducción histórica, diseño del currículo y evaluación, Santiago de Compostela, citado en Zabalza (2007).

Rueda Beltrán, M. (2006). Evaluación de la labor docente en el aula universitaria. México DF: Red de Investigadores de Evaluación de la Docencia (RIED)/ Centro de Estudios sobre la Universidad-UNAM, citado por Fernández, N. y Coppola, N. (2008).

Secchi M.A. y Medina R. A. (2010). Didáctica aplicada a la medicina y las ciencias de la salud. Argentina.

Tejedor, Castro y García (1988). Evaluación del profesorado universitario por los alumnos de la Universidad de Santiago (Santiago de Compostela, Informe). Citado en ANUIES (2000)

Tejedor, F. J. y Montero, L. (1990). "Indicadores de la calidad docente para la evaluación del profesor universitario". En Revista Española de Pedagogía, N° 186, mayo-agosto, pp. 259-279. Citado en ANUIES (2000).

Universidad de Sonora (2005). Reglamentos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad de Sonora. Extraído de http://www.uson.mx/la_unison/reglamentacion/reglamento_pedped_2005.htm

Universidad de Sonora (2006). Sinopsis Histórica de la Universidad de Sonora. Hermosillo Sonora. Extraído de: http://www.uson.mx/la_unison/sinopsis.htm

Universidad de Sonora. (2009). Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013. Hermosillo: Universidad de Sonora.

Pérez Juste, R. (2003) Evaluación de la universidad: principios básicos y propuestas generales en Medina A. (2003) modelos de evaluación de la calidad en instituciones universitarias. Editorial universitas, S.A.

Pérez Juste, R y J. M. García Ramos (1995). "Evaluación de la eficacia docente". En: Diagnóstico, Evaluación y Toma de decisiones. Tratado de educación personalizada. Ed. Víctor García Hoz. Ediciones Rialp. Madrid, citado en ANUIES (2000)

Valenzuela B. (2005). "evaluación de la calidad: un estudio en la licenciatura de psicología de la Universidad de Sonora, México. Tesis doctoral. Madrid 2005.

Wessler, M. (1997). "Creando una cultura de calidad y entrega de cuentas a la sociedad en la educación superior". En Memorias del I Curso-Taller Centroamericano sobre Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. San José, C. R., 2-11 de febrero, citado en ANUIES (2000)

Zabalza A. (2007) Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional. Narcea, S.A. de Ediciones, Madrid.

Zabalza A. (1990). "Evaluación orientada al perfeccionamiento". En: Revista Española de Pedagogía. Año XLVIII, Nº 186, mayo-agosto, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Universidad de Santiago, España, pp. 295-317.citado en ANUIES (2000).

Zabalza A. (2002) La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas. Narcea, S.A. de Ediciones, Madrid.

4.4 Anexos

Anexo 4.4.1

GUIA GENERAL DE EVALUACION

a) Si el concursante tiene el Perfil PROMEP reconocido por SESIC pasa directo a verificarse el puntaje que obtenga en los rubros de Dedicación y Permanencia, para determinar el nivel que le corresponde en el programa.

Factores MAXIMAS		PUNTUACIONES
I	CALIDAD	
I.1	PERFIL PROMEP	550
Preferente		550
Mínimo Deseable		500

b) Si el concursante no es Perfil PROMEP, o lo es pero considera que puede obtener un puntaje superior al asignado en el rubro de calidad, no se asigna el puntaje indicado en el inciso a) y se realiza el proceso de evaluación conforme

a la siguiente tabla de actividades para determinar los puntos alcanzados en el rubro de calidad. El concursante debe manifestar por escrito su desición.

Factores MAXIMAS		PUNTUACIONES
I	CALIDAD	600
I.1	DOCENCIA	270
I.1.1	ESCOLARIDAD	90
a) Doctorado de duración mínima 3 años	90	
b) Maestría de duración mínima dos años	60	
c) Especialidad en el área de la salud de duración mínima de 3 años.	60	
d) Especialidad en las Artes o en las Ciencias del Deporte.	40	
e) Maestría en área del conocimiento diferente al área del docente, obtenida antes de 1998.	30	
f) Doctorado en área del conocimiento diferente al área del docente, obtenido antes de 1998	45	
I.1.2	PRODUCTIVIDAD DOCENTE:	180
I.1.2.1	Elaboración y Actualización de Planes y Programas de Estudio	180
a) Coordinador de la comisión responsable (Sólo un coordinador por Plan de Estudios)	80	
b) Colaborador de la comisión responsable	50	
c) Participante en actividades específicas	25	
I.1.2.2	Elaboración y Actualización de Planes y Programas de Estudio de educación a distancia	180
a) Coordinador de la comisión responsable (Sólo un coordinador por Plan de Estudios)	80	
b) Miembro de la comisión responsable	50	
c) Participante en actividades específicas	25	
I.1.2.3	Adecuación de Planes y Programas de Estudio	60
Miembro de la comisión responsable	20	
I.1.2.4.	Diseño de programa de diplomados	60
a) Coordinador (Sólo un coordinador por Plan de Estudios)	30	
b) Colaborador	15	
I.1.2.5	Elaboración de material didáctico con nuevas tecnologías educativas	45
a) Responsable (Sólo un responsable por material)	30	
b) Colaborador	15	
I.1.2.6.	Elaboración de Notas de Clase	45

Evaluación del Desempeño Docente

	formalmente editadas	
a) Responsable (Sólo un responsable por material)	30	
b) Colaborador	15	
I.1.2.7	Elaboración de manuales de Prácticas de Laboratorios o Talleres formalmente editados	45
a) Responsable (Sólo un responsable por manual)	30	
b) Colaborador	15	
I.1.2.8	Elaboración de paquete didáctico que deberá incluir: acetatos, material impreso complementario y el guión correspondiente al uso de paquete.	20
a) Responsable (Sólo un responsable por paquete)	10	
b) Colaborador	5	
I.1.2.9 prácticas y notas de clase	Actualización de material didáctico con nuevas tecnologías, paquete didáctico, manuales de	15
a) Responsable (Sólo un responsable por material, manual o nota de clase)	10	
b) Colaborador	5	
I.1.2.10 estudios de la carrera.	Autoría de libro relacionado con el área de conocimiento del profesor y aplicable al plan de	180
a) Internacional	100	
b) Nacional	60	
c) Regional	40	
I.1.2.11 al plan de estudios de la carrera	Autoría de capítulo de libro relacionado con el área de conocimiento del profesor y aplicable	80
a) Internacional	40	
b) Nacional	30	
c) Regional	20	
I.1.2.12 publicado por editoriales de reconocido prestigio	Traducción de libro de interés del área del conocimiento donde se desenvuelve el académico	80
a) Internacional	40	
b) Nacional	30	
c) Regional	20	
I.1.2.13 el académico, publicados por editoriales de reconocido prestigio.	Traducción de capítulos de libros de interés en el área de conocimiento donde se desenvuelve	40
a) Internacional	20	
b) Nacional	15	
c) Regional	10	
I.1.2.14	Preparación de Antologías utilizadas en los cursos del plan de estudios	20
Autor	10	
I.1.2.15	Elaboración de exámenes departamentales	40
a) Miembro de la comisión responsable	20	
c) Participación en la elaboración	10	
I.1.2.16	Actualización de exámenes departamentales	20
a) Miembro de la comisión responsable	10	
b) Participación en la elaboración	5	
I.1.2.17	Impartición de cursos o diplomados de actualización disciplinaria o didáctica	40
Instructor = punto por cada hora impartida	1	
I.1.2.18	Diplomado de actualización didáctica o disciplinaria recibido	120
Obtención del diploma	60	
I.1.2.19	Cursos recibidos de actualización	20

	disciplinaria		
Puntos por cada hora recibida		0.5	
I.1.2.20	Cursos recibidos de actualización didáctica		20
Puntos por cada hora recibida		0.5	
I.1.2.21	Cursos recibidos dentro del Programa Institucional de tutorías		20
Puntos por cada hora recibida		0.5	
I.1.2.22	Premios		80
a) Premio internacional		50	
b) Premio nacional		40	
c) Premio Regional		30	
d) Premio anual de profesor distinguido (art. 55 Ley Orgánica)		40	
e) Premio anual de excelencia académica (art. 55 Ley Orgánica)		40	
I.1.2.23	Distinciones recibidas por trayectoria y productividad		60
a) Internacional		40	
b) Nacional		30	
c) Regional		20	
d) Reconocimiento perfil PROMEP		30	
e) Certificación Profesional por Organismos Acreditados		30	
I.1.2.24	Producción y participación en programas de radio y televisión		30
a) Miembro del equipo de producción		15	
b) Participación como invitado en tema del área de conocimiento del docente		5	
I.1.2.25	Producción de materiales para actividades de difusión		30
a) Responsable		10	
b) Colaborador		5	
I.1.2.26 de la Licenciatura en Artes)	Director de grupos artísticos universitarios (actividad exclusiva para personal del programa)		40
a) Director		20	
b) Colaborador		10	
I.1.2.27	Dominio de lenguas extranjeras	10	20
I.1.2.28	Evaluación de los Estudiantes (Anexo 2)		30
I.1.2.29	Evaluación de la Academia (Anexo 3)		30
I.1.2.30	Evaluación del Jefe de Departamento (sección 4.2 el anexo 4)		20
I.2	INVESTIGACION		150
I.2.1	DISTINCIONES		80
a) Premio anual de investigador distinguido (art. 55 Ley Orgánica)		40	
b) Pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores		40	
c) Pertenecer al Sistema Nacional de Creadores		40	
d) Premios en Investigación o creación artística *			
d.1) Internacional		50	
d.2) Nacional		40	
d.3) Regional o local		30	
* exclusivo para el personal académico de la Licenciatura en Artes.			
I.2.2	PUBLICACIONES		150
I.2.2.1	Publicación de artículos en revistas de catálogo		150
a) Internacional		30	
b) Nacional		15	
I.2.2.2	Publicaciones de artículos en revistas con arbitraje en el área de conocimiento del docente		50
a) Internacional		15	
b) Nacional		10	
c) Regional o Local		5	
I.2.2.3	Publicación en revistas sin arbitraje, en el área del conocimiento del docente		25

a) Internacional b) Nacional c) Regional o Local	10 5 3		
I.2.2.4 del docente:	Publicación de memorias con arbitraje en congresos o eventos académicos en la especialidad	50	
a) Internacional b) Nacional c) Regional o Local	15 10 5		
I.2.2.5	Participación como árbitro en publicaciones	30	
a) Internacional b) Nacional c) Regional o Local	15 10 5		
I.2.2.6	Participación como árbitro en ponencias	20	
a) Internacional b) Nacional c) Regional o Local	10 5 3		
I.2.2.7	Citas a publicaciones en revistas de catálogo donde el docente sea referido como autor	100	
a) Internacional b) Nacional	15 10		
I.2.3	PONENCIAS Y CONFERENCIAS EN EVENTOS ACADEMICOS	50	
I.2.3.1	Conferencias por invitación:	30	
a) En evento internacional b) En evento nacional c) En evento regional o local	20 15 10		
I.2.3.2	Participación con ponencia en congresos o eventos académicos de la especialidad del docente	30	
a) Internacional b) Nacional. c) Regional o Local d) Seminario Departamental y/o de Cuerpo Académico	15 10 5 5		
I.2.4	PROYECTOS ACADEMICOS DE INVESTIGACION O CREACION DE OBRA ARTISTICA	150	
I.2.4.1	Responsable de proyectos de investigación (Solo un responsable por proyecto):	150	
a) Proyecto aprobado y financiado por instancias nacionales o internacionales de fomento a la investigación científica y el desarrollo tecnológico y humanístico b) Proyecto a realizarse con financiamiento mediante convenios con organismos externos a la Universidad c) Proyecto con financiamiento interno aprobado por instancias internas de la UNISON	40 30 15		
I.2.4.2	Colaborador de proyectos de investigación:	80	
a) Proyecto aprobado y financiado por instancias nacionales o internacionales de fomento a la investigación científica y el desarrollo tecnológico y humanístico b) Proyecto a realizarse con financiamiento mediante convenios con organismos externos a la Universidad c) Proyecto con financiamiento aprobado por instancias internas de la UNISON	20 15 10		
I.2.4.3 o social.	Proyecto de colaboración o de prestación de servicios con el sector privado, público	60	
a) Responsable (Sólo un responsable por proyecto) b) Colaborador	30 15		
I.2.5.	PATENTES Y OTRAS ACTIVIDADES	100	
I.2.5.1	Obtención de patentes para la	50	100

	UNISON		
I.2.5.2	Elaboración de Software con aplicación en el área de desempeño del docente	60	
a) Responsable (Sólo un responsable por software)		30	
b) Colaborador		15	
I.2.5.3	Miembro de cuerpo académico registrado ante SESIC	30	
a) Consolidado		30	
b) En vías de consolidación		25	
c) En formación		20	
d) Grupo disciplinario		15	
I.2.6 (exclusivo para el personal de licenciatura en artes)	DIRECCION DE PROYECTOS PARA LA CREACION DE OBRA ARTÍSTICA ORIGINAL	80	
a) Proyecto aprobado y financiado por instancias nacionales o internacionales de fomento a la creación artística.		40	
b) Proyecto a realizarse con financiamiento mediante convenios con organismos externos a la Universidad de Sonora.		30	
c) Proyecto con financiamiento interno aprobado instancias de la Universidad de Sonora		15	
I.2.7 TEMPORADA (exclusivo para el personal de la licenciatura en artes)	PRESENTACION O EXPOSICION DE OBRAS ARTISTICAS ESCENICAS QUE CUMPLAN	60	
a) Director escénico, artístico o coreógrafo			
a.1) Internacional		30	
a.2) Nacional		25	
a.3) Regional o local		20	
b) Ejecutante			
b.1) Internacional		25	
b.2) Nacional		20	
b.3) Regional o Local		15	
I.2.8 ARTÍSTICOS U OTRO TIPO DE EVENTOS ACADÉMICOS (exclusivo para el personal de la licenciatura en artes)	PRESENTACION O EXPOSICION DE OBRAS ARTISTICAS ESCENICAS EN FESTIVALES	60	
a) Director escénico, artístico o coreógrafo			
a.1) Internacional		25	
a.2) Nacional		20	
a.3) Regional o local		15	
b) Ejecutante			
b.1) Internacional		20	
b.2) Nacional		10	
b.3) Regional o Local		5	
I.2.9	EXPOSICION PLÁSTICA (exclusivo para el personal de la licenciatura en artes)	50	
a) Individual			
a.1) Internacional		25	
a.2) Nacional		20	
a.3) Regional o local		15	
b) Colectiva			
b.1) Internacional		20	
b.2) Nacional		15	
b.3) Regional o Local		10	
I.3	TUTORIA A ESTUDIANTES	120	
I.3.1	TUTORIA DENTRO DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL	120	
I.3.1.1	Coordinador Divisional del Programa Institucional de Tutorías (PIT) (puntos por semestre)	30	
I.3.1.2	Responsable en el programa de licenciatura del PIT (puntos por semestre)	60	
I.3.1.3	Tutor académico de estudiantes de	60	

	licenciatura 10 puntos por semestre más:	
a) Por alumno por semestre en tutoría individual.	3	
b) Por alumno por semestre en tutoría grupal.	1	
I.3.1.4	Integrante de la Comisión de Seguimiento del PIT	25
I.3.2	TUTOR ACADÉMICO DE ESTUDIANTES DE POSGRADO	30
a) Tutor: puntos por alumno Por semestre.	10	
b) Miembro del Comité tutorial: Puntos por semestre	5	
I.3.3 PROFESOR	PREMIOS OTORGADOS A ESTUDIANTES POR LABOR REALIZADA BAJO SUPERVISION	40
a) Internacional	25	
b) Nacional	20	
c) Regional	15	
I.3.4	FORMACION DE ESTUDIANTES EN PROYECTO DE INVESTIGACION	30
a) Posgrado (Puntos por estudiante por semestre o evento):	10	
b) Licenciatura (Puntos por estudiante por semestre o evento):	8	
c) Bachillerato (Puntos por estudiante por semestre o evento):	5	
I.3.5	TITULACIÓN DE ESTUDIANTES	120
I.3.5.1	Dirección de trabajo de Titulación:	120
a) Tesis Doctorado	40	
b) Tesis Maestría	30	
c) Disertación de especialización	25	
d) Tesis Licenciatura	20	
e) Otros trabajos de titulación establecidos en el Reglamento Escolar	10	
I.3.5.2	Asesoría de Tesis	60
a) Doctorado	30	
b) Maestría	20	
c) Especialización	15	
d) Licenciatura	10	
I.3.5.3	Miembro del jurado de examen profesional o de grado	40
a) Doctorado	15	
b) Maestría	10	
c) Especialización	8	
d) Licenciatura	5	
I.3.6	OTRAS ACTIVIDADES	50
I.3.6.1	Asesor de grupos de estudiantes en programas de extensión y vinculación	25
a) Responsable = Puntos por programa (Sólo un responsable por programa)	10	
b) Colaborador = Puntos por programa	5	
I.3.6.2	Impartición de seminarios o talleres extracurriculares dirigidos a estudiantes	50
Seminario o Taller = Por hora impartida	0.5	
I.3.6.3	Dirección de proyectos académicos de servicio social	50
a) Puntos por cada alumno que libere su servicio social	6	
I.3.6.4	Preparación de estudiantes para competencias académicas y/o artísticas o exámenes interescolares e interinstitucionales.	25
a) Coordinador del cuerpo de asesores (Sólo un coordinador por evento)	25	
b) Asesor = Puntos por hora de asesoría	0.5	
I.3.6.5	Preparación de alumnos para la presentación del EGEL	25
a) Coordinador del cuerpo de asesores (Sólo un coordinador por evento)	25	
b) Asesor = Puntos por hora de asesoría	0.5	
I.4	GESTION	80
I.4.1	INTEGRANTE DE COMISIONES U ORGANOS COLEGIADOS	80

Evaluación del Desempeño Docente

I.4.1.1	Integrante de Comisiones Dictaminadoras	60
Miembro de Comisión Dictaminadora = Puntos por semestre (mínimo 4 meses en funciones como miembro de la comisión)		30
I.4.1.2 presidente de academia)	Presidente de Academia = Puntos por semestre (mínimo 4 meses en funciones como	30
I.4.1.3	Integrante de órganos colegiados internos	60
a) Miembro del cuerpo colegiado		20
b) Miembro de Comisión		20
I.4.1.4	Integrante de comisiones internas y externas	40
Miembro de Comisión		20
I.4.1.5 Miembro de comisión	Comisiones internas para la preparar evaluación de CIEES o Acreditación de Programas	50
		30
I.4.2	ORGANIZACIÓN DE CONGRESOS Y EVENTOS ACADEMICOS	40
I.4.2.1	Organización de Congresos académicos:	40
a) Internacional		
Miembro comité organizador		30
Colaborador		15
b) Nacional		
Miembro comité organizador		20
Colaborador		10
c) Regional o local		
Miembro comité organizador		15
Colaborador		7
I.4.2.2	Organización de eventos académicos:	40
a) Internacional		
Miembro comité organizador		20
Colaborador		10
b) Nacional		
Miembro comité organizador		15
Colaborador		7
c) Regional o local		
Miembro comité organizador		10
Colaborador		5
I.4.3	OTRAS ACTIVIDADES	50
I.4.3.1	Pertenecer a un comité editorial de publicación:	20
a) con arbitraje		
a.1) Editor		20
a.2) Miembro del comité		10
b) sin arbitraje		
b.1) Editor		10
b.2) Miembro del comité		5
I.4.3.2	Evaluador de proyectos académicos	40
a) Internacional		20
b) Nacional		15
c) Regional o local		10
I.4.3.3	Miembro o evaluador de organismos acreditadores de programas y/o profesionistas.	40
a) Miembro de Comité Directivo		20
b) Evaluador = puntos por programa evaluado		10
I.4.3.4	Miembro de jurado en exámenes de ingreso del personal académico	40
a) Examen por oposición		15
b) Exámen por evaluación curricular		10
I.4.3.5 académico o profesional	Miembro del jurado para el otorgamiento de distinciones o premios de reconocimiento	40

a) Internacional	20	
b) Nacional	15	
c) Regional o Local	10	
II	DEDICACION	300
II.1	CARGA DE TRABAJO DOCENTE	300
Docencia frente a grupo. (Puntos por cada hora adicional al requisito mínimo de 4 horas-semana-mes durante el periodo a evaluar.	12.5	
III	PERMANENCIA	100
III.1	ANTIGUEDAD :	50
Puntos por cada año 1-10	1	10
Puntos por año de 11 - 20	1.5	30
Puntos por año 21 en adelante	2	50
III.2	EVALUACION DEL JEFE DE DEPARTAMENTO	50

ANEXO 4.4.2

DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES Y REQUISITOS DE ACREDITACIÓN DE LA GUÍA DE EVALUACIÓN DEL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE.

I CALIDAD

I.1 DOCENCIA

I.1.1 Escolaridad

Definición:

Posgrado obtenido en disciplina congruente con el área donde el profesor se desempeña académicamente – docencia y/o investigación -, a excepción de los posgrados indicados en los incisos e) y f).

Acreditación:

- 1) Documento (título o acta de examen) legalmente expedido que certifique el nivel de estudio obtenido por el solicitante. Si existe duda respecto a la duración del plan de estudios del posgrado, la Comisión de Evaluación solicitará información adicional al profesor.
- 2) Se podrá aceptar constancia expedida por la autoridad competente, cuando el grado se haya obtenido en fecha reciente al cierre de la convocatoria. En este caso, el título o acta de examen deberá entregarse a la Comisión de Evaluación y a la Comisión de Seguimiento en un plazo no mayor de tres meses del cierre de la convocatoria.

I.1.2. PRODUCTIVIDAD DOCENTE

I.1.2.1. Elaboración y Actualización de Planes y Programas de Estudio.

Definición:

Participación en la elaboración de un proyecto curricular tendiente a la modificación de planes de estudio o a la implantación de nuevas carreras, especialidades o posgrados. Dentro de las actividades específicas se consideran, entre otras, la elaboración de los programas de materias.

Acreditación:

- 1) Constancia del nombramiento respectivo, expedida por el Director de División y Constancia de aprobación del plan de estudios en Colegio Académico, expedida por el Secretario General Administrativo.
- 2) Para los participantes en actividades específicas, constancia de participación expedida por el Coordinador de la comisión responsable de la elaboración del plan de estudios.

I.1.2.2. Elaboración y Actualización de Planes y Programas de Estudio de Educación a Distancia.

Definición:

Participación en la elaboración de un proyecto curricular tendiente a la modificación de planes de estudio o a la implantación de nuevas carreras, especialidades o posgrados, en la modalidad de educación a distancia o mixta (presencial y a distancia). Dentro de las actividades específicas se consideran, entre otras, la elaboración de los programas de materias.

Acreditación:

- 1) Constancia del nombramiento respectivo, expedida por el Director de División y Constancia de aprobación del plan de estudios en Colegio Académico, expedida por el Secretario General Administrativo.
- 2) Para los participantes en actividades específicas, constancia de participación expedida por el Coordinador de la comisión responsable de la elaboración del plan de estudios.

I.1.2.3. Adecuación de Planes y Programas de Estudio.

Definición:

Participación en la adecuación de un plan de estudios, en términos del documento de “Criterios para la Elaboración y Formulación de Planes y Programas de Estudio”.

Acreditación:

Constancia de participación en la comisión responsable y de operación de la adecuación en el plan de estudios, expedida por el Director de División.

I.1.2.4. Diseño de Programa de Diplomados.

Definición:

Participación en el diseño del programa de un Diplomado, en términos del documento de “Criterios para la Elaboración y Formulación de Planes y Programas de Estudio”.

Acreditación:

Constancia de nombramiento y de aprobación del Diplomado por el Consejo Divisional o Secretaria General Académica, expedida por el Director de División o el Secretario General Académico.

I.1.2.5. Elaboración de material didáctico con nuevas tecnologías educativas

Definición:

Elaboración de materiales en línea, CD, DVD y/o videoconferencia, para su utilización en apoyo a la actividad docente en la asignatura impartida.

Acreditación (se acredita un solo material por asignatura impartida):

Entregar producto concluido y Constancia del Consejo Divisional que certifique, a solicitud de academia respectiva, la pertinencia del material y su uso generalizado en el plan de estudios correspondiente.

I.1.2.6 Elaboración de Notas de Clase formalmente editadas

Definición:

Elaboración de documentos para su utilización como texto base o complementario en apoyo a la actividad docente de la asignatura(s) impartida(s).

Acreditación (se acredita un solo material por asignatura impartida):

Entregar producto editado en imprenta y Constancia del Consejo Divisional que certifique, a solicitud de la academia respectiva, la pertinencia del material y su uso generalizado en el plan de estudios correspondiente.

I.1.2.7 Elaboración de Manuales de Prácticas de Laboratorios o Talleres formalmente editados

Definición:

Elaboración de documentos para su utilización como guía de las actividades prácticas desarrolladas en laboratorios o talleres.

Acreditación

(se acredita un solo manual por asignatura impartida): Entregar producto editado en imprenta y Constancia del Consejo Divisional que certifique, a solicitud de la academia respectiva, la pertinencia del material y su uso generalizado en el plan de estudios correspondiente.

I.1.2.8 Elaboración de paquete didáctico que deberá incluir: acetatos, material impreso complementario y el guión correspondiente al uso del paquete

Definición:

Elaboración y recopilación de material para su utilización en apoyo a la actividad docente de la(s) asignatura(s) impartida(s).

Acreditación: (se acredita un solo paquete didáctico por asignatura impartida):

Entregar producto* y Constancia del Consejo Divisional que certifique, a solicitud de la academia respectiva, la pertinencia del material y su uso generalizado en el plan de estudios correspondiente.

* en el caso de acetatos se deberá entregar copia fotostática adicional, si se desea la devolución de los mismos al término de la evaluación

I.1.2.9 Actualización de material didáctico con nuevas tecnologías, paquete didáctico, Manuales de prácticas y notas de clase

Definición:

Actualización del material didáctico de apoyo de la actividad docente de la(s) asignatura(s) impartida(s).

Acreditación (se acredita un solo material por asignatura impartida y no es válido acreditar elaboración y actualización del mismo tipo de materia en la misma materia).

Entregar producto y Constancia del Consejo Divisional, previa solicitud de la academia respectiva, que certifique la actualización del material.

I.1.2.10 Autoría de libro relacionado con el área de conocimiento del profesor y aplicable al plan de estudios de la carrera.

Definición:

Elaboración de libros de interés del área de conocimiento donde se desenvuelve el académico, publicados por editoriales de reconocido prestigio.

Acreditación:

- 1) Presentación de libro con registro del ISBN y Constancia del Consejo Divisional que certifique, a solicitud de la academia respectiva, la aplicación del libro al plan de estudios de la carrera.
- 2) En caso de que el libro tenga impacto a nivel nacional o internacional, documentar este hecho.

I.1.2.11 Autoría de capítulo de libro relacionado con el área de conocimiento del profesor y aplicable al plan de estudios de la carrera.

Definición:

Elaboración de capítulos de libros de interés del área de conocimiento donde se desenvuelve el académico, publicados por editoriales de reconocido prestigio

Acreditación:

- 1) Presentación de libro con registro del ISBN y Constancia del Consejo Divisional que certifique, a solicitud de la academia respectiva, la aplicación del libro al plan de estudios de la carrera.
- 2) En caso de que el libro publicado tenga impacto a nivel nacional o internacional, documentar este hecho.

I.1.2.12 Traducción de libro de interés del área de conocimiento donde se desenvuelve el académico, publicados por editoriales de reconocido prestigio.

Definición:

Traducción de libros de interés del área de conocimiento donde se desenvuelve el académico, publicados por editoriales de reconocido prestigio

Acreditación:

- 1) Presentación de libro con registro del ISBN y constancia del Consejo Divisional que certifique, a solicitud de la academia respectiva, la aplicación del libro al plan de estudios de la carrera.
- 2) En caso de que el libro publicado tenga impacto a nivel nacional o internacional, documentar el hecho.

I.1.2.13 Traducciones de capítulos de libros de interés en el área de conocimiento donde se desenvuelve el académico, publicados por editoriales de reconocido prestigio.

Definición:

Elaboración de traducciones de libros de interés en el área de conocimiento donde se desenvuelve el académico, publicados por editoriales de reconocido prestigio

Acreditación:

- 1) Presentación de libro con registro del ISBN y Constancia del Consejo Divisional que certifique, a solicitud de la academia respectiva, la aplicación del libro al plan de estudios de la carrera.

2) En caso de que el libro tenga impacto a nivel nacional o internacional, documentar el hecho

I.1.2.14 Preparación de Antologías utilizadas en los cursos del plan de estudios.

Definición:

Compilación y edición de varios artículos o trabajos con el objeto de apoyar la docencia, la investigación o la difusión de algún tema académico.

Acreditación:

Presentación de antología editada en imprenta y Constancia del Consejo Divisional que certifique, a solicitud de la academia respectiva, la aplicación de la antología en el plan de estudios de la carrera.

I.1.2.15 Elaboración de exámenes departamentales.

Definición:

Exámenes estandarizados reconocidos de aplicación generalizada en todos los grupos de una asignatura, reconocidos por los Consejos Divisionales y elaborados de acuerdo a la metodología de CENEVAL u otro organismo de evaluación con reconocimiento a nivel nacional.

Acreditación:

Constancia de asistencia al evento de elaboración de la aplicación del examen expedido por el Director de División.

I.1.2.16 Actualización de exámenes departamentales (puntuación máxima = 20 puntos).

Definición:

Actualización del banco de reactivos de los exámenes departamentales reconocidos por los Consejos Divisionales.

Acreditación:

Constancia de participación en la actualización del examen expedida por el Director de División

I.1.2.17 Impartición de cursos o diplomados de actualización disciplinaria o didáctica

Acreditación:

1) Constancia oficial de impartición de cursos o diplomados expedida por el Director de División o el Secretario Académico, de acuerdo con el

documento "Criterios para la formulación y aprobación de planes y programas de estudio".

2) Cuando el curso es organizado por instituciones externas, presentar constancia de la Institución externa y el convenio con la Universidad de Sonora o el acuerdo formal con una dependencia de la Universidad de Sonora.

I.1.2.18 Diplomado de actualización didáctica o disciplinaria recibido

Definición:

Actividad de educación continua en temas específicos, los cuales están organizados en módulos estructurados en un programa de estudios, con duración mínima de 120 horas.

Acreditación:

- 1) Diploma oficial expedido por el Director de División o el Secretario General Académico, de acuerdo con el documento “Criterios para la formulación y aprobación de planes y programas de estudio”.
- 2) Cuando son Instituciones externas, presentar diploma oficial de la Institución.

I.1.2.19 Cursos recibidos de actualización disciplinaria

Definición:

Asistencia a cursos de actualización y superación disciplinaria.

Acreditación:

- 1) Constancia oficial de asistencia expedida por el Director de División o el Secretario General Académico, de acuerdo a los criterios para la formulación y aprobación de planes y programas de estudio.
- 2) Cuando son instituciones externas, presentar constancia oficial de la institución.

I.1.2.20 Cursos recibido de actualización didáctica

Acreditación:

- 1) Constancia oficial de asistencia expedida por el Director de División o el Secretario General Académico, de acuerdo a los criterios para la formulación y aprobación de planes y programas de estudio.
- 2) Cuando son instituciones externas, presentar constancia oficial de la institución.

I.1.2.21 Cursos recibidos dentro del Programa Institucional de Tutorías.

Acreditación:

Constancia oficial de asistencia expedida por el Secretario General Académico.

I.1.2.22 Premios

Definición:

Premio recibido a través de la participación a convocatoria abierta de Institución u organismo de reconocido prestigio en la disciplina del docente.

Acreditación:

Presentación de la convocatoria y diploma o dictamen de la institución u organismo que otorga el premio.

I.1.2.23 Distinciones recibidas por trayectoria y productividad

Definición:

Reconocimiento recibido por el personal académico en virtud de su destacada trayectoria y/o productividad en el ámbito de la educación superior.

Acreditación:

Dictamen de la comisión, institución, organismo o asociación de reconocido prestigio de la disciplina del docente y copia de la convocatoria

Nota: No incluye distinciones por asistencia a eventos, participación en comisiones evaluadoras, antigüedad o afiliación.

I.1.2.24. Producción y participación en programas de radio y televisión

Definición: Participación como miembro del equipo de producción (conductor, guionista) de programas de radio o televisión de la Universidad de Sonora o como docente invitado en dichos programas

Acreditación:

- a) Constancia de nombramiento en el equipo de producción del programa, expedida por el Jefe de Departamento correspondiente e informe de los programas realizados en el periodo a evaluar.
- b) Para el caso de invitados, Constancia de participación expedida por el Responsable del programa y el Jefe de Departamento.

I.1.2.25 Producción de materiales para actividades de difusión

Definición:

Elaboración de videos o CD's para su utilización en apoyo a las actividades académicas de la función de difusión.

Acreditación:

Entregar producto y Constancia del Consejo Divisional que certifique, a solicitud de la academia respectiva, la pertinencia del material y su uso generalizado en las actividades académicas de difusión realizadas en el programa educativo o en el Departamento correspondiente.

I.1.2.26 Director de grupos artísticos universitarios

Definición:

Participación en la dirección de uno de los grupos artísticos de la Universidad de Sonora.

Acreditación:

Constancia de nombramiento e informe de actividades avalado por la Dirección de Extensión Universitaria.

I.1.2.27 Dominio de lenguas extranjeras

Definición:

Dominio de un idioma diferente al del país de origen del profesor solicitante.

Acreditación:

Para profesores provenientes de países donde se hable otro idioma diferente del español, se deberá demostrar dominio de este idioma, acreditado por el Departamento de Lenguas extranjeras.

I.1.2.28 Evaluación de los estudiantes

Definición:

Promedio de las evaluaciones de los alumnos obtenidas en los dos periodos escolares que comprende la convocatoria.

Acreditación:

Entrega de las evaluaciones por parte del Director de la División.

I.1.2.29 Evaluación de la academia

Definición:

Promedio de las evaluaciones de la academia respectiva obtenidas en los dos periodos escolares que comprende la convocatoria.

Acreditación:

Entrega de las evaluaciones por parte del Jefe de Departamento.

I.1.2.30. Evaluación del Jefe de Departamento

Definición:

Promedio de las evaluaciones del Jefe de Departamento obtenidas en los dos periodos escolares que comprende la convocatoria.

Acreditación:

Entrega de las evaluaciones por parte del Jefe de Departamento.

I.2 INVESTIGACIÓN

I.2. 1. Distinciones

Definición:

Reconocimiento recibido por el personal académico en virtud de su destacada labor de investigación o bien, por la creación de obra artística (autor de obra original).

Acreditación:

Nombramiento oficial por la Institución correspondiente.

I.2.2. PUBLICACIONES

I.2.2.1 Publicación de artículos en revistas de catálogo.

Definición:

Artículo publicado en revista científica que figure en catálogos de información académica (Current Content, Catálogo CONACYT, etc).

Acreditación:

Presentación del artículo publicado donde se especifique fecha de publicación, datos del editor, volumen y páginas.

I.2.2.2. Publicaciones de artículos en revistas con arbitraje el área de conocimiento del docente.

Definición:

Artículo publicado en revista con arbitraje, que no figure en catálogos de información académica, pero reconocida por el Consejo Divisional correspondiente.

Acreditación:

Presentación del artículo publicado donde se especifique fecha de publicación, datos del editor, volumen y páginas.

I.2.2.3 Publicación en revistas sin arbitraje en el área de conocimiento del docente

Definición:

Artículo publicado en revista sin arbitraje, pero reconocida por el Consejo Divisional correspondiente.

Acreditación:

Presentación del artículo publicado donde se especifique fecha de publicación, datos del editor, volumen y páginas.

I.2.2.4 Publicación de memorias con arbitraje en congresos o eventos académicos en la especialidad del docente

Definición:

Publicación en extenso en memorias editadas (impresas o en CD), de la ponencia presentada en evento académico.

Acreditación:

Presentación del artículo publicado donde se especifique fecha de publicación, datos del editor, volumen y páginas.

I.2.2.5. Participación como árbitro en publicaciones

Definición:

Participación como árbitro en la aceptación de artículos en revistas.

Acreditación:

Presentar constancia oficial del nombramiento y participación en actividad de evaluación.

I.2.2.6. Participación como árbitro en ponencias

Definición:

Participación como árbitro en ponencias

Acreditación:

Presentar constancia oficial del nombramiento y participación en la actividad de arbitraje.

I.2.2.7. Citas a publicaciones en revistas de catálogo donde el docente sea referido como autor. (No incluye auto citas).

Definición:

Publicación de artículo en revistas de catálogo donde el académico sea referido como autor.

Acreditación:

Presentación del artículo publicado donde se especifique fecha de publicación, datos del editor, volumen y páginas

I.2.3. Ponencias y Conferencias en eventos académicos

I.2.3.1. Conferencias por invitación

Definición:

Exposición de un tema de interés académico a invitación expresa del organismo o Institución organizadora del evento.

Acreditación:

Oficio de invitación y constancia oficial de presentación expedida por la institución u organismo responsable del evento.

I.2.3.2 Participación con ponencia en congresos o eventos académicos de la especialidad del docente

Definición:

Trabajo académico presentado en forma oral o escrita en evento organizado por instituciones u organismos de reconocido prestigio en el área de conocimiento del docente.

Acreditación:

Presentar constancia oficial de presentación de la ponencia.

I.2.4. Proyectos académicos de investigación y creación de obra artística

I.2.4.1 Responsable de proyectos de investigación.

Acreditación:

a) Con financiamiento externo se requiere presentar lo siguiente:

a.1) Convocatoria publicada y constancia de aceptación del proyecto por el organismo financiador o bien, copia del convenio firmado entre la Universidad de Sonora y su contraparte y,

a.2) Informe anual recibido por el organismo financiador o informe anual avalado por la Institución u organismo con el que se firmó el convenio.

a.3) Además, los productos originados durante la realización del proyecto: artículos, ponencias o tesis

b) Con financiamiento interno:

b.1) Constancia de registro por el Consejo Divisional.

b.2) Informe anual aprobado por el consejo divisional correspondiente.

b.3) Además, los productos originados durante la realización del proyecto: artículos, ponencias o tesis.

1.2.4.1 Colaborador de proyectos de investigación

Acreditación:

a) Con financiamiento externo se requiere presentar lo siguiente:

a.1) Convocatoria publicada y constancia de aceptación del proyecto por el organismo financiador o bien, copia del convenio firmado entre la Universidad de Sonora y su contraparte y,

a.2) Informe anual recibido por el organismo financiador o informe anual avalado por la Institución u organismo con el que se firmó el convenio.

a.3) Además, los productos originados durante la realización del proyecto: artículos, ponencias o tesis

b) Con financiamiento interno:

b.1) Constancia de registro por el Consejo Divisional.

b.2) Informe anual aprobado por el consejo divisional correspondiente.

b.3) Además, los productos originados durante la realización del proyecto: artículos, ponencias o tesis.

I.2.4.3 Proyecto de colaboración o prestación de servicios con el sector privado, público o social.

Definición:

Desarrollo de actividades de vinculación en el marco de convenios institucionales o acuerdos formales entre unidades académicas y/o direcciones universitarias con instituciones, empresas u organismos de los sectores social o productivo.

Acreditación:

Presentación del convenio firmado entre la Universidad de Sonora y su contraparte o el acuerdo respectivo e informe anual avalado por el Consejo Divisional correspondiente o la Secretaría General Académica (convenios o acuerdos establecidos por direcciones universitarias).

I.2.5. Patentes y otras actividades.

I.2.5.1 Obtención de patentes para la Universidad de Sonora

Definición:

Realización de invenciones e innovaciones a través de protección mediante patentes, modelos de utilidad, diseños industriales o secretos industriales.

Acreditación:

Título o certificado expedido por el Instituto Mexicano de la Propiedad Intelectual, o su equivalente en otros países.

I.2.5.2. Elaboración de software con aplicación en área del desempeño del docente

Definición:

Diseño y producción de software para apoyo a las labores docentes, de investigación o extensión del personal académico.

Acreditación:

Presentar listado de programa y manual de uso y Constancia de acreditación por el Consejo Divisional.

I.2.5.3. Miembro del cuerpo académico registrado ante SESIC

Definición:

Participación activa como miembro de un cuerpo académico o grupo disciplinario.

Acreditación:

Constancia de registro, entrega del plan de trabajo e informe de actividades, expedida por la Secretaría General Académica.

I.2.6. Dirección de proyectos para la creación de obra artística original (exclusivo para el personal de la Licenciatura en Artes)

Acreditación:

a) Con financiamiento externo se requiere presentar lo siguiente:

- a.1) Convocatoria publicada y constancia de aceptación del proyecto por el organismo financiador o bien, copia del convenio firmado entre la Universidad de Sonora y su contraparte y,
- a.2) informe anual recibido por el organismo financiador o informe anual avalado por la Institución u organismo con el que se firmó el convenio.
- a.3) Además, el registro de la obra artística en la instancia competente.

b) Con financiamiento interno:

- b.1) Constancia de registro del proyecto por el Consejo Divisional.
- b.2) Informe anual aprobado por el consejo divisional correspondiente.
- b.3) Además, el registro de la obra en la instancia competente.

I.2.7. Presentación o Exposición de Obras artísticas escénicas que cumplan temporada (exclusivo para el personal de la licenciatura en artes)

Definición: Presentación de obra artística musical, de teatro o danza que cumpla temporada con un número mínimo de 10 funciones.

Acreditación: Constancia de presentación de la obra avalada por el Consejo Divisional a solicitud de la academia respectiva.

I.2.8. Presentación o exposición de obras artísticas escénicas en festivales artísticos u otro tipo de eventos académicos (exclusivo para el personal de la licenciatura en artes).

Definición:

Presentación de obra artística musical, de teatro o danza en festival artístico u otro tipo de eventos académicos.

Acreditación:

Constancia de presentación de la obra avalada por el Consejo Divisional a solicitud de la academia respectiva.

I.2.9. Exposición Plástica (Exclusivo para el personal de la licenciatura en Artes).

Definición:

Presentación de obra plástica individual o colectiva.

Acreditación:

Constancia de presentación de la obra avalada por el Consejo Divisional a solicitud de la academia respectiva.

I.3 TUTORIA A ESTUDIANTES

I.3.1 Tutoría dentro del Programa Institucional

I.3.1.1 Coordinador Divisional del Programa de Institucional de Tutorías

Definición: Docente responsable de la implementación y seguimiento del Programa Institucional de Tutorías en la División correspondiente (en el caso de las unidades regionales norte y sur, este nombramiento es equivalente al Coordinador de Unidad) .

Acreditación: Presentación del nombramiento oficial y el informe de actividades avalado por el responsable institucional del PIT.

I.3.1.2 Responsable en el programa de licenciatura del PIT

Definición: Docente responsable de la implementación y seguimiento del Programa Institucional de Tutorías en el programa de licenciatura correspondiente (en el caso de las unidades regionales norte y sur, este nombramiento es equivalente al Coordinador Divisional)

Acreditación:

Presentación del nombramiento oficial y el informe de actividades avalado por el responsable divisional del PIT.

I.3.1.3. Tutor académico de estudiantes de licenciatura

Definición:

Docente asignado como tutor en el marco del Programa Institucional de Tutorías.

Acreditación:

Presentación de nombramiento oficial y el informe de actividades avalado por el coordinar divisional o de unidad del PIT.

I.3.1.4. Integrante de la Comisión de Seguimiento del PIT .

Definición.

Miembro de la Comisión Institucional del Programa de Tutorías nombrado por el Rector de la Institución.

Acreditación:

Nombramiento por parte del Rector e Informe de actividades avalado por Secretaria General Académica.

I.3.2. Tutor académico de estudiantes de postgrado

Definición:

Tutor académico de alumnos inscritos en un programa de postgrado, en términos de lo establecido en el Reglamento de Estudios de Posgrado.

Acreditación:

Constancia del nombramiento e informe de actividades avalado por el coordinador de posgrado; además, constancia de inscripción del alumno de postgrado

I.3.3. Premios otorgados a estudiantes por labor realizada bajo supervisión profesor

Definición:

Dirección de actividades académicas realizadas por alumnos, las cuales incidieron en forma directa y evidente a la obtención del premio.

Acreditación:

- 1) Presentar convocatoria respectiva y constancia oficial del premio otorgado al estudiante; además, constancia de la dirección del estudiante en las actividades realizadas, expedida por el Coordinador de Programa respectivo.
- 2) En el caso de premios a estudiantes de bachillerato, la constancia de la dirección del estudiante debe ser expedida por el Director del Plantel correspondiente.

I.3.4 Formación de estudiantes en proyectos de investigación

Definición:

Actividades de formación de estudiantes dentro de un proyecto de investigación, tales como las becas ayudantía y las estancias en los veranos de la investigación científica.

Acreditación:

Constancia de registro del proyecto de investigación por el Consejo Divisional. Además, presentar informe y constancia de al menos una actividad realizada como producto de la participación del alumno en el proyecto: ponencia en evento académico o publicación de artículo.

I.3.5. Titulación de estudiantes

I.3.5.1. Dirección de trabajo de titulación

Definición:

Dirección de trabajos académicos cuyo objetivo sea la obtención del grado académico correspondiente.

Acreditación:

- a) Constancia de la dirección de la tesis expedida por el Jefe del Departamento y Copia del acta de examen profesional o de grado.
- b) En el caso de alumnos de otras instituciones de educación superior, la constancia debe ser expedida por la autoridad competente.

I.3.5.2. Asesoría de tesis

Definición:

Asesoría formal en la realización de tesis para la obtención del grado

Nota: Esta actividad no es equivalente a la función de sinodal de tesis y es acreditada solo en trabajos de tesis y no en otras opciones de titulación. El asesor puede o no ser parte del jurado del examen de obtención del grado.

Acreditación:

- a) Constancia de la asesoría de la tesis expedida por el Jefe del Departamento.
y Copia del acta de examen profesional o de grado.
- b) En el caso de alumnos de otras instituciones de educación superior, la constancia debe ser expedida por la autoridad competente.

I.3.5.3. Miembro del jurado de examen profesional o de grado

Acreditación:

Copia del acta de examen profesional o de grado.

I.3.6. Otras actividades

I.3.6.1. Asesor de grupos de estudiantes en programas de extensión y vinculación

Definición: Asesor de grupos de estudiantes en programas de extensión tales como Semanas Culturales, Feria del Producto, entre otros

Acreditación: Presentar constancia de registro e informe de actividades avalado por el Consejo Divisional.

I.3.6.2. Impartición de seminarios o talleres extracurriculares dirigidos a estudiantes.

Definición:

Realización de actividades de asesoría extracurricular de apoyo a los estudiantes.

Acreditación:

Presentar constancia de registro e informe de actividades avalado por el Consejo Divisional.

I.3.6.3 Dirección de proyectos académicos de servicio social

Definición:

Dirección de proyectos o actividades académicas que involucran la participación de alumnos como prestadores de servicio social.

Acreditación:

Carta liberación de servicio social proporcionada por el Coordinador de Servicio Social de la División correspondiente.

I.3.6.4. Preparación de estudiantes para competencias académicas y/o artísticas o exámenes interescolares e interinstitucionales

Definición:

Asesoría académica a estudiantes de educación superior o bachillerato en su preparación para la participación en competencias académicas, tales como las Olimpiadas de Química, Olimpiadas Física, Concursos de Escuelas Incorporadas, entre otras.

Acreditación:

- 1) Presentar constancia de nombramiento e Informe de actividades avalado por el coordinador del cuerpo de asesores.
- 2) En el caso del coordinador , el informe debe ser avalado por el Consejo Divisional.

I.3.6.5. Preparación de alumnos para la presentación del EGEL

Definición:

Participación formal en la preparación de alumnos que presenten el Examen General de Egreso de Licenciatura aplicado por CENEVAL

Acreditación:

- 1) Presentar constancia de nombramiento e Informe de actividades avalado por el Coordinador del cuerpo de asesores.
- 2) En el caso del Coordinador , el informe debe ser avalado por el consejo Divisional

I.4 GESTION

I.4.1. Integrantes de comisiones u órganos colegiados

I.4.1.1. Integrante de Comisiones Dictaminadoras

Definición:

Participación en las Comisiones Dictaminadoras para el Ingreso y la Promoción del Personal Académico.

Acreditación:

Nombramiento por parte del Consejo Divisional y Constancia de presentación del informe anual en los términos señalados en los artículos 69 y 70 del Estatuto de Personal Académico, expedida por el Colegio Académico (Secretaría General Administrativa).

I.4.1.2. Presidente de Academia

Acreditación:

Nombramiento por parte del Jefe de Departamento e Informe de actividades por periodo escolar avalado por el Jefe de Departamento.

I.4.1.3. Integrante de órgano colegiado interno

Definición:

Integrante de Consejo Divisional, Consejo Académico y/o Colegio Académico (mínimo 4 meses de vigencia del nombramiento durante el periodo a evaluar).

Acreditación:

- 1) Nombramiento oficial y constancia del presidente del cuerpo colegiado indicado el cumplimiento de al menos el 90% de asistencia a las sesiones del órgano colegiado y/o las reuniones de las comisiones del mismo, según el caso.
- 2) Además, en el caso de comisiones, constancia del presidente del cuerpo colegiado de entrega de informe anual.

I.4.1.4. Integrante de comisiones internas y externas

Definición:

Integrantes de comisiones nombradas por órganos colegiados, órganos personales o direcciones universitarias o bien, por la autoridad competente en el caso de comisiones externas.

Acreditación:

Nombramiento oficial y entrega de informe de actividades avalado por el Consejo Divisional. Además:

- 1) En caso de comisiones internas, constancia del órgano personal o instancia correspondiente, indicando cumplimiento de al menos el 90% de asistencia a las reuniones de las comisiones del mismo.
- 2) En caso de comisiones externas, constancia de participación en las actividades relacionadas con el nombramiento.

I.4.1.5. Miembro de Comisión interna para preparación de la evaluación de CIEES y la acreditación de programas.

Definición:

Integrante de comisiones nombradas por los Directores de División, las cuales tienen como objetivo la evaluación o el seguimiento de la evaluación de los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior o la acreditación de los Programas Educativos de la Licenciatura o Posgrados (incluye la inclusión de los posgrados en PIFOP o el Padrón Nacional de Posgrado).

Acreditación:

- 1) Constancias de nombramiento y participación en las actividades de preparación de la evaluación.
- 2) Constancia de la Secretaría General Académica de la evaluación del programa.

I.4.2 Organización de congresos y eventos académicos

I.4.2.1 Organización de congresos académicos

Definición:

Organización de congresos académicos que trasciendan el ámbito de la Universidad de Sonora, cuyo componente principal es la presentación, mediante convocatoria, de ponencias arbitradas.

Acreditación:

Constancia expedida por el responsable de la dependencia organizadora del evento, indicando nombre lugar y fecha de realización, así como la presentación de las Memorias del evento editadas (en imprenta o CD). Además, en el caso de congresos nacionales o internacionales se deberán presentar evidencias que justifiquen el nivel de acreditación solicitado.

I.4.2.2. Organización de eventos académicos

Definición.

Organización de eventos académicos diferentes a la categoría de congreso.

Acreditación:

Constancia expedida por el responsable de la dependencia organizadora del evento, indicando nombre lugar y fecha de realización y memorias del evento editadas (impresas o CD) o bien, informe detallado sobre el cumplimiento de los objetivos avalado por el órgano colegiado correspondiente o Secretaria General Académica, según el caso. Además, en el caso de eventos nacionales o internacionales se deberá presentar evidencias que justifiquen el nivel de acreditación solicitado.

I.4.3. Otras actividades

I.4.3.1. Pertener a un comité editorial de publicación

Definición:

Participación como miembro del comité editorial de publicaciones en el área del conocimiento del docente.

Acreditación:

Nombramiento y presentación de ejemplares editados en el periodo correspondiente.

I.4.3.2. Evaluador de proyectos académicos

Definición:

Participación como evaluador o miembro de comité evaluador de proyectos académicos, tales como los proyectos sometidos a CONACYT, a Fundación PRODUCE, entre otros

Acreditación:

Constancia oficial de nombramiento y de participación en actividades de evaluación en el periodo a evaluar.

I.4.3.3. Miembro o evaluador de organismos acreditadores de programas y o profesionistas

Definición:

Participación como evaluador o miembro de comité evaluador de organismos dedicados a la evaluación, acreditación o certificación de programas académicos, procesos o profesionistas, tales como CENEVAL y CIEES, entre otros.

Acreditación:

Presentar constancia oficial de nombramiento y de participación en las actividades de evaluación en el periodo a evaluar.

I.4.3.4. Miembro de jurado en exámenes de ingreso del personal académico

Definición:

Participación como miembro de jurado para el ingreso del personal académico, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de Personal Académico.

Acreditación:

Constancia de nombramiento y acta de examen.

I.4.3.5 Miembro del jurado para el otorgamiento de distinciones o premios de reconocimiento académico o profesional

Definición:

Participación como miembro del comité responsable del otorgamiento de premios o distinciones a instituciones, académicos, profesionistas o estudiantes.

Acreditación:

Presentar constancia oficial nombramiento y participación en las actividades de evaluación en el periodo a evaluar.

II DEDICACIÓN

II.1 Carga de trabajo docente

Acreditación:

Se acreditará con copia del acta de calificación o formato PG02

III PERMANENCIA

III.1 Antigüedad en la Universidad de Sonora.

III.2 Evaluación del Jefe de Dpto. (sección 41 del anexo 4)

Acreditación:

III.1 Constancia de la Dirección de Recursos Humanos

III.2 Entrega de Evaluaciones por parte del Jefe de Dpto.

Anexo 4.4.3

GUIA DE EVALUACION AL DESEMPEÑO DOCENTE: ALUMNOS

NOMBRE DEL MAESTRO: _____

CARRERA: _____ SEMESTRE: _____

MATERIA: _____ GRUPO: _____

Instrucciones:

Con el propósito de asegurar una información correcta que pueda conducir al mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje, le pedimos que emita su opinión de la manera más honesta sobre el desempeño docente de su maestro anotando en el cuadro el número que corresponda de acuerdo al siguiente criterio.

0. Deficiente

10. Excelente

1. Correspondencia de las actividades de la clase con el contenido del programa de materia	
2. Dominio de los contenidos de la materia que imparte	
3 Secuencia lógica y claridad en el manejo de los temas tratados en el curso	
4. Capacidad de relacionar los conocimientos de la materia con los contenidos de otras Materias del plan de estudios.	
5. Diversidad de metodología de aprendizaje y utilización de nuevas tecnologías educativas.	
6. Habilidad para estimular la investigación en bibliotecas, internet y otras fuentes.	
7. Objetividad y entrega oportuna de los resultados de las evaluaciones	
8 Asistencia y puntualidad para impartir la clase	
9 Permanencia para brindar asesoría extra clase.	
10 Respeto en el trato de los alumnos.	

SUMA _____

Comentarios: _____
