



**XX Congreso Internacional sobre
Innovaciones en Docencia e
Investigación en Ciencias Económico
Administrativas**



Título de la Ponencia:

La evaluación del desempeño docente como herramienta para la mejora de la calidad del profesorado en las Instituciones de Educación Superior

José Alfredo Heredia Bustamante¹; Patricia Aguilar Talamante² y Alma Brenda Leyva Carreras³

Institución de Adscripción: Universidad de Sonora

Temática a Desarrollar con énfasis en Estrategias de Aprendizaje: Modelo educativo y diseño curricular.

Resumen

Las evaluación del desempeño docente representa la valoración sistemática de la actuación del profesor, considerando su práctica docente en la consecución de los objetivos curriculares del programa educativo en el que participa. Esta investigación tiene como principal objetivo, orientar el establecimiento de patrones de evaluación que permitan hacer un diagnóstico de la categorización del elemento humano que hace docencia en las Instituciones de Educación Superior (IES). Para ello se realizó una investigación de campo de nivel descriptivo, donde los datos se obtuvieron de las evaluaciones docentes dentro de la Universidad de Sonora en los periodos comprendidos del 2014 - 2015 y 2015 – 2016. Las principales conclusiones demuestran que las IES enfrenten desafíos relacionados a la calidad de su personal docente, lo que obliga a armar un escenario que permita capacitarlo en el marco de una formación basada en competencias.

Palabras Claves: Evaluación del Desempeño, Calidad Docente, IES

¹ Doctorado en Administración Educativa, Profesor de Tiempo Completo del Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Av. Rosales S/N, Col. Centro, Hermosillo, Sonora, México. Tel. 01(662)2592211 y 12, aehredia@pitic.uson.mx

² Doctorado en Administración Educativa, Profesor de Tiempo Completo del Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Av. Rosales S/N, Col. Centro, Hermosillo, Sonora, México. Tel. 01(662)2592211 y 12, paguilar@guaymas.uson.mx

³ Doctorado en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología, Profesor de Tiempo Completo del Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Av. Rosales S/N, Col. Centro, Hermosillo, Sonora, México. Tel. 01(662)2592211 y 12, almbrenda@eca.uson.mx.

La evaluación del desempeño docente como herramienta para la mejora de la calidad del profesorado en las Instituciones de Educación Superior
Índice

Resumen	2
Introducción	3
I. Marco Teórico	4
II. Metodología	14
III. Conclusión y discusión de resultados	16
IV. Recomendaciones	21
Bibliografía	21
Anexos	22

INTRODUCCIÓN

Actualmente la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), la evaluación se encuentra presente en las universidades públicas, por el impulso dado a través de las políticas promovidas por la SEP (Rueda, Elizalde y Torquemada, 2003).

Con la finalidad de promover el mejoramiento del proceso educativo, se instauró la evaluación de las Instituciones de Educación Superior (IES), la cual mide indicadores de cumplimiento de la calidad de la educación. Dentro de esta se ha identificado la variable desempeño profesional docente, la cual siempre está presente en los planes de cualquier institución educativa

Por lo que, la evaluación del desempeño docente representa la valoración sistemática de la actuación del profesor, considerando su práctica docente en la consecución de los objetivos curriculares del programa educativo en el que participa.

Esta investigación pretende, y tiene como principal objetivo, orientar el establecimiento de patrones de evaluación que permitan hacer un diagnóstico de la categorización del elemento humano que hace docencia en las IES. En el caso particular de este trabajo, se encuentra un argumento que hace difícil el camino a una evaluación selectiva por existir en el cuerpo docente, un grupo de profesores que son especialistas en ciertas asignaturas pero que no todos reúnen los requisitos exigidos para el ejercicio de la cátedra. Una cosa es saber y dominar los contenidos de una asignatura y otra, muy diferente, es poseer el arte o la habilidad para transmitir esos conocimientos, en forma pedagógica.

La evaluación del desempeño docente es una herramienta fundamental en la búsqueda de la calidad en la educación al proporcionar indicadores que miden su cumplimiento. Además, facilitan el diseño de promoción, detecta necesidades de formación o capacitación no adquirida. Los análisis de las prácticas de evaluación en algunos países como México concluyen que por lo general se privilegian los propósitos administrativos sobre los de mejoramiento de la actividad (Luna, 2002), (Fernández y Luna, 2004).

En las IES de Sonora, es vital la incorporación de métodos de evaluación del desempeño docente como herramienta fundamental en la búsqueda de la calidad en la educación al proporcionar indicadores que miden su cumplimiento. Además, facilitan el diseño de promoción, detecta necesidades de formación o capacitación no adquirida. El desempeño docente también debe ser un proceso sistemático de recolección de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto formativo que produce en los estudiantes, evalúa a través de los logros alcanzados por el alumno, por instrumentos estandarizados que miden las habilidades docentes a través de la opinión de los alumnos.

La Universidad de Sonora ha adoptado o bien entrelazado la evaluación del desempeño docente con el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROMEP), donde se aplican cuestionarios a los alumnos, academias y directores o jefes de departamentos académicos, donde se observa con claridad que lo que se califica no es el desempeño docente sino la productividad que realiza cada docente de manera individual, esto con la finalidad clara y precisa de obtener un ingreso adicional al salario percibido de manera regular. La realidad nos muestra que no es obligatorio para los maestros el participar en este programa (PROMEP) y, los que participan, los resultados obtenidos, no son indicadores para las autoridades que es necesario capacitar o bien habilitar a aquellos docentes que han obtenido bajas calificaciones efectuadas por los alumnos principalmente, en menor grado las que otorgan las academias y jefes de departamento.

I. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1.1. La formación docente en México

En el siglo XXI, se considera necesario que la profesión docente (entendida como algo más que la suma de profesionales que se dedica a esta tarea dentro de las instituciones educativas) debe de cambiar radicalmente; debe y está llamada a convertirse en institución verdaderamente diferente, adecuada a los cambios vertiginosos que han sacudido a nuestras sociedades en los últimos 20 años.

Como consecuencia, la tarea de ejercer como docente se hace más compleja a medida en que la educación de los seres humanos también lo es y seguirá siendo. Esa complejidad se ve incrementada por el cambio radical y vertiginoso de las estructuras científicas, sociales y educativas que son las que dan apoyo y sentido al carácter institucional del sistema educativo (Ibernón, 2001).

La formación docente es un tema que aparece en la agenda internacional como un derecho de los profesores, así como un requisito para que éstos puedan ofrecer a sus alumnos una enseñanza de calidad. En México, la formación docente, también llamada capacitación y actualización docente o formación continua, es un tema que preocupa, porque a pesar de que aparece siempre en los programas de la Secretaría de Educación Pública (SEP), aún no se han encontrado soluciones satisfactorias. El problema no está tanto en la oferta, sino en el tipo de formación que ofrecen, en México, el sistema de formación y actualización es complejo y heterogéneo, intervienen en él diversas instituciones, por ejemplo: escuelas normales, universidades pedagógicas, instituciones universitarias, centros de maestros, centros de actualización del magisterio, sistemas a distancia, dependencias federales y estatales e instituciones privadas (Latapí, 2003).

En el ocaso de la primera década del siglo XXI, el balance de la educación superior establece márgenes sin precedentes en lo que a masificación y diversificación se refiere, demostrando una conciencia enraizada en su importancia, fundamental argumento para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro de nuevas generaciones basado en competencias y nuevos conocimientos.

Una de las aristas más significativas es la formación de los docentes, la cual responde al afán de elevar su nivel de capacitación que garantice la calidad de la enseñanza, la investigación y los servicios, la pertinencia de los planes macro y micro curriculares, contenidos acordes al desarrollo de la ciencia y la tecnología.

La evaluación del docente es un factor esencial en cualquier propuesta de mejora del sistema educativo, aunque generalmente su operatización puede llegar a ser altamente problemática según el enfoque y el para qué de la evaluación. Conscientes de esta realidad y siguiendo de las consideraciones de lo que la literatura educativa entiende por evaluación del desempeño docente (Valdés, 2000; Mateo, 2000; Tejedor, 2011), se entiende que la evaluación del desempeño docente se define como: “Un proceso que tiene por finalidad promover la calidad de la educación en lo que respecta a la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional del docente a través de garantizar el perfeccionamiento del desempeño del profesor tanto en los procesos que ocurren en el aula como en los que se refieren a toda la institución escolar”.

La evaluación del desempeño docente está claramente incorporada a las actividades rutinarias de las universidades y se ha habilitado y especializado un número considerable de académicos en quienes descansa la responsabilidad de diseñar y conducir esta función, lo cual resulta loable. Los directivos del subsistema de educación superior justificaron inicialmente las acciones de evaluación del desempeño docente como un recurso para mejorar la calidad en las IES, y poco tiempo después de su implementación, se reconoció su papel como estrategia para mejorar el nivel salarial de los académicos (Cetina, 2004).

Así pues, como afirma Valdés (2000) la evaluación del desempeño docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

En algunas instituciones es evidente la presencia de una actitud crítica o de permanente revisión de las acciones de evaluación, condición indispensable para un perfeccionamiento permanente de la actividad. Sin embargo, en el discurso prevalece el uso de la evaluación con la intención de controlar las acciones de los profesores o bien para recompensarlos a través de los programas existentes; se reconoce la coexistencia de las acciones de control administrativo y

compensación salarial, pero es necesario diferenciarlas para dar lugar a una evaluación auténtica (Rueda, B., 2006), más preocupada por la mejora de la actividad.

Si bien es cierto que los procesos de evaluación han generado efectos positivos para las IES, también se advierten distintos problemas reconocidos tanto por el gobierno federal como por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y el sector académico (ANUIES, 2006; Rubio, 2006; Canales, 2008). Entre los problemas destacan la indefinición de los propósitos de las distintas acciones de evaluación, las dirigidas al apoyo a las decisiones de mejora, a la rendición de cuentas a la sociedad y a la asignación de recursos adicionales. Asimismo, se advierte una desarticulación e inclusive contradicciones entre los diversos criterios de evaluación aplicados.

A la fecha es escasa la información reportada sobre los resultados que han producido las evaluaciones, en referencia a los cambios que se pueden apreciar en la vida académica de las instituciones y en la perspectiva de mejorar su calidad. Este panorama nos deja ante la urgencia de desarrollar acciones que fortalezcan la función docente en las IES, sobre todo porque la docencia es la actividad principal de la mayor parte de las universidades y resulta paradójico que las políticas y los recursos económicos y humanos no sean puestos al servicio de su mejoramiento continuo. La evaluación del desempeño del profesorado puede contribuir de manera considerable a llamar la atención sobre la relevancia de la labor docente, así como de su perfeccionamiento constante. Un primer paso en esta dirección, lo constituye el conocimiento sistemático de las actuales prácticas de evaluación docente en las universidades, que arroje pistas clave para perfeccionar su evaluación y vincular los resultados con acciones orientadas a la mejora de la calidad de la enseñanza.

1.2. Orígenes de la evaluación

Una de las principales funciones de la universidad consiste en formar profesionales en las distintas áreas del conocimiento, actividad que consume la mayor parte de los esfuerzos de los integrantes de las mismas (Rueda, 2006). En esta medida, la docencia comparada con otras tareas encomendadas a la universidad, resulta ser la de mayor presencia en términos del tiempo invertido y el número de personas involucradas. Es importante realizar una distinción entre la evaluación de la actividad de enseñanza y la evaluación del académico en general. El ámbito universitario, impone a los académicos diversas actividades tales como la docencia,

investigación, extensión, vinculación y actividades académico-administrativas. En este sentido, la evaluación de los académicos tiene un espectro de valoración mucho más amplio. La evaluación educativa es considerada como un referente de las políticas actuales de la educación superior, forma parte de los procesos impulsados por los programas de los organismos de gobierno vinculados al sector. Si se aceptara que en el sistema de educación superior en México el énfasis en la década anterior fue puesto en la planeación, hoy se puede afirmar que se encuentra claramente depositado en la evaluación (Rueda, Elizalde y Torquemada, 2003)

Al igual que la evaluación de programas, la de la docencia comenzó y se desarrolló en Estados Unidos, pero han seguido caminos paralelos que raramente se han entroncado. Herman Remmers de la Universidad de Indiana, creó el primer cuestionario de evaluación de la docencia (CEDA) en 1927 (Centra, 1992). Remmers y su equipo fueron, prácticamente los únicos que investigaron sobre el tema durante los siguientes 25 años.

El uso de los CEDA comenzó a popularizarse a partir de finales de la década de los sesenta. En un principio, las instituciones universitarias de ese país promovían la aplicación voluntaria, posteriormente se hizo obligatoria. Hoy en día más del 90% de las instituciones estadounidenses evalúan la docencia por medio de esos cuestionarios. (Seldin, 1993). El uso de los CEDA ha promovido el desarrollo de la investigación, principalmente en Estados Unidos y Canadá. Al respecto, se puede distinguir al menos cuatro fases en el desarrollo: la primera corresponde a la época de Remmers; la investigación fue escasa y poco sistemática; la segunda la podríamos situar en la década de los setenta donde la mayoría estuvo dedicada a determinar la validez y confiabilidad de los CEDA; la tercera puede situarse en los ochenta; aquí los investigadores estuvieron más preocupados por relacionar los resultados de los CEDA con características de los alumnos, la disciplina y el profesor (García Garduño, 2003).

En el caso de México, su progreso es notable a diferencia de otros países. El uso de los cuestionarios comenzó a la par en que inició su uso sistemático en Estados Unidos, a finales de la década de los sesenta. Fue el padre Ernesto Meneses Morales, de la Universidad Iberoamericana en 1971 donde se crea el primer cuestionario de evaluación docente. En esa época en la UNAM se crea el primer cuestionario mexicano de evaluación docente, donde a su vez se hicieron varios trabajos de investigación sobre el tema.

Durante la segunda mitad de los ochentas, ciertas universidades públicas y privadas empezaron a emplear el CEDA de manera sistemática en la evaluación de las tareas docentes. En 1984 Arias Galicia publicó por primera vez, las características psicométricas de un instrumento de evaluación docente. A partir de los noventa, a la luz de los programas de estímulos, los cuestionarios de evaluación comenzaron a ser un tema común y aceptado dentro de las universidades públicas. A mediados de esa época se crea el Grupo Interinstitucional de la Evaluación de la Docencia, bajo el liderazgo de académicos de la UNAM, está involucradas, según la numeraría de Eduardo Garza (2004b), ocho instituciones de educación superior (seis públicas y dos privadas).

Hoy en día, la evaluación docente es llevada a cabo en la práctica totalidad de las instituciones universitarias. Si bien, en un principio se centraba en valorar únicamente, la adquisición o no de conocimientos por parte de los alumnos, poco a poco se ha pasado a considerar la evaluación de la docencia como un elemento importantísimo para analizar la calidad de las instituciones educativas. Sin embargo, el problema, generalmente, surgía porque se realizaba de forma espontánea siendo, sus consecuencias, escasas o nulas para la mejora de la calidad tanto del sistema de enseñanza-aprendizaje como para el propio profesorado.

La evaluación sistemática tampoco proporcionaba demasiada información, realizándose, en la mayoría de los casos, bajo un enfoque sancionador y fiscalizador, que provocaba la negación, rechazo y aversión del propio profesorado hacia todo aquello que tuviese algo que ver con evaluación, proporcionando mecanismos de defensa, que impedían tomar las decisiones válidas y oportunas para valorar su labor educativa.

Sin embargo, aunque es claro que actualmente la evaluación ha tenido poco impacto en las políticas educativas y que, en donde lo ha tenido, ha hecho más complejo el proceso de toma de decisiones. Aun no se puede afirmar que se ha alcanzado el propósito de proporcionar información útil y confiable en beneficio del docente y de las propias instituciones de educación que la aplican.

1.3. El desempeño y la evaluación de la docencia en las universidades mexicanas

Se reconoce el desempeño docente como el conjunto de acciones, que un docente realiza dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los alumnos bajo los principios del Modelo Educativo Institucional, implica la planeación, coordinación y gestión de la enseñanza, el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación que implican actividades orientadas a planificar organizar, coordinar y enseñar a aprender a los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje, concluyendo con la presentación de reportes e información de retroalimentación a las autoridades de la entidad y los cuerpos colegiados correspondientes.

La evaluación del desempeño docente representa la valoración sistemática de las etapas en la actividad docente, proyectadas en categorías y dimensiones de análisis. Los resultados representados por las respuestas de los estudiantes y los consejos técnicos de las entidades académicas son ponderados a partir de los criterios que definen los niveles de importancia otorgado a cada categoría, dimensión, pregunta y opciones de respuesta. El juicio de valor se establece numéricamente, concluyendo el ciclo con la disposición de resultados y la consecuente toma de decisiones para la mejora del desempeño académico y el otorgamiento de estímulos y reconocimientos a las buenas prácticas docentes.

Por otra parte, la evaluación educativa es considerada como un referente de las políticas actuales de la educación superior, ya que forma parte de los procesos de planeación impulsados por los programas de los organismos del gobierno vinculados al sector. Si se aceptara que en el sistema de educación superior el énfasis en la década anterior fue puesto en la planeación, hoy se podría afirmar que se encuentra claramente depositado en la evaluación.

El docente no sólo es un “evaluador sistemático y profesional”, sino que también es, por decirlo así, un objeto evaluado, tanto por sus superiores jerárquicos –directores, supervisores– como por el sistema educativo como tal. La evaluación de los docentes tiende a instalarse en la agenda de política educativa de la mayoría de los países latinoamericanos, México no es la excepción. El propio sentido común indica que no es fácil “evaluar al evaluador” (Tenti, 2003).

La evaluación de la docencia es fundamentalmente un proceso dirigido a formular juicios de valor acerca de la situación de la actividad docente. Esta evaluación se refiere a las actividades realizadas por el profesor en el contexto de un Programa Educativo particular (Rueda, 2004), se incluye en éstas las relacionadas de forma directa con los procesos de enseñanza-aprendizaje, es decir, con lo que el docente hace antes, durante y después de que ocurra el episodio didáctico.

En esta medida, la evaluación docente es un mecanismo para reflexionar respecto a los elementos clave para una enseñanza de calidad que satisfaga a los agentes involucrados en el proceso educativo. Durante las últimas dos décadas en las IES mexicanas, dirigieron sus acciones a procurar compensaciones salariales, a aumentar el grado académico de sus profesores, a ampliar la estructura de los puestos de trabajo de personal de tiempo completo, y a fortalecer la infraestructura institucional para consolidar los cuerpos académicos; todo ello a través del diseño y puesta en operación de programas especiales en los que se privilegiaron las actividades de investigación. Durante este período, no hubo reconocimiento a la actividad docente de las IES, a pesar de que en muchas de ellas constituye prácticamente la única actividad que realiza; con esto se evidencia la ausencia permanente de políticas dirigidas al desarrollo de la docencia universitaria en sí misma (Canales y Luna, 2003; Canales y Gilio, 2008).

Valdés (2000), comenta la evaluación del desempeño docente es un proceso docente que tiene las siguientes funciones: a) diagnóstica, b) instructiva, c) educativa y d) desarrolladora. Además, propone una serie de modelos, entre los que se encuentran los siguientes:

- Centrado en el perfil de profesor ideal.
- Centrado en los resultados alcanzados por sus alumnos.
- Centrado en el comportamiento del docente que se relaciona con los logros de los alumnos.

En términos generales entre los agentes que impulsan la evaluación en las distintas universidades se aprecia la presencia de autoridades, direcciones, planes institucionales y departamentos encargados del desarrollo de la docencia y de la evaluación. En el surgimiento de la evaluación de la docencia, se distingue la retroalimentación como el motivo principal que genera la necesidad de evaluar, refiriéndose indirectamente a la mejora de la calidad de los docentes, como elemento que genera la necesidad de evaluar (Gilio, 2000 y Luna, 2002).

1.4. El cuestionario de opinión de los estudiantes como instrumento de evaluación

El desempeño docente como conjunto de acciones, que se realizan dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios bajo los principios de un Modelo Educativo Institucional, supone que la actividad docente involucra la coordinación y gestión de la enseñanza, el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación que implican actividades orientada a planificar, organizar, coordinar, y enseñar a aprender a los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje.

En el proceso requerido para la formación profesional entran en juego muchos factores. Entre ellos, el factor docente tiene un papel primordial. Su desempeño, de naturaleza compleja y multidimensional que incluye no solo la provisión de información sino, además, la asesoría; facilitador de aprendizaje, creador de recursos, evaluador y modelo de comportamiento ético y profesional, entre otras actividades y funciones. Todo ello influye de manera fundamental en la calidad del futuro egresado. Por lo que, la evaluación del desempeño docente representa la valoración sistemática de la actuación del profesor, considerando su práctica docente en la consecución de los objetivos curriculares del programa educativo en el que participa.

En los últimos años, en la educación superior se han multiplicado los esfuerzos por evaluar la calidad de la enseñanza e identificar los elementos que definen la función docente exitosa. Para ello se han empleado instrumentos que recaban la opinión del estudiante sobre el desempeño de sus docentes (Martínez, Lifshitz, Ponce y Aguilar, 2008).

Los cuestionarios de opinión constituyen, sin duda, la respuesta que las universidades han considerado para evaluar la docencia. Esto se debe, en gran medida, al respaldo que esta opción tiene a nivel de investigación y, por las posibilidades prácticas de aplicación para la evaluación de un gran número de profesores. No obstante, es necesario recordar que todo instrumento de evaluación tiene sus límites, por lo que debe asumirse una actitud crítica frente a su uso.

En el estado de conocimiento de la producción realizada en México en la última década sobre evaluación de la docencia (Luna y Torquemada, 2006) se informa que en el 69% de las publicaciones el tema de investigación privilegiado es la evaluación de tal actividad con base en la opinión de los alumnos.

En México, sin duda alguna los cuestionarios de opinión dirigidos a los estudiantes son la manera dominante de atender a la evaluación de la docencia, al igual que se hace en la mayor parte de las IES de otros países. A pesar de la popularidad creciente de los cuestionario de evaluación, el docente no ha sido, en la mayoría de los casos, un partícipe activo en el proceso de evaluación del desempeño (Arbesú, 2004; Gilo, 2000; Loredó y Grijalva, 2000).

Por otro lado, es necesario que la estructura de análisis de los cuestionarios responda a categorías generales tales como: competencia docente, adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional, elementos académicos administrativos y percepción global, cada una integrada por diferentes dimensiones de la docencia.

1.5 Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PRODEP)

En la universidad de sonora el modelo de evaluación al desempeño del personal docente inicial a partir del día 11 de octubre del 2002 con base en la normatividad emitida por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP) donde dicho programa establece los propósitos del mismo, que están señalados en el artículo que a continuación se enlista⁴.

ARTÍCULO 2. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, tiene como objetivos generales:

- I. 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.
- II. Promover la obtención del posgrado por parte del personal académico, particularmente el grado de Doctor.
- III. Fomentar el trabajo colegiado mediante la integración de cuerpos académicos y la consolidación de los mismos.
- IV. Fortalecer las funciones de docencia frente a grupo, de generación y aplicación del conocimiento, la actividad de tutoría y la participación en órganos colegiados.
- V. Incorporar al Personal Docente de Carrera de Tiempo Completo Asociados, Titulares o Técnicos Académicos en el desarrollo de las políticas y programas institucionales.
- VI. Fortalecer la estructura académica de la Universidad de Sonora.
- VII. Evaluar las actividades propias de la Universidad de Sonora en las que participa el docente. (SIC)

Fuente:(http://www.desarrolloacademico.uson.mx/estimulos/reglamento_PEDPD_20140520.pdf)

⁴http://www.desarrolloacademico.uson.mx/estimulos/reglamento_PEDPD_20140520.pdf

Basándose en esta normatividad la universidad de sonora emite anualmente convocatoria a los docentes de tiempo completo y que cuenten con perfil PROMEP a participar en el proceso de la obtención de un estímulo económico en cual dependerá de la puntuación obtenida en algunos rubros como calidad, investigación, tutoría a estudiantes, cuerpos colegiados y gestión académica, dedicación y finalmente permanencia.}

Objetivo General

Determinar las actividades que se requieran fortalecer en cada académico con la finalidad de elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje

Objetivos Específicos

- I.- Conocer el grado de participación de los maestros de tiempo completo en los programas de evaluación docente.
- II.- Determinar aquellas actividades que proporcionan mayor puntuación
- III.- Proponer modificaciones a actividades que se consideran poco valoradas

Metas

Orientar el establecimiento de patrones de evaluación que permitan hacer un diagnóstico de la categorización del elemento humano que hace docencia en las Instituciones de Educación Superior (IES).

II METODOLOGÍA

La presente investigación es de carácter cuantitativo y de corte transversal donde la información recabada será analizada el programa estadístico SPSS y presentado un análisis descriptivo de la información obtenida.

3.1 Muestreo

El universo a estudiar son profesores que atendieron la convocatoria 2014-2015 y 2015-2016, para determinar cuántos maestros de la división de ciencias económico administrativas de la unidad regional centro de la Universidad de Sonora participan en estos procesos de evaluación docente, utilizando para ello los datos que se encuentran en la página electrónica⁵.

La División de Ciencias Económicas Administrativas de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora, cuenta con tres Departamentos que son, Departamento de Economía, Departamento de Contabilidad y Departamento de Administración.

El Departamento de Economía cuenta con un total de 28 Maestros de Tiempo Completo, el Departamento de Contabilidad con 59 y el Departamento de Administración con 7 arrojando un total de 94 MTC y, en este análisis se considerara a la totalidad de los que participan en PROEDPD.

3.2 Proceso de Análisis

La universidad de sonora en el mes de enero de cada año emite la convocatoria al programa de estímulos al desempeño del personal docente donde se establecen las bases de la convocatoria mismas que en su contenido enmarcan los puntajes que deberá cubrir el académico y que de acuerdo a este puntaje podrá obtener cierta remuneración. Los puntajes enmarcan lo siguiente:

- En calidad y productividad del desempeño de la docencia se estipula un 70% de la puntuación final, que son 700 puntos máximo, en esta fase se encuentra lo relacionado a productividad docente, investigación, tutoría a estudiantes y cuerpos colegiados y gestión académica.

5

- Las dedicaciones a la docencia abarcan el 20% de la puntuación total; que se refiere a la carga de trabajo docente.
- Permanencia en las actividades de la docencia que equivale al 10% del total de puntos o 100 puntos máximo.

Basado a los puntajes obtenidos como se mencionó anteriormente la remuneración económica se asigna de acuerdo a la siguiente tabulación:

PUNTUACION TOTAL	PUNTUACION EN CALIDAD	NIVEL	NUMERO DE SALARIOS MINIMOS MENSUALES
301-400	210-280	I	1
401-500	281-350	II	2
501-600	351-420	III	3
601-700	421-490	IV	4
701-800	491-560	V	5
801-900	561-630	VI	6
901-1000	631-700	VII	7

Fuente: (http://www.sgacademica.uson.mx/convocatorias/convocatoria_PEDPD-2016.pdf)

Lo interesante de esta investigación, es el análisis de cada una de las actividades que se evalúan en cada uno de los rubros, de tal manera que se analizaran los puntos otorgados a:

A) Productividad docente. En este apartado, contamos con aspectos como elaboración y actualización de planes de estudio, diseño de programas de diplomados, elaboración de material didáctico con nuevas tecnologías, elaboración de notas de clase formalmente editadas, elaboración de manuales de prácticas de laboratorios, proyectos de docencia, autoría de libros, autoría de capítulos de libro, traducción de libros y capítulos de libros, preparación de antologías, elaboración de exámenes y actualización departamentales, diplomados de actualización didáctica o disciplinares recibidos, cursos recibidos tanto de actualización didáctica como disciplinares, premios, dominio de lenguas extranjeras y en este rubro encontramos lo referente a la Evaluación al desempeño docente efectuado por los alumnos (Anexo 1), Evaluación al desempeño docente efectuado por las academias (Anexo 2) y, Evaluación al desempeño docente efectuado por el jefe del departamento (Anexo 3), estos rubros, podrán obtener un máximo de 300 puntos de la evaluación total referente a calidad que son 700 puntos.

B) Investigación. En estas actividades podemos encontrar a lo referente a distinciones recibidas, publicaciones, ponencias y conferencias en eventos académicos, proyectos académicos de investigación o creación de obra artística, patentes y otras actividades, dirección de proyectos para la creación de obras artísticas originales y demás relacionadas con el área de Bellas Artes, por estas actividades se pueden acumular un total de 150 puntos.

C) Tutoría a estudiantes. En este apartado encontramos actividades como tutoría dentro del programa institucional, tutor académico de programas de posgrado, premios otorgados a estudiantes por labor realizada bajo supervisión del profesor, formación de estudiantes en proyectos de investigación, titulación de estudiantes, en este rubro se otorga un máximo de 170 puntos.

D) Cuerpos colegiados y gestión académica. En este aspecto se encuentran actividades como el ser integrante de comisiones u órganos colegiados, organización de congresos y eventos académicos y algunas otras actividades, este rubro puede acumular un total de 80 puntos. En total en el aspecto de Calidad se pueden acumular un total de 700 puntos, que como mencionamos con anterioridad, representa el 70% de la puntuación final. El resto del puntaje (300) se divide de la siguiente manera: La dedicación, que es lo referente a la carga académica, proporciona un total de 200 puntos y la permanencia que es lo relativo a la antigüedad otorga un total de 100 puntos.

III. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Enfocados en el análisis de los resultados obtenidos en la División de Ciencias Económico – Administrativa de la Unidad Regional Centro en la Universidad de Sonora, observamos el total de académicos que participan en el PRODEP contamos que de una planta de Maestros de Tiempo Completo (MTC) de 94, solo participaron 52 (55%) de ellos en la convocatoria 2014-2015, y un total de 50 (53%) MTC en la convocatoria 2015-2016, de acuerdo a la siguiente ilustración, que además nos muestra los niveles obtenidos.

Figura 1. Niveles obtenidos

NIVEL	2015-16	%	2014-15	%
1	2	4%	2	4%
2	7	14%	3	6%
3	6	12%	8	15%
4	9	18%	16	31%
5	17	34%	13	25%
6	9	18%	9	17%
7	0	0%	1	2%
TOTAL	50	100%	52	100%

Fuente: Elaboración propia

Como nos muestra la gráfica 1, tenemos que para el 2015-2016, el 34% de los docentes participantes se ubicó en el nivel 5 seguido del 18% (9) que se ubicaron en el nivel 6 y 4. Para el periodo 2014-2015 en el nivel 4 se ubicó el 31% de los docentes (16), posteriormente el 25% (13) se ubicaron en el nivel 5, notando una disminución de MTC en ese nivel.

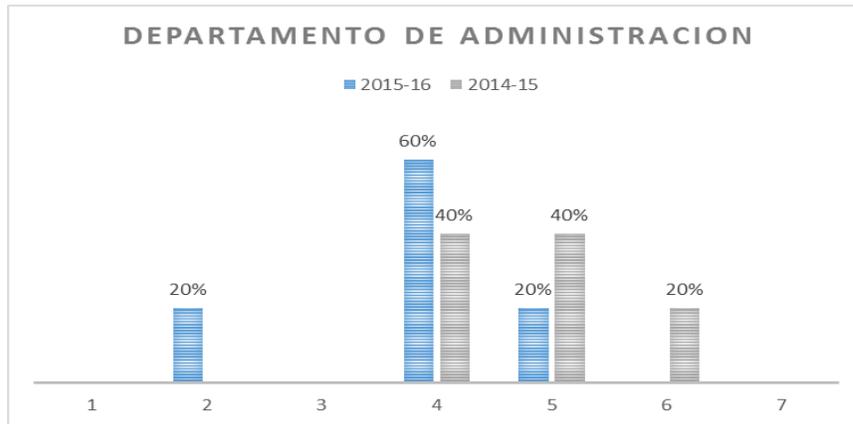
Figura 2. Participación por Departamento



Fuente: Elaboración propia

La figura 2, nos muestra porcentualmente la participación departamental de los académicos, donde vemos que en este programa el 64% pertenecen al Departamento de Contabilidad, el 26% al Departamento de Economía y el 10% al Departamento de Administración

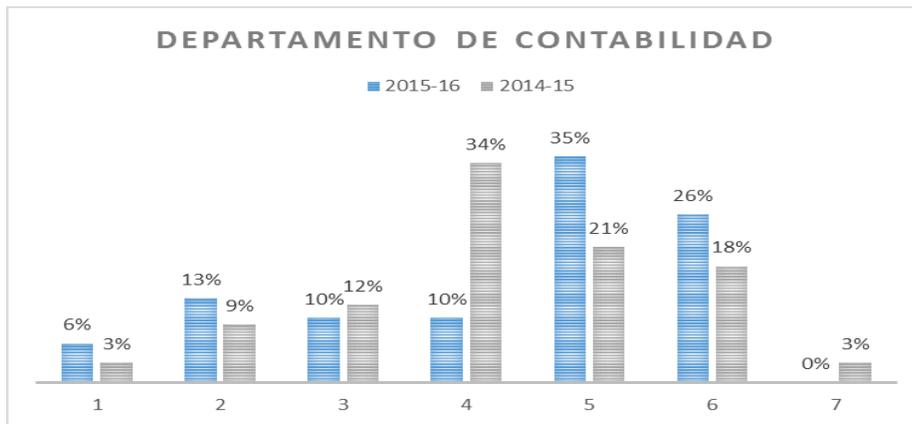
Figura 3: Nivel Departamento de Administración



Fuente: Elaboración propia

La figura 3 nos muestra que en la convocatoria 2014-2015 el 40% de los docentes obtuvo el nivel 4 y 5 mientras que para el periodo 2015-2016 hubo un descenso del 20% en el nivel 5 y un aumento en el nivel 4 en la misma proporción.

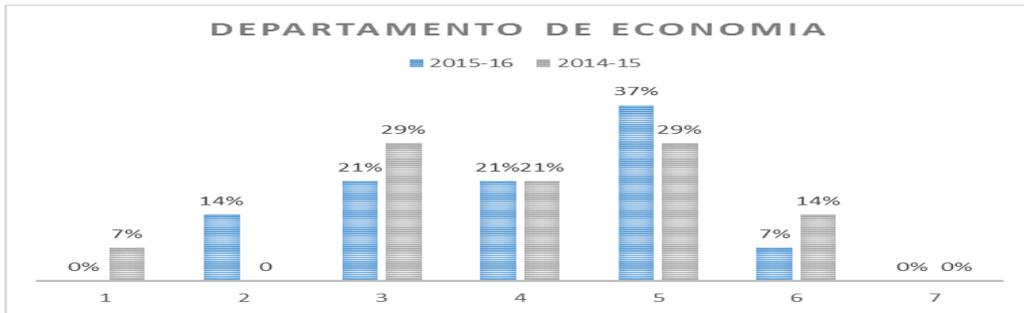
Figura 4. Nivel Departamento de Contabilidad



Fuente: Elaboración propia.

La figura 4 nos muestra que durante el periodo 2015-2016 el 26% de los docentes participantes, se ubicó en el nivel 6 y, nos muestra que en esta convocatoria 35% en el nivel 5 y solamente 10% en el nivel 4, para el periodo 2014-2015, destaca que existen académicos que pudieron obtener el máximo nivel que es el 7 con un 3% de los participantes, predominando el nivel 4 con 34%, además que se observa una disminución de un 14% en el nivel 5 que se distribuye 1 y 2 lo que nos indica que bajo la producción de los docentes.

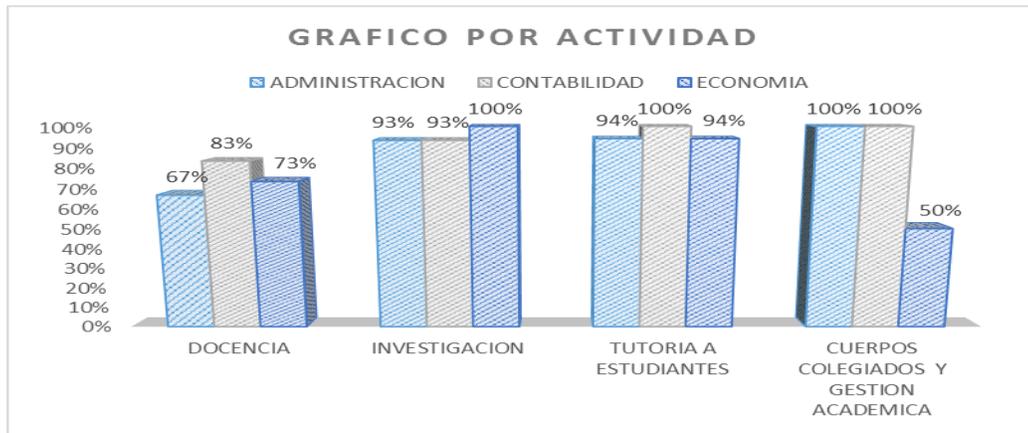
Figura 5: Nivel Departamento de Economía



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en esta grafica (5), en el Departamento de Economía, durante el periodo 2015-2016 el 37% de los maestros participantes, se ubicó en el nivel 5 y en el mismo nivel, pero en el periodo 2014-2015 se ubicó un 29%, esta figura nos muestra que durante ambos periodos el nivel 4 guarda la misma compostura, notándose un fuerte descenso en el nivel 6 de aproximadamente 50%.

Figura 6: Actividades evaluadas



Fuente: Elaboración propia

Esta figura (6), nos muestra las actividades donde mayor puntuación obtuvo los docentes de acuerdo al Departamento al que pertenecen. El Departamento de Administración donde se imparte el posgrado Maestría en Administración, en el aspecto de Docencia, tiene baja participación debido a que además de ser pocos académicos los participantes (7), regularmente no generan aspectos como elaboración de materiales didácticos, asistencia a cursos didácticos y disciplinarios entre otras, aún sin embargo, participan de gran manera en el aspecto de tutorías en

la actividad de dirección de tesis de posgrado y en su participación de actividades internas del departamento, sobre la actividad de investigación, normalmente participan en cuerpos académicos que se dedican a la publicación de artículos en revistas indizadas y capítulos de libros.

El Departamento de Contabilidad, en la actividad de docencia, sus participantes, obtiene mayores puntuaciones en actividades de asistencia a cursos didácticos y disciplinares, elaboración de materiales didácticos con nuevas tecnologías, impartición de cursos o diplomados, elaboración de manuales de prácticas, autoría de capítulos de libros entre otras.

En lo referente a investigación, encontramos que las actividades de mayor trascendencia son las referentes son la participación con ponencias, publicaciones y, regularmente la participación como colaboradores en proyectos de investigación, respecto al rubro de tutoría a estudiantes en este departamento, se obtienen puntuaciones altas por la atención a estudiantes en entrevistas de tutorías, aún sin embargo el nivel de dirección de trabajos de investigación y trabajos para obtener título profesional o de grado es demasiado baja, encontrándose un punto débil, ya que es el departamento que cuenta con mayor número de alumnos, en las actividades de pertenecer a cuerpos colegiados y gestión académica, regularmente el total de los participantes cuentan con nombramientos de alguna comisión que les permite alcanzar los puntos necesarios.

Para el Departamento de Economía, la misma figura (6), nos muestra, que la actividad referente a pertenecer a cuerpos colegiados internos, es poca la participación, destacándose en aspectos como la investigación y la tutoría a estudiantes, es importante que en este departamento lo relacionado a prácticas profesionales, el alumno las deberá de cubrir en los dos últimos semestres de su carrera y al finalizarla, pueden optar por la titulación por memorias de prácticas profesionales, lo que permite a los docentes una mayor participación en procesos de titulación de estudiantes.

Recomendaciones

Se recomienda principalmente la reestructuración de puntajes asignados a varias actividades que conlleven a apoyar de mejor manera la titulación de estudiantes y asimismo incrementar su participación en proyectos de investigación, es necesario la reducción de participación de docentes con varias actividades administrativas con la finalidad de que los mismos puntos que se disminuyan se trate de obtenerlos en aspectos de tutorías, es importante analizar de manera más profunda las puntuaciones otorgadas a presentación de ponencias en congresos ya que estas son producto de procesos de investigación en especial cuando estas incluyan la participación de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Canales, A. y Gilio, M.C. (2008). La actividad docente en el nivel superior. ¿Diferir el desafío? En M. Rueda (Coord.), La evaluación de profesores como recurso para mejorar su práctica. México: UNAM-Plaza y Valdés.
- Cetina, E. (2004). Estímulos al desempeño del personal docente en las universidades públicas estatales. En M. Rueda (Coord.), ¿Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil (Memoria), (pp. 77-82, Col. Biblioteca de la Educación Superior). México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior-Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.
- Fernández, E. y Luna, E. (2004). “Evaluación de la docencia en el contexto disciplinario: La opinión de los profesores en el caso de la ingeniería y tecnología”, Revista Mexicana de Investigación Educativa, 9, núm. 23, pp. 891-911
- García Garduño, J.M. (2003). Profesores universitarios y su efectividad docente. Un estudio comparativo entre México y Estados Unidos. Perfiles educativos, 25(100), pp. 42-55.
- García Ramos, J. M. y Congosto Luna, E. (2000). Evaluación y Calidad del Profesorado. En González Ramírez, T. (Coord.). Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa. Un Enfoque Metodológico. Ed. Aljibe. Málaga. 127-157.
- García, B., Loredó, J., Carranza, G., Figueroa, A., Arbesú, I., Monroy, M. y Reyes, R. (2008). En M. Rueda (Coord.), La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica. México: UNAM-Plaza y Valdés.

Ibernón, 2001., La Cuestión Docente

Latapí, P. (2003). ¿Cómo aprenden los maestros? Conferencia magistral en el XXXV aniversario de la Escuela normal superior del estado de México. Toluca, 18 de enero de 2003.

Loredo E., J. y Rigo L., M. A. (2001). La evaluación docente en un contexto universitario: una propuesta formativa y humanista. En M. Rueda, F. Díaz-Barriga y M. Díaz (Coords.), *Evaluar para comprender y mejorar la docencia en la educación superior* (pp. 55-68). México: UAM-UNAM-UABJO.

Luna, S.E. y Torquemada, González A.D. (2006, en prensa). Evaluación de la docencia universitaria. En: Mario Rueda Beltrán (Coord.). *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación, UNAM- Plaza y Valdés.

Luna S., E. (2002). La participación de docentes y estudiantes en la evaluación de la docencia, México, Universidad Autónoma de Baja California, Plaza y Valdés.

Martínez, G. A., Lifshitz, G.A., Ponce, R.R. y Aguilar, V. (2008). Evaluación del desempeño docente en cursos de especialización médica. Validación de un cuestionario. *Rev. Med. Inst. Mex. Seguro Social.*; 46(4): 375-382.

Rueda B., M. (2006). La gestión de los programas de evaluación de la docencia en la universidad. Ponencia presentada en la reunión de la Association Francophone Internationale de Recherche Scientifique en Education (AFIRSE), Versalles, Francia.

Rueda, B. M., Elizalde L. L. y Torquemada, G. A. M. (2003). Diagnóstico sobre la evaluación de la docencia en las universidades públicas. *Revista de la Educación Superior*, XXXII (3), 71-77.

Rueda, 2004., *Metaevaluación del Proceso de Evaluación Docente*

Rueda, Elizalde y Torquemada, 2003., *La Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad*.

Tenti, 2003., *Los Docentes y la Evaluación*

ANEXOS

Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

Anexo 1. Guía general de evaluación

Factores		Puntuaciones máximas	
I	Calidad		700
I.1	Docencia		300
I.1.1	Escolaridad		30
	Doctorado de duración mínima 3 años	30	
I.1.2	Productividad docente		270
I.1.2.1	Elaboración y Actualización de Planes y Programas de Estudio	180	
	a) Coordinador de la comisión responsable (Solo 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 (Solo 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 Miembro de la comisión responsable	60	
		20	
I.1.2.4	Diseño de programa de diplomados	60	
	a) Coordinador (Solo 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 (Solo un responsable por material)	30	
	b) Colaborador	15	
I.1.2.6	Elaboración de Notas de Clase formalmente editadas	45	
	a) Responsable (Solo 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 (Solo un responsable por manual)	30	
	b) Colaborador	15	
I.1.2.8	Proyectos de docencia	40	
	a) Responsable (Solo un responsable por proyecto)	20	
	b) Colaborador	10	
I.1.2.9	Autoría de libro relacionado con el área de conocimiento del profesor y aplicable al plan de estudios de la carrera.	180	
	a) Internacional	100	
	b) Nacional	60	
	c) Regional	40	
I.1.2.10	Autoría de capítulo de libro relacionado con el área de conocimiento del profesor y aplicable al plan de estudios de la carrera.	80	
	a) Internacional	40	
	b) Nacional	30	
	c) Regional	20	
I.1.2.11	Traducción de libro de interés del área del conocimiento donde se desenvuelve el académico publicado por editoriales de reconocido prestigio	80	
	a) Internacional	40	
	b) Nacional	30	
	c) Regional	20	
I.1.2.12	Traducción de capítulos de libros de interés en el área del conocimiento donde se desenvuelve el académico, publicados por editoriales de reconocido prestigio.	40	
	a) Internacional	20	
	b) Nacional	15	
	c) Regional	10	
I.1.2.13	Preparación de Antologías utilizadas en los cursos del plan de estudios.	20	
	Autor	10	
I.1.2.14	Elaboración de exámenes departamentales.	40	
	a) Miembro de la comisión responsable	20	
	c) Participación en la elaboración	10	

I.1.2.15	Actualización de exámenes departamentales.		20			
	a) Miembro de la comisión responsable	10				
	b) Participación en la elaboración	5				
I.1.2.16	Impartición de cursos o diplomados de actualización disciplinaria o didáctica		40			
	Instructor = punto por cada hora impartida	1				
I.1.2.17	Diplomado de actualización didáctica o disciplinaria recibido		60			
	Obtención del diploma	30				
I.1.2.18	Cursos recibidos de actualización disciplinaria		20			
	Puntos por cada hora recibida	0.5				
I.1.2.19	Cursos recibidos de actualización didáctica		20			
	Puntos por cada hora recibida	0.5				
I.1.2.20	Cursos recibidos dentro del Programa Institucional de Formación Docente		20			
	Puntos por cada hora recibida	0.5				
I.1.2.21	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				
	f) Premio anual a la trayectoria académica	40				
I.1.2.22	Distinciones recibidas por trayectoria y productividad		60			
	a) Internacional	40				
	b) Nacional	30				
	c) Regional	20				
	d) Certificación Profesional por Organismos Acreditados	30				
I.1.2.23	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.1.2.24	Producción de materiales para actividades de difusión		30			
	a) Responsable	10				
	b) Colaborador	5				
I.1.2.25	Director de grupos artísticos universitarios (actividad exclusiva para personal del programa de la Licenciatura en Artes)		40			
	a) Director	20				
	b) Colaborador	10				
I.1.2.26	Dominio de lenguas extranjeras	10	20			
I.1.2.27	Evaluación al Desempeño Docente: Alumnos (Anexo 2).		50			
I.1.2.28	Evaluación al Desempeño Docente: Academia (Anexo 3)		30			
I.1.2.29	Evaluación al Desempeño Docente: del Jefe de Departamento (anexo 4)		30			
I.2	Investigación			150		
I.2.1	Distinciones		80			
	a) Premio anual de investigador distinguido (art. 55 Ley Orgánica)	40				
	b) Pertener al Sistema Nacional de Investigadores	40				
	c) Pertener 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	10				
	b) Nacional	5				
	c) Regional o Local	3				

Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

I.2.2.4	Publicación de memorias con arbitraje en congresos o eventos académicos en la especialidad del docente		50			
	a) Internacional		15			
	b) Nacional		10			
	c) Regional o Local		5			
I.2.2.5	Participación como árbitro en publicaciones		30			
	a) Internacional		15			
	b) Nacional		10			
	c) Regional o Local		5			
I.2.2.6	Participación como árbitro en ponencias		20			
	a) Internacional		10			
	b) Nacional		5			
	c) Regional o Local		3			
I.2.2.7	Citas a publicaciones en revistas de catálogo donde el docente sea referido como autor		100			
	a) Internacional		15			
	b) Nacional		10			
I.2.3	Ponencias y conferencias en eventos académicos			50		
I.2.3.1	Conferencias por invitación:		30			
	a) En evento internacional		20			
	b) En evento nacional		15			
	c) En evento regional o local		10			
I.2.3.2	Participación con ponencia en congresos o eventos académicos de la especialidad del docente		30			
	a) Internacional		15			
	b) Nacional		10			
	c) Regional o Local		5			
	D) Seminario Departamental y/o de Cuerpo Académico		5			
I.2.4	Proyectos académicos de investigación o creación de obra artística			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.		40			
	b) Proyecto a realizarse con financiamiento mediante convenios con organismos externos a la Universidad.		30			
	c) Proyecto con financiamiento interno aprobado por instancias internas de la UNISON		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.		20			
	b) Proyecto a realizarse con financiamiento mediante convenios con organismos externos a la Universidad.		15			
	c) Proyecto con financiamiento aprobado por instancias internas de la UNISON		10			
I.2.4.3	Proyecto de colaboración o de prestación de servicios con el sector privado, público o social.		60			
	a) Responsable (Solo un responsable por proyecto)		30			
	b) Colaborador		15			
I.2.5	Patentes y otras actividades			100		
I.2.5.1	Obtención de patentes para la UNISON		100			
	a) Solicitud de patente		25			
	b) Obtención de patente		25			
I.2.5.2	Elaboración de Software con aplicación en el área de desempeño del docente		60			
	a) Responsable (Solo 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	Dirección de proyectos para la creación de obra artística original (exclusivo para el personal de Licenciatura en Artes)		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	Presentación o exposición de obras artísticas escénicas que cumplan temporada (exclusivo para el personal de la Licenciatura en Artes)		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	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)		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	Exposición 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	Tutoría a estudiantes		170
I.3.1	Tutoría dentro del Programa Institucional		120
I.3.1.1	Responsable en el programa de licenciatura del PIT (puntos por semestre)	60	120
I.3.1.2	Tutor académico de estudiantes de licenciatura: 10 puntos por semestre más:	60	120
	a) Por alumno por semestre en tutoría individual.	3	
	b) Por alumno por semestre en tutoría grupal.	1	
I.3.1.3	Tutor académico de prácticas profesionales:		
	Por alumno que acredite el total de créditos de prácticas profesionales	10	120
I.3.1.4	Tutor académico de Servicio Social		
	Por alumno que acredite el Servicio Social	10	120
I.3.1.5	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	Premios otorgados a estudiantes por labor realizada bajo supervisión profesor		40
	a) Internacional	25	
	b) Nacional	20	
	c) Regional	15	
I.3.4	Formación de estudiantes en proyecto de investigación		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	

Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

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 (Solo 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	Preparación de estudiantes para competencias académicas y/o artísticas o exámenes interescolares e interinstitucionales.		25		
	a) Coordinador del cuerpo de asesores (Solo un coordinador por evento)		25		
	b) Asesor = Puntos por hora de asesoría		0.5		
I.3.6.4	Preparación de alumnos para la presentación del EGEL		25		
	a) Coordinador del cuerpo de asesores (Solo un coordinador por evento)		25		
	b) Asesor = Puntos por hora de asesoría		0.5		
I.3.6.5	Asesor de estudiantes para presentación de ponencias en eventos académicos (máximo 2 asesores por trabajo)		50		
	a) Internacional		20		
	b) Nacional		10		
	c) Regional o local		5		
I.4	Cuerpos Colegiados y Gestión Académica			80	
I.4.1	Integrante de Comisiones u Organos Colegiados		80		
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 = Puntos por semestre (mínimo 4 meses en funciones como presidente de academia).		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	Comisiones internas para la preparar evaluación de CIEES o Acreditación de Programas		50		
	Miembro de comisión		30		
I.4.2	Organización de congresos y eventos académicos		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	Pertener 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) Examen por evaluación curricular	10			
I.4.3.5	Miembro del jurado para el otorgamiento de distinciones o premios de reconocimiento académico o profesional.			40	
	a) Internacional	20			
	b) Nacional	15			
	c) Regional o Local	10			
II	Dedicación				200
II.1	Carga de trabajo docente				
	Docencia frente a grupo. (Puntos por cada hora adicional al requisito mínimo de 4 horas-semana-mes por semestre, durante el periodo a evaluar.		8.5		
III	Permanencia				100
III.1	Experiencia docente				
	3 Puntos por cada año cumplido de experiencia docente en la Universidad de Sonora				

Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

Anexo 2. Guía de Evaluación 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 adicionales:

Anexo 3. Evaluación de la Academia

Nombre del académico: _____

Categoría y nivel: _____

Departamento: _____

Academia de adscripción: _____

	Actividad	Puntaje máximo	Puntaje asignado
1.	Asistencia a las reuniones de la academia	20	
2.	Participación en actividades organizadas por la academia	40	
3.	Participación del docente en las actividades consideradas en el plan de trabajo del Departamento y la División correspondiente	20	
4.	Correspondencia de las actividades desarrolladas con la categoría y nivel del profesor o investigador	20	
		Total:	

Evaluación del semestre: _____

Fecha de evaluación: _____

Nombre y firma del
Presidente de Academia

Nombre y firma del
Profesor integrante de Academia

Nombre y firma del
Profesor integrante de Academia

Nombre y firma del
Profesor integrante de Academia

Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

Anexo 4. Cumplimiento y participación del docente en las labores académicas evaluados por el Jefe del Departamento

Nombre del académico: _____

Departamento: _____

Semestre: _____

Instrucciones: Con el objeto de considerar la opinión del Jefe del Departamento respecto a la asistencia y permanencia del profesor en el cumplimiento de sus labores de docencia; así mismo para evaluar la participación del profesor en el desarrollo de los planes de trabajo, de los proyectos y comisiones académicas promovidas y supervisadas por el departamento, anote en el cuadro de la derecha el número que corresponda a la puntuación otorgada, de acuerdo al sistema de control de asistencia y de seguimiento de actividades establecidos por el departamento.

Permanencia:

		Puntaje máximo	Puntaje asignado
1.	Asistencia y puntualidad a las clases impartidas	25	
2.	Cumplimiento de la jornada laboral	25	
		Total:	

Gestión y participación:

3.	Participación del docente en las en las actividades consideradas en el Plan de trabajo del Departamento, División y Plan de Desarrollo Institucional	10	
4.	Cumplimiento del plan de trabajo presentado al inicio del semestre	10	
5.	Gestión y participación del docente en programas convocados por instituciones u organismos que apoyan con recursos actividades científicas, tecnológicas, culturales y/o humanísticas	10	
		Total:	

