

Universidad Regional del Sureste



EVALUACIÓN del **D**ESEMPEÑO DOCENTE **PROGRAMA**

2017

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS ACADÉMICOS

CONTENIDO:

I	INTRODUCCIÓN	4
II	ANTECEDENTES	5
III	MARCO TEÓRICO	6
IV	OBJETIVO	10
V	LÍNEAS DE EVALUACIÓN	10
1	Visita en aula	10
2	Encuesta a alumnos	11
3	Obligaciones y Responsabilidades	11
4	Autoevaluación	12
VI	INTERPRETACIÓN FINAL	12
VII	RECOMENDACIONES GENERALES	13
VIII	MECANISMOS DE APLICACIÓN	15
	CÉDULAS DE EVALUACIÓN	16

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

MISIÓN

“Formar profesionales con conocimientos sólidos y dominio de habilidades acordes a su perfil de egreso, a través de un modelo educativo integral, para contribuir al desarrollo de su ámbito profesional”

“Ser reconocidos por la calidad de nuestros programas educativos y egresados comprometidos con el desarrollo de la sociedad”

VISIÓN

VALORES

“Compromiso, Colaboración, Responsabilidad”

PROGRAMA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

I. INTRODUCCIÓN

El reto de ser un buen profesor, ha sido la esencia de un buen desarrollo educativo en todos los tiempos, pero debe revisarse periódicamente el papel que el profesor se compromete a cumplir en consonancia con el modelo educativo que la universidad persigue.

Un buen docente debe ser un buen formador; se ha escrito en diversas ocasiones y tratado de consensar las cualidades que debe tener el buen profesor, una síntesis bastante completa la presenta José Emilio Palomero (2003,23):

“La calidad de la enseñanza universitaria necesita de un profesor reflexivo y crítico; motivado, responsable y profesionalmente satisfecho; comprometido con su triple misión: educadora, docente e investigadora; capacitado para generar un buen clima de trabajo; dotado para la comunicación personal y para la gestión de recursos y grupos; potenciador, medidor, facilitador y guía de aprendizajes significativos; conocedor de las nuevas tecnologías de la información y comunicación; con suficientes conocimientos sobre los procesos educativos generales propios de los niveles o áreas correspondientes a su particular dedicación”

Siendo tan importantes y numerosas las características que debe tener un buen profesor universitario, se hacen necesarios toda una serie de procedimientos en diferentes niveles y áreas, para identificar qué tanto se apegan nuestros profesores a este perfil considerado como óptimo. Para esto se plantea reconsiderar los procesos de la evaluación del desempeño docente que se han realizado tradicionalmente y cambiarlos y/o enriquecerlos con otros que identifiquen cualitativa y cuantitativamente la calidad del desempeño docente; así mismo, permitan apreciar aquellas cualidades que no se identifiquen en nuestros profesores para que en función de ellas se planee la formación de éstos.

Si consideramos como meta lograr en nuestros profesores el perfil ideal, este programa de evaluación por necesidad deberá estar estrechamente vinculado a

un programa de capacitación del docente que realmente progresiva y permanentemente la labor del profesor.

II. ANTECEDENTES

El fundamento de la evaluación del desempeño docente en la Universidad Regional del Sureste, se encuentra descrito en el Reglamento del Personal Académico, en su Capítulo VII: de la evaluación; en el artículo 63 menciona que: “La Universidad, se obliga a realizar periódicamente una evaluación del desempeño docente, como elemento complementario de la planeación sistemática y permanente de las actividades académicas que integran sus funciones básicas”. El artículo 64 indica que “La evaluación del desempeño docente tiene como objetivo revalorar la carrera académica y reconocer a quienes procuran su actualización constante, superación profesional e institucional y el ejercicio sobresaliente de sus actividades al servicio de la Universidad”.

El artículo 65, considera de manera general, las actividades que deberán considerarse para esta evaluación:

- a) Puntualidad y asistencia
- b) Desarrollo de cátedra frente a grupo
- c) Tutorías y asesorías
- d) Participación en cursos, seminarios, talleres y conferencias
- e) Trabajo en Academias y en Consejos Técnicos
- f) Elaboración de textos y material didáctico
- g) Fungir como jurado en exámenes profesionales
- h) Estudios de actualización y obtención de grados académicos
- i) Participación en proyectos de investigación.

Finalmente, el artículo 66, faculta a la Dirección General de Asuntos Académicos para determinar el procedimiento y modalidades de evaluación para su aplicación respectiva.

La Universidad Regional del Sureste, ha desarrollado un programa de evaluación del desempeño docente desde agosto de 2008; sin embargo, la institución se ha fortalecido en diferentes aspectos resaltando: su planta académica, los recursos

didácticos y los programas de estudio, sin dejar de mencionar la implementación del Modelo Educativo URSE; este modelo actualizado en 2015, considera al profesor un **mediador** y lo describe de la manera siguiente: “Para Ramírez (2007), el docente encargado del aprendizaje de los estudiantes desde la perspectiva constructivista, es aquel que realiza una labor de **mediación** entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos. Los objetivos que persigue dicho mediador es generar ambientes que proporcionen experiencias y saberes en conjunto, donde más allá de un discurso exista un proceso de negociación o construcción conjunta del conocimiento” (Modelo Educativo URSE; 2015). En seguida el modelo menciona: “En este sentido el docente funge un papel **guía** en la construcción de conocimientos entre él y los estudiantes y entre ellos mismos. Al respecto Díaz- Barriga y Hernández (2002) indicaron que su función es **promover aprendizajes significativos** y funcionales para los discentes que además atiendan a las necesidades de los mismos y del contexto”.

Lo anterior, describe las cualidades y habilidades que ahora, el profesor deberá demostrar para guiar a los alumnos en su proceso de formación, utilizar las estrategias más adecuadas y acordes al modelo basado en el constructivismo social, lo cual requiere de capacitación constante en los temas de docencia enfocados a su replanteada labor.

Los resultados de este proceso colaborarán al cumplimiento de una nueva Misión Institucional que en 2015 ha sido reorientada atendiendo a los cambios educativos, sociales y políticos que marcan el desarrollo de nuestro entorno, nuestra Misión es: “Formar profesionales con conocimientos sólidos y dominio de habilidades acordes a su perfil de egreso, a través de un modelo educativo integral, para contribuir al desarrollo de su ámbito profesional”.

Parte importante del proceso educativo es la evaluación del desempeño del profesor en diferentes facetas lo cual permitirá desarrollar los programas de formación y capacitación necesarios para retroalimentar y apoyar la labor del docente.

III. MARCO TEÓRICO

La evaluación del desempeño docente se concibe como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños

docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente (D. Chipana, 2004).

Existen diferentes modelos para evaluar el desempeño del personal docente, cada uno de ellos con aplicaciones bien definidas de acuerdo a lo que se pretende evaluar del profesor y su quehacer:

1. A través de los logros alcanzados por el alumno.
2. A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.
3. A través de la opinión de los alumnos.
4. Evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales.
5. Autoevaluación

En la Universidad Regional del Sureste (URSE) se implementará una evaluación complementaria y global, con la finalidad de ser objetivos en los resultados y así poder establecer parámetros, indicadores o metas, para medir y realimentar el desempeño de la plantilla docente, a continuación describimos las formas de evaluación:

- a) A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente (Supervisión del aula).
- b) A través de la opinión de los alumnos.
- c) A través de una evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales.
- d) Autoevaluación.

a) Evaluación con instrumentos estandarizados que midan habilidad docente:

Se basa en pruebas que tienden a medir una serie de aspectos que están relacionados con el desempeño docente, a través de la observación del profesor en el aula, entre ellas: conocimiento sobre didáctica y técnicas de enseñanza y evaluación, resolución de situación y problemas en clase, utilización de técnicas y estrategias didácticas colaborativas de manera versátil. Se aplica un instrumento estandarizado para la supervisión en el aula de clases donde se mide y observa

las habilidades, destrezas y capacidades Técnico- Pedagógicas de los docentes con el fin de mejorar día a día estos aspectos identificando debilidades y fortalezas.

b) Evaluación por opinión de los alumnos:

El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones educativas. El modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza - aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula (Aleamoni, 1987).

Siendo este modelo el más utilizado, se ha postulado que debe tener ciertas características:

1. Los cuestionarios deben ser anónimos.
2. Debe realizarse antes de la culminación del periodo lectivo, preferentemente a mitad del ciclo.
3. Debe asegurarse a los alumnos que los resultados no serán conocidos hasta después de finalizado el curso.

El modelo basado en la opinión de los alumnos tiene diversas ventajas que le han permitido ser uno de los modelos más utilizados. Algunas de las más relevantes son:

1. Es de gran utilidad para el docente y para la institución al retroalimentar el trabajo dentro del aula.
2. Existe consistencia de los juicios de los alumnos a través del tiempo y entre grupos hacia un mismo profesor, lo cual lo hace un modelo confiable; incluso, cuando se utilizan cuestionarios. (Peterson, 2000).
3. Los estudiantes pueden ser buenos jueces del docente debido a que han observado el desempeño de diversos profesores a lo largo de su vida estudiantil.

4. Los estudiantes son capaces de diferenciar a profesores **carismáticos** de aquellos que tienen un **buen** desempeño docente.
5. Permite tener resultados sobre el desempeño del docente en el aula en poco tiempo si se utilizan cuestionarios.
6. Los cuestionarios permiten realizar comparaciones del desempeño de un profesor a través del tiempo, así como entre profesores.

El modelo de evaluación docente a través de la opinión de los alumnos es una forma de trabajo que permite flexibilidad en su metodología, la cual puede adaptarse a las necesidades e infraestructura de la institución así como a la cantidad de docentes participantes en la evaluación.

c) Evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales:

Esta evaluación consiste en que las autoridades administrativas de cada Facultad y Escuela, realicen y emitan opinión de cada uno de los maestros que tienen a su cargo, se valora el cumplimiento del profesor en relación a los trámites administrativos como son: puntualidad y asistencia, entrega oportuna de calificaciones, entrega oportuna de la planeación didáctica, entrega oportuna del avance sintético (programático) mensual, participación entusiasta en actividades organizadas por la Facultad o Escuela y por la Universidad, participación en comisiones encargadas por la Dirección del área a que pertenecen, índice de quejas de alumnos o pares, entre otras.

d) Autoevaluación

Sobre el tema de la autoevaluación encontramos autores como Santos Guerra el cual plantea que “la autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad” es decir, es un proceso de problematización sobre la propia práctica profesional. Este proceso genera en el docente una inevitable ansiedad puesto que están en juego su autoestima y todas sus estrategias de enseñanza (Alicia Camilloni 1998).

La autoevaluación es un proceso reflexivo en el que cada sujeto es a la vez, observador y objeto de análisis. Así, el quién evalúa es el propio docente; que pudiera ser el punto más complicado ya que exige una mirada retrospectiva del

propio ejercicio profesional, de las acciones, marcos conceptuales, metodologías, interacciones, etc. (Simari y Torneiro; 2009)

IV. OBJETIVO

Identificar el nivel de desempeño de los profesores a través de procedimientos estandarizados, para conocer las áreas de fortaleza y limitaciones que permitan la toma de decisiones para su formación, desarrollo y actualización.

V. LÍNEAS DE EVALUACIÓN

Para lograr el objetivo de este programa, se aplicarán instrumentos de evaluación en las siguientes modalidades:

Tabla 1. Líneas (modalidades) de evaluación docente			
MODALIDAD	CONCEPTO	USO	%
1. Visita en Aula.	Información que obtendrá la Dirección y/o Coordinación Académica de cada Facultad o Escuela al finalizar el ciclo escolar.	Evaluar el desarrollo de la práctica docente: uso de material didáctico; cumplimiento del programa; realización de prácticas; avance programático, entre otros.	30
2. Encuesta a Alumnos.	Encuesta que se aplicará a los alumnos a la mitad del ciclo escolar.	Evaluar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores del profesor, demostrados en el curso y percibidos por el alumno.	25
4. Obligaciones y Responsabilidades	Cumplimiento de las obligaciones administrativas y de control que adquiere el profesor a su contratación. Identidad Institucional.	La entrega de documentación (listas, planeación didáctica, avance programático, etc.) y participación a las actividades institucionales. Identificación Institucional.	35
5. Autoevaluación	Actividad reflexiva de la labor docente del profesor que él mismo valora.	Al final del curso	10
TOTAL			100%

1. Visita en Aula

Esta visita la realizará el director de la facultad o escuela y/o el coordinador asignado, a sus profesores una o más veces, durante el ciclo escolar, según sea

necesario para dar seguimiento a las recomendaciones realizadas a los profesores. La Dirección General de Asuntos Académicos realizará estas visitas para dar seguimiento a los acuerdos tomados relativos al desempeño docente.

2. Encuesta a alumnos

Se aplicará una encuesta a los alumnos a mediados del semestre (o año, según el plan de estudios).

Criterios:

1. Se aplicará una encuesta en línea a una muestra significativa de alumnos de cada grupo y de cada carrera.
2. Aquellos grupos integrados por un número de alumnos menor a 15 deberán ser encuestados todos.
3. Deberán excluirse a aquellos alumnos que al momento de la evaluación, tengan un promedio irreversiblemente reprobatorio en la materia que imparte el profesor que será evaluado, siempre y cuando el porcentaje de alumnos en esta situación no exceda el 20% del total del grupo; de ser así, se escogerán indistintamente.
4. El alumno le otorgará al profesor una puntuación según la escala que se indica en la cédula de evaluación.
5. La suma de los puntos obtenidos, calificará al profesor.
6. Se entregará el resultado al director de la facultad o escuela para que los entregue, informe a los profesores y tome medidas para corregir las debilidades.
7. Los cuestionarios no incluyen el nombre del alumno y los resultados se darán a conocer al término del ciclo para retroalimentar la labor del profesor sin que interfieran en su relación con sus actuales alumnos.

3. Obligaciones y Responsabilidades

Estas actividades se evaluarán a través de una cédula estandarizada que contestará el director de la facultad o escuela en reunión con sus coordinadores.

Las evidencias que apoyen las respuestas que den el director y coordinadores deberán estar debidamente resguardadas y disponibles en la dirección correspondiente.

4. Autoevaluación

Se deberá solicitar al profesor evaluado que se identifique en el formato. Un profesor se puede autoevaluar aplicando una encuesta a sus alumnos con los mismos criterios que se presentan en el formato.

Las cuatro líneas de evaluación muestran congruencia al estar alineado el concepto que se evalúa, a la opinión de observador, del alumno, del director y del propio profesor.

VI. INTERPRETACIÓN

Una vez realizadas las evaluaciones, se valorará el desempeño integral del profesor. Se ha asignado un porcentaje a cada una de estas evaluaciones dependiente de su importancia y objetividad, como se describe en la Tabla 1, por ello los resultados finales de la evaluación se determinarán como parte proporcional del total especificado para cada una de ellas, utilizando las fórmulas siguientes:

LÍNEA DE EVALUACIÓN		% DE LA LÍNEA	MÁXIMA CALIFICACIÓN POSIBLE	FÓRMULA
1	Visita en Aula	30	80	$(n \times 30)/80$
2	Encuesta a alumnos	25	96	$(n \times 25)/96$
3	Obligaciones y responsabilidades	35	40	$(n \times 35)/40$
4	Autoevaluación	10	96	$(n \times 10)/96$
TOTALES		100%	312	
n= número de puntos obtenidos por el profesor				

Ejemplo: si un profesor obtiene los siguientes puntajes en sus evaluaciones:

LÍNEA DE EVALUACIÓN		PUNTAJE OBTENIDO POR EL PROFESOR	FÓRMULA	RESULTADO EN PORCENTAJE
1	Visita en Aula	75	$(75 \times 30)/80$	28.1
2	Encuesta a alumnos	82	$(82 \times 25)/96$	21.35
3	Obligaciones y responsabilidades	35	$(35 \times 35)/40$	30.6
4	Autoevaluación	90	$(90 \times 10)/96$	9.37
		282		89.42
n= número de puntos obtenidos por el profesor				

La calificación de la evaluación del desempeño docente de este profesor es de 89.42 (de 100). Deberá interpretarse en la escala convencional de calificaciones que se utiliza en la URSE que va de 0 a 10 dividiendo entre 10: 8.9 (Ocho punto nueve).

DESEMPEÑO	PORCENTAJE	CALIFICACIÓN
Deficiente	Menor a 60%	Menor a 6
Suficiente	60 a 70%	De 6 a 7
Bueno	71 a 85%	De 7.1 a 8.5
Excelente	86 a 100%	De 8.6 a 10

Una vez obtenidos los resultados, se deberán realizar las recomendaciones necesarias al profesor para mejorar su desempeño.

CALIFICACIÓN	DESEMPEÑO	RECOMENDACIÓN
Menor a 6	Deficiente	Profesor mal capacitado en el área profesional y docente. No se recomienda para continuar frente a grupo.
De 6 a 7	Suficiente	Revisar las áreas de limitación y de oportunidad para incluirlo obligatoriamente en el programa de Formación Docente o recomendar actualización profesional, según resultados.
De 7.1 a 8.5	Bueno	Profesor con desempeño favorable, fortalecer y brindar oportunidades de desarrollo.
De 8.6 a 10	Excelente	Profesor con el desempeño esperado, revisar áreas de debilidad y de oportunidad para perfeccionamiento docente.

VII. RECOMENDACIONES GENERALES

1. Las evaluaciones se interpretan individualmente y en su conjunto ya que manifiestan diferentes fortalezas y limitaciones de los profesores así como también muestran áreas de oportunidad para su retroalimentación a través de programas de capacitación.
2. Si el profesor la realiza la autoevaluación a través de sus alumnos independientemente de este programa, tenderá utilidad si la aplica dos

veces durante el ciclo. La primera vez, después del primer examen parcial, permitirá identificar problemas, fortalezas y áreas de oportunidad con los alumnos y el proceso de aprendizaje, con estos resultados se podrán tomar medidas correctivas para los problemas encontrados; La segunda vez, al final del ciclo, para valorar si las medidas tomadas y aplicadas tuvieron el efecto esperado y el mejor desempeño académico del alumno.

3. El director de la Facultad o Escuela deberá personalmente, entrevistarse con los profesores con desempeño bajo para indagar las posibles causas y proponer soluciones, levantar una minuta con los compromisos tanto del profesor como de la Facultad o Escuela, estos acuerdos y compromisos deberán enterarse a la Dirección General de Asuntos Académicos para su seguimiento.
4. El alto desempeño de un profesor también es motivo de supervisión y entrevista. Considerarlo candidato para el programa de reconocimientos.
5. Si alguna de las preguntas de cualquier evaluación, excepto la que contestan los alumnos, no aplica a la clase o profesor que se evalúa, se anotará la puntuación máxima posible.
6. Los resultados finales deberán entregarse a todos los profesores mediante oficio, invitándolos a cumplir con las recomendaciones y acuerdos tomados para el mejoramiento de su labor, o bien, para felicitarlo por su buen desempeño.
7. Los casos en los que un profesor tenga un desempeño deficiente y no haya cumplido con su responsabilidad de tomar los cursos de formación docente que ofrece la universidad de manera gratuita y/o además, exista evidencia a través de las visitas en aula de que no aplica lo aprendido en los cursos para el mejoramiento de su clase, en dos evaluaciones (ciclos escolares) seguidas, deberá ser reportado a la Dirección General de Asuntos Académicos anexando la documentación probatoria de estos hechos y mandando una copia a la Dirección General de Asuntos Administrativos para tomar las medidas pertinentes del caso.

VIII. MECANISMOS DE APLICACIÓN

Los formatos que se presentan en este documento, para evaluar cada una de las líneas o modalidades, se adaptarán en programas computarizados en Excel y otros, para que sea más fácil la captura de información y obtener los resultados tanto de cada una de ellas como el promedio general que obtiene un profesor.

1. CÉDULA PARA EVALUACIÓN A TRAVÉS DE VISITA EN AULA



Reporte de visita en aula

Dirección General de Asuntos
Académicos

Profesor: _____	Materia: _____
Licenciatura: _____	Semestre: _____
Fecha de observación: _____	Hora de inicio: _____ Hora de término: _____ No. de alumnos: _____ Aula: _____
Tipo de visita: <input type="checkbox"/> Concertada <input type="checkbox"/> Solicitada por alumnos <input type="checkbox"/> Aleatoria <input type="checkbox"/> Otra: _____	
Tema: _____	
Nombre del Observador: _____	

	Indicadores pedagógicos	Nunca	Rara Vez	Casi Siempre	Siempre	Notas
ACTIVACIÓN	1. Fomenta disciplina en la clase	1	2	3	4	
	2. Propicia el respeto entre todos los integrantes de la clase	1	2	3	4	
	3. Escucha a sus alumnos (dudas, comentarios, inquietudes, etc.)	1	2	3	4	
	4. Da a conocer el título y objetivo del tema a tratar	1	2	3	4	
	5. Presenta con claridad las instrucciones para la realización de actividades o tareas	1	2	3	4	
	6. Obtiene la atención de sus alumnos hacia el contenido de aprendizaje	1	2	3	4	
	7. Activa el conocimiento con estrategias concretas para ello (rescata los conocimientos previos) (aprendizaje significativo)	1	2	3	4	
	8. Proporciona actividades (resumen, mapa conceptual, cuestionario, etc.) que orienten las lecturas asignadas	1	2	3	4	

Programa para la Evaluación del Desempeño del Personal Docente

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	9. Identifica y ayuda a aclarar las dudas de los alumnos	1	2	3	4	
	10. Desarrolla el tema incorporando los comentarios y respuestas de los alumnos (construcción del conocimiento)	1	2	3	4	
	11. Puntualiza los conceptos claves del tema y la relación entre ellos (mediación)	1	2	3	4	
	12. Emplea variedad de estrategias y técnicas de enseñanza que satisfacen las diferencias de aprendizaje de los alumnos (estilos de aprendizaje)	1	2	3	4	
	13. Mediante sus actividades promueve procesos mentales (comprensión, análisis, síntesis, etc.) más allá de la memorización (desarrollo de habilidades del pensamiento)	1	2	3	4	
	14. Aplica estrategias para propiciar que los alumnos trabajen con sus compañeros (trabajo colaborativo)	1	2	3	4	
	15. Propicia el repaso constante del contenido visto (recapitulación)	1	2	3	4	
EVALUACIÓN	16. Además de conocimientos, promueve habilidades, actitudes y valores (integral: aprender a conocer, hacer, convivir y ser)	1	2	3	4	
	17. Verifica constantemente el aprendizaje empleando diferentes instrumentos o estrategias	1	2	3	4	
	18. La evaluación es congruente con el objetivo de aprendizaje y el método de enseñanza empleados	1	2	3	4	
	19. Propicia que el alumno reflexione sobre el resultado y procedimiento personal de su aprendizaje (metacognición)	1	2	3	4	
	20. El maestro favorece la reflexión sobre la utilidad del contenido aprendido (transferencia)	1	2	3	4	
TOTAL:						

Programa para la Evaluación del Desempeño del Personal Docente

Elementos del proceso enseñanza-aprendizaje	O B S E R V A C I O N E S
Alumnos:	
Profesor:	
Método de enseñanza:	
Material didáctico:	
Evaluación:	
Otros:	

2. CÉDULA PARA EVALUACIÓN A TRAVÉS DE ENCUESTA A LOS ALUMNOS

N/P	ENCUESTA A ESTUDIANTES	Nunca	Rara vez	Con frecuencia	Siempre
1	Te dio a conocer al inicio del semestre la planeación didáctica				
2	Explica cada mes los criterios de evaluación y los respeta				
3	Asistió puntual y regularmente a clases				
4	Al inicio de la clase comunicó los objetivos a lograr				
5	Utilizó y aprovechó el tiempo asignado para su clase de forma óptima				
6	Sus clases aumentaron tu interés por los temas tratados				
7	Presentó con claridad las instrucciones para la realización de actividades o tareas				
8	Mostró dominio de la asignatura que enseña				
9	Estableció enlaces con los conocimientos previos y nuevos logrando tú autoaprendizaje (aprendizaje significativo)				
10	Las técnicas de enseñanza que emplea el docente te ayudaron a construir el conocimiento y a reflexionar sobre él (metacognición)				
11	Empleó variedad de estrategias y técnicas de enseñanza (estilos de aprendizaje)				
12	Mostró una actitud abierta hacia el diálogo con los estudiantes e identifica y aclaró sus dudas				
13	Me motivó a investigar				
14	Utilizó medios tecnológicos (imágenes, videos, audios, etc.) para la impartición de la clase				
15	Utilizó las tecnologías de información y comunicación (Moodle, blogs, internet, etc.) como herramienta de apoyo en clases				

Programa para la Evaluación del Desempeño del Personal Docente

16	Compartió contenidos actualizados				
17	Estimuló la participación en clase				
18	Fomentó una conducta y comportamiento ético en la relación docente estudiante				
19	Durante la clase mantiene la atención del grupo				
20	Mediante sus actividades promovió procesos mentales (comprensión, análisis, síntesis, etc.) más allá de la memorización (desarrollo de habilidades del pensamiento)				
21	Además de los conocimientos promovió habilidades, actitudes y valores (integral, aprender a: conocer, hacer, convivir y ser)				
22	Promovió la filosofía institucional y se identificó con ella				
23	Promovió la participación de los alumnos en actividades propias de la Escuela, Facultad e Institución				
24	Considerando los criterios anteriores el docente mostró habilidad general para la enseñanza				

3. CÉDULA DE EVALUACIÓN A TRAVÉS DE OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

N/P	OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES	Nunca	Rara vez	Con frecuencia	Siempre	Observaciones
1	Entregó puntualmente su planeación didáctica, listas de calificaciones, avances programáticos, círculos de lectura y planeación de actividades prácticas					
2	Cumplió cada mes los criterios de evaluación					
3	Asiste puntualmente y regularmente a clases					
4	Cumple con el tiempo asignado para cada tema en forma óptima					
5	Presentación de investigaciones					
6	Participó en cursos de actualización profesional					
7	Promueve los valores de convivencia					
8	Promueve la filosofía institucional y se identifica con ella					
9	Promueve la participación de los alumnos en actividades propias de la Escuela, Facultad e Institución					
10	Participó en reuniones administrativas o académicas (culturales) a las que fue convocado					

4. CÉDULA DE AUTOEVALUACIÓN

N/P	AUTOEVALUACIÓN	Nunca	Rara vez	Con frecuencia	Siempre
1	Entregué puntualmente mi planeación didáctica, listas de calificaciones, avances, círculos de lectura y planeación de actividades prácticas				
2	Explicé cada mes los criterios de evaluación y los respeté				
3	Asistí puntualmente y regularmente a clases				
4	Al inicio de la clase comuniqué los objetivos a lograr				
5	Utilicé y aproveché el tiempo asignado para mi clase de forma óptima				
6	Realicé clases que aumentaron el interés del estudiante por los temas tratados				
7	Presenté con claridad las instrucciones para la realización de actividades o tareas				
8	Domino la asignatura que enseño				
9	Ayudé al estudiante al logro del autoaprendizaje, a partir de establecer enlaces con los conocimientos revisados y nuevos				
10	Las técnicas de enseñanza que empleé ayudaron a construir el conocimiento y a reflexionar sobre él (metacognición)				
11	Utilicé variedad de estrategias y técnicas de enseñanza considerando las diferencias de aprendizaje de los estudiantes (estilos de aprendizaje)				
12	Mantengo una actitud abierta hacia el diálogo con los estudiantes e identifico y aclaro sus dudas				
13	Motivé la investigación				
14	Utilicé medios tecnológicos (imágenes, videos, audios, etc.) para la impartición de la clase				
15	Utilicé las tecnologías de información y comunicación (Moodle, blogs, internet, etc.) como herramienta de apoyo en clases				
16	Comparto contenidos actualizados y pertinentes al tema en estudio				

Programa para la Evaluación del Desempeño del Personal Docente

17	Estimulé la participación en clase				
18	Fomenté una conducta y comportamiento ético en la relación docente estudiante				
19	Mantuve la atención de los estudiantes.				
20	Mediante mis actividades promoví procesos mentales (comprensión, análisis, síntesis, etc.) más allá de la memorización (desarrollo de habilidades del pensamiento)				
21	Además de los conocimientos promoví habilidades, actitudes y valores (integral, aprender a: conocer, hacer, convivir y ser)				
22	Promoví la filosofía institucional y me identifico con ella				
23	Promoví la participación de los alumnos en actividades propias de la Escuela, Facultad e Institución				
24	Considerando los criterios anteriores mostré habilidad general para la enseñanza				

Programa para la Evaluación del Desempeño del Personal Docente

Los criterios que se presentan en este programa, fueron revisados y actualizados por una Comisión que para tal fin se integró con los directores siguientes: Mtra. María Antonieta Chiñas López, Mtra. Beatriz Adriana Raveles Ramírez, Mtra. Frida Paola Altamirano Jiménez y Arq. Joel Alfredo Castellanos Sodi, entregado a la Dirección General de Asuntos Académicos el día 30 de septiembre de 2015.

En junio de 2017 se realiza la modificación al formato de visita en aula integrando uno que evalúe los criterios propuestos de manera más objetiva para que aporte resultados prácticos a la evaluación del profesor.

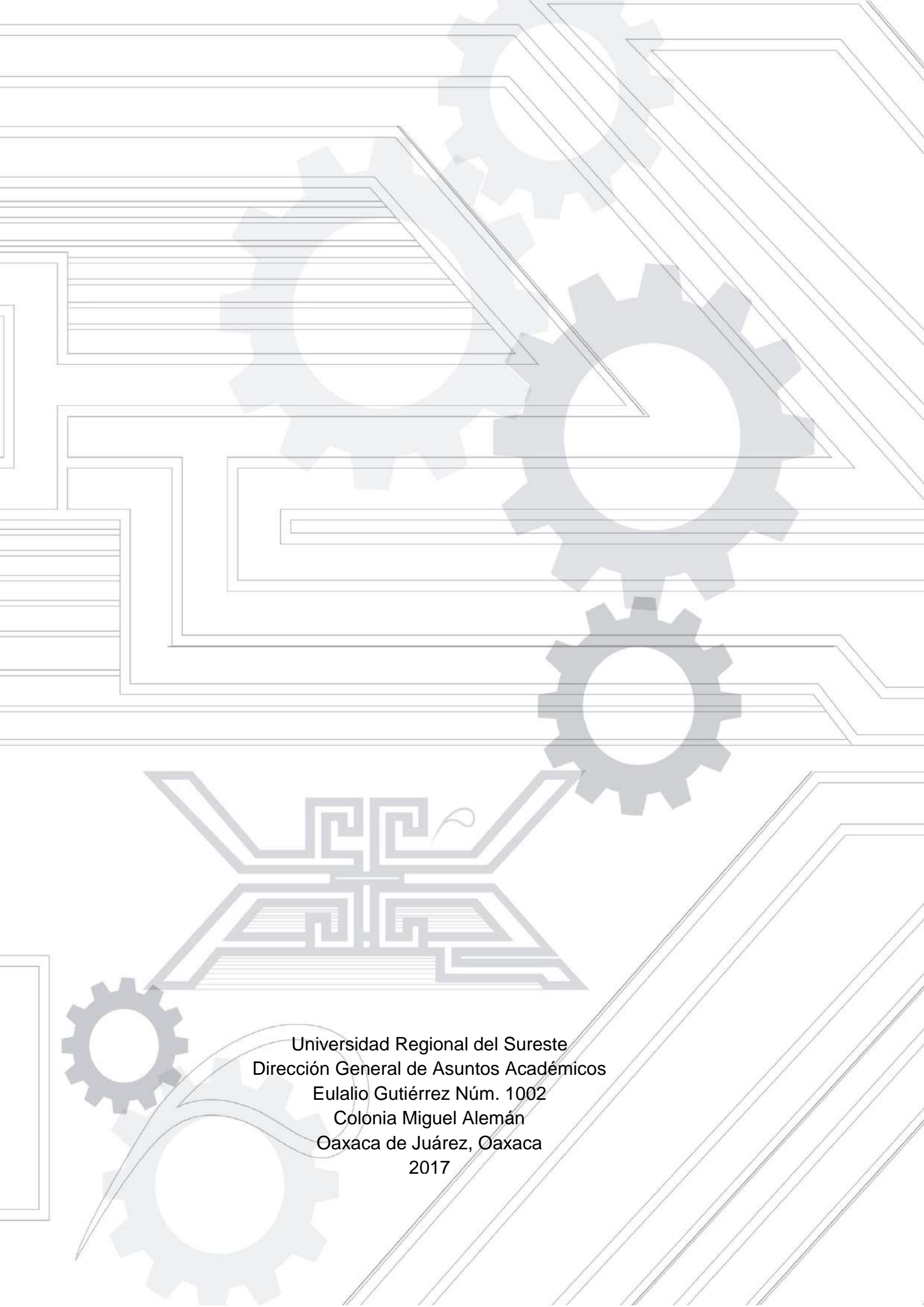
Oaxaca de Juárez, Oaxaca; 3 de julio de 2017.

Vo. Bo.


Dr. Ismael Arjona Pérez
Director General de Asuntos Académicos

Autorizó:

Dr. Benjamín Alonso Smith Arango
Rector

The background features a complex pattern of light gray lines forming a circuit board or maze-like structure. Several gears of varying sizes are scattered throughout, some overlapping the circuit lines. The overall aesthetic is technical and modern.

Universidad Regional del Sureste
Dirección General de Asuntos Académicos
Eulalio Gutiérrez Núm. 1002
Colonia Miguel Alemán
Oaxaca de Juárez, Oaxaca
2017