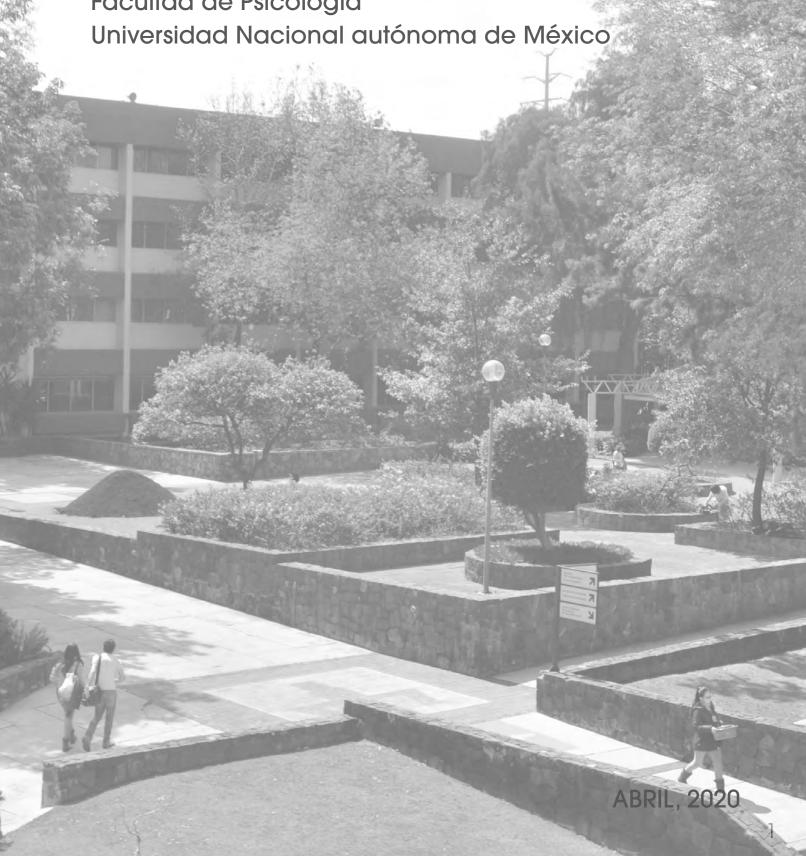




# SISTEMA DE EVALUACIÓN **DOCENTE**

# **MEMORIAS** DE LA ACTUALIZACIÓN 2017 - 2019

Etapa 1 de la actualización Facultad de Psicología





#### UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**Rector**: Dr. Enrique Luis Graue Wiechers

Secretario General: Dr. Leonardo Lomelí Vanegas

#### FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNAM

Director de la Facultad de Psicología: Dr. German Palafox Palafox

Jefe de la División de Estudios Profesionales: Dr. Oscar Zamora Arévalo

Integración del documento: Leydy Aleen Erazo Ñañez

Miembros de la Comisión inicial de la actualización: Benilde García-Cabrero, Dolores Mercado Corona, Alejandra Valencia Cruz, Marisol de Diego Correa, Yolanda Bernal Álvarez (hasta 2018), Diego Luna Balzaldúa (hasta 2019), Ingrid Cabrera Zamora, José Martínez Guerrero, Oscar Zamora Arévalo y Leydy Aleen Erazo.

Miembros de la Comisión de enlaces de campo, por coordinación:

Ciencias Cognitivas y del Comportamiento: Dr. Luis Emilio Cáceres Alvarado

Área Contextual y Espacios Curriculares: Lic. Ligia Colmenares Vázquez

Psicobiología y Neurociencias: Dra. Verónica Alcalá Herrera y Dr. Juan Manuel Sánchez Psicología Clínica y de la Salud: Mtra. Guadalupe Celia Medina Hernández y Dra. Alicia Elvira Vélez García

Psicología de la Educación: Dr. Jesús Carlos Guzmán y Dra. Carime Hagg Hagg

**Psicología Organizacional:** Mtra. Mirna Valle Gómez (hasta junio de 2019), María Isabel del Sordo (desde octubre de 2019) y Dr. Felipe Uribe Uribe.

Procesos Psicosociales y Culturales: Lic. Jesús Segura Hidalgo y Mtro. Erik Salazar Flores

Sistema de Universidad Abierta: Mtra. Nury Domenech y Mtra. Rosalía Estudillo

México, abril 2020



#### Contenido

Introducción	5
Inicio en 2017	6
Reporte del informe de la Dirección	6
Sesión de trabajo, octubre 30, 2017	8
Consulta sobre la buena docencia en la Facultad	12
Avances en 2018	13
Reporte del informe de la Dirección	13
Sesiones de trabajo	14
Marzo 2018	14
Abril 2018	18
Junio 2018	19
Septiembre 2018	21
Octubre 2018	21
Noviembre 2018	23
Difusión de la actualización. Gaceta de la Facultad de Psicología	25
Avances en 2019	26
Reporte del informe de la Dirección	26
Sesiones de trabajo	27
Enero 2019	27
Febrero 2019	29
Marzo 2019	32
Abril 2019	47



Mayo 2019	55
Junio 2019	73
Septiembre 2019	75
Octubre 2019	76
Noviembre 2019	111



#### Introducción

En este documento se integran los archivos de trabajo que sustentan la actualización del sistema de evaluación del desempeño docente desde 2017 a 2019. La publicación de estos es coherente con los principios que guiaron la actualización, los cuales incluyen un proceso abierto, transparente y participativo. Esta información fue enviada por correos electrónicos a cada integrante de la comisión.

La consolidación de los documentos tiene cuatro ventajas: la primera es recopilar la experiencia vivida y plasmar su evolución; la segunda es estar disponible para la comunidad académica que quiera profundizar en las reuniones. En tercer lugar, se expone la forma de trabajo implementada y permite ver de manera crítica posibles mejoras futuras. Por último, integra varias de las evidencias de validez que respaldan el trabajo adelantado en un contexto complejo.

Los avances logrados en la actualización han sido posibles gracias a la participación y compromiso de las personas que han aportado desde diversos roles. En el proceso hemos aprendido múltiples lecciones para implementar trabajos en equipo y participativos, desde el planteamiento de propuestas, así como su implementación y la toma de decisiones.



#### Inicio en 2017

#### Reporte del informe de la Dirección

En el segundo semestre del año 2017 la Secretaría General de la Facultad instó a la División de Estudios Profesionales a revisar el sistema de evaluación docente (SEVALDOC), en conjunto con la Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (CODEIC) y una comisión interna de académicos, como parte de los procesos de actualización y mejora continua.

La Comisión la integra un conjunto de académicos, del sistema ES y SUA de la Licenciatura, el Posgrado y el área de Planeación. Esta es la encargada de validar, revisar y aportar propuestas para la actualización del proceso de evaluación docente. La CODEIC es una entidad de la UNAM, externa a la Facultad, que a través de la Dirección de Evaluación Educativa proporciona asesoría y apoyo técnico en procesos de evaluación educativa a las entidades de la Universidad.

El sistema de evaluación del desempeño en la Facultad tiene antecedentes de más de 20 años y se ha basado en un modelo de opinión de los alumnos. Las respuestas se capturan en un sistema en línea, habilitado cada semestre, donde los estudiantes responden un cuestionario de las asignaturas inscritas como requisito de inscripción.

El contexto de la evaluación incluye la planta académica de la Facultad, sistemas escolarizado y SUA, conformada por alrededor de 500 profesores, de seis campos de conocimiento. Además, una comunidad estudiantil de oscila entre 3.000 y 4.000 mil estudiantes en proceso de formación de la Licenciatura.

El propósito de la evaluación es de tipo formativo. La evaluación busca contribuir con información sistemática sobre la enseñanza, basada en los cursos impartidos en la Facultad, para fomentar una reflexión continua en la planta docente y las autoridades, que tenga como fin el apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje en la Licenciatura.

La primera acción de la revisión del proceso se enfocó en actualizar los perfiles y cuestionarios que responden los estudiantes cada semestre para adecuarlos a los contextos de enseñanza de cada sistema. Para esto se trazó una ruta de trabajo que consideró una consulta abierta a la comunidad académica, la reformulación de los perfiles y cuestionarios validados por las autoridades de la Facultad y la aplicación piloto de los cuestionarios.

La consulta abierta a la comunidad se realizó del 23 de octubre al 10 de noviembre de 2017. La invitación fue difundida por varios medios de comunicación (correo, redes sociales,



página web), estuvo dirigida a la planta académica y a los estudiantes de los semestres: tercero, quinto, séptimo y adicionales, sin embargo, recibimos opiniones de algunos estudiantes de primer semestre considerando relevantes sus aportes.

El total de participaciones se presenta en la siguiente tabla:

Tipo de opinión						
	Académicos	Estudiantes	Total personas	Total opiniones		
Escolarizado	79	109	188	1,880		
SUA	19	121	140	1,400		
Total	98	230	328	3,280		

A cada persona se le solicitó colocar diez características de lo que consideran que debe tener un buen docente en la Facultad. El total de participaciones fue de 328, lo cual representa cerca de 3,280 opiniones. La información se entregó a la CODEIC a finales del mes de noviembre de 2017.

El análisis de la información integró el grupo de opiniones recopiladas para avanzar en el proceso.



#### Sesión de trabajo, octubre 30, 2017



#### UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



Minuta de reunión

Fecha: 30 10 2017

Lugar: División de Estudios Profesionales

Hora de inicio: 11:00

Participantes: Benilde García Cabrera, Dolores Mercado Corona, Alejandra Valencia Cruz, Marisol de Diego Correa, Yolanda Bernal Álvarez, Leydy Aleen Erazo y Oscar Zamora Arévalo.

#### Objetivo de la sesión

Exponer el estado actual del proceso de evaluación y las estrategias propuestas para la actualización.

#### Síntesis de los temas tratados

El jefe de la DEP inició la reunión exponiendo los aspectos a considerar en el proceso de actualización de la evaluación del desempeño docente, solicitado por la administración. El material expuesto se adjunta como anexos.

Durante las presentaciones los participantes estuvieron de acuerdo con las estrategias propuestas y sugirieron adicionar una actividad de revisión del análisis de la propuesta de perfiles y cuestionarios de la (CODEIC).

La aplicación de la nueva versión de los cuestionarios estará prevista para el mes de mayo de 2018.

El jefe de la DEP cerró la reunión agradeciendo la participación y atenderá las recomendaciones para el trabajo que continuará.

Elaboró: Leydy Aleen Erazo/secretaria académica de la DEP



#### ANEXO: presentación de la reunión y documentos



#### Instrumento

Antecedentes

- Los alumnos evalúan "en línea" a sus profesores ingresando al Sistema de Evaluación Docente (SEVADOC) al momento del ingreso a su proceso de re-inscripción al siguiente ciclo, identificándose con su número de cuenta y contraseña.
- La evaluación docente de los profesores se lleva a cabo desde hace algunas décadas de forma ininterrumpida. Antes, se realizaba en papel y a partir del 2002 se lleva a cabo en línea.
- La Unidad de Planeación es responsable del SEVADOC y cuenta con respaldo documental de las evaluaciones docentes a partir del año 2011.

El instrumento consta de 19 reactivos agrupados en tres factores:

Factor 1. Cumplimento docente institucional (13 reactivos). Incluye aspectos referentes a la asistencia del profesor a sus clases, claridad de los propósitos de la clase y conocimiento de la materia por parte del profesor.

Factor 2. Relación clase-ejercicio profesional (2 reactivos). Considera aspectos de la impartición de clase del profesor que se relacionan con el ejercicio profesional de la psicología.

Factor 3. Procedimiento para evaluar el aprendizaje (4 reactivos). Incluve aspectos relacionados con la forma como el profesor valora los logros de los alumnos, incluyendo aspectos como el de sí el profesor promueve y toma en cuenta la crítica constructiva de los estudiantes y si explora de forma general en sus evaluaciones, los contenidos del programa impartido.





¿Cómo evalúan los alumnos a sus profesores durante su proceso de inscripción?

Ejemplos de la visualización del SEVADOC a través de las pantallas



















#### Reportes

La información de las evaluaciones se vacía en Excel. La UP es la encargada de analizar los resultados y elaborar los reportes estadísticos de cada profesor, el cual es entregado de manera confidencial a solicitud del académico.

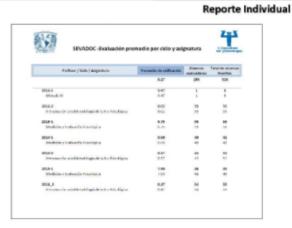
En general, se elaboran dos reportes. Uno, con la calificación individual promedio por materia impartida otorgada por los alumnos en una escala de 0 a 10. Este reporte contiene la evaluación histórica del profesor y la cantidad total de alumnos "evaluadores".

El segundo reporte consigna información comparada del desempeño del profesor evaluado con el de otros docentes evaluados que impartieron la misma materia. Este reporte considera la evaluación pregunta por pregunta y la cantidad total de alumnos "evaluadores". Se utiliza una escala de 0 a 5, donde 0 es "pésimo o nunca" y 5 es "siempre o excelente".





#### Reporte Comparado



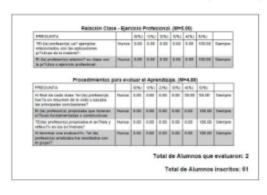




PSICOLOGÍA

#### Reporte Comparado







#### Limitaciones

- El tiempo promedio para responder el SEVADOC está entre 25 y 30 minutos, lo cual genera hartazgo o saturación por parte de los alumnos.
- Los alumnos no evalúan a conciencia a sus profesores. Les representa una carga adicional.
- Existe sesgo de "memoria". Pasan 4 semanas entre el término del ciclo escolar actual y la reinscripción al siguiente ciclo.
- · La evaluación depende en gran medida de dos elementos: (i) el carisma o empatía con los profesores y no necesariamente su capacidad docente y (ii) de la calificación obtenida por los alumnos. Estudiantes con notas bajas calificaran bajo a sus profesores y a la inversa.



Utilidad

El SEVADOC es un instrumento que da "voz" a los alumnos para valorar el desempeño de sus profesores en las clases.

El SEVADOC se utiliza básicamente como un requisito formal para acceder al Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE).

Numeral 5.3.1.2. del Manual de Aspirantes al PRIDE y Formato de Evaluación del PRIDE subcategoria B.1.2.

Los resultados de la evaluación deberían emplearse como una fuente, válida y confiable, de retroalimentación del desempeño de los profesores en las clases con el objetivo de aportar información útil para generar acciones de fortalecimiento del profesorado y a su vez de la enseñanza.





#### Aspectos susceptibles de mejora

- Actualizar/refrescar el proceso con nuevos perfiles sobre el buen desempeño docente en la Licenciatura de Psicología, CU.
- Adaptarse a las características de cada sistema de la Licenciatura, ES y SUA.
- Determinar criterios de aplicación de los cuestionarios (temporalidad, características de quienes pueden responderlo, forma de aplicación).
- Verificar características psicométricas del cuestionario (sensibilidad y especificidad).
- Generar propuestas sobre la entrega de los resultados (individual, por campos, años de experiencia, práctica y teoría).
- ☐ Definir los usos potenciales de los resultados y las acciones propuestas



#### Estrategias

- Posicionar la evaluación del desempeño docente como un proceso formativo útil para la mejora de la enseñanza en la Facultad.
- Integrar el apoyo de instancias expertas externas a la Facultad que apoyen en la construcción de los perfiles e instrumentos para recopilar la información.
- Consolidar un equipo de trabajo de expertos internos de la Facultad que construyan propuestas sólidas para el mejoramiento del proceso de evaluación y de la enseñanza en la Licenciatura.



#### Estado actual\*

Proceso de evaluación del desempeño docente por opinión de alumnos



\*Actividades articuladas entre la Dirección, Secretaria General, DEP, DSUA y CODEIC



#### Consulta a la comunidad

- Proceso participativo voluntario
- Dirigido a la comunidad de académicos y estudiantes
- Ampliamente difundido
- ☐ Periodo: 23 de octubre al 3 de noviembre de 2017





#### Propuestas de trabajo\*

- ¿Qué decisiones se quieren tomar con los resultados?
- ¿Cuántos y qué profesores-grupo serán evaluados?
- ☐ ¿qué análisis son pertinentes?
- ☐ ¿En qué momento se entregarán los resultados de la evaluación?
- ☐ ¿Qué enfoques son pertinentes para la evaluación del desempeño?
- ☐ ¿Cómo se preparará a la comunidad para el proceso de evaluación?
- ☐ ¿Cómo se van a difundir los resultados?
- ☐ ¿De qué forma se garantizará el uso de los resultados?

\*Listado no exhaustivo, son algunas propuestas iniciales



#### Conclusiones

- □ La evaluación del desempeño docente es un medio que proporciona información útil para la mejora de la enseñanza en la Licenciatura.
- El proceso debe aprender de la experiencia recopilada para adaptarse a las necesidades actuales.
- El apoyo de instancias externas proporciona una visión de las experiencias de otras facultades y carreras de la UNAM.
- □ El trabajo interno que se requiere es amplio por lo que se propone consolidar un grupo de expertos que genere propuestas útiles.
- El proceso de evaluación es perfectible, requiere de un trabajo articulado continuo entre las diferentes instancias de la Facultad.





#### Consulta a la comunidad académica

Una de las actividades preliminares para diseñar el sistema de evaluación docente fue delimitar los atributos deseables de la buena enseñanza. Para esto se realizó una consulta abierta a la comunidad de la Facultad del 23 de octubre al 10 de noviembre de 2017.

La invitación fue difundida por varios medios de comunicación (correo, redes sociales, página web), y estuvo dirigida a la planta académica y a los estudiantes de los semestres tercero, quinto, séptimo y adicionales. También recibimos opiniones de algunos estudiantes de primer semestre considerando relevantes sus aportes.

A cada persona se le solicitó colocar diez características, recopilando cerca de 3,280 opiniones. El grupo de opiniones recopiladas será el insumo para avanzar en el proceso.

#### Difusión de la consulta

#### Avisos de medios



#### Correo a estudiantes

Participa en la Consulta sobre el buen desem peño docente en la Facultad de Psicología.

Escribe tu opinión en el siguiente enlace:

Consulta sobre el buen desempeño docente

La consulta estará abierta para profesores y estudiantes del sistema Escolarizado y de Universidad Abierta.

Con tu opinión aportarás para delimitar el perfil esperado de la buena enseñanza en la facultad, por lo que es de suma importancia tu participación.

Agradecemos tu interés en este proyecto y cualquier inquietud puedes comunicarla a la División de Estudios Profesionales.

#### Correo a planta docente





#### **AVANCES DE 2018**

#### Reporte del informe de la Dirección

En cumplimiento a las solicitudes de organismos externos para contar con una evaluación del desempeño docete que atienda estándares de evaluaciones éticas y útiles, adecuadas al contexto de la licenciatura, tanto en su Sistema Escolarizado como en el de Universidad Abierta, en 2018 se mantuvo un trabajo activo de actualización del Sistema de Evaluación Docente, coordinado por la Dirección, la Secretaría General y la División de Estudios Profesionales.

La Comisión de Evaluación Docente llevó a cabo reuniones y presentaciones de sensibilización, en una de las cuales participó un experto invitado, el Dr. Mario Rueda, y al final del semestre se llevó a cabo la aplicación de cuestionarios piloto.

Dentro del trabajo de actualizar los instrumentos se llevó a cabo la primera aplicación piloto, entre el mes de abril y mayo, para los semestres de la formación básica, que van del primero a cuarto. Los profesores fueron notificados mediante circular entregada en el área de nóminas y se acordó con cada personal las fechas y horarios en que los estudiantes responderían los cuestionarios. La mayor parte de los profesores contactados accedieron a participar en este proceso. La aplicación fue difundida por diferentes medios de comunicación de la Facultad: el boletín, Facebook, la Gaceta de la Facultad de Psicología y nuestra página web. El proceso de aplicación de cuestionarios piloto concluyó el 29 de mayo de 2018 y contó con el apoyo voluntario de 15 aplicadores y cinco coordinadores, los cuales fueron capacitados para dicha aplicación.

Los estudiantes participantes cursaban el segundo y cuarto semestre, además de aquellos inscritos en las materias correspondientes al área de Psicología Organizacional, de sexto semestre, con el propósito de obtener información sistemática basada en la experiencia de los alumnos sobre la enseñanza de los cursos impartidos en la Facultad, para orientar y apoyar al proceso de enseñanza-aprendizaje en la Licenciatura.

Al concluir el periodo de aplicaciones de los cuestionarios se obtuvieron los siguientes datos: 6,613 cuestionarios contestados (6,448 de SE y 165 de SUA de 299 grupos/profesor evaluados (206 escolarizados y 12 de SUA).

En el semestre de 2019-1 la División de Estudios Profesionales coordinó el análisis de los datos del piloteo. Se realizaron análisis descriptivos y estadísticos para ver las características psicométricas de los dos cuestionarios aplicados, uno del SE y otro del SUA. El trabajo continúa con la participación ampliada a enlaces de cada campo, designados por las coordinaciones.



#### Sesión de trabajo

Marzo, 2018



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



Reunión de trabajo 20 de marzo de 2018

#### Orden del día

- Revisar el análisis realizado por la DEE-CODEIC de la propuesta de perfiles y cuestionarios para la Licenciatura, Sistema Escolarizado y SUA. Disponible en página web.
- 2. Iniciar validación de propuesta.
- 3. Información de sensibilización para la página web.
- 4. Planeación del ciclo de sensibilización con invitados.

ANEXO: los documentos de la sesión.

Informe de CODEIC



Informes disponibles en <a href="http://www.psicologia.unam.mx/evaldoc/">http://www.psicologia.unam.mx/evaldoc/</a>



#### ANEXO: documento de trabajo de la sesión.









#### Marzo 22



## UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA



DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

Reunión de trabajo 22 de marzo de 2018

#### Orden del día

1. Finalizar validación de la propuesta de instrumentos.

ANEXO: documento de trabajo de la sesión.

Α	В	D	E	F
		VALIDACIÓN COMITÉ DE EVALUACIÓN DOCENT SISTEMA ESCOLARIZA		DE PSICOLOGÍA
	CATECODÍA			Observation
No	CATEGORÍA	ATRIBUTO	¿Aprobado?	Observación
1	Competencia	Utiliza diversas estrategias para conducir las	SÍ	
	pedagógica	sesiones		
2	Competencia	Explica con claridad	REVISAR	Precisar
	pedagógica			
3	Competencia	Vincula el contenido teórico con el práctico	sí	Depende asignatura teórica o
	pedagógica			práctica
4	Competencia	Promueve la participación en clase	SÍ	
	pedagógica			
5	Competencia	Favorece el desarrollo de diversas habilidades	REVISAR	Contiene muchas habilidades.
	pedagógica	(pensamiento crítico, análisis, síntesis, reflexión,		Considerar una medición de
	P 0 - 0	creatividad, aprendizaje autónomo)		conocimientos superficial y
		cicatividad, aprendizaje adtonomoj		profundo.
6	Competencia	Utiliza ejemplos para explicar los temas que	SÍ	prototico.
•			31	
	pedagógica	imparte	-f	
7	Competencia	Aprovecha las Tecnologías de la Información y la	SÍ	
	pedagógica	Comunicación (tic) en el proceso de enseñanza-		
		anrendizaie		

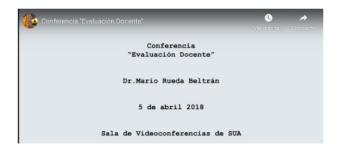


#### Abril, 2018

#### Abril. 5

ANEXO: registro fotográfico de la sesión, disponible en:

http://www.psicologia.unam.mx/evaldoc/







#### Abril, 12

## FACULTAD DE PSICOLOGÍA. DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

Reunión de trabajo.

12 de abril de 2018

#### Orden del día

- 1. Validar los reactivos del cuestionario.
- 2. Determinar criterios de la aplicación.

#### ANEXO: Documento de trabajo de la sesión.

Α	В	D	Е	F
		VALIDACIÓN COMITÉ DE EVALUACIÓN DOCENT	TE. FACULTAD D	DE PSICOLOGÍA
		SISTEMA ESCOLARIZA	ADO	
No	CATEGORÍA	ATRIBUTO	¿Aprobado?	Observación
1	Competencia pedagógica	Utiliza diversas estrategias para conducir las sesiones	sí	
2	Competencia pedagógica	Explica con claridad	REVISAR	Precisar
3	Competencia pedagógica	Vincula el contenido teórico con el práctico	SÍ	Depende asignatura teórica o práctica
4	Competencia pedagógica	Promueve la participación en clase	SÍ	
5	Competencia pedagógica	Favorece el desarrollo de diversas habilidades (pensamiento crítico, análisis, síntesis, reflexión, creatividad, aprendizaje autónomo)	REVISAR	Contiene muchas habilidades. Considerar una medición de conocimientos superficial y profundo.
6	Competencia pedagógica	Utiliza ejemplos para explicar los temas que imparte	SÍ	
7	Competencia pedagógica	Aprovecha las Tecnologías de la Información y la Comunicación (tic) en el proceso de enseñanza- aprendizale	sí	



Junio, 2018

Junio, 18

## FACULTAD DE PSICOLOGÍA. DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

Reunión de trabajo. 18 de junio de 2018

#### Orden del día

- 1. Presentar la síntesis de la aplicación de cuestionarios 2018-2.
- 2. Revisar la propuesta para el trabajo de 2019-1.

ANEXO: documento de trabajo de la sesión.

#### CONTEXTO DE LA APLICACIÓN 2018-2

Modalidad en lápiz y papel, con cuestionarios piloto de 46 ítems para ES y 48 para SUA. Se informó a los profesores sobre la actualización por medio de oficios, notas en Gaceta de la Facultad y página web.

Estuvo dirigida a las asignaturas de formación general de la Licenciatura: semestres 2°, 4°. Se incluyó las asignaturas de Psicología Organizacional de 6° semestre para tener datos de todos los campos (3 asignaturas).

El total de profesores de estos semestres fue de 184 (136 de ES y 48 de SUA).

• El número de asignaturas para la evaluación fue 17.

No	ASG CLAVE	ASG NOMBRE
1	1200	APRENDIZAJE Y CONDUCTA A DAPTAT. I
2	1201	APROXIM.AL PROCES. SALUD-ENFERMEDA D
3	1202	INTROD.A LA METOD.INVESTIG.PSICOL.
4	1208	NEUROBIOLOGIA Y ADAPTACION
5	1204	TEORIA PSICOGENETICA CONSTRUCTIVIS.
6	1205	TRANSDISCIPLINAI
7	1400	APRENDIZAJE Y CONDUCTA A DAPTAT. III
8		APRENDIZAJE Y CONDUCTA A DAPTAT. III (PRACTICA)
9	1401	COMPRENSION DE LA REALIDAD SOC. I
10	1402	FILOSOFIA DE LA PSICOLOGIA
11	1408	NEUROCOGNICION
12	1404	PRACTICAS DE PSICOBIOLOGIA
13	1405	PSICOLOGIA SOCIAL DE LO COLECTIVO
14	1406	TEORIA SOCIOCULTURA L
15	1623	ADMINISTRACION DE PERSONAL
16	1624	CAPACITAC.Y DESARR.DE PERSONAL II
17	1625	INTEGRACION DE PERSONAL I



- Cada asignatura es impartida, en promedio, por diez profesores.
- En cada asignatura hay inscritos, en promedio, 580 estudiantes en SE y 270 en SUA, divididos en grupos de cerca de 55 estudiantes.
- Cada estudiante respondió alrededor de cinco cuestionarios.
- Un profesor tiene varios grupos, por lo que los datos se describen como "grupo-profesor".

#### **DATOS GENERALES**

Al concluir el periodo de aplicaciones de cuestionarios se obtuvieron los siguientes datos:

- 6, 613 cuestionarios contestados (6, 448 escolarizados y 165 de SUA).
- 299 grupos/profesores evaluados (206 escolarizados y 12 de SUA).
- 81 grupos/profesor sin evaluar (15 escolarizados y 66 de SUA).

Aplicaciones	Grupo/Profesor				
	SUA	%	Esc.	%	Total
Objetivo	78	100	221	100	299
Realizadas	12	15.3	206	93.2	218
Sin realizar	66	84.7	15	6.8	81

Aplicaciones	Cuestionarios				
	SUA	%	ESC	%	Total
Objetivo	3676	100	8718	100	12.394
Realizadas	165	4.4	6448	73.9	6.613
Sin Realizar	3511	95.6	2770	26.1	6.281

Datos de análisis cuantitativo, después de la depuración: escolarizado 6,414 y SUA 154.



Septiembre, 2018

Septiembre. 20

### FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo 20 de septiembre de 2018 **Orden del día** 

- 1. Presentar propuestas de acciones para septiembre a diciembre.
- 2. Validar el perfil de evaluación docente con personal académico de la Licenciatura.
- 3. Identificar las características del instrumento de evaluación.
- 4. Recopilar propuestas de la comisión para incluir en la evaluación.
- 5. Se acordó enviar información para revisar, tener datos de análisis y una próxima reunión el 2 de octubre.

Octubre, 2018

Octubre. 2

# FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo 2 de octubre de 2018

Orden del día

- 1. Preliminar de análisis: enlaces a archivos.
- 2. Literatura de procesos de evaluación docente.
- 3. Acordar fechas para validación.



Octubre. 17

# FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo 17 de octubre de 2018 **Orden del día** 

Revisión del análisis preliminar: enlaces a archivos.

Octubre. 20

### FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo 20 de octubre de 2018 **Orden del día** 

Revisar propuesta de trabajo con los claustros.



#### Noviembre, 2018

Noviembre. 29

### FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo 29 de noviembre de 2018 **Orden del día** 

- 1. Revisar propuesta de trabajo con los claustros.
- 2. Revisar ajustes a cuestionario de SE por factores.
- 3. ANEXO: documento de la sesión.



Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Psicología

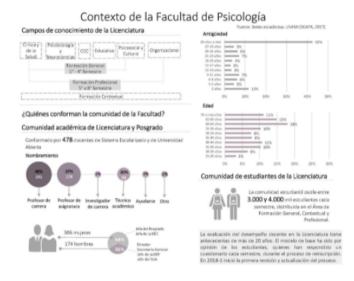




Contexto de la actualización del sistema de evaluación del desempeño docente en la Licenciatura

#### Contenido

- · Contexto de la Facultad
- Línea de tiempo del avance en 2018-1 y 2018-2
- · Puntos de inicio
- · Síntesis del primer piloteo
- Línea de tiempo del avance en 2019-1
- Continuación





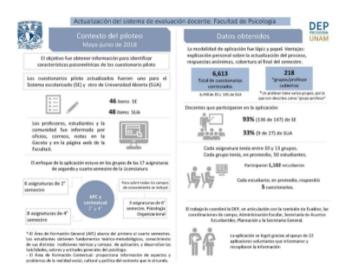


#### Estrategia de inicio

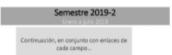
- · Trabajo con la comunidad académica
- Actualización: propósito de la evaluación Instrumentos contextualizados de la Formación General

#### Propósito formativo

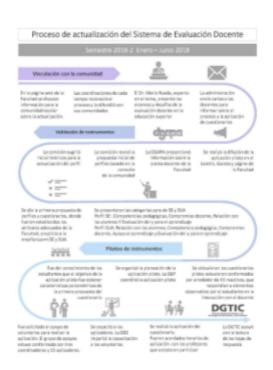
La evaluación busca contribuir con información sistemática sobre el desempeño docente, basada en los cursos impartidos en la Facultad, para fomentar una reflexión continua en la planta académica y las autoridades, que tenga como fin el apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje en la Licenciatura.

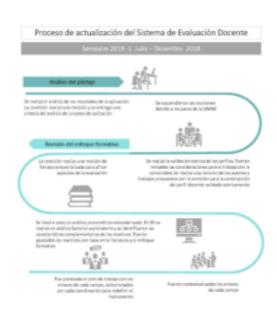
















#### Difusión de la actualización. Gaceta de la Facultad de Psicología

#### Abril



25 de abril de 2018

#### Actualización del proceso de evaluación del desempeño docente

A partir del semestre 2018-1 la Direc-ción, la Secretaría General y la División de Estudios Profesionales coordinan la actualización del sistema de evaluación de desempeño docente para con-tar con información válida y confiable que atienda estándares de evaluaciones éticas y útiles, adecuada al contexnes eticas y unics, auecuada ai contex-to de la licenciatura en el Sistema Esco-larizado y de Universidad Abierta (SUA) y en el que participen las princi-pales partes interesadas de nuestra comunidad académica: profesores, estu-

Esta actualización del sistema de evaluación de desempeño docente tiene la finalidad de contar con información válida y confiable que atienda estándares de evaluaciones éticas y útiles

diantes y administrativos.

En la actualización han participado las dimensiones de nuestra comunidiversas instancias para atender la dad. La Facultad cuenta con el apoyo

de la Dirección de Evaluación Educativa de la CODEIC-UNAM, co-mo entidad externa a la Facultad, una Comisión de académicos internos, del Sistema Escolarizado y SUA, así como estudiantes y expertos que apoyarán a lo largo del proceso.

Para consultar los avances del pro-

ceso, les sugerimos revisar el siguien sitio en la página web de la Facultad:

http://www.psicologia.unam.mx/info macion-de-la-actualizacion-del-sistema-de- evaluacion-del-desempeno-do-cente/

#### Mayo



Ctividades Académicas 9 de mayo de 2018

#### Actualización del proceso de evaluación del desempeño docente

dad y la Educación, p



el proceso de actualización el proceso de actualización y Court Zamona Persono, Visi Mitras. Lepoly Aleem Erazo Nañez de la evaluación del desempeño docente. Él nos compartió el 2019-1 está previsto el trabajo con la trabajo que ha realizado en la comprensión de procesos de evaluación y orientó sobre aspectos a tener en cuenta en la Facultad.

En el mes de mayo se adelanta la aplicación piloto de los

#### Junio



ctividades Académicas 8 de junio de 2018

## Finalizó la aplicación piloto

#### de los cuestionarios para la evaluación del desempeño docente

La División de Estudios Profesionales agradece a los profesores, estudiantes y el equipo que colaboró en la aplicación de los cuestionarios de la evaluación del desempeño docente durante el mes de mayo de 2018. En el semestre 2019-1 está previsto el trabajo con la planta académica para una revisión de los perfiles del desempeño (direnos). mpeño (disponibles pa sulta en la página web de la Facultad).

· Los resultados obtenidos aportarán información para identificar información para identificar las ca-racterísticas psicométricas de los ins-trumentos y adecuar las condiciones del proceso de recolección de infor-mación por opinión de alumnos.



Las inquietudes que surjan podrán ser atendidas a través de las jefaturas de división o por medio del siguiente

dep.psicologia@unam.mx

que participaron, por su importante colaboración!



#### **AVANCES 2019**

#### Reporte del informe de la Dirección

En cumplimiento a las solicitudes de organismos externos para contar con una evaluación del desempeño docente que atienda estándares de evaluaciones éticas y útiles, adecuadas al contexto de la licenciatura, tanto en su Sistema Escolarizado como de Universidad Abierta, se inició desde 2017 un trabajo activo de actualización del Sistema de Evaluación Docente, coordinado por la Dirección, la Secretaría General y la División de Estudios Profesionales.

En 2019, el trabajo continuó con la participación ampliada de enlaces de cada campo, designados por las coordinaciones. La comisión llevó a cabo reuniones y presentaciones de sensibilización mensuales, en una de las cuales se contó con la participación de la Facultad de Ingeniería. Las jornadas se enfocaron en comprender la importancia y utilidad del proceso, así como aclarar las inquietudes que surgieron.

Al final del año, se cuenta con el fundamento conceptual y teórico, así como el contenido del cuestionario que será piloteado en 2020, el cual ha sido acordado en los trabajos participativos y colaborativos de la comisión. El contenido está fundamentado en las opiniones de la comunidad académica y las evidencias de la enseñanza y docencia efectiva centrada en el aprendizaje. Con ello se busca fomentar en la enseñanza las acciones que, basados en las evidencias de la literatura especializada, muestran que tienen mayor impacto para el aprendizaje de los estudiantes.

El trabajo está documentos y articulado con las diferentes instancias de la Facultad. La información para ampliar la información pertinente se actualiza en la página web: <a href="http://www.psicologia.unam.mx/evaldoc/">http://www.psicologia.unam.mx/evaldoc/</a>



#### Sesiones de trabajo Enero, 2019

Enero 15

#### FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo. Comisión inicial 15 de enero de 2019

#### Orden del día

- 1. Alinear el trabajo de la comisión.
- 2. Establecer propuesta de trabajo con los enlaces de claustros.

Enero 17

### FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo. Comisión de enlaces 17 de enero de 2019

#### Orden del día

- 1. Primera reunión de claustros.
- 2. Integrantes de la Comisión Inicial exponen el trabajo avanzado.
- 3. Ampliación de la información del material que adjuntamos para su revisión.

ANEXO: documentos de la sesión.

Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Psicología

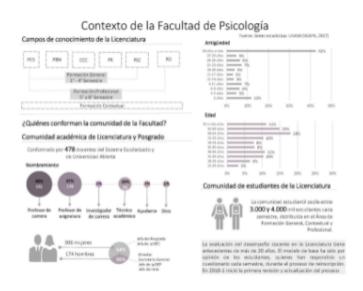


Contexto de la actualización del Sistema de evaluación del desempeño docente en la Licenciatura Enero de 2019

#### Contenido

- · Contexto de la Facultad
- Actores del proceso de actualización
- Línea de tiempo del avance por semestre
- · Objetivo del Proceso















Febrero, 2018

Febrero 15

### FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES **EVALDOC**

15 de febrero de 2019. Comisión de enlaces Comisión ampliada

#### Orden del día

1. Exponer el trabajo avanzado de los instrumentos de la evaluación.

#### ANEXO LOS DOCUMENTOS DE LA SESIÓN





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



#### Minuta de reunión COMISIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE

Fecha: 15 / 02 / 2019 Lugar: Edif. "A". Aula A003. Hora inicio: 13:30 a 15:30 horas

#### **Participantes**

No	Nombre y apellido	Cargo
1.	Dra. Dolores Mercado Corona	Comisión de Evaluación Docente
2.	Dra. Benilde Garcia Cabrero	Comisión de Evaluación Docente
3.	Dr. Diego Luna Bazaldúa	Comisión de Evaluación Docente
4.	Dr. Oscar Zamora Arévalo	Comisión de Evaluación Docente
5.	Mtra. Leydy Aleen Erazo Nañez	Comisión de Evaluación Docente
6.	Mtra. Marisol de Diego Correa	Comisión de Evaluación Docente
7.	Mtra, Ingrid Cabrera Zamora	Comisión de Evaluación Docente
8.	Dra. Alicia Elvira Vélez García	PCS - Enlace
9.	Mtra. Guadalupe Celia Medina Hernández	PCS - Enlace
10.	Dr. Jesús Carlos Guzmán	PE – Enlace
11.	Lic. Jesús Segura Hidalgo	PPC - Enlace
12.	Mtro, Erik Salazar Flores	PPC - Enlace
13.	Mtra, Mirna Valle Gómez	PO - Enlace
14.	Dr. Luis E. Cáceres Alvarado	CCC - Enlace
15.	Lic. Ligia Colmenares Vázquez	Contextual - Enlace
16.	Dr. Juan Manuel Sánchez	PBN - Enlace
17.	Dra. Verónica Alcalá Herrera	PBN - Enlace

#### Síntesis de los temas tratados



2. Trayectoria de implementación Periodo 2018-1: Actividades de introducción para desarrollo de instrumento. Recopilación de opiniones. Periodo 2018-2: Difusión de resultados y diseño de cuestionario piloto. Periodo 2019-1: Análisis de instrumento piloto. Revisión de marco formativo. Periodo 2019-2: Continuar la revisión del instrumento con la comunidad académica.

Las opiniones de la comunidad se recopilaron en la facultad, con apoyo de la CODEIC, quien realizó el análisis de los mismos. Las opiniones se analizaron y agruparon en función de la afinidad de los atributos, la frecuencia con que se mencionó y la revisión de la literatura. Posteriormente la comisión revisó la propuesta de la CODEIC y de ello surgieron los instrumentos del primer piloteo.

Los periodos de aplicación del piloteo fueron en mayo y e inicio de junio de 2018, previo a la semana de exámenes, debido a que se obtiene información antes del término del semestre a fin de evitar sesgos. Se propone seguir evaluando en dicho periodo, según lo sugerido en diversos estudios.

Existen atributos compartidos en los instrumentos de SUA y Escolarizado. En la primera se consideró la categoría adicional de "Apoyo al aprendizaje". Estos atributos se buscan que sean compartidos para el área de formación básica de la licenciatura que tienen un propósito común, aunque diferenciando los medios de la enserfanza.

En Área de Formación Básica la enseñanza comparte más elementos y todos los estudiantes siguen la misma trayectoria. A partir de 5to semestre esto varía según campo y trayectoria académica, por lo cual se requieren pensar en otras formas de recolección de la evaluación.

- Información de la aplicación piloto
   22 aplicadores capacitados.
   6613 cuestionarios recopilados del 2do y 4to semestre, con 17 materias.
   Participación docente (sistema escolarizado) 93%
   1102 estudiantes participantes.

La aplicación se realizó en la primera semana de mayo, tres semanas antes de concluir semestre. La propuesta de Dirección es aplicar en abril.

Comentario de PPSC: ¿Cuáles indicadores guiaron el diseño del instrumento? ¿Cómo controlaron los sesgos? ¿Se considera todos los tipos de plaza en docencia? ¿Se planea complementar con una metodología que cubra las limitantes de los cuestionarios? PROPUESTA: Realizar una evaluación focalizada con diferentes sectores. Incluir estrategia de grupos focales. Dar a conocer al comité los reactivos que compusieron la versión final del instrumento.

Comentario de PE: Esperarla que entregaran al Comité la 1ra versión del cuestionario.

Página 2 de 6





Comisión: Los instrumentos serán entregados para revisión de los enlaces y los claustros, el proceso está documentado y abierto para los que requieran la información, ha sido un trabajo de 2 años y la idea de las reuniones es dar un contexto previo que permita seguir avanzando en el proceso y llegar a acuerdos con los enlaces de tal forma que el proceso si llegue al propósito formativo y se actualicen los instrumentos que se han estado usando por cerca de 15 años.

4. Exposición Dra. Benilde García. Referentes conceptuales. La Dra. Expuso el marco conceptual que ha guiado la reciente propuesta de los instrumentos con base en los trabajos de diversos autores que han revisado los aspectos que son fundamentales para la enseránaza y el aprendizaje:

- Modelo de docencia eficaz (Lee Shulman 1987).

  Modelo de aprendizaje visible (Hattie 2015): a) Planeación estratégica; b) Asegurar estrategias diversas; c) Uso de la voz de los estudiantes; d) Recopila y analiza datos sobre el impacto.

  Dominio de habilidades de enseñanza de Van de Grift: a) Ambiente de aprendizaje; b) Gestión eficiente en el aula; c) Activando el aprendizaje; d) Diferenciación; e) Claridad de instrucción; f) Enseñanza adaptativa.

  Componentes de la gran enseñanza: a) Conocimientos del contenido; b) Calidad de la instrucción; c) Clima del aula; d) Gestión; e) Creencias del docente; f) Comportamientos profesionales.

PPSC: Reactivos son limitantes, solo dan información de lo solicitado. En los reactivos del análisis del contenido falta cubrir la Retroalimentación y Relación con los estudiantes, aunque si está en la nueva versión propuesta de los reactivos.

Aplicación de un instrumento requiere trabajo integral. En temas de evaluación y retroalimentación. Lo que se considera éxito educativo es diverso, cada quien tiene diferente perspectiva, ¿qué consideraciones de lo anterior se tuvieron durante el trabajo realizado?

Comisión: El desarrollo psicométrico está empezando. El objetivo de la junta es retroalimentar y contribuir al desarrollo del proyecto.

CCC: Los temas de actualización docente es joven. Docentes no se han profesionalizado y aprendemos de nuestra práctica cotidiana. Contamos con listas de opiniones y sería importante reportar los resultados obtenidos hasta ahora.

#### 5. Exposición Análisis estadísticos a los instrumentos

La Dra. Dolores Mercado y Dr. Diego Luna expusieron los tres análisis estadísticos obtenidos tras el piloteo: a) Estadística descriptiva; b) Análisis de consistencia interna; c) Análisis factorial exploratorio (únicamente en instrumento del sistema escolarizado).

Se obtuvieron altos valores en consistencia interna (SUA .94 y Escolarizado .96). Todos los reactivos muestran sesgos positivos.

DEP

Eliminar reactivos no aumentaba alfa por lo que no fue criterio de eliminación. Los criterios fueron que no aportaran al propósito del instrumento y características psicométricas no óptimas. Se eliminaron 12 reactivos, resultando 35 para un siguiente pilotaje.

En análisis factorial exploratorio se optó por modelo con cuatro factores latentes. Se necesita otras evidencias de validez. Propuesta: Búsqueda de criterios externos de evaluación.

PE: a) ¿Quál es el tiempo de respuesta aproximado? 20 minutos. b) ¿Narraciones de estudiantes podrían ser considerados como criterios de evaluación externos?

6. Cierre
CCC: ¿Por qué tanta presencia de sesgos positivos? ¿Dicho problema no puede solucionarse desde la redacción de los reactivos? Se solicita el documento que muestre el tránsito de las opiniones recabadas a los reactivos incluidos en el instrumento.

CCC: Existen avances teóricos en educación media superior, ¿qué tanto de esa nueva literatura se refleja en el trabajo realizado?

Contextual: Propuesta de digitalizar toda la información.

Comisión: Se indica que se enviará la información para quienes lo requieran realicen un análisis más a detalle y que se revisen propuestas para la próxima reunión. El trabajo aún está en revisión y se invita a los enlaces a ser participes activos de ello en pro de toda la comunidad.

#### Compromisos

Descripción	Responsable	Fechas
Enviar información complementaria del proceso	DEP	20 de febrero de 2019
Socialización del instrumento	Enlaces de campo	Entre el 18 febrero a 15 de marzo
Recuperar inquietudes del instrumento en un documento	Enlaces de campo	15 de marzo

Próxima Reunión: 15 de marzo 1:30pm



DEP

Comisión de Evaluación Docente

4

Lugar: Sala de juntas de la División

Fecha (DD/MM/AA): 15/02/2019

No	Nombre completo	Adcripción	Firma
1	Dra. Benilde García Cabrero	Comisión de Evaluación Docente	Kally Cina
2	Dra. Dolores Mercado Corona	Cornisión de Eivaluación Docente	Relaus meseado
3	Dra. Alejandra Valencia Cruz	Comisión de Evaluación Docente	
4	Dr. José Martínez Guerrero	Comisión de Eivaluación Docente	
5	Mtra. Yolanda Bernal Alvarez	Comisión de Evaluación Decente	
6	Dr. Diego Luna Bazaldúa	Comisión de Evaluación Decente	20
7	Dr. Oscar Zamora Arévalo	Comisión de Eivalusción Decente	110
8	Mtra. Leydy Aleen Erazo Rañez	Comisión de Evaluación Docente	Who
9	Mtra. Marisol de Diego Correa	Comisión de Evalusción Docente	416
10	Mtra. Ingrid Cabrera Zamora	Contisión de Evaluación Decente	-AVA

DEP

Comisión de Evaluación Docente

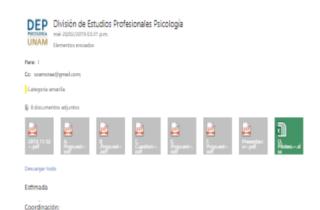
4

No	Nombre completo	Adscripción	Firma
11	Dra. Alicia Elvira Vélez Garcia	PSC - entere	a.
12	Mtra. Guadalupe Celia Medina Hernández	PSC - entace	Alba
13	Dr. Jesús Carlos Guzmán	PE entace	and,
14	Dr. Gerardo Hernández Rojas	PE-enlace	43.00
15	Lic. Jesús Segura Hidalgo	PPC-enlace	1826
16	Mtro. Erik Salazar Flores	PPG-enlace	8
17	Mtra. Mirna Valle Görnez	PO-enlace	41.
18	Dr. Felipe Uribe	PO-onlace	10
19	Dr. Luis E. Cáceres Alvarado	CCC enlace	Al-





#### Febrero 20: Materiales enviados a enlaces



Los dos primeros corresponden a las reuniones, los siguientes conciernen a los documentos de trabajo usados en la comisión y que esperamos ayuden a dar un mayor contexto de lo expuesto en la reunión.

- Minuta de la reunión 15.02.2019
- Minuta de la reunión 15.02.2019
  Presentaciones realizadas 15.02.2019
  A. Propuesta 0. Primer informe de los perfiles propuestos por la CODEIC con base en la opinión de la comunidad.
  B. propuesta 1. Desglose de atributos y reactivos del instrumento del primer piloto
  C. Cuestionarios piloto que fueron aplicados el año pasado.
  D. Pioteo. Resultados de análisis cuantitativos del piloteo.
  E. Propuesta 2. Atributos, revisión y propuesta 2019
  F. Propuesta 2. Sintesis del trabajo e instrumento para validar 2019.

Con base en la última propuesta (F) se extiende la invitación para socializar el trabajo con los académicos de cada campo. En caso de cualquier inquietud o información adicional estaremos al pendiente. Seguiremos en comunicación. Cordial saludo,

Leydy Aleen Erazo Secretaria Académica de la DEP División de Estudios Profesionales (DEP) Facultad de Psicología UNAM

Tels: 56222236 - 56222239



Marzo

Marzo 7

# FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo. Comisión inicial 7 de marzo de 2019

#### Orden del día

1. Revisar el trabajo con los enlaces de los campos.

Enlace de archivo

Marzo 15

# FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

#### REUNIÓN DE TRABAJO. COMISIÓN DE ENLACES 15 de marzo de 2019

#### Orden del día

- 1. Contexto de inicio para la sesión.
- 2. Revisión de las experiencias de los enlaces y observaciones a las propuestas de instrumentos.
- 3. Síntesis de observaciones.

ANEXO: documentos de la sesión.







UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



#### Minuta de reunión COMISIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE CON **ENLACES**

Fecha: 15 / 03 / 2019 Lugar: Edif. "A". Aula A003 Hora inicio: 13:00 a 15:00 horas

#### **Participantes**

No	Nombre y apellido	Cargo	
1.	Dra. Dolores Mercado Corona	Comisión central de Evaluación Docente	
2.	Dra. Benilde Garcia Cabrero	Comisión central de Evaluación Docente	
3.	Dra. Alejandra Valencia	Comisión central de Evaluación Docente	
4.	Dr. Diego Luna Bazaldúa	Comisión central de Evaluación Docente	
5.	Dr. Oscar Zamora Arévalo	Comisión central de Evaluación Docente	
6.	Mtra. Leydy Aleen Erazo Nañez	Comisión central de Evaluación Docente	
7.	Mtra. Marisol de Diego Correa	Comisión central de Evaluación Docente	
8.	Mtra. Ingrid Cabrera Zamora	Comisión central de Evaluación Docente	
9.	Mtra. Guadalupe Celia Medina Hernández	Psicología Clínica y de la Salud (PCS) - Enlace	
10.	Dra. Carime Hagg Hagg	Psicología Educativa (PE) – Enlace (se modificó, inicia a partir de esta reunión)	
11.	Dr. Jesús Carlos Guzmán	Psicología Educativa (PE) – Enlace	
12.	Lic. Jesús Segura Hidalgo	Procesos Psicosociales y Culturales (PPC)- Enlace	
13.	Mtro. Erik Salazar Flores	Procesos Psicosociales y Culturales (PPC) - Enlace	
14.	Mtra. Mirna Valle Gómez	Psicología Organizacional (PO) - Enlace	
15.	Dr. Felipe Uribe	Psicología Organizacional (PO)- Enlace	
16.	Dr. Luis E. Cáceres Alvarado	Ciencias Cognitivas y del Comportamiento (CCC) — Enlace	
17.	Dr. Ángel Tovar y Romo	Ciencias Cognitivas y del Comportamiento (CCC) — Enlace	
18.	Lic. Ligia Colmenares Vázquez	Contextual - Enlace	
19.	Dr. Juan Manuel Sánchez	Psicobiología y Neurociencias (PBN) - Enlace	
20.	Dra. Verónica Alcalá Herrera	Psicobiología y Neurociencias (PBN)- Enlace	
21.	Lic. Luis Mariano Gallardo Ramírez	Secretaría general – Enlace	



#### Síntesis de los temas tratados

- 1. Presentación de orden del día por el jefe de la DEP:

  - Presentación del contexto de inicio. Revisión de las experiencias de los enlaces en la socialización Observaciones a las propuestas de instrumentos
  - Síntesis de observaciones

• Compromisos
Contexto de inicio.
El jefe de la DEP retornó los principios que han guiado el trabajo adelantado por la comisión a cargo de la propuesta del instrumento: un enfoque formativo para retroalimentar la enseñanza- aprendizaje, referencia en las mejores prácticas, basado en un trabajo colegiado, asesoria de expertos en el campo, proceso documentado y abierto para consultas, corresponsabilidad del éxito de la actualización con los campos. Expuso el referente conceptual de la enseñanza basada en la evidencia y las primeras metas del proceso. Seguido se expuso la Infografía de los elementos de la construcción de la propuesta de instrumentos de EVALDOC (Anexo 1). Esta expone las cuatro fases del diseño de los instrumentos. En la fase 1 se reunieron más de tres mil opiniones de la comunidad académica y se dio a la División de Estudios Profesionales (DEP) una propuesta de categorías, basada en las opiniones, revisión de la literatura y el plan de estudios. En la fase 2 la comisión de Evaldoc realizó una revisión de la literatura, examinó el análisis de las opiniones, validó una propuesta e invitó a expertos a la Facultad para opinar sobre el proceso y ajustar técnicas. Esta propuesta de cuestionario fue el piloto 2018. En la fase 3 la Comisión de Evaldoc contó con los datos del piloteo, tanto cualitativos como cuantitativos, y se generó la segunda propuesta del cuestionario 2019. La literatura fundamental fue la de la enseñanza basada en evidencias del impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

La propuesta de trabajo para integrar la comisión ampliada con los enlaces fue que cada coordinación eligiera dos representantes que estuvieran como docentes activos en los semestres de 1ro al 4to de la Licenciatura. La primera meta es contar con un cuestionano con adecuadas evidencias de validez, incluyendo las perspectivas de los daustros y aclarar dudas a los mismos.

### Revisión de las experiencias de los enlaces en la socialización y observaciones a las propuestas de instrumentos (trabajo por grupos)

El trabajo de la siguiente parte de la sesión consistió en actividades para realizar en tres grupos, cada uno con una persona moderadora miembro de la comisión central. El primer grupo quedó conformado por PCS y PE, el segundo por CCC, PBN, Contextual y SUA, y el tercero por PO y PPC.

A todos los presentes se les comentó la opción de grábar en audio la sesión con el objetivo de tener mejor información para las minutas. PPC comentó la opción de subir los audios a web.





La actividad por grupos fue planeada en tres momentos: La primera para discutir inquietudes del claustro sobre el proceso de evaluación (15 minutos), la segunda para comentar las observaciones al instrumento (20 minutos), y una tercera donde cada grupo eligió a un representante que expuso la sintesis de los temas tratados en cada grupo para la plenaria.

Al concluir el tiempo previsto se regresó a la sesión de plenaria.

Cada grupo selecciono un representante para exponer la síntesis de los temas tratados, en un lapso de 8 minutos, por representante.

El representante informó que en PCS no se realizó una reunión en particular. Por otro lado, en PE se mantuvo una reunión de daustro y se realizaron observaciones particulares que fueron enviadas a la DEP (Anexo 3). Aquí se señalan las observaciones generales:

- Lo presentado corresponde a un cuestionario más no a un sistema de evaluación docente ya que no se explica que se va a hacer con los resultados de la evaluación.

  Se sugiere explicitar el vinculo entre los instrumentos. Falta claridad en cómo el último instrumento es resultado de los anteriores.

  Actarar el modelo de docencia que da sustento teórico a la planeación.

  Se propone integrar técnicas adicionales de instrumentos de evaluación.

- Se propone integrar técnicas adicionales de inscendinates.
   Agregar enfoque cualitativo de la evaluación mediante grupos de enfoque.

El documento enviado incluye una opinión por cada uno de los reactivos analizados (anexo 3). Se perciben los siguientes problemas generales: reactivos repetidos, o que indagan en dos temas diferentes en una misma pregunta. Items deben considerar pertinencia de lo que está preguntando. Por ejemplo, no es el uso de TIC por sí mismo sino su adecuada inclusión en la clase.

Se sugiere que exista una auto-evaluación del estudiante y se propone incluir los siguientes dos reactivos.

- ¿Tomarias otra clase o asignatura con este profesor?
   ¿В profesor imparte el curso? ¿No lo hacen los estudiantes?

Esta segunda pregunta pensada en que se obtuvo en la consulta de opiniones y que hay quejas constantes en la Facultad donde los cursos son dados por los estudiantes a través

Revalorar el reactivo donde se pregunta si el profesor domina los contenidos del curso, debido a que los estudiantes no necesariamente tienen este conocimiento. En todo caso indagar a través de otros medios.

Página 3 de 27



Se recomienda que el instrumento final sea corto, máximo 30 preguntas. También se da un amplio reconocimiento a las personas hasta ahora involucradas por el trabajo, que se está realizando.

El jefe de la DEP ratifica la necesidad de incluir diversas estrategias de evaluación en el sistema dentro del mediano plazo, tales como uso de grupos focales con los estudiantes, autoevaluación, a fin de contar con otras fuentes de evidencias adicionales a las pregurtas realizadas en el instrumento. En un inicio se opta por avanzar con el cuestionanio para la enseñanza de los primeros semestres que comparten varias características.

Grupo 2, representantes: SUA y PBN

Las representantes comentaron que en CCC y Contextual hubo una reunión conjunta debido a que comparten varios docentes. Se obtuvieron observaciones conjuntas, las cuales se enviaron de las notas particulares (Anexo 4)...

Las inquietudes giran en torno a los objetivos generales del instrumento, ¿qué usos van a darse a los resultados? En caso de tener enfoque formativo, ¿qué tipo de repercusiones tendría? ¿cómo se relacionarán los resultados con estímulos y recontratación?

Se hizo mención a la necesidad de clanficar formas y medios en que se harían públicos los resultados ¿individuales? ¿institucionales?

En PBN algunos profesores del claustro señalaron que falta claridad del por qué cambiar el instrumento que ya se tenía. En la reunión del claustro se juntaron pocos profesores, hubo poca participación. En la junta de CCC y Contextual se presentaron 3 personas, adicionales a los enlaces.

En PBN se habló de ir más allá del alcance de un instrumento. Se propuso que el claustro debería generar más propuestas para complementar el tema de evaluación docente en la Facultad. Esa misma área presentó la inquietud de qué se va a hacer con los datos

Se comentaron las inquietudes respecto a la eliminación de reactivos y qué se hizo con la versión del instrumento que ya se tenía. Se discutió el por qué el nuevo instrumento no considera la indusión de reactivos que indagan sobre las cuestiones administrativas de la tarea docente. En CCC se mencionó la importancia de incluir un reactivo sobre si el profesor se presenta a dar el curso, o lo imparte mediante adjuntos, como una medida más objetiva que las percepciones sobre el desempeño. Revisar ambigüedad de algunos conceptos incluidos en las preguntas como autoregulación. Clarificar proceso a través del cual el instrumento original se convirtió en el que ahora se propone en el comté.

Parte del grupo de la plenaria consideró adecuado que la parte administrativa (asistencia del docente a dar clases) quede fuera del instrumento, pero que es necesario que esto se evalúe a través de otro medio y se le dé seguimiento.

Comentario de la DEP: Para considerar su inclusión debe plantearse qué se haría con los resultados obtenidos, Clarificar qué procede para cada caso encontrado, En la aplicación

Página 4 de 27





de piloteo se dieron casos de negativa a responder la encuesta, ausencia de profesores, docentes diferentes a los indicados en el registro de Administración Escolar, estudiantes que se negaron a responder la evaluación porque no conocían al profesor registrado en la clase, iba un adjunto, un estudiante de doctorado o eran diferentes personas las que impartian la clase.

Comentario de PPC: en un sentido estricto de la evaluación, preguntar si "el docente imparte la clase" no corresponde a un enfoque formativo. Indagar sobre si los cursos son dados o no debería tratarse directamente con profesorado, en vez de que sea por medio de los estudiantes por un cuestionario. Lo anterior significa que el instrumento podría estar sesgado. La respuesta de los estudiantes también debe ser pensada en términos de sesgo.

PO. Es tema problemático porque los datos obtenidos pueden tener repercusiones laborales y legales, sin embargo, ahí radica la importancia de tratar el tema. Hay desacuerdo en no incluirlo en el instrumento.

CCC: Diferencias en el tema radica en los siguientes dos puntos: 1. Falta claridad en el modelo y por eso hay desacuerdo en contenido del instrumento. 2. Tampoco hay claridad en el destino que se dará a los resultados. Falta claridad si debemos o no eliminar reactivos en misma situación.

CCC. Promover que los reactivos que se usaron sean claros, sin términos ambiguos. Para valorar la calidad de una clase es necesario determinar si esta fue dada o no, y debido a la sencillez con que esto podría evaluarse debería incluirse en el instrumento.

Comisión central: Si lo profesores dan el curso, o no, es tema que si compete a la evaluación, sin embargo, por términos formativos lo que queremos es evaluar a los profesores que están en la enseñanza, impartiendo las clases. Las acciones propuestas por el comité deberán ser capaces de detectar estos casos de ausencia, pero el instrumento no tiene fines de sanción.

Se propone que al inicio de la aplicación se pregunte al grupo de estudiantes si el profesor dio o no la clase y se procesa los datos únicamente en aquellos casos que respondan positivamente, el resto se deja para otro registro. Para que la evaluación tenga sentido.

PE: No esperamos que los profesores no den clase, entonces lo que procede es responder a través de qué medio se dará atención a lo anterior, si no es mediante el cuestionario, generar mecanismos de verificación. Si no se incluye en el cuestionario formentar creación de instancias o acciones específicas de atención.

Equipo 3, representante PPC

PPC fomentó la discusión en grupo de estos temas y algunos de los profesores que participaron ya enviaron documentos con opiniones y sugerencias al tema. Como antecedente debe responderse ¿para qué queremos la evaluación?

Después se discutieron los siguientes cuatros puntos:

Página 5 de 27



- 1. La propuesta debe ser enmarcada en qué es un sistema de evaluación. Es necesario impulsar desde los primeros semestres una cultura de la evaluación, para naturalizarla y formentar cooperación. Reconocería como parte natural del desarrollo de una Facultad. Los instrumentos de evaluación deben ser diversos. PPC propone uso de grupos focales. Medios seleccionados deben ser sensibles a características particulares de cada asignatura. Hay que pensar también en diferencias entre SUA y Escolarizado.
- 2. Cuidar mucho las formas de aplicación. Es necesario pensar el momento en que se aplicaría el instrumento. Por ejemplo, en la actualidad para reinscribirse los estudiantes responden un cuestionario de evaluación, pero desconocemos en quién están pensando al momento de responder y la información que ellos tienen sobre confidencialidad y anonimato del instrumento, que puede también generar sesgos. Se propone como momento ideal después de la primera mitad del semestre, pero antes de que concluyan las evaluaciones.
- 3. Formas de informar. Comunicar con tiempo, que los profesores sepan que el periodo de evaluación está cercano. También informar sobre las acciones que la Facultad tomaría para atender las situaciones desfavorables identificadas. Todo esto para fomentar una cultura de evaluación en profesores y estudiantes. Sería ideal que cada profesor pueda consultar sus resultados.
- 4. Exponer las formas con que se atenderían las problemáticas detectadas en la Facultad. En la discusión generada en PPC se acordó contar con diferentes medios de evaluación. También considerar diferentes estrategias de aplicación para cada medio seleccionado.

Comentario PO: No se han podido generar propuestas para lo anterior debido a que no existe claridad en el objetivo de la evaluación.

La evaluación debe también ser sensible a la cantidad de estudiantes con que el profesor trabaja. La DEP aclara que del primero al cuarto semestre la mayoría de las clases están conformadas por 50 estudiantes en promedio, y entre 10 a 15 grupos en simultáneo en escolarizado.

Comentario PC. Uno de los lugares a donde van a dar los resultados de las evaluaciones es PRIDE. Como este programa sí tiene repercusiones administrativas, éstas deben considerarse también para esta nueva evaluación, aunque tenga consecuencias más orientadas a la sanción.

Comentario PO: La UNAM solicita una forma de evaluación, entonces la Facultad está obligada a planificar un sistema para cubrir tal fin. Hay cosas que no hay forma de conocer preguntándosela a los estudiantes a través de un cuestionario de evaluación. Se requiere brindar a los estudiantes opciones en donde reportar que los profesores no se presentan a impartir su asignatura.

Comentario PBN ¿Vamos a trabajar únicamente en el instrumento diseñado o podrán realizarse cuestiones a la llamada "cultura de la evaluación"? en PBN comenzaron a hacer grupos focales y se quiere trabajar entrevistas con los docentes para presentar los resultados al Comité. Se sugiere que en las reuniones con los claustros esté presente algún miembro del comité, así evitar discutir cosas que ya se han discutido previamente.

Página 6 de 27





La dinámica fue ruidosa, no pude escuchar. Si la dinámica va a ser en equipos mejor buscamos espacios adecuados a cada uno.

Comentario del jefe de la DEP. La comisión central está en disposición de aclarar precisiones a los claustros y escuchar propuestas para integrarlas al sistema. Se reflexionará sobre la dinámica y harán modificaciones pertinentes para su mejora. La comisión trabajará sobre lo comentado.

Comentario Comisión central. Se sugiere para las próximas reuniones llevar control de duración de las intervenciones, en la búsqueda de fomentar más la participación de todos los miembros del grupo.

- Para finalizar el jefe de la DEP plantea los siguientes puntos:

  La comisión central revisará las observaciones específicas al cuestionario con el objetivo de avanzar en el próximo piloteo.

  Con base en lo comentado en la sesión por cada enlace, varios enlaces señalaron elementos que hacen falta o podirán incluirse, por ello se abre la opción para que cada claustro proponga, a través de sus enlaces, acciones específicas que podrían desarrollar para incluir en el sistema de evaluación, de tal manera que se comience a generar una propuesta que sea revisada entre la comisión central y los enlaces. enlaces. - Las propuestas de cada enlace se podrán trabajar para la siguiente sesión

#### Compromisos

Descripción	Responsable	Fechas
Envío de minuta a la comisión	DEP	Marzo
Revisar las observaciones al instrumento	Comisión central	Marzo y abril
Proponer un tema del que se podría hacer responsable el claustro, a través de sus enlaces, para integrarlo al sistema de evaluación. Con ello generar un plan de acción a corto y mediano plazo para revisar en la próxima reunión.	Enlaces de cada claustro	Marzo y abril
Enviar por correo la propuesta de tema para revisarlo previo a la reunión, de preferencia con un plan de acción central.	Enlaces de cada claustro	22 de abril
Recopilar inquietudes adicionales sobre la evaluación	Enlaces de cada claustro	Marzo y abril

Próxima Reunión: viernes 26 de abril del 2019. 13:00 hrs. Lugar:

Edificio B. Primer piso (salones del SUA) SUM 6.

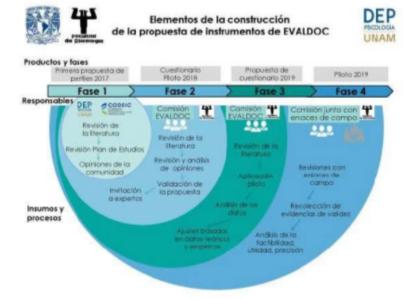
Contenido de los anexos de la reunión

Anexo 1. Infografía de instrumentos .......





#### Anexo 1. Infografía de instrumentos









### Anexo 2. Presentación de la sesión



### Orden del día

- · Contexto de inicio para la sesión
- Revisión de las experiencias de los enlaces en la socialización
- · Observaciones a las propuestas de instrumentos
- Sintesis de observaciones

### Contexto inicio

- · Principios que guian la actualización:

  - √ Referencia en las mejores prácticas.

    √ Basado en un trabajo colegiado.

    √ Basado de expertos en el campo.

  - √ Proceso documentado y ablento para consultas.
    √ Corresponsabilidad del éxito de la actualización.



Anexo 3. Observaciones PE





### PROPUESTAS, OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS DE PROFESORES DE LA COORDINACIÓN DE PSICOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN A LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DOCENTE

### Dr. Jesús Carlos Guzmán

Como parte de las actividades de la comisión ampliada para actualizar el satema de evaluación del decempeño docente de la Facultad de Psicológia, se nos pició socializar entre nuestos profesores dos instrumentos diseñados por dicha comisión, para recibir comentarios y ougrerencias.

Presento aqui los resultados de dicha consulta, la cual divido en tres apartados:

- Sugerencias pustuales a cade uno de los reactivos del "Instrumento de evaluación del statema escolarizado 2019"
   Dudas y sugerencias:

a) No es un sistema de evaluación docente sira su foco solo es constituir un cuestionado. Verios profesores experios en la temática se pronunciaron que de lo presentado hace faita siber que uso se derá a los resultados de la evaluación del desempeño docente, como por ejemplo, su vincuto con la formación de los profesores, las acciones a emprender si se detectan anomalías, si va a haber un

Página 11 de 27

- 2) Explicar el vinculo entre los instrumentos. En lo presentado no se ve el vinculo o relación entre las opiniones vertidas por la comunidad y la nueva versión del instrumento; no se siguió la misma categorización, no queda clara la lógica seguida en el nuevo y hay reactivos que aparecen arbitrarios, sobre todo los del 32 al 35 ya que no se sabe de donde salieron. Hay dudas sobre si únicamente se consideraron aquellos rasgos que fueron más votados entre profesores y alumnos, ¿Se tomaron en cuenta también los rasgos o desempeños modélicos para la docencia establecidos por connotados autores en el campo (p.ej. Shulman), o las prescripciones derivadas de cuerpos normativos como el Estatuto del Personal académico? Esa lógica no se explicita. Se dan observaciones y sugerencias puntuales a ese instrumento.
- 3 No queda claro el modelo de docencia. Para evaluar al docente se requiere estar basado en un modelo de docencia, según opinan varios de los profesores este no queda suficientemente explicita y algunos opinan que falta. También se piensa que no es adecuado parcializar la evaluación de los docentes por semestres, se considera una atomización innecesaria.
- 4. Proponer otras formas de evaluación de la docencia. Varios colegas sugirieron que existan otras formas de evaluación de los docentes como: como la autoevaluación con acompañamiento, la evaluación de pares, el uso del portafolio. Se resalto la necesitad de evaluar los efectos de la enseñanza y no solo recabar las opiniones de los alumnos.





5. Validarlo cualitativamente. Se sugiere valicar la actual versión cel instrumento con los estudiantes por medio de grupos de enfoque para saber si los reactivos son precisos y claros para ellos. Además se considera importante recabar su opinión soare el mismo.

2) COMENTARIOS Y SUGERENCIAS AL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ESCOLARIZADO 2019

Antes de presentar las observaciones puntuales a cada reactivo, hay la sugerencia que el instrumento no tega muchos reactivos, se recomienda que no sean mas de 30. Los reactivos que están marcados en rojo se sugieren eliminar.

También se reconoce que el instrumento está incluyendo aspectos importantes que antes no se tomaban en cuenta.

REACTIVOS OCTUBRE 2018	OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS		
Asegura el cumplimiento de los objetivos de cada unidad	Asegura el cumplimento de los objetivos del curso		
2 Establece claramente los criterios de evaluación	Establece claramente los criterios de evaluación del curso y los cumple		
3 Al inicio de la clase explica los objetivos de la sesión			
4 Explica los temas de manera clara	Enseña con claridad y orden		
5 Presenta los temas de forma estructurada de acuerdo a los contenidos	Se podria quitar si se acepta modificar el reactivo 4.		
6 Se apega a los contenidos del programa	6. Cumple con el programa del curso		
7 Verifica de manera continua el aprendizaje alcanzado	NC HAY COMENTARIOS		
8 Adapta la clase a las características de los estudiantes	Adapta su enseñanza a las características de los estudiantes		



9 Emplea diversos recursos didácticos para enseñar	Utiliza adecuacamente y perfinentemente diferentes estrategias de enseñanza y no sólo la expositiva		
<ol> <li>Evalúa el aprendizaje mediante diferentes productos</li> </ol>	<ol> <li>Evalúa adecuadamente el aprendizaje mediante diferentes productos e instrumentos</li> </ol>		
11 Estimular el pensamiento crítico	Comentario: ¿porque solo el pensamiento crítico y no la creatividad o el razonamiento?		
<ol> <li>Genera preguntas que propician la reflexión</li> </ol>	<ol> <li>Promueve la participación y la reflexión por parte de los alumnos</li> </ol>		
<ol> <li>Implementa actividades de trabajo en equipo</li> </ol>	<ol> <li>Implementa pertinentemente actividades de aprendizaje cooperativo</li> </ol>		
<ol> <li>Organiza la enseñanza de forma dnámica</li> </ol>	14. Sus clases son dinámicas		
<ol> <li>Plantea actividades desafiantes pero alcanzables</li> </ol>	15. Plantea actividades y retos desafiantes pero alcanzables		
16. Promueve el desarrollo de habilidades metodológicas básicas (ejemplo: búsqueda de bibliografía académica, planteamiento de problemas, construcción de objetivos, análisis crítico de resultados de investigación)	COMENTARIO: Que se quede si todas las materias del primero al cuarto serrestre lo hacen y dejar los ejemplos		
<ol> <li>Promueve la adquisición de conocimientos básicos a través de la práctica o ejercitación permanente</li> </ol>	COMENTARIO: REPETITIVO CON LA PREGUNTA 28		
<ol> <li>Promueve la búsqueda de soluciones</li> </ol>	SE SUGIERE QUITAR ES AMBIGUO Y QUIZA REPETITIVO		
<ol> <li>Proporciona apoyo complementario a los estudiantes de bajo rendimiento</li> </ol>	io COMENTARIO: ¿No eso lo tendría que hacer las tutorias? Quizá redactario así 19. Se preocupa por los alumnos de bajo rendimiento y toma acciones a respecto		
<ol> <li>Proporciona retroalmentación para mejorar el aprendizaje</li> </ol>	<ol> <li>Retroalimenta el desempeño del alumno para mejorar su aprendizaje</li> </ol>		
21. Propicia un ambienle de confianza	21. Propicia un ambiente de confianza, respeto y apoyo al alumos		





22. Garantiza el respeto mutuo en el aula	COMENTARIO: Repetitiva con la 21 e innecesaria si se acepta la modificación a esa pregunta		
23. Motiva a los estudiantes a dar lo mejor de sí	23. Motiva a los estudiantes		
24. Promueve la participación de todos los estudiantes	COMENTARIO: Repetitiva si se acepta la modificación a la pregunta 12		
25. Se interesa por el aprendizaje de los alumnos	25. Tiene como prioridad el aprendizaje de los alumnos		
26. Usa un lenguaje respetuoso	COMENTARIO: Repetitiva si se acepta la modificación a la pregunta 21		
<ol> <li>Verifica que los estudiantes entiendan el tema de la sesión</li> </ol>	27. Verifica mediante diferentes acciones que los alumnos estén comprendiendo los contenidos enseñados		
28. Promueve la aplicación de los temas vistos	NO HAY COMENTARIOS		
29. Vincula el contenido teórico con ejemplos de la vida cotidiana	29. Ejemplifica los contenidos enseñados		
30. Utiliza ejemplos para explicar los temas que imparte	REPETITIVA CON LA 29		
31. Vincula los contenidos con otras asgnaturas	NO HAY COMENTARIOS		
32. Enseña a los estudiantes a simplificar problemas complejos	GE B COMENTARIOS: SE SUGIER QUITAR, NO SE VE QUE ESO I DEBAN DE HACER TODOS LO MAESTROS, NO SE CONSIDER RELEVANTE		
33. Enseña de forma interactiva	COMENTARIOS: REPETITIVA CON EL REACTIVO 14		
34 Fomenta el pensamiento en voz alta	COMENTARIO: SE DERE QUITAR, NO SE JUSTIFICA Y NUNCA FUE MENCIONADO EN LA ENCUESTA		
35. Ocupa el tiempo de la sesión de forma eficiente	COMENTARIOS: HAY QUIENES OPINAN QUE ES AMBIGUA		

SUGERENCIA DE NUEVOS ENUNCIADOS



Se suglere afladir los siguientes reactivos:

1 ¿Tomarias atro curso o asignatura con este profesor? Sino:

2. El profesor imparte el curso, no lo hacen los arumnos

Se propone incluir al inicio de la aplicación del cuestionario una autoevaluación del alumno

DUDAS Y SUGERENCIAS

Hay la duda sobre: ¿Qué escata o escalas se asociarán a estos reactives?

Sugerencias

Incluir reactivos que promuevan la enseñanza mediada por TIC oce metas de educación para el sigle XXI y para el perit del pelostogo actual.

Anexo 4. Observaciones CCC





- DEP

## CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑOD DOCENTE: CATEGORÍAS, ATRIBUTOS Y REACTIVOS

Atributos en <u>A</u> y B-E	Reactives en A	Reactives en 8	Revisión: teórica o de ajuste de reducción	Propuesta 2019 Er E	Conventarios del Claustro
Philip diverse estratogies pau conducir les sesiones	Utiliza diversas entrategias pedagógicas	Utiliza diversas estratorias para conducir las sesiones de clase (25).	L. Crearly exploins trucking tools and aik	Engliss diversos recursos didácticos para enseñar. 2 6	
2. Biglica con claridad 2 Biglica los contenidos de la claur con claridad (E)	* Sas-explicaciones son claus.	Explica los contenidos de la clase-con claridad (45)	Englain the subject matter clearly	2. Esplica los temas de manera data. 1.13	
3. Yincula el cunterido teórica con el práctico	Relaciona las contenidos teóricos y polícticos	Vincula el contenido teórico con ejemplos de la psictica profesional. (37)     Vincula el contenido toórico con ojovajes de la uida cottólura. (28)	Ajustar redacción	3. Promueve la aplicación de los temas visitos 4 3  4. Vincula el contraido teórico con opreplas de lovida cotidiana. 41	
4. Fromuive la participación en clase.	Organiza actinidades para que los alumnos participon en clase.	Nomune la participa ción equitativa de todos los alumnos en clase. (30)	5. Involves all students in the lesson	5. Fromueve la participación de todos los estadantes. 3.7	Este en grapo movirsi es resimente may dificil.
5. Taxonos el desarrollo de diversa habitidades o titus, andirios, vinesis, refloción, creatividad appendicaje automorio. 5. firranzo el desarrollo de diversa habitidades de diversa habitidades de diversa habitidades de presumento ja travis del antirios, reflexión, creacidades, apredicaje automogulados (1).	Organiza zetnidadna para que los alumenos desanodies didesanodies didesanodies didesanodies diseanodies diseano jumanenta critica, parallos, sintenis, raficuldo, aprandizaje autónomo)	6, Exorce et discarollo de discrimina habitidade de analisis y simonis (190). 7, Exorce et discarollo del personariori ordinosi. (190) de personariori ordinosi. (190) de personariori ordinosi. (190). 5, Exorce et discarollo del personariori ordinosi. (190). 5, Exorce et discarollo del personariori ordinosi. (190). (1	6. Ask questions that encourage students to thisk. 7. Encourages students to thisk cartically. 9. Teaches students to check solvitions	6, Genera prepartos que propisios la referido. 123 7, Estémula el persamiento critico. 235. 5, Promueve la bioqueda de soluciones. 232	A. Proposite la reflexión de muchos furces, no side reces, no side reces, no side reces.      Themamiento critical es con de los conseptos que podríon no estimativos de muchos feneros f



Arributes en A y B-E	Seartives en A	Reactives en 8	Revisión: teórica o de ajunte de redacción	Programate 2019 En E	Corventaries del Claustro
6. Utiliza ejemplos para explicar los temas que imparte		50. Utiliza ejeregilos para explicar los ternas que imparte. (33)	Se maritiene igual	30. Ublica quespios para explicar los terras que imparte. 47	
7. Aprove the lan Tocnolo-gial de la Información y la Camunicación (TIC) en el pacceso de enteñancia aprovincia; la Tichen el pacceso de enteñancia aprovincia; la Tichen el proceso de enteñancia y Camunicia-colo como apoyo el proceso enteñancia enteñancia previncia; la Camunicia popoya el proceso enteñancia provincia proceso de la Camunicia de la C	Fortalece el proceso ensellares aprendicaje medianne el seu de las Tecnologies de la Información y la Comunicación (TIC).	31. Utilica las Tecnologias de Información y Comunicación como apolyo al prociona estaellactos aportodos (Ejeregio plataforno Blocollo, Informado, pediatel, disposicios nativies, rede- sociales, videns, corezo electrinistra), (2)	Ajaster reducción	15. Organica la smeetfarcos de forma dinúmica. 2 7	I.I. "Gorne distancia" in process may clean, pusale extendente de diferentes formas.  Il uso de 13/5 como apope o i clare distancia cua sida propue co i clare distancia cua sida propuedante como bilaque, puro Gorne disconte bilaque, puro Gorne disconte processo de la signancia y usi beneglacia para en aprimidicaje dependo de la sidance codi delecente y resulta del medio utilizade.
8. Toma en consideración el desempeto inicial de los alumnos. 9. Arlanta la clase a las municipales de los alumnos (M.		32. Indage solare los conocinementos previos de los alumnos para allessar el programa. (14)	32. Adaph instruction to relevant student differences	12. Adaptate riber a les características de los estudiantes. 2 18	Extr rescritico se regulie. Es attinence al JM.  — instigo solher consciencimentes previeto de les alumines (EREPILL QUESTARES Advances al de "Adapte la place" Ambas sen imperimentes.
Cornect discress aproxiliptos, aproxilinaciones pricolitapos, 23. Alexania las termes desale diferentes perspectivas (annas de la Pricologial (A)	Brutas los terras deude diferentes perspectivas de la Pocalogia.	13: Coroco discrese aproximaciones teóricas de la poisalegía -36)			
<ol> <li>Promueue el desarrollo de l'ubilidades metodológicas basicas (ejemplo: búsqueda de biológicafía académica, plasteramiento de problemus,</li> </ol>	Organiza actividades para desarrollar trabilidades de investigación	34. Promueve el deserrollo de lubilidades metodológicos básicos (ejemplo: básiqueda de telalografía académica,	Se mantiene igual	14. Promunet el desarrollo de tubilidades metodológicas binicas jejemple: binqueda de bibliografia académica, planteamiento de problemas,	Tell-set el senge persitive se debr a que las estudiantes endicos que el s lo discente premuese ol mesos uno de las habitalades mensionados.









2. Auste purcualmente a las closes. (5. INA)		20. habite purchastromes o Se closes, (1)			Debicia permanecer
S. Scupego o les cardendas del projuma (T.D.A)	Tigrano los contratidos el programa del sorse.	contendos del programa. (21)	Sc mod the igno	21. Se esego o les contenidos del programa. 1.2	
1. Successor Surestines orden 3. Securities condition (S)	* h.rika:	at have spectared on the english	A.A. b. mark or all and respect	Zi basantia etreprio eraturo resci sale 34	Constitution of the various facel executes edge complete sometime of the exist for anything face does not extend to the edge of the edge o
5. Time experiencia profesional medicamps. (32(0).6)	Demandra expet seda e ori sampa perferimati.	23. Tene paperinsols pullistical of champs (00)			
6. Respeta di horario de la ctess ULLUMAI		34. Respete el horario de la okse, con	•		Seberio permenerer
7. Imparte personalmente la clase. (12 FN II)		23. Importe personalments funisse: (86)			Soberia permenear
8. So a correcci a las alumnos el programa de la close (13.09.34		24. Car compored programs of inicial cital errors (II) 31. Cara compored co control del comporte control del control del control del control del control del control del control del control del control del control del	2 h. Replains the investre objectives at the start of the incomes	26. A mission de la classe emplica les religirátions de la treation. 27. De la composer los missiones del carso. 3.3	Therest versions of the ar- conscent of programs of prodries on relevance.
Propore estividades adicionales (carferencia, prácticas, tallenes) <u>ULES</u> (L)  (L)  (L)  (L)  (L)  (L)  (L)  (L		28. Propose estrictures aficicaries jepespies conferencies, practicas, sciences, practicas.	15. Offers were students whit formal bearing and instruction time.	26. Propositiona apose samplimentario a los soltad untito de bajo somo minerto, 2 h.	La estitucción de la versión fació machia oligo complet persona differenta re a regime, ser una debión permanecer las des.
Caregle lins objetivos y terridos del programa, ISSTÁDHAI		Ni. Rigamas los etigetimes del 2 programa, (20) 10. Custre los contamidos del a programa, (10)	Mac's originatives have been chieved		Render of on tertresique con nective 45.



- 1. Actualiza sus conocimientos, « Dipone conocimientos actuales.
- J. Dresponsate, \* Crimponates.

  6. Term association discrete.
- Proponiona material complementario, \* Proponiona material complementario.
   La craenizado.
- i. Ibili disposible facts del lorario de cleoes

Atributos en A y B	Reactivos en A	Reactives S.E en 8	Revisión: teórica o de ajunte de resacción	Proguesta 2019 En E	Comentarios del Cisustro
1. Es respetueso	Ores un ambiente de respets.	S1. Es respeturos (38)	31. Shows respect for students in tehaniour and language	SI. Uha en lenguaje imperiumo. S 3	Le versión final es demesiado es etado, perque el respeto eo siño se obseno en el languajo. El reservirse en inglito de la resisión notinico suena más complete.
2. Resuelve las diadas de los alamnos. (3.2% fil	Resurbe las diatas de los alameros.	32. Resuetive lan darkin ste lon allumnon. (27)	32. Gives freeliseds to studentes	32. Proporcional retroullerontución para mejorar el aprendicaje. 3 6 INFERSA.	Existention at recetive 32
), Se interesa por el aprendicaje de los abroncos (4. <u>119.61</u>	Està intermado en el aprendizaje de los alamanos.	33. Se interesa por el aprendicaje de los alamenos. (EII)	XI. Obeclis during instruction whether students have understand the subject nutter	Verifica que ion estudiartes entienden el tema de le session     Se interess por el aprendiarje de les alumnos.     Ji 8	
4, Eu-empético, (6 EN A)	Exempliso.	34. Se muestra empático frente a las neces dades de los alumnos. (52)	34. Adapts instruction to relevant student differences	34. Adapta la clase a las caracteristicas de los estudiartes. 3.2. (REPETIDA)	Exidêntico al recetivo 12.
5. Mortiva a les alumence. (¿ IN.A),	Motiva a los alumnos para seguir estudiando	55. Motiva a lim alumnos. (83)	55. Encourages students to do their best	25. Motiva a los estudiantes a dar lo mejor de si. 2.5	"Der lo magier de si" no person un concepto concreto
6. Crea un ambiente de reefizero. (E.FE.A)		36. Crea un ambiente de creduntes. (N	36. Creates a relaxed attraventure	36. Propicia un ambiente de confluero. 1 1	

6





Se reservoir de filtro de la commendation de la colombia del la colombia del la colombia de la colombia del la colombi



5. Diseño evolucciones baseños, ácinamentos enilo scitin en clase LNL				reservocatione el operacion, instructado (le response el castrare de les estudiates). Alabras que reptado o no se trasligar sen l'asaguno el castal-miento de de aligisticas" (resoltas 2-1).
Equipara de SUA SE AGREGA EN R	<ol> <li>Plantina aud visite des evan reculture decardurates servo alcunestrios. (1,5)</li> </ol>	Se recettere	<ol> <li>Plantra activitistes que resultin desdiartes pero- alcaraction. 15</li> </ol>	
e feminamo de A los siguie viros atribuctos y l Escilia objeticame etra « Es oljetico al rudio E DM NAMON DE ECO WIAA NJ. SUA. A Supervina la printitua de los alamanos confi Supervina la printitua de los alamanos confi Supervina la printitua de los alamanos confi Promueros la adiquistición des conocimientos	or is marked line.	poema wrate. (41)		
EMSIÓN DEL LOS INSTRUMENTOS O	E LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO D	OCCENTE (F)		
	r formativo, se excluyaron visicitivos del più al cuerdo turio de los alumnos, tales como		e a compromisos dosentas que, en	case de quarer obtance infe



Reformulación de enuncipalos para integrar el instrumento de existación del siste no ESCOLARSZADO para 2619.

PACTOR 1

Legado no el complemento de los eleptrices de cada unicad. 1 6

Establicas discurrente los ortenos de evolucación. 1 4

A mismo esta en cada explaira los efectivos de la secon. 1 4 (37. De a conocer es objetimos del cumo.)

Espado no terma de manera data. 1 13

Espado no terma de manera data. 1 13

Espado no terma de manera data. 1 13

Pacenta los terma de manera data. 1 13

Pacenta los terma de manera data. 1 10

PACTOR 2

7 Verifica de manera del substitución del alcuerdo a los conferedos. 1 7

Espado no terma del manera del substitución del alcuerdo. 1 10

PACTOR 2

8 Empleo del manera del substitución para extender. 2 16 (3 2. SEPUTION)

9 Empleo diversos recommendos delicidos para extender. 2 16 (3 2. SEPUTION)

10 Empleo del programa. 12

11 Comerca proputato, con programa del productivos 2 8

11 Comerca programa que proputato su programa del productivos 2 8

12 Comerca programa que programa del programa del productivos 2 8

13 Implementa actividades de trabajo en equipo. 2 1

14 Organista in emplementa del trabajo en equipo. 2 1

15 Percurer la adejamenta de trabajo en equipo. 2 1

16 Percurer la adejamenta de consciencia balancia adejamenta del productivos 2 3

17 Percurer la adejamenta de consciencia balancia a travaldos. 2 3

18 Percurer la adejamenta de consciencia balancia a travaldos. 2 3

19 Percurer la adejamenta de consciencia balancia de productivos programa del programa conjuntos. 2 3

19 Percurer la adejamenta de consciencia balancia de productivos programa del programa conjuntos del program















### Marzo 28

# FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo. Comisión Inicial 28 de marzo de 2019 10:00 a 12:00 horas

### Orden del día

- 1. Revisar el trabajo con los enlaces de los campos.
- 2. Establecer estrategias para avanzar en la consolidación de los instrumentos.
- 3. Criterios técnicos para el desarrollo, uso y mantenimiento de instrumentos de evaluación (INEE 2017).
- 4. Personnel Evaluation Standards (Joint Committee on Standards for educational evaluation, 2008).
- 5. Invitado de la Facultad de Ingeniería.
- 6. Próxima reunión.

ANEXO: documentos de la sesión.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



# Minuta de reunión COMISIÓN INCIAL DE EVALUACIÓN DOCENTE

Fecha: 28/03/2019

Lugar: Sala de juntas DEP

Hora inicio: 10:00 a 12:00 horas

Contenido: Participantes, síntesis de los temas, compromisos y anexos.

### Participantes

No	Nombre y apellido	Cargo
1.	Dra. Benilde García Cabrero	Comisión inicial de Evaluación Docente
2.	José Martínez Guerrero	Comisión inicial de Evaluación Docente
3.	Dra. Alejandra Valencia Cruz	Comisión inicial de Evaluación Docente
4.	Dr. Oscar Zamora Arévalo	Comisión inicial de Evaluación Docente
5.	Mtra. Leydy Aleen Erazo Ñañez	Comisión inicial de Evaluación Docente
6.	Mtra. Ingrid Cabrera	Comisión inicial de Evaluación Docente
8.	Lic. Luis Mariano Gallardo Ramírez	Secretaria general – Enlace

### Síntesis de los temas tratados

- 1. 1. Revisar el trabajo con los enlaces de los campos
- Establecer estrategias para avanzar en la consolidación de los instrumentos.
- 3. Invitado de la Facultad de Ingeniería
- Próxima reunión
- 5. COMPROMISOS

En la sesión se comentaron las impresiones sobre la pasada reunión con los enlaces. Se resaltó la importancia del trabajo por los equipos que permitió recopilar diferente información; seguir en la promoción de integrar propuestas de los enlaces con planes específicos de acción; la necesidad de priorizar el trabajo sobre el modelo de la evaluación



y la atención a la inasistencia de algunos profesores en la Facultad; esta última por medio de una respuesta de la administración en la que se genera mecanismos para que los estudiantes manifiesten la situación.

Se informó sobre el nuevo enlace para el SUA, que será la Mtra. Nury Domench.

### Acuerdos:

- A. El trabajo sobre el diseño de los instrumentos se orientará con base en los siguientes documentos:
  - a. Standards for Educational and Psychological Testing (AERA, APA, & NCME, 2014)
  - b. Criterios técnicos para el desarrollo, uso y mantenimiento de instrumentos de evaluación (INEE 2017).
  - Personnel Evaluation Standards (Joint Committee on Standards for educational evaluation, 2008)
- B. Se solicita el apoyo a cada miembro de la comisión para buscar instrumentos de otras instituciones, similares a la facultad, para aportar a la revisión de evaluación docente de otras instituciones, para integrar un marco de referencia. La revisión será enviada a la DEP a través de un formato que se entregará.
- C. La consolidación de la ficha técnica de los instrumentos se orientará con base en el documento del INEE. Se les pedirá a los miembros de la comisión para que redacten algunas de las partes de lo trabajado hasta el momento para integrarlo.
- D. La comisión central trabajará intensamente para consolidar el modelo y marco de los instrumentos.
- E. El marco teórico que guiará la consolidación conceptual de los instrumentos será la docencia eficaz y la enseñanza basada en la evidencia.
- F. Con la comisión de enlaces se promoverá el inicio de acciones que muestren la intención formativa del proceso de la evaluación. En la siguiente sesión se les propondrá a los enlaces que recopilen propuestas de formación docente para los cursos DGAPA.
- G. Se solicitará a la Unidad de Planeación información sobre los análisis previos del uso del instrumento del SEVADOC para identificar fortalezas de los datos recopilados.
- H. La próxima sesión será el 26 de abril, el invitado será Pablo Medina de la Fac. de Ingeniería, quien hará una sesión interactiva para mostrar la experiencia de la evaluación docente en Ingeniería.





Abril 2019

Abril 26

# FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo. Comisión enlaces 26 de abril de 2019 13:00 a 15:00 horas

### Orden del día

1. El objetivo fue fortalecer los elementos de la evaluación docente con una experiencia de otra Facultad .

## SESIÓN COMISIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE CON ENLACES

SESIÓN: Encuentro de experiencias de la evaluación docente con la facultad de Ingeniería El objetivo de la sesión: fortalecer los elementos de la evaluación docente con una experiencia de otra Facultad.

La invitada: Facultad de Ingeniería.

DATOS:

COMUNIDAD ESTUDIANTIL:

Estudiantes de licenciatura: 12,670 en todos los semestres.

Estudiantes de nuevo ingreso: 2,240.

Estudiantes de reingreso: 10,250.

COMUNIDAD DOCENTE:

2,310 académicos.

EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA: Desde la década de los setenta del siglo pasado.

PRESENTACIÓN DE LOS INVITADOS

Pablo Medina Mora E. y Ana Paulina Cabrera Meza: son parte del grupo de la Coordinación de Evaluación Educativa de la Facultad de Ingeniería. Dentro de las actividades que realizan en la coordinación están, por un lado: proponer proyectos, métodos, estudios de evaluación y desarrollo educativo que permitan a la Facultad de Ingeniería cumplir con sus fines sustantivos. Por otro lado, proponen instrumentos de evaluación y desarrollo educativo que contribuyan a beneficiar la calidad del desempeño de los docentes.

Rodolfo Solís Ubaldo ha tenido ha estado en diferentes cargos de la Facultad de Ingeniería.



## DINÁMICA DE LA SESIÓN

Los invitados estarán a cargo de la sesión, será modalidad encuentro en el que los asistentes podrán plantear las inquietudes sobre la exposición.

Los invitados explicarán a mayor detalle. La sesión será videograbada para dejarlo como material de difusión.

# Sesión como parate del Proyecto de la Evaluación Docente

26 DE ABRIL 2019

SUM 6, EDIFICIO B, 1er PISO FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO









UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



### Minuta de reunión COMISIÓN DE EVALUACIÓN **DOCENTE CON ENLACES**

Fecha: 26/04/2019

Lugar: SUA Sala de Usos Múltiples IV Hora inicio: 13:00 a 15:00 hrs.

Invitados: Representantes de la Fac. de Ingeniería de la UNAM: Pablo Medina,

Rodolfo Solís y Ana Paulina.

### Participantes de la Facultad

No	Nombre y apellido	Cargo
1.	Dra. Benilde García Cabrero	Comisión de Evaluación Docente
2.	Dra. Alejandra Valencia Cruz	Comisión de Evaluación Docente
3.	Dr. José Martínez Guerrero	Comisión de Evaluación Docente
4.	Dra. Dolores Mercado Corona	Comisión de Evaluación Docente
5.	Dr. Diego Luna Bazaldúa	Comisión de Evaluación Docente
6.	Dr. Óscar Zamora Arévalo	Comisión de Evaluación Docente
7.	Mtra. Leydy Aleen Erazo Ñañez	Comisión de Evaluación Docente
8.	Dra. Alicia Elvira Vélez García	PSC - Enlace
9.	Mtra. Guadalupe Celia Medina Hernández	PSC - Enlace
10.	Dr. Jesús Carlos Guzmán	PE - Enlace
11.	Dra. Carime Hagg Hagg	PE - Enlace
12.	Lic. Jesús Segura Hidalgo	PPC - Enlace
13.	Mtro. Erik Salazar Flores	PPC - Enlace
14.	Mtra. Mirna Valle Gómez	PO - Enlace
15.	Dr. Felipe Uribe	PO - Enlace
16.	Dr. Luis Cáceres Alvarado	CCC - Enlace
17.	Dr. Juan Manuel Sánchez	PBN - Enlace
18.	Dra. Verónica Alcalá Herrera	PBN - Enlace
19.	Lic. Luis Mariano Gallardo Ramírez	SG -Enlace
20.	Dra. Nury Domenech Torrens	SUA - Enlace
21.	Mtra. Ingrid Cabrera Zamora	Comisión de Evaluación Docente

Página 1 de 12



### Síntesis de los temas tratados

- Socialización de experiencias de la Facultad de Ingeniería-UNAM en temas de evaluación docente.
   Diálogo con la Comisión de Evaluación Docente (CED) de la Facultad de Psicología.

Objetivos de la sesión:

Fortalecer actividades de la CED en la evaluación docente de la Facultad de Psicología (FP) con apoyo de experiencias en la Facultad de Ingeniería (FI).

Dinámica de la sesión: a) Presentación de los expositores b) Recuento de las actividades de evaluación docente en la Facultad de Ingeniería. c) Dudas y comentarios del CED.

- a) SEMBLANZA:
  Objetivos de la Coordinación en Facultad de Ingeniería:
  Proponer proyectos, métodos y estudios de evaluación en desarrollo educativo.
  Proponer instrumentos de evaluación.

Pablo Medina: Técnico académico de tiempo completo en FI. Egresado en Psicología. Integrante de FI desde 1990, desempeñando actividades de seguimiento de profesores, atención de estudiantes y evaluación educativa. Obtuvo PRIDE en año 2000.

Acompaña Rodolfo Solís, ingeniero civil y profesor de la División de Ciencias Básicas en la FI, integrante del comité de trabajo encargado de instrumento y proceso de evaluación docente en FI.

# b) PRESENTACIÓN FACULTAD DE INGENIERÍA Datos de FI:

- atos de FI:

  Matrícula total: 12,670 estudiantes

  Estudiantes de nuevo ingreso: 2,240.
  Base de académicos: 2,310 docentes.

FI realizó seguimiento a procesos de evaluación de FP a través de sus publicaciones en sitio web.

El Instrumento de FI ha sido de un gran valor institucional para información y retroalimentación, aunque podría pensarse que se encuentra en fase de desgaste en la aplicación. Procedimientos en últimos 6 años se han enfocado en su actualización. Día Viernes 26 de abril es último día en que el instrumento de evaluación se aplica en versión impresa (anexo). A partir de día lunes 29 de abril el instrumento tendrá aplicación en línea.







Diálogo orientado en dos sentidos:

- Análisis de fondo en procedimientos de aplicación y planificación (diseño, instrumentación y usos del cuestionario).

  • Interpretación de histórico de resultados en FI.

Origen de la encuesta fue en 1975 en grupo de profesores de asignatura de Matemáticas

Inclusión de pregunta abierta es la mejor valorada sobre recomendaciones y sugerencias al profesor y representó un primer intento de perfeccionamiento y revisión del cuestionario. Se agregaron ítems de autoevaluación para el estudiante. Lectura óptica de resultados.

El Cuestionario es llenado de forma anónima, al finalizar el semestre y los resultados de evaluación son entregados al docente al inicio del semestre siguiente. Resultados incluían comparación con el resto de los profesores de la asignatura. El objetivo del instrumento era dar seguirniento a cuerpo académico. El profesor puede permitir que los estudiantes yean sus resultados para reinscribirse.

La encuesta hace referencia a actitudes deseables sobre un buen profesor. Este mide impresiones desde perspectiva de estudiantes. Evaluaba también puntualidad y asistencia. La aplicación generaba resultados tanto a nivel individual del docente como institucional en programas de seguimiento.

DUDA CED. ¿Qué categorías y factores componen el instrumento tienen análisis

Ésta sería cuarta versión del cuestionario y cerca del 70% del contenido se ha mantenido vigente. A partir de 1992 comenzaron a realizar análisis factoriales y hasta ahora el instrumento se basa en factores exploratorios y confirmatorios. La categorización fue muy

DUDA CED: ¿Los factores encontrados tienen coherencia con propuestas teóricas de evaluación docente?

Más que teóricas son coherentes a propuesta de Zabalza Beraza, que busca equilibrar contenido teórico y empírico.

CED: ¿Qué cantidad total de ítems componen el instrumento actual? ¿A qué se debe la baja en cantidad de ítems durante su desarrollo histórico?

Se compone por 29 ítems, su alza se debe a la inclusión de preguntas sobre al estudiante. Fl obtuvo pruebas estadunidenses y recogió la pregunta ¿Volverías a tener clase con este profesor?. Instrumento actual hizo homogéneas las opciones de respuesta. Versión en línea se compone de 27 preguntas.

Página 3 de 12



DUDA PO: Al principio lo definió como cuestionario de actitudes y desde la psicología no

- Es la mismo actitud que comportamiento. ¿FI evalúa sólo actitudes o sus preguntas hacen referencias también a comportamientos?
   En FI hay altos niveles de exigencia y deserción en primeros semestres, lo cual tiene efectos en los estudiantes a nivel actitudinal. ¿La prueba es sensible a éste fenómeno?
  - Comité tiene preocupaciones sobre implicaciones legales de los resultados obtenidos. Efectos en PRIDE y dictaminadores. ¿Cuál es la experiencia de FI en ese sentido?

COMENTARIO PPC: Resulta importante tener panorámica general del proceso y que además se centrara la discusión en los indicadores generales del instrumento. ¿Qué están midiendo y cómo lo difunden? ¿Qué acciones se han generado con los resultados?

FI: Sí se ha planteado siempre el instrumento como opinión; nueva versión utiliza concepto percepción. No medimos desempeño docente sino percepción del estudiante sobre el desempeño.

FI: En 1er semestre los estudiantes desconfían de aplicación y difusión de resultados. Para esto resulta importante la sección de comentarios abiertos. Expectativas de estudiantes de primer ingreso también tiene efectos en sus respuestas. Deserción se da durante el periodo semestral. Cuando este finaliza la aplicación incluye únicamente a estudiantes que si concluyeron el curso.

DUDA PO: ¿La FI tiene normas de evaluación para estos casos en donde respuestas están influidas por expectativas y percepciones de las trayectorias académicas más que del desempeño docente?

FI: Se tienen únicamente evidencias sobre cómo se modifica la percepción de los estudiantes, durante sus trayectorias, sobre lo que es un buen profesor. En primeros semestres esperan pasión por enseñanza y obtención de conocimiento; al finalizar consideran de mayor importancia el establecimiento de relaciones personales, académicas y profesionales entre estudiante-docente.

FI: En los 90's existía un debate más fuerte sobre la aplicación del cuestionario. Durante sus años de aplicación se ha reconocido, por los diferentes actores educativos de FI, la sus años de aplicación se ha reconocido, por los diferente importancia a niveles áulico e institucional de su aplicación.

FI: Entre profesores se discute la pertinencia del anonimato en la aplicación de la prueba. Si los resultados pueden abrir oportunidades de crecimiento laboral entonces no deben ser anônimos. Anonimato puede invalidar legalidad de esos procesos.

CED: ¿Actualmente qué resultados tiene FI? Para comparar con las acciones tomadas por el CED.

FI: FI ha identificado cinco audiencias de la evaluación:

Profesores. Para mejorar su propia práctica docente.
 Jefes coordinadores. Manejo de repercusiones a nivel administrativo.

Página 4 de 12 50





- 3. Estudiantes. Con aprobación del profesor, estudiantes ven resultados de cada docente

En 2018 se coordinó un PAPIME centrado en contenido, diseño, validez y confiabilidad del proceso. HCT determinó que resultados no deben usarse para contratación y despido de profesores.

Propuesta en línea se compone de 27 ítems distribuidos en 7 factores y no resulta obligatorio para los estudiantes su resolución. Se convoca a través de carteles y correos electrónicos.

- ctores,
  a) DESEMPEÑO DOCENTE:

   Comprensibilidad. Claridad de explicaciones.

   Ambiente apropiado para el aprendizaje. Respeto y confianza.

   Uso de recursos variados. TCl; Dinámicas de grupo.

   Prácticas de evaluación del curso.

   Responsabilidad.

  b) ESTUDIANTE

  Responsabilidad.
- - Responsabilidad
     Aprendizaje y motivación.

Desarrollo y formación de profesores debería ser un uso del cuestionario en FI.

PE: Basado en sus décadas de experiencia, ¿qué recomendaciones particulares harían a la FP?

- SUA: Ventajas identificadas en su experiencia:

- Aplicación en línea
   Autoevaluación de estudiantes
   Autoevaluación de estudiantes
   Comentarios abiertos, ¿cómo se categorizan?
   ¿Usan mismo cuestionario en Sistema Abierto?

FI: Las preguntas abiertas no se categorizan, se entregan textual a los estudiantes. Aprobación del trabajo de FP en diferenciación SE y SUA. En FI no hay SUA

CED: ¿Cuál es la distorsión de los datos presentados en la gráfica con respecto al promedio de cada año?

FI: Muy baja por amplitud de la muestra.

CED: ¿Han considerado las diferencias de los cuestionarios y sus efectos en el puntaje

FI: Misma aplicación, instrumento y análisis de resultados desde 1994-1 hasta 2010-1.

Página 5 de 12



FI: 56 años es promedio de edad pero se ha considerado factor de la edad con que ingresan profesores a FI. Se ha identificado que cuerpo académico presenta más quejas sobre nuevas generaciones de estudiantes, mientras que estos evalúan cada vez mejor a sus profesores.

CED: ¿Cómo se ha comportado el fenómeno de evaluación docente hacia los estudiantes? Teoría describe que los docentes hacen sus clases más laxas conforme pasan los años y eso explicaría caso en FI. ¿Cómo ha cambiado evaluación de estudiantes?

FI: En los últimos cuatro años se decretó en dirección disminuir el índice de reprobación en ciencias básicas. Sin más resultados.

SUA: ¿Cabe posibilidad de que profesores en efecto hayan mejorado su práctica docente?

CED: Desde el 94 se ha visto que el número de quejas presentadas a profesores ha disminuido. Expectativas de estudiantes han bajado y eso explica fenómeno. Venficar datos. Existen casos de profesores que ajustan su práctica a contenidos del instrumento de evaluación, más que perfeccionarla y ajustarla a estudiantes.

PE: ¿En versión actual se mantiene la pregunta sobre qué tanto sabe el profesor sobre el contenido de la asignatura?

FI: Sí porque se analiza como parte del factor de comprensibilidad.

PE: Evaluar resultados de la enseñanza. Adquisición de aprendizajes.

FI: PAPIME surge de diagnóstico en FI. Adquisición de aprendizajes fue una de ellas. Se realizó un manual, pero se indica que no debe usarse como único medio de toma de decisiones. Resultados varían en función al semestre en curso. Nuevo ingreso es más exigente.

PO: Si creo que ha mejorado práctica docente. Sería interesante analizarlo por estratos. Por ejemplo ha aumentado matrícula docente de mujeres en FI.

CED: ¿Hubo proceso de sensibilización a la cultura de evaluación en FI? ¿Cómo se empezó a implementar? ¿Estudiantes han automatizado el proceso de evaluación?

FI: 1500 profesores la mayoría de asignatura e interinos; son ellos quienes ponen menos condiciones y aceptan ser evaluados.

FI: En 2007 se intentó aplicar en línea pero por cuestiones directivas y cultura de evaluación se regresó a primera aplicación.

PPC. Me gustaría centrar discusión en la cultura de la evaluación y el proceso de retroalimentación, responder a cómo este proceso mejora la enseñanza-aprendizaje en FI?

Página 6 de 12





FI: El profesor responde encuesta simultánea acerca de niveles de deserción, enfocadas a concientizar. Se entregan sobres a los docentes. No se ha evaluado relación entre aprendizajes como efecto del instrumento, sin embargo, se ha detectado que hubo normalización de diversas prácticas que corresponden a un perfil docente ideal (p. ej. Mencionar objetivo al inicio de la clase).

PO: ¿Han cruzado información demográfica de los profesores con los datos presentados? P. ej. Edad.

FI: Se han cruzado por tipo de contratación y docentes de asignaturas resultan mejor evaluados; una hipótesis es que la baja garantía del trabajo aumenta su compromiso laboral. Actualmente hay más mujeres dando clase, principalmente en área de humanidades. Modelo educativo de la FI es tradicional, docente expositor y alumno receptor.

CED: 1. ¿Han hechos estudios multinivel? Porque no es cuestión de regresión a la media, sino cuestión de factores de cambio en el tiempo. Estudio multinivel es único medio para responder a si los docentes mejoran consecuencia de las retroalimentaciones semestrales. Se evitaría falacia ecológica.

Durante los análisis hechos por cada periodo directivo en FI, ¿se ha hecho regresión por discontinuidad?

FI: No se han hecho esos análisis. Dirección debe ofrecer apoyo y sustento a la evaluación y al instrumento. Es inevitable efecto contratación-descontratación. Darle sentido formativo a la evaluación.

FI: Lo primero que debe hacerse es definir el objeto de evaluación, especificar actitudes deseables. Para evaluar aprendizajes debe considerarse el diseño de instrumento diferente. Con base en la definición (impresión o efectos en aprendizaje) puedes considerar consecuencias político-jurídicas.

PO: Considerar cambios en la población durante los 25 años de aplicación. Actualmente hay también mayor nivel profesional en la matrícula.

Finaliza la reunión. El jefe de la DEP agradece la participación de todos y se informa que esta experiencia será insumo para las participaciones a tener en cuenta en la Fac. La FI comparte el instrumento que se ha usado para conocimiento general de la Cornisión.

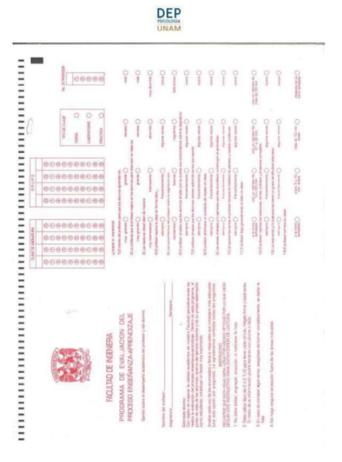
### Compromisos

Descripción	Responsable	Fechas
Organizar experiencias compartidas para el propio trabajo del CED-FP.	Todos	17 de mayo

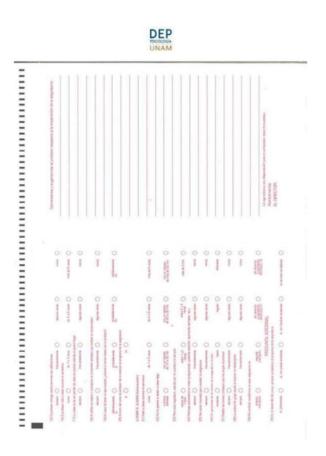
Próxima Reunión: viernes 17 de mayo. 1:00 pm

Anexos: cuestionario de la FI y lista de asistencia

Página 7 de 12







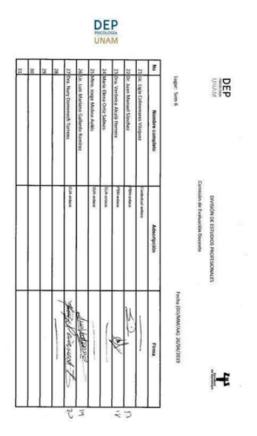
Página 9 de 12



Página 10 de 12











### Mayo 2019

## Mayo 7



Les adjunto los siguientes insumos para su conocimiento:

- La minuta de la última reunión con los enlaces.
- El archivo del cuestionario que nos compartió la Fac. de Ingeniería

Agradecemos su confirmación y quedo al tanto de cualquier inquietud.

Buen resto de semana.

Leydy Aleen Erazo Secretaria Académica de la DEP División de Estudios Profesionales (DEP) Facultad de Psicología UNAM

Tels: 56222236- 56222239





Mayo 9

## FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo. Comisión inicial 9 de mayo de 2019 17:00 a 19:00 horas

### Orden del día

- 1. Comentarios de la sesión anterior con los invitados de la Facultad de Ingeniería.
- 2. Revisar el avance de la ficha técnica.
- 3. Avances con Unidad de Planeación para muestreo y recopilación de información de datos previos.
- 4. Próxima reunión con enlaces.

Mayo 31

# FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo. Comisión ampliada 31 de mayo de 2019

## Orden del día

1. El objetivo: conocer las opiniones de los enlaces de cada campo sobre las preguntas enviadas (Adjunto). Por lo que, cada campo expuso sus perspectivas. Habrá un espacio adicional para preguntas y comentarios.

ANEXO: documentos de la sesión.



### ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

TRABAJO CON ENLACES DE CAMPO DE LA LICENCIATURA

PROPUESTA PARA SESIÓN DEL MES DE MAYO 2019

La evaluación del desempeño docente responde a diversas solicitudes del contexto institucional y de organismos acreditadores por lo que como primer objetivo se ha adelantado el trabajo de actualización de los cuestionarios de opinión de los estudiantes para el AFG. El diseño de estos y su posterior aplicación, análisis y resultados permitirá obtener información sistemática inicial para retroalimentar la enseñanza de los primeros semestres. Este se diseña con los insumos que han sido expuestos en sesiones previas y está en avances de consolidación.

Paralelo al diseño de los cuestionarios, es importante trabajar en conjunto con los enlaces de campo para generar una propuesta del sistema de evaluación del desempeño docente. El objetivo sugerido es identificar factores del sistema para afianzar una propuesta de un plan de trabajo común que atienda a las necesidades del ámbito de la docencia en la Facultad y generar reflexiones sobre ello.

Para lo anterior se plantea que la siguiente sesión se armen equipos de trabajo con los enlaces sobre las preguntas de la siguiente tabla. Algunas de ellas han sido comentadas en sesiones previas de manera general por lo que se profundizaría un poco más. Para la sesión se propone iniciar una reflexión con aportes o propuestas más específicas provenientes de los enlaces de campo para conocer y valorar la factibildiad de las mismas.

PREG	UNTA	Objetivo específico propuesto/ productos
1.	Qué se debe considerar como buen desempeño docente en el contexto actual de la enseñanza de la Psicología en la Facultad y cómo se podría medir o hacerle seguimiento.	Trabajar en un perfil de la enseñanza, acordado con los campos, de los aspectos comunes deseables en enseñanza de la facultad que, posteriormente, se traduzcan en perfiles e indicadores de desempeño, fundamentados también en la literatura.
2.	De qué manera la evaluación del desempeño docente podría contribuir a la enseñanza de las asignaturas de su campo	Definir la importancia de la evaluación del desempeño docente para cada campo
3.	Qué usos o acciones se podrían dar a los resultados de la evaluación del desempeño docente para su campo	Establecer usos adicionales a los cursos de formación que se han comentado. Definir otros usos comunes de retroalimentación.
4.	Qué otras propuestas de acciones, temas o instrumentos para la evaluación del desempeño docente se podrían incluir en el corto, mediano o largo plazo, y cómo podrían aplicarse para que sean factibles en la Facultad	Esbozar un plan de acción conjunto para la propuesta del sistema de evaluación del desempeño docente
5.	Qué acciones se podrían llevar a cabo para implementar una cultura de la evaluación con la comunidad en el corto, mediano o largo plazo y cómo podrían llevarse a cabo	Definir una propuesta de plan de trabajo sobre el fomento de una cultura de la evaluación que propenda en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje.

Es probable que se requiera sesiones complementarias para alcanzar los objetivos, lo cual se comentará en la sesión de acuerdo al avance y aportes de los enlaces.

Como complemento a las preguntas se envían enlaces complementarios de la normatividad institucional y la información del contexto plasmada en la página



### ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

TRABAJO CON ENLACES DE CAMPO DE LA LICENCIATURA

PROPUESTA PARA SESIÓN DEL MES DE MAYO 2019

http://ambar.dgapa.unam.mx:8002/legislacion-academica/legislacion-academica

http://www.psicologia.unam.mx/evaldoc/

### Normatividad:

La Legislación Académica es el conjunto de ordenamientos que contienen los preceptos que rigen la vida académica de la Universidad.

La  $\Phi_{Ley\ Orgánica\ de\ la\ UNAM}$  es el máximo ordenamiento jurídico que rige a la Universidad y el  $\Phi_{Estatuto\ General\ de\ la\ UNAM}$  define su estructura, funcionamiento y la regulación de la vida académica, laboral y administrativa.

Particularmente, el © <u>Estatuto del Personal Académico (EPA)</u> es el instrumento que normaliza las relaciones entre la UNAM y su personal académico; además señala cuales son las <u>©figuras académicas</u>, los requisitos, funciones, derechos, obligaciones y los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



## Minuta de reunión de la comisión de enlaces

### Actualización del sistema de evaluación del desempeño docente

Fecha: 31 / 05 / 2019

Lugar: Sala de usos múltiples IV, Edif. "B".

Hora inicio: 13:00 a 15:00 horas.

### **Participantes**

No	Nombre y apellido	Cargo
1.	Dra. Alicia Elvira Vélez García	PCS - Enlace
2.	Mtra. Guadalupe Celia Medina Hernández	PCS - Enlace
3.	Dr. Jesús Carlos Guzmán	PE - Enlace
4.	Dra. Carime Hagg Hagg	PE - Enlace
5.	Mtro. Erik Salazar Flores	PPC - Enlace
6.	Lic. Jesús Segura Hidalgo	PPC - Enlace
7.	Mtra. Mirna Valle Gómez	PO - Enlace
8.	Dr. Felipe Uribe	PO - Enlace
9.	Dr. Luis E. Cáceres Alvarado	CCC - Enlace
10.	Lic. Ligia Colmenares Vázquez	Contextual - Enlace
11.	Dr. Juan Manuel Sánchez	PBN - Enlace
12.	Dra. Nury Domenech	SUA - Enlace
13.	Dra. Dolores Mercado Corona	Comisión Central
14.	Dra. Alejandra Valencia Cruz	Comisión Central
15.	Dr. Diego Luna Bazaldúa	Comisión Central
16.	Dr. Oscar Zamora Arévalo	Comisión Central
17.	Mtra. Ingrid Cabrera Zamora	Comisión Central
18.	Mtra. Leydy Aleen Erazo Ñañez	Comisión Central
19.	Egresado, Uriel Mejía	Apoyo DEP

Campo	Sigla
Ciencias Cognitivas y del Comportamiento y Área Contextual	ccc
Procesos Psicosociales y Culturales	PPC
Psicobiología y Neurociencias	PBN
Psicología Clínica y de la Salud	PCYS
Psicología de la Educación	PE
Psicología Organizacional	PO
Sistema de Universidad Abierta	SUA





### Síntesis de los temas tratados

### 1. Presentación de orden del día:

- a) Bienvenida a la sesión.
- b) Agradecimientos por actividades realizadas por los enlaces de campo.
- c) Presentación de opiniones por campo en torno a preguntas guía.
- d) Acuerdo de tareas y actividades pendientes.

### DESARROLLO

El objetivo de la reunión fue compartir una lluvia de ideas sobre acciones posibles de la actualización del sistema de Evaluación del Desempeño Docente. Recordar que el propósito de la evaluación es de tipo formativo. La evaluación busca contribuir con información sistemática sobre la enseñanza, basada en los cursos impartidos en la Facultad, para fomentar una reflexión continua en la planta docente y las autoridades, que tenga como fin la retroalimentación al proceso de enseñanza-aprendizaje en la Licenciatura. Será una construcción de mediano y largo plazo.

Participaron los enlaces de cada claustro y los miembros de la comisión central. Cada grupo explicó que se retomaron algunos de los aspectos comentados en sesiones previas y se complementaron con aportes de otros miembros.

Esta sesión se dio en el marco de la actualización del sistema de evaluación del desempeño docente de las actividades, formales, abiertas y trasparentes. La primera meta en la que se ha trabajado ha sido la de formalizar un marco teórico y actualizar los cuestionarios. Estos instrumentos se han enfocado en el contexto de la enseñanza del Área de Formación General de la Licenciatura (1° a 4°), donde se comparten características más homogéneas de objetivos de formación y tamaño de los grupos, con respecto al Área de Formación Profesional. Con los insumos de la reunión se estructurán más elementos del sistema de evaluación, así como planes de trabajo más específico, fundamentados en acuerdos y procesos abiertos.

La sesión se desarrolló con las exposiciones sobre las respuestas a las preguntas sugeridas a los enlaces. Las preguntas se fundamentan en las recomendaciones de los estándares de evaluación del personal (The Personnel Evaluation Standards, 2008).

Previo a la reunión, los enlaces de campos recibieron la guía de preguntas. En algunas coordinaciones se citó al claustro y asistieron entre 4 a 10 integrantes para esta actividad y otros lo enviaron por correo a los docentes y compilaron las opiniones. En general la actividad tuvo buena aceptación.



Página 2 de 15



Las preguntas enviadas, junto con los objetivos específicos planteados se presentan en la siguiente tabla, relacionados con los colores usados en el desarrollo del contenido.

	Pregunta	Objetivo específico propuesto		
1.	¿Qué se debe de considerar como buen desempeño docente en el contexto actual de la enseñanza de la Psicología en la Facultad y cómo podría medirse o hacerle seguimiento?	Trabajar en un perfil de la enseñanza, acordado con los campos, de los aspectos comunes deseables en enseñanza de la facultad que, posteriormente, se traduzcan en perfiles e indicadores de desempeño, fundamentados también en la literatura.		
2.	¿De qué manera la evaluación del desempeño docente podría contribuir a la enseñanza de las asignaturas de su campo?	Definir la importancia de la evaluación del desempeño docente para cada campo.		
3.	¿Qué usos o acciones se podrían dar a los resultados de la evaluación del desempeño docente para su campo?	Establecer usos adicionales a los cursos de formación que se han comentado. Definir otros usos comunes de retroalimentación.		
4.	¿Qué otras propuestas de acciones, temas o instrumentos para la evaluación del desempeño docente se podrían incluir en el corto, mediano o largo plazo, y cómo podrían aplicarse para que sean factibles en la Facultad?	Esbozar un plan de acción conjunto para la propuesta del sistema de evaluación del desempeño docente		
5.	¿Qué acciones se podrían llevar a cabo para implementar una cultura de la evaluación con la comunidad en el corto, mediano o largo plazo y cómo podrían llevarse a cabo?	Definir una propuesta de plan de trabajo sobre el fomento de una cultura de la evaluación que propenda en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje.		

En la siguiente sección se describen las presentaciones.

### 2. Presentaciones por campo de conocimiento

La reunión se organizó en modo plenaria. Los enlaces de cada claustro pasaron al frente a exponer sus respuestas.

En el documento se presenta una recopilación por cada pregunta. Se sintetizaron las participaciones que compartían alguna opinión y se especifican los campos que respaldaban lo comentado. También se reacomodaron algunas opiniones de acuerdo al contenido de la pregunta. Por tanto, el contenido no se presenta en el orden expuesto en la reunión, sino que corresponde a una síntesis de la sesión.

En cada pregunta se presenta un cuadro. Del lado izquierdo superior se describe la pregunta enviada y abajo la situación actual descrita en la reunión. Del lado derecho se relatan las alternativas expuestas por los enlaces. El texto de cada lado se maneja de manera independiente, es decir que los párrafos no se corresponden entre izquierda y derecha. Se destacan al inicio de cada pregunta los puntos de mayor consenso entre los expuesto por los enlaces de campo.



Página 3 de 15



### A) PRIMERA PREGUNTA

Objetivo específico propuesto: Trabajar en un perfil de la enseñanza acordado con los campos, de los aspectos comunes deseables en enseñanza de la Facultad que, posteriormente, se traduzcan en perfiles e indicadores de desempeño, fundamentados también en la literatura.

PRIMERA PREGUNTA: ¿Qué se debe de considerar como buen desempeño docente en el contexto actual de Psicología en la Facultad y cómo podría medirse o hacerle seguimiento?

### Situación actual

### Alternativas a incluir

Se dividió en dos partes la pregunta para efectos de la minuta.

¿Qué considerar como buen desempeño docente?

-Hav ausencia de la selección de un modelo teórico que marque pautas claras sobre el desempeño docente (CCC;

buen PE).

-Hay Incorporación personal académico con innovadoras ٧ receptivos a propuestas nuevas (PCS).

-Hay Inquietud en cuanto a uso de los resultados que siguen vigentes. Se solicitan reuniones con Comisión fines central con informativos. Así como compartir información con todos los integrantes del claustro a fin de evitar difundir información errónea o incompleta por parte de

-Incluir los modelos teóricos que existen sobre la docencia, para respaldar el perfil docente y los cuestionarios. En especial revisar aquello que cuente con evidencia teórica y empírica, enfocado en las dimensiones de la relación con el aprendizaje. Retomar la amplia

investigación nacional e internacional que hay sobre el tema (CCC; PE).

-Mantener los reactivos de tipo administrativo, que tienen relación directa con política y legislación institucional de la UNAM, tales como asistencia, puntualidad, entregar y cumplir el temario, evaluar el aprendizaje. Son aspectos que pueden valorar los estudiantes. Con la evaluación se haría seguimiento al cumplimiento de obligaciones institucionales (CCC; PCS; PE; PBN; PO).

-Dentro de los elementos del buen docente están: el dominio del contenido del tema, manejo de habilidades didácticas, claridad con que imparte los temas, la comunicación asertiva, el uso de diversidad de estrategias de enseñanza- aprendizaje, uso de diferentes formas de evaluación, buenas habilidades interpersonales, motivación, respeto mutuo y compromiso (CCC; PE; PBN).

Identificar si se abarca la totalidad del programa del curso (PE; PO).

-Es pertinente incluir los fundamentos normativos que se han enviado para sustentar la legalidad del proceso. Revisar la fundamentación legal del proceso (PE, PO).

 -Medir empatía que existe de profesores hacia estudiantes y viceversa. Identificar relaciones de respeto que docentes establecen con los



Página 4 de 15



	IMERA PREGUNTA: ¿Qué se debe de considerar como buen desempeño docente en el contexto actual de					
	en la Facultad y cómo podría medirse o hacerle seguimiento?					
Situación actual	Alternativas a incluir					
enlaces (PO).	estudiantes y la creación de ambientes y climas adecuados de					
	aprendizaje (PE; PO).					
-No hay cruce de diversos	- En el uso de las TIC existe una polémica, usarlas no significa ser innovador o buen docente. Hay que buscar un equilibrio entre su uso					
tipos de evaluaciones (PCS;						
PO).	junto con otras estrategias de enseñanza para añadir items sobre el					
	tema. Se debe propiciar el cambiar perspectiva al uso de estrategias					
	diversas de enseñanza (PCS; PE; PO).					
-Ha habido comentarios	-Considerar que la mayoría de profesores usa la práctica de exposición					
sobre inconformidades de	en la enseñanza. La evaluación ayudaría a fomentar otras múltiples					
los estudiantes sobre tratos	estrategias que existen para enseñar Psicología. Existen muchas					
no favorables en la						
enseñanza, o profesores	revistas al respecto. También promover formas de evaluar diversas,					
que imparten contenidos	diferentes a las tradicionales de participación y exámenes (PE).					
, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	-Promover que el docente genere un ambiente seguro de aprendizaje,					
diferentes a los programas,	adecuar la enseñanza a las necesidades de los estudiantes y tratar el					
o no asisten a sus clases	error como parte del proceso de aprender. Ver que un buen maestro es					
(PE).						
	aquel que disfruta enseñar (PE).					
-Evaluación es	-Incluir un reactivo sobre si el docente da la mayoría de las sesiones o					
	son los estudiantes, respondiendo a casos donde los estudiantes					
unidireccional, del	exponen en las clases, sin guías o supervisiones (PE).					
alumno(a) hacia el profesor	Considerar si al decente comparte hibliografia a les estudientes (PDN)					
(PCS).	-Considerar si el docente comparte bibliografia a los estudiantes (PBN).					
	-Considerar si el docente conoce los supuestos filosóficos,					
	epistemológicos y científicos de las teorías psicológicas del curso					
-Sin claridad de metas a	(PBN).					
alcanzar semestralmente	Incluir un reactive cobre deminis de la fradementación electifica en					
por parte del docente (PCS).	-Incluir un reactivo sobre dominio de la fundamentación científica en					
	psicología, y de trascendencia en la formación de los estudiantes					
	(PBN).					
-Es importante retomar que	-Revisar si el docente transmite contenidos actuales y de calidad. Incluir					
es un sistema de evaluación	que el docente se preocupe por formar en pensamiento crítico, de					
y no solo un cuestionario.	,					
	trascendencia, que llevan al estudiante a transformarse. El instrumento					



Página 5 de 15



PRIMERA PREGUNTA: ¿Qué se debe de considerar como buen desempeño docente en el contexto actual de a Psicología en la Facultad y cómo podría medirse o hacerle seguimiento?

### Situación actual

### Alternativas a incluir

Se requiere construir una agenda para tener claros procesos y acciones a corto largo plazo, formar comisiones para discutirlo, también por subcomisiones que vean pros y contras. Dejar claro que el objetivo es mejorar el proceso enseñanza aprendizaje (PE; PPC).

-En el piloteo de los cuestionarios, se cuidó momento de aplicación; fue antes del periodo de cierre de semestre. Actualmente se buscará acordar fechas de aplicación con sistema escolarizado SUA, (Comisión central).

 Los cuestionarios están orientados a evaluación de cursos en aula: revisar pertinencia del cuestionario asignaturas para en escenario (PCS).

debe considerar diversidad de dimensiones docentes, que no se relacionan únicamente con los contenidos del programa, tales como pensamiento crítico o estrategias de enseñanza-aprendizaje (PBN).

### ¿Cómo medir o hacer el seguimiento al desempeño docente?

-Ajustar el momento de aplicación del cuestionario, que no sea en la reinscripción ni después de la calificación. Tener en cuenta que los de estudiantes de 8° no se reinscriben y por tanto no responden. Se sugiere aplicar el cuestionario al inicio de la segunda mitad del semestre, no al finalizar. Aplicar con formato en linea (PE, PCS; PBN; PPC: CCC).

-Diferenciar la evaluación de materias teóricas, prácticas, del tipo de escenario: clase, laboratorio, escenarios externos. Cambia lo que el docente hace según el contexto y temática (CCC; PCS; PE).

-Considerar otros medios de evaluación, diferentes o complementarios al cuestionario que responden los estudiantes, para incluir otras fuentes de información, como portafolios, rúbricas, pares (PE; PBN).

-Hacer evaluaciones con consecuencias justas y equitativas, que consideren intereses de todos los profesores (PE; SUA; PBN; PO).

-Orientar los aspectos que se miden en la evaluación en términos de diferentes tipos de competencias. Alguna teoría permitiría retomar estos conceptos (PO; PPC).

-Usar competencias. En términos de capacitación el uso de competencias es útil y eficaz; se propone más que solo el uso de exámenes (PO).

 Considerar la evaluación de aprendizajes, el impacto de lo enseñado, como información complementaria a la evaluación docente, de los resultados alcanzados (CCC; PO; PPC).

-Considerar un cuestionario corto, de máximo unos 30 reactivos, seguir



Página 6 de 15



Situación actual	Alternativas a incluir				
	fortaleciendo lo que se ha avanzado de los cuestionarios (PE).  -Orientar resultados a la mejora del proceso de aprendizaje de los estudiantes de forma prioritaria, a lo largo de todo el trabajo de actualización (PPC).				
	-Clarificar procedimientos y resultados según tipo de contrato docento (PCS).  -Definir personas que tendrán acceso a resultados, características de los reportes y personas que tendrán acceso a la información, y cómo se				

## b) SEGUNDA PREGUNTA

Objetivo específico: Definir la importancia de la evaluación del desempeño docente para cada campo de conocimiento.

SEGUNDA PREGUNTA ¿De qué enseñanza de las asignaturas de s	nanera la evaluación del desempeño docente podría contribuir a la u campo?					
Situación actual	Posibles contribuciones					
-Falta claridad sobre el uso de	-Contribuirá para una retroalimentación situada, de manera					
resultados y procedimientos	individual y por campo, para promover que seamos mejores					
vigentes de evaluación docente	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,					
en la Facultad, de qué se hace						
con los resultados (CCC; PCS; PE; PO; PPC).	-Promoveria la mejora de la ensenanza, a traves de programas de					
-Se requiere conocer las	cursos de apoyo que se vincularian, para ayudar a mantener actualizados los conocimientos del plan de estudio, así como la formación docente (CCC; PCS; PE; PBN; PPC).					
características de los instrumentos para enfocar la	-Habria que definir objetos, sujetos y técnicas de evaluación para retroalimentar la práctica docente (PBN; PPC; PPC).					
manera en que contribuiría a la enseñanza (CCC).	-Permitiría realizar seguimientos y planes de mejora continua, a partir de los resultados obtenidos (PE).					
	-Daría retroalimentación de elementos pedagógicos y efectivos a					



Página 7 de 15



Situación actual	Posibles contribuciones
-En la actualización de la evaluación se busca dejar documentado el proceso (Comisión).	los docentes evaluados. Habría que definir los criterios y las características de los informes y la entrega de la información (PBN).  -Ayudaría a identificar asignaturas de cada área de formación que requieren más apoyo, así como fortalecer las competencias de aprendizaje de los estudiantes. A veces el profesor puede ser muy bueno pero el estudiante requiere otros apoyos (PPC).
- Los estudiantes tienen diferentes redes, que son informales, para saber sobre cada profesor, tales como misprofesores.com o grupos de Facebook. Alli se informan (varios miembros).	<ul> <li>La evaluación podría contribuir de muchas formas cuando se conozcan las características del instrumento (CCC).</li> <li>Podría fomentar lazos con las coordinaciones, enlaces y docentes para evitar compartir información no verídica (PO).</li> <li>Darle contexto al instrumento dentro de una cultura de la evaluación (PPC).</li> </ul>

### c) TERCERA PREGUNTA

Objetivo específico: Establecer usos adicionales a los cursos de formación que se han comentado. Definir otros usos comunes de retroalimentación

TERCERA PREGUNTA: ¿Qué usos o acciones se podrían dar a los resultados de la evaluación del desempeño docente para su campo?				
Situación actual Usos o acciones de la evaluación en los campos				
-Se ha visto con buenos ojos la				
actualización del proceso, hay				
inquietud sobre qué se va a PE; PBN; PO; PPC)				
hacer (PCS; PPC).	-Retroalimentar el desempeño docente, dependiendo del tipo de materia que se imparte, por grupo de profesores del campo, por			
-No queda claro el uso que se les va a dar a los resultados de	semestre, por asignatura, tipo de contrato, y establecer cursos de actualización de práctica docente diferenciados (CCC; PCS; PBN).			



Página 8 de 15



TERCERA PREGUNTA: ¿Qué usos o acciones se podrían dar a los resultados de la evaluación del desempeño docente para su campo?

	Sit	ua	ci	ó	n	act	tual
--	-----	----	----	---	---	-----	------

las evaluaciones, o de lo que se ha hecho con las que se aplican, algunos desconocen el proceso, sobre todo los de asignatura, no es claro cómo se ha vinculado a estímulos, comisiones dictaminadoras, retroalimentación personal (CCC; PCS).

- -En la Facultad de Psicología no se ha otorgado reconocimientos oficiales internos, a los docentes mejor evaluados (PE).
- -Existe un desconocimiento de la normatividad de los procesos, lo cual ha generado problemas legales con anterioridad en la Facultad (PO).

### Usos o acciones de la evaluación en los campos

- las evaluaciones, o de lo que se ha hecho con las que se aplican, algunos desconocen de los resultados de evaluación (PBN; PO).
  - Considerar resultados para PRIDE, comisiones dictaminadoras y promociones, enfocado en lo positivo (CCC; PE; PBN).
  - Relacionar resultados de evaluación con habilidades o conocimientos adquiridos por estudiantes (CCC; PPC).
  - Incluir autoevaluaciones docentes, metas a alcanzar por semestre, nivel esperado. Institucionalmente definir medios para alcanzar objetivos de un perfil docente vinculado a la aplicación de los programas (PCS; PBN).
  - -Fomentar reuniones con coordinadores de área para la discusión del desempeño. El aprendizaje es un proceso social, se aprende de variadas formas. Algunos compañeros tienen mejores prácticas dependiendo los temas (PBN; PPC).
  - Dar reconocimiento oficial de la Facultad, a los casos de personas mejor evaluados. Evitar solo enfatizar en lo malo. Los maestros ejemplares podrían compartir su experiencia a otros maestros (PE).
  - -Fortalecer áreas individuales y colectivas de cada claustro. Mejorar condiciones de interacción con los estudiantes, las condiciones económicas y laborales, en especial de docentes más jóvenes, para garantizar mejora en práctica profesional docente (PBN).
  - Ajustar evaluación a características propias de la enseñanza en cada campo (PBN; PPC).
  - -Difundir los medios por el que los profesores se enteran de los resultados y los usos que se dan. Definir seguimiento en caso de obtener bajos resultados (PCS).



Página 9 de 15



### d) CUARTA PREGUNTA

Objetivo específico: Esbozar un plan de acción conjunto para la propuesta del sistema de evaluación del desempeño docente.

CUARTA PREGUNTA: ¿Qué otras propuestas de acciones, temas o instrumentos para la evaluación del desempeño docente se podrían incluir en el corto, mediano y largo plazo, y cómo podrían aplicarse para que sean factibles en la Facultad?



Página 10 de 15



CUARTA PREGUNTA: ¿Qué otras propuestas de acciones, temas o instrumentos para la evaluación del desempeño docente se podrían incluir en el corto, mediano y largo plazo, y cómo podrían aplicarse para que sean factibles en la Facultad?					
Situación actual Otras acciones complementarias					
	<ul> <li>-Identificar estilos de aprendizaje de estudiantes y relacionarlos con los resultados de la evaluación (PPC).</li> <li>-Las actividades deben realizarse con la consulta y aprobación de todo el claustro de profesores (SUA).</li> </ul>				
	-Revisar la enseñanza de las prácticas institucionales, porque hay cambios y sería otro tipo de instrumento (PCS).				

### e) QUINTA PREGUNTA

Objetivo específico: Definir una propuesta de plan de trabajo sobre el fomento de una cultura de la evaluación que propenda en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje.

QUINTA PREGUNTA ¿Qué acciones se podrían llevar a cabo para implementar una cultura de la evaluación con la comunidad en el corto, mediano o largo plazo y cómo podrían llevarse a cabo?

I		
l	Situación actual	Acciones pa
	-Hay una cultura de poco o ningún gusto a la	-Promover u
	evaluación. Temor y rechazo a	utilizarlos par
	procedimientos de evaluación docente, a	para reprend
	pesar de que forman parte de las actividades	PO; PPC).
	sustanciales de la Facultad (CCC).	-Buscar la
	-Algunos claustros conocen de las	procesos de
	evaluaciones previas, pero no se ha dado un	PE; PBN; PP
	seguimiento informado del proceso. Se	-Diseñar un r
	comentó que hace tiempo se entregaban los	de la evalu
	resultados en sobre personalizado, varios	aprobación
	profesores lo aceptaban muy positivamente y	punitivos. Ter

en algunos casos en la coordinación de

Clínica se daba retroalimentación a quienes

obtenían bajos resultados y se comparaba

### Acciones para generar cultura de evaluación

 -Promover una cultura de conocer los resultados y utilizarlos para retroalimentar la práctica docente, y no para reprender, sí para reflexionar (CCC; PE; PBN; PO; PPC).

Buscar la transparencia y apertura pública de procesos de evaluación y resultados obtenidos (CCC; PE; PBN; PPC).

 -Diseñar un reglamento escrito de los usos y resultados de la evaluación, que sea trasparente y buscar aprobación de HCT, sobre todo para evitar usos punitivos. Tener reglas claras (CCC; PBN).

-Hacer transparentes los procedimientos y requisitos de contratación de personal docente. Basarse en la



Página 11 de 15



QUINTA PREGUNTA ¿Qué acciones se podrían llevar a cabo para implementar una cultura de la evaluación con la comunidad en el corto, mediano o largo plazo y cómo podrían llevarse a cabo?

### Situación actual

con el más alto o más bajo. Algunos desconocen porqué dejó de hacer, se sabe que hubo algunas quejas sobre ello. Había un estándar de comparación (con docentes mejor y peor evaluados) y el coordinador llamaba a casos que requirieran retroalimentación (CCC; PE; PCS).

 En SUA los resultados se entregaban en folders cerrados y no había participación de externos (SUA).

-Hubo inconformidades con sistema de evaluación anterior lo cual aumentó los casos de desapego institucional a evaluación docente, valdría revisar cuáles eran las problemáticas para atenderlas de mejor manera en la actualización (CCC).

 Se considera como una buena opción que haya buenos instrumentos en el proceso (PPC).

-Existe poca evidencia documentada del proceso de evaluación docente en la Facultad, que lleva más de 15 años. Se tiene información por algunos docentes que en un proceso de evaluación docente hace algunos años, las retroalimentaciones eran entregadas de forma personal e impresa. Este proceso actual se está documentando (Comisión central).

## Acciones para generar cultura de evaluación

actuación de buena fe (CCC; PBN).

 -Difundir el proceso a todos los docentes. Hacer uso de gacetas informativas para difundir procedimientos y resultados. Realizar evaluaciones de forma sistemática y continua. (PBN).

-Difundir modelos de evaluación de otros escenarios, de los casos de éxito, reunir evidencias de buenas prácticas; de lo que hacen mejor algunos profesores y lo compartan (PE; PPC; PO).

 -Proponer acciones conjuntas para todos los docentes de la Facultad (Comisión central).

 -Diseñar acciones de corte obligatorio, sobre los aspectos pedagógicos, con base en resultados obtenidos (PBN).

-Informar a los estudiantes del proceso de evaluación, sus beneficios, repercusiones formativas. Hacer algún seminario interno de los profesores, acompañamiento entre pares, como el que se hace a los estudiantes de posgrado, para que todos aprendamos de todos (PPC).

 -La cultura de evaluación dependerá de los resultados y usos a mediano y largo plazo. Con buenos usos habrá cultura positiva, en caso negativo habrá rechazo (PO; PPC).



Página 12 de 15



### 3. Conclusiones finales de la sesión:

El jefe de la DEP agradece el trabajo adelantado. Se acuerda que la DEP organizará la información obtenida como insumos, a fin de empezar a estructurar un plan de trabajo a presentar y acordar tareas para avanzar, con tiempos establecidos. En próximas sesiones se identificarán las acciones específicas del proceso.

Se reconoce que estuvo bien ampliar la perspectiva de revisar el sistema de evaluación en general.

Para SUA se buscará complementar la opinión dentro del grupo de SUA, a través de los enlaces. Se pensará en la opción a seguir.

- -Enlace PE: Trabajar en función a insumos obtenidos en sesiones previas. Respetar especialidades de cada integrante del CED. Revisar diferentes alternativas al cuestionario y su aplicación. Considerar personas que podrían realizar cada una de las propuestas a fin de concretar posibilidades.
- -Enlace CCC y Contextual: el proceso se amplió a un punto necesario. Debe empezarse por juntar la información de todos los claustros y ordenar un plan de trabajo. Asignar tareas para avanzar en la agenda de trabajo. Comisión central organiza la agenda y comunica tareas a los claustros. Presentar resumen de la sesión después del periodo vacacional. Agilizar reuniones para que sean más precisas, evitar posponer.
- -Enlace PO: Realizar la síntesis de la sesión y presentarla en la reunión con claustro de PO. Se busca aclarar toda la información que se está trabajando.
- -Enlace PPC: Organizar discusiones internas por claustro y presentar a la DEP puntos esenciales de la agenda según cada coordinación académica.



Página 13 de 15



## 4. Compromisos

Descripción	Responsable
Generar propuesta de agenda de trabajo	Comisión central
2. Envían a la División de Estudios Profesionales sus propuestas de puntos esenciales a incluir en la agenda de trabajo	Claustros
3. Envío de nuevas propuestas de horario para próximas reuniones	Claustros
4. Acordar sesión de reunión con claustro de Organizacional	Comisión central
5. Organizar reunión de claustro y compartir información a la Comisión	SUA
6. definir nuevo enlace en SUA	SUA

### Próxima Reunión:

Semestre 2020-1.

	DEP MINAME	DOVERÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES Comisión de Evaluación Docente	2 <b>4</b> *	
	Euper Sum 6		Fecha (00/MMA/AA): 31/95/2023	
No	Nombre completo	Adorpción	Firms	]
1	Dra. Benilde Garcie Cabrero	Contaile de Costuación Decento		]
2	Dvs. Dolores Mercado Corona	Consolin de l'instanción Decemb	Dolaces marcado	]
3	Ors. Alejandra Valencia Cruz	Combolin de Evaluación Securios	Class	]
4	Dr. José Martínez Guerrero	Contaile de Evaluatife Documb	/	]
5	Mtra. Yolanda Bernal Alvarez	Combain de Evaluación Decorde		]
	Dr. Diego Luna Bacoldúa	Contails de Custuación Cocente	LP.	J
7	Dr. Oscar Zamora Anivalio	Contaile de l'estracité fincente	1 2	ľ
	Mitra, Leydy Aleen Erazo Raflez	Console de Exclusión Docente	LIN	ŀ
9	Mtra. Marisol de Diego Correa	Contails de l'extuacits fiscerte	710	]
10	Mbrs. Ingrid Cabrers Zamora	Contesion de Exolusción Documbr	-01/L	1



Página 14 de 15



	URAM	DIVERÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES Consisión de Evalvación Docente		
No	Legar: Som 6 Nombre completo	Adecripción	Fecha (00)MM(MI): 11,81/20	9
	Dra. Alicia Dulra Wiley Garcia	PIC-retur	210.	-1
				_
_	Mars. Gustokpe Cella Medina Hunkinder	PNI-selece	MacI	┨
1		PSC - refere PE entage	- Carl	
1	3 Mbrs. Guedolkope Cella Medina Harscindez 1 Dr. Jeoùs Carles Guerrán		J. Jak	
1	Mirro, Guodollupe Cella Medieu Herecindez	PE eritore	CASA CASA	
1 1	Notice. Guidelikope Cella Medica Huracindea Dist. Besin Carlos Guernán Chr. Gerendy Marciandra Bajan (* 1951) p. 1 - 5	PCerson PCerson	Sales Sales	
1 1 2 2 3	Mitris Geodrikoe Cella Medina Hernández  De Jesún Carlins Guornán  De Gerenio Hernández Kajas (* (*) (*) (*)  De Jesún Segura Hidelgo	PE entice PE entice prijectories	Jan	
1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	Mitro. Gradishope Cella Medina Hamsindee  Dis Jevin Carline Goromán  De Hierardy Hamiladea Bajaja, (***) (***)  Sik, Jevin Segura Hidelga  Mitro. (rik Selazar Flores	PC-ense PC-ense PC-ense PC-ense	Jan Santa	





Página 15 de 15



Junio 2019

Junio 13

# FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo. Comisión inicial 13 de junio de 2019

#### Orden del día

- 1. Muestra de los avances de la consolidación del manual técnico de los cuestionarios.
- 2. Revisión del análisis del cuestionario "tradicional de SEVADOC" reportado por la Unidad de Planeación.
- 3. Cierre de ciclo 2019-2: avances con enlaces.
- 4. Objetivos para el ciclo 2020-1:
  - a. Revisar plan de trabajo con la comisión ampliada;
  - b. pilotear cuestionario de 1° a 4° semestre de asignaturas teóricas;
  - c. consolidar propuesta de instrumentos de 5° a 8° semestres.

ANEXO: documentos de la sesión.

# Manual técnico de los cuestionarios de la evaluación docente

ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Facultad de Psicología. División de Estudios Profesionales UNAM | 2019









Septiembre 2019

Septiembre 12

# FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo. Comisión inicial 12 de septiembre de 2019 10:00 a 12:00 horas

# Orden del día

- 1. Entrega de constancias de participación en la comisión.
- 2. Propuesta para consolidar el marco de evaluación docente.
- 3. Información de la minuta de la sesión de la Comisión de Enlaces.
- 4. Propuesta de la estrategia para la comisión con enlaces.



Octubre 2019

Octubre 10

# FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES **EVALDOC**

Reunión de trabajo. Comisión de Enlaces 10 de octubre de 2019

El objetivo de la reunión fue revisar la propuesta de acuerdos y del plan de trabajo a seguir, basado en el avance del semestre 2019-2. También, entrega de sus constancias de participación.

ANEXO: documentos de sesión.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



# Minuta de reunión COMISIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE

Fecha: 10 / 10 / 2019

Lugar: Sala de usos múltiples VI, Edif. "B".

Hora inicio: 09:00 horas.

# **Participantes**

No	Nombre y apellido	Cargo
1.	Dra. Benilde García Cabrero	Comisión de Evaluación Docente
2.	Dra. Dolores Mercado Corona	Comisión de Evaluación Docente
3.	Dra. Alejandra Valencia Cruz	Comisión de Evaluación Docente
4.	Dr. José Martínez Guerrero	Comisión de Evaluación Docente
5.	Dr. Oscar Zamora Arévalo	Comisión de Evaluación Docente
6.	Mtra. Leydy Aleen Erazo Ñañez	Comisión de Evaluación Docente
7.	Mtra. Marisol de Diego Correa	Comisión de Evaluación Docente
8.	Mtra. Ingrid Cabrera Zamora	Comisión de Evaluación Docente
9.	Dra. Alicia Elvira Vélez García	PCS - Enlace
10.	Mtra. Guadalupe Celia Medina Hernández	PCS - Enlace
11.	Dr. Jesús Carlos Guzmán	PE - Enlace
12.	Mtro. Erik Salazar Flores	PPC - Enlace
13.	Lic. Jesús Segura Hidalgo	PPC - Enlace
14.	Dr. Felipe Uribe	PO – Enlace
15.	Dr. Juan Manuel Sánchez	PBN – Enlace
16.	Dra. Verónica Alcalá Herrera	PBN - Enlace
17.	Dra. Nury Domenech	SUA - Enlace

# Síntesis de los temas tratados.

- Entrega de constancias a participantes de la comisión.
   Recuento de las actividades desarrolladas por la comisión durante el año 2019.
- 3. Presentación de propuesta de trabajo.
- 4. Retroalimentación de la propuesta.

Página 1 de 4





# Desarrollo de la sesión.

Comisión central: A modo de recuento, en febrero se socializó avance del diseño del instrumento y piloteo realizado. En marzo se recibieron retroalimentaciones de los claustros y se generaron propuestas para clarificar el sistema de evaluación. En abril se presentó la Facultad de Ingeniería para comentar su sistema de evaluación docente. En mayo se revisaron propuestas e inquietudes para la actualización del sistema propuesto y se recopiló esta información para generar propuesta actual. Se tradujo esa información en actividades y líneas de acción.

Se identifican los siguientes seis acuerdos que aparecen en las retroalimentaciones de al menos dos campos de conocimiento:

- 1. Docencia es actividad compleja, variable y dependiente del contexto.
- La práctica docente se enmarca en una serie de variables sobre las características tanto de la asignatura como del profesor.
- Evaluación docente no se limita a aplicación de cuestionarios; usa estrategas diversas.
- Fundamentación debe respaldarse en modelos teóricos que aporten al perfil.
- Fundamentación integra teoría, consulta a la comunidad, pilotaje y aportes de la comisión.
- 6. El cuestionario para estudiantes debe completarse con técnicas cualitativas.
- -Enlace-Social: En los seis puntos mencionados no hay ninguno referente a prácticas de retroalimentación docente que fomente también una cultura de la evaluación.
- -Comisión central: Las prácticas de retroalimentación se incluyen en una línea de acción sobre entrega de resultados, mas no queda explícito en los seis acuerdos. Es problemática constante, dentro y fuera de la comisión de evaluación, la clarificación de los procesos de socialización, entrega y atención de resultados. Tras los resultados se deberá discutir en comunidad si cada campo deberá desarrollar las estrategias de retroalimentación más adecuadas o bien se deberán diseñar pautas institucionales para los mismos.

Se entrega una propuesta de plan de trabajo acorde a las líneas de trabajo. Puede verse el porcentaje de avance en cada rubro y la idea es distribuir los porcentajes faltantes en grupos de trabajo que conformen la comisión.

La línea de trabajo llamada fundamentación ha sido trabajada por la comisión central, y ya está por concluirse. En documento entregado pueden verse las tareas a realizar, para las cuales se diseñarán propuestas con apoyo de los enlaces. Las propuestas de acción que estos realicen serán revisadas también por comisión central y viceversa.

Página 2 de 4





Comisión central: Valdría explicitar en la fundamentación el objetivo del sistema de evaluación trabajado, tanto a nivel institucional como de práctica docente. Explicitar usos válidos e inválidos de los resultados.

Enlace Educativa: ¿Tareas distribuidas serán distribuidas entre comisión central y enlaces de campo?

Comisión central: No, la idea es trabajar complementariamente.

Enlace Educativa: El no seguimiento de los acuerdos alcanzados por la comisión influye en la productividad del grupo de trabajo. El campo envío propuestas de trabajo en marzo 2019 y no se ha obtenido respuesta.

Comisión central: Próxima sesión consistirá en la consolidación de las propuestas hechas junto con presentación de fundamentación teórica de esos avances.

Enlace-PE: No queda clara la distribución de tareas entre comisión central y enlaces de campo.

Comisión central: Comisión central se encargará de marco teórico y cuestionarios. Los campos deberán integrarse en algunas de las actividades. Resultados deben usarse para planes de mejora, capacitación y formación. En próximas sesiones de concluirá fundamentación. Las propuestas deberán consolidarse desde la revisión de diversas perspectivas.

Enlace Social: Se requiere precisión en los apartados de la propuesta hecha por comisión. Si se enriquecen apartados podrá facilitar la decisión de cada campo sobre en cuáles actividades pueden integrarse. Finalmente, la cultura de la evaluación está integrada en todas las dimensiones del sistema de evaluación, desde la fundamentación hasta entrega de resultados. Fundamentación deberá incluir el carácter epistemológico, teórico y metodológico de la propuesta final. Implementación es sección medular del sistema. Los resultados deberán pasar por una fase de análisis.

Enlace Organizacional: ¿Qué temporalidad implica un corto y largo plazo? Se requiere revisión de productos para la toma de decisiones sobre qué actividades hacer. Porcentaje de avance de las actividades no es el mejor indicador para las tareas.

Comisión central: Corto plazo refiere a semestre 2020-1, y son propuestas iniciales; también consolidar instrumento. Esta sesión se obtendrán retroalimentaciones sobre la propuesta.

Comisión Clínica: ¿La propuesta tiene secuencia cronológica?

Página 3 de 4





Comisión central: Propuesta es trabajar de forma paralela, con porcentaje de avance, para adelantar propuestas.

Comisión central: Se propone formato de cronograma para dar claridad a la organización del trabajo.

Enlace Educativa: Se requiere primordialmente el cuestionario final. Definir responsables, tiempos, y cuáles de las actividades son secuenciales o paralelas.

Enlace Neuro: Un elemento central y excluido en el trabajo son los estudiantes. El cuestionario no es el elemento central, sino la cultura de la evaluación.

Comisión central: Se requiere reunión para clarificar avances y productos. Podría hacerse una nueva validación de contenido. Se requiere fomentar una cultura del reconocimiento.

Enlace Organizacional: Es momento de concretar ideas más que recibir propuestas.

Comisión central: En próxima sesión se presentará fundamentación. Hubo acuerdo general en la sesión pasada sobre diseño del reglamento. Avances en el manual se requiere a corto plazo. Puede discutirse la presentación hecha por la comisión pero es importante concretar tareas y responsables. El horario actual no traslapa con clases de integrantes de la comisión, se propone mantenerlo.

Enlace Social: Críticas a las propuestas podrían incluir respuestas de mejora.

# Conclusiones finales de la sesión.

Se presentará fundamentación, cuestionario, marco teórico-conceptual y los documentos preliminares de trabajo. Revisaremos actividades y clarificaremos campos responsables.

Todos revisarán el documento extenso, de donde surge la propuesta presentada.

# Compromisos

Descripción	Responsable
<ol> <li>Exposición de fundamentación en próxima sesión.</li> </ol>	Comisión central
2. Identificar campos interesados en trabajar cada campo	
de acción.	

# Próxima Reunión:

Jueves 17 de octubre de 2019.

Página 4 de 4









Contenido



# PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO PARA LA **ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA** DE EVALUACIÓN DEL **DESEMPEÑO DOCENTE**

Facultad de Psicología

División de Estudios Profesionales

UNAM

# PREGUNTAS TRABAJADAS. SOBRE EL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE Y SU EVALUACIÓN IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN EN LOS CAMPOS.... USOS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ACCIONES PARA UNA CULTURA DE LA EVALUACIÓN.. LINEAS DE ACCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE EVALDOC DESGLOSE DE ACTIVIDADES POR LÍNEA DE ACCIÓN .... PROPUESTA DE LA DINÁMICA DE TRABAJO ...



# FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Propuesta de plan de trabajo para la actualización del sistema de evaluación del desempeño docente



# Introducción

En este documento se consolidan las propuestas de los acuerdos, extraídos de las reuniones con la comisión de enlaces, durante el semestre 2019-2. De cada pregunta que se trabajó (minuta 31 de mayo), se proponen acciones más específicas que se integrarán en una agenda de trabajo, incluida al final del documento.

Adicional, se retoman los principios que guían la actualización desde su inicio:

- ✓ Enfoque formativo para retroalimentar la enseñanza- aprendizaje.
- Referencia en las mejores prácticas reportadas en la investigación.
- Basado en un trabajo colegiado, participativo.
- Asesoria de expertos en el campo.
- ✓ Proceso documentado y abierto para consultas.
- Corresponsabilidad del éxito de la actualización.
- ✓ El éxito depende de una buena implementación.

Las secciones están organizadas con base en las cinco preguntas trabajadas por los enlaces en la última reunión.

			Pregunta	Objetivo específico propuesto
1.	Sobre el buen desempeño docente y su evaluación	1.	¿Qué se debe de considerar como buen desempeño docente en el contexto actual de la enseñanza de la Psicología en la Facultad y cómo podría medirse o hacerle seguimiento?	Trabajar en un perfil de la enseñanza, acordado con los campos, de los aspectos comunes deseables en enseñanza de la facultad que, posteriormente, se traduzcan en perfiles e indicadores de desempeño, fundamentados también en la literatura.
2.	Importancia de la evaluación para los campos	2.	¿De qué manera la evaluación del desempeño decente podría contribuir a la enseñanza de las asignaturas de su campo?	Definir la importancia de la evaluación del desempeño docente para cada campo.
3.	Usos de los resultados de la evaluación en los campos	3.	¿Qué usos o reciones se podrian dar a los resultados de la evaluación del desempeño docente para su campo?	Establecer usos adicionales a los cursos de formación que se han comentado. Definir otros usos comunes de retroalimentación.
4.	Usos de los resultados de la evaluación en la Facultad	4.	¿Qué otras propuestas de acciones, temas o instrumentos para la evaluación del desempeño docente se podrian incluir en el corto, mediano o largo plazo, y cómo podrían aplicarse para que sean factibles en la Facultad?	Esbozar un plan de acción conjunto para la propuesta del sistema de evaluación del desempeño docente
5.	Acciones para una cultura de la evaluación	5.	¿Qué acciones se podrían llevar a cabo para implementar una cultura de la evaluación con la comunidad en el corto, mediano o largo plazo y cómo podrían llevarse a cabo?	Definir una propuesta de plan de trabajo sobre el fomento de una cultura de la evaluación que propenda en la mejora de la ceseñanza y el aprendizaje.





# FACULTAD DE PSICOLOGÍA Propuesta de plan de trabajo para la actualización del sistema de evaluación del desempeño docente



# PREGUNTAS TRABAJADAS

Cada pregunta corresponde a una sección. En la primera parte se ubican las viñetas que se describen las propuestas de acuerdos mencionados por más de un representante en la reunión.

En el recuadro siguiente se describen las propuestas de acciones, clasificadas en cuatro líneas de acción que ayudarán a orientar los esfuerzos del sistema: Fundamentación, implementación, entrega de resultados, uso de los resultados y acciones de cultura de la evaluación. Las acciones de cada línea son complementarias.

Esta información es la base para un cronograma de trabajo más específico en el que se indicará, la prioridad de las propuestas, responsables y tiempos.

# SOBRE EL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE Y SU EVALUACIÓN

Propuesta de acuerdos de las sesiones:

- La enseñanza en la Facultad es una actividad compleja, diversa y dependiente de múltiples variables del contexto local y de la educación superior pública.
- La práctica está enmarcada en el contexto del plan de estudios, según el tipo de asignatura, si es teórica o
  práctica, el campo de conocimiento, el semestre, el tamaño del grupo, los recursos disponibles, el sistema
  escolarizado o abierto y el tipo de escenario: salón, escenario de formación práctica. Por otro lado, está
  ligada a variables del docente, tales como la formación disciplinaria, el tipo de nombramiento, los años de
  experiencia en la docencia.
- La fundamentación sobre el buen desempeño docente debe respaldarse en modelos teóricos y la investigación existente sobre el tema. Con ello se podrán acordar los aspectos a medir y promover. Así como crear un perfil con descriptores e indicadores.
- En la fundamentación se deben integrar los elementos que se han trabajado: el marco de teoria, la consulta a la comunidad, pilotaje y aportes de la comisión.
- La información de la evaluación es pertinente recopilarla a través de un cuestionario de la opinión de los estudiantes, así como complementarlos con otras técnicas cualitativas que habrá que definir.

Pregunta revisada	Objetivo especifico propuesto	Acciones propuestas por líneas de acción		
¿Qué se debe de considerar como buen desempeño docente en el contexto actual de la enseñanza de la Psicología en la Facultad y cómo podría medirse o hacerle seguimiento?	Trabajar en un perfil de la enseñanza, acordado con los campos, de los aspectos comunes deseables en enseñanza de la facultad que, posteriormente, se traduzcan en perfiles e indicadores de desempeño, fundamentados también en la literatura.	FUNDAMENTACIÓN  Consolidar el marco teórico de la evaluación Diseñar el perfil con descriptores e indicadores Definir el cuestionario actualizado del sistema SUA y escolarizado. Planear la evaluación de materias optativas y según e tipo de enseñanza, teórica o práctica. Difundir la fundamentación con los claustros. IMPLEMENTACIÓN Entregar el Manual técnico de los cuestionarios. Recopilar evidencias de validez. Planear la logistica de la aplicación. Llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios. Realizar el análisis de los datos.		

Página 3 de 8





FACULTAD DE PSICOLOGÍA Propuesta de plan de trabajo para la actualización del sistema de evaluación del desempeño docente

IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN EN LOS CAMPOS



Propuesta de acuerdos de las sesiones:

- El profesor es un profesional especializado en el aprendizaje y la formación, por lo que es importante la
  actualización continua, tanto en su campo disciplinar como en el ámbito de la enseñanza.
- actualización continua, tanto en su campo disciplinar como en el ámbito de la enseñanza.
  Los datos de la evaluación se deberían usar primordialmente para generar planes de formación individual y por campos. Así como apoyar a la actualización de la información de las asignaturas del plan de estudios.
  En la Facultad, se carece de mecanismos formales, trasparentes y sistemáticos de retroalimentación a la práctica docente para toda la planta académica. Por tanto, trabajar en el sistema de evaluación podría contribuir a una reflexión basada en datos sólidos, enfocado principalmente en un propósito formativo, en los aspectos positivos y constructivos, que cubra a todos los profesores.
  El avance en la actualización debe malizarse con la participación de los decentes de la focultad. La
- El avance en la actualización debe realizarse con la participación de los docentes de la facultad. La comunidad académica es muy compleja por su dinámica y tamaño. Se deben escuchar las diversas perspectivas y avanzar con acuerdos conjuntos y trasparentes.

  La información sobre la evaluación que se ha llevado en años previos es poco conocida. Se requiere aclarar los usos que se le han dado para identificar los puntos a mejorar.

Pregunta revisada		Objetivo especifico propuesto	Acciones propuestas por lineas de acción
2.	¿De qué manera la evaluación del desempeño docente podria contribuir a la enseñanza de las asignaturas de su campo?	Definir la importancia de la evaluación del desempeño decente para cada campo.	FUNDAMENTACIÓN  - Entregar un informe de los antecedentes de evaldoe.  IMPLENENTACIÓN  - Establecer el marco normativo (reglamento) de los usos de los resultados de la evaluación. Diseñar una propuesta de reglamentos de la evaluación.  ENTREGA DE RESULTADOS  - Definir características de los reportes a nivel individual, por sensestre, campo y general.  Entregar resultados.

#### USOS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Nota: Las respuestas de las preguntas tres y cuatro fueron similares, por lo que se integran en esta sección

Propuesta de acuerdos de las sesiones:

- · Los resultados de la evaluación serán útiles en la medida que se usen para la retroalimentación positiva.
- Tanto de manera individual como grupal.

  Los resultados deben entregarse a todos los docentes, de manera sistemática, como parte de su retroalimentación.
- Las consecuencias de la evaluación deben ser justas y equitativas, considerando la diversidad de la planta docente.
- . En mediano plazo, complementar la información de la opinión de los alumnos con una medición de impacto

Pregunta revisada	Objetivo específico propuesto	Acciones propuestas por líneas de acción	
<ol> <li>¿Qué usos o acciones se podrían dar a los resultados</li> </ol>		ENTREGA DE RESULTADOS	

Página 4 de 8



# FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Propuesta de plan de trabajo para la actualización del sistema de evaluación del desempeño docente evaluación del de fermación, que se docente para su han comentado. Definir otros usos comunes de retroalimentación.

- Definir medios de retrealimentació decente y de diffusión de resultados en retroalimentación. otros usos contunes contendimentación.

Esbezar un plan de acción conjunto para la propuesta del sistema de evaluación del desempeño docente

USO DE LOS RESULTADOS Definir las alternativas de colectivas, a través de:

Propener estrategias d

- Definir los usos de los resultados de la evaluación para PRIDE, comisiones dictaminadoras, entre otros.

# ACCIONES PARA UNA CULTURA DE LA EVALUACIÓN

Propuesta de acuerdos de las sesiones

- La cultura que se genere en la Facultad dependerá del buen uso de los resultados de la evaluación
- Se podrían propiciar espacios de intercambio de experiencias que ayuden a fomentar las buenas prácticas de las actividades docentes.
- de las accordances discertes. Será importante en el futuro ver el impacto de la enseñanza de los profesores por medio de la medición de los aprendizajes de los estudiantes.

Pregunta revisada	Objetivo específico propuesto	, , ,		
podrían llevar a cabo para implementar una	plan de trabajo sobre el fomento de una cultura de la evaluación que	CULTURA DE LA EVALUACIÓN  Generar estrategias de intercambio de experiencias de las buenas prácticas de enseñanza en la facultad.  Realizar reuniones con los campos.  Generar sesiones de sensibilización con expertos.  Medir el impacto de la enseñanza en el aprendizaje.		

# RESUMEN

En el recuadro de cada sección se expusieron las propuestas de acciones, derivadas del trabajo con los enlaces, y clasificadas en cuatro líneas de acción que ayudarán a orientar los esfuerzos del sistema: Fundamentació implementación, entrega de resultados, uso de los resultados y acciones de cultura de la evaluación.

A continuación, se representar la síntesis en la siguiente gráfica.

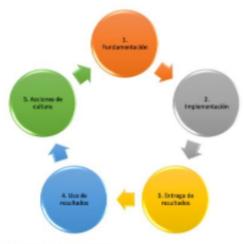




# FACULTAD DE PSICOLOGÍA Propuesta de plan de trabajo para la actualización del sistema de evaluación del desempeño docente



# LINEAS DE ACCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE EVALDOC



# DESGLOSE DE ACTIVIDADES POR LÍNEA DE ACCIÓN



Página 6 de 8





# FACULTAD DE PSICOLOGÍA Propuesta de plan de trabajo para la actualización del sistema de evaluación del desempeño docente



# PROPUESTA DE LA DINÁMICA DE TRABAJO

La propuesta específica para llevar a cabo estas acciones consiste en:

- Consolidar el trabajo avanzado de la fundamentación con la comisión central y con los enlaces para fortalecer el sistema de evaluación.
- Priorizar el trabajo en las actividades de corto plazo, teniendo en cuenta que apoyarán el inicio de la actualización. En lo subsecuente se incluirán las actividades del mediano plazo.
- Solicitar a los enlaces de campo participar con una de las acciones propuestas, para trabajarla, recopilar las perspectivas de otros campos, consolidar información y presentar un documento de propuesta que será revisado por la comisión.
- Los enlaces responsables de alguna actividad trabajarian la propuesta en conjunto con una persona delegada de la comisión central, posteriormente se presentaría a la comisión de enlaces.

Las propuestas específicas deberán considerar: justificación, tiempos, personas, tiempos, recursos, responsables, y acciones específicas de implementación.

# CRONOGRAMA

A continuación, se expone una propuesta inicial de agenda específica. Las acciones donde dice: "Campo", serán aquellas para invitar a los enlaces de campo que se hagan cargo.

	PLAN DE ACCIÓN PARA LA ACT	UALIZACIO	ON DE LA EVA	LUACIÓN D	OCENTE		CRI	ONOGRAM
			Partic	Spantes			Ade 2019	
Lineas Generales	Actividades	% de stance	Response ble	Ap+y+1	Tiempos de realización	RPTEMBRE	00793963	исушнава
		tadica el avance que tenemnos	6 Common de Common de UP Unided de l' DEP Divide de la Professiones	entrose Tanesción	1: Corso Plazo-CP 2: mediano plazo	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
	Entrega un informe de los autocodentes	50	UP	DEP:	1			
	Consolidar el marco teórico	70	0	36P	1			
	Direttar el Pertil con desciptores e infections	50	0	0	1			
UNDAMENTACION	Definir el carcinosario del AFG Sistema errolarizado y SUA	50	0	0	1			
	Diffundir la fundamentación entre los enfoces y cumpos	0	-60	DEP	1			
	Definir di curstimazio del AFP	- 0	0	- 0	.2			
	Concelidar el Manual térmico de los canticomies	89	0	DEP	1			
	Exceptar evidencia: de valido:	20	0	0	2			
	Diordar una propuerta de reglaciones de unos		CAMPO1	6	1			
MPLEMENTACIÓN	Anticar la viabidad de métodos para receptar información	0	CAMP02	е	1			
and the same of the total	Planear la logistica de la aplicación	30	DEP	- 0	1			
	Librar a cabe la aplicación de cucitoramos	39	UP	D(P	1			
	Establecer una estrategia de municipo matricial	10	UP	Oth	2			
	Realizar el analizas de los datas	0	UP	DEP	2			
	Definir características de reportes	0	0	0	1			
ENTREGA DE RESULTADOS	Director propuerta de medo sy acciones puro defundo sendindo sy entregar setro dissentación	0	CAMPO 3	0	,			
	Entrepe resiltados individuales	0	DEP	UP	2			
USODE	Definir alternativos de planes de mejoro y reconscimiento a de-centes	0	CAMPO4	0	2			
RESULTADOS	Definir troopses Pride o detaminadors	0	CAMPOS	0	2			
	Proponer estrategia de intercarabio de expesiencias	0	CAMPOR	0	2			
EVALUACIÓN	Besiliar remients de socialización con los campos	0	DOP	0	2			
	Brow a rate ordinace de omatidacación con expertos	20	DIP	0	1			



# Octubre 17

# FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES **EVALDOC**

Reunión de trabajo. Comisión de Enlaces 17 de octubre de 2019

El objetivo de la reunión será revisar el marco de referencia del proceso de evaluación.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



# Minuta de reunión COMISIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE

Fecha: 17 / 10 / 2019

Lugar: Sala de usos múltiples VI, Edif. "B".

Hora inicio: 10:00 a 12:00 horas.

# Participantes (Anexo 1)

No	Nombre y apellido	Cargo
1.	Dra. Benilde García Cabrero	Comisión de Evaluación Docente
2.	Dra. Dolores Mercado Corona	Comisión de Evaluación Docente
3.	Mtra. Leydy Aleen Erazo Ñañez	Comisión de Evaluación Docente
4.	Mtra. Marisol de Diego Correa	Comisión de Evaluación Docente
5.	Mtra. Ingrid Cabrera Zamora	Comisión de Evaluación Docente
6.	Dra. Alicia Elvira Vélez García	PCS - Enlace
7.	Mtra. Guadalupe Celia Medina Hernández	PCS - Enlace
8.	Dr. Jesús Carlos Guzmán	PE – Enlace
9.	Dra. Karime Hagg Hagg	PE – Enlace
10.		PPC - Enlace
11.	Lic. Jesús Segura Hidalgo	PPC - Enlace
12.	Mtra. Isabel Delsordo	PO – Enlace
13.	Dr. Felipe Uribe	PO – Enlace
14.	Lic. Ligia Colmenares	Contextual – Enlace
15.	Dra. Verónica Alcalá Herrera	PBN – Enlace
16.	Dra. Nury Domenech	SUA - Enlace

# Síntesis de los temas tratados.

- Antecedentes (10 min)
- Presentaciones de la fundamentación (30 min)
- 3.
- Trabajo por equipos: Revisión de la propuesta de cuestionario (35 min)
  Asignación de personas a las actividades del proceso de evaluación (10 min)

Página 1 de 23





#### Desarrollo de la sesión

Presentación inicial Comisión central (Anexo 2): Objetivo de la sesión es revisar el marco de referencia. Trabajo por equipos para revisar cuestionario. Retomar actividades específicas por campo.

Fase 1 del proceso: En 2017 se solicita actualización del sistema de evaluación y se revisan características de la población y se clarificó el propósito de la evaluación que busque contribuir con información sistemática sobre el desempeño docente en la Facultad, para fomentar una reflexión continua en la planta académica y las autoridades, que tenga como fin la retroalimentación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Licenciatura.

Fase 2: Consulta a la comunidad en el año 2018, recopilando 3421 opiniones. Análisis de contenido se realizó con apoyo de CODEIC.

Fase 3: Trabajo con la comisión sobre revisión teórica y se formaron grupos de enlace para enriquecer la comisión.

Sigue revisar la fundamentación y las actividades a trabajar.

Presentación enlace PE (Anexo 3): Una integración de la investigación en buenos Presentacion enlace PE (Anexo 3): Una integracion de la investigación en buenos docentes indica que son quienes dejan huella y cambian su vida para bien. La definición de buena práctica implica que los estudiantes aprendan, se formen integralmente y se favorezca el desarrollo de pensamientos complejos. Hay cinco categorías: (1) Domina el tema y sabe enseñar, es claro, considera intereses de estudiantes y adecua enseñanza a sus características, (2) Mantiene relaciones personales interpersonales positivas, crea atmósfera apropiada y tiene una buena opinión de los estudiantes, (3) Mantiene la trascendencia en su labor profesional, (4) Tiene pensamiento didáctico y una visión profunda del proceso enseñanza aprendizaie, y (5) Tiene compromiso y responsabilidad disfruta dar clases es aprendizaje, y (5) Tiene compromiso y responsabilidad, disfruta dar clases, es autocrítico y busca auto-superarse.

Presentación Comisión central (Anexo 4): El marco de evaluación de la docencia debe tener propósitos formativos y refleje los diferentes contextos en que es usada. Existen en él aspectos teórico-conceptuales importantes; en México las dimensiones afectivas de la enseñanza son muy reportadas. Una competencia docente implica aprender a ser, hacer y convivir. Se retoma el aprendizaje visible de Hatti y se consideran sus indicadores para diseño del instrumento.

La teoría de la evaluación docente considera: (1) Teorías asumidas, es decir ¿qué creen que es enseñar? ¿Cuáles son las expectativas de los estudiantes? ¿Cómo planea las sesiones?, (2) Teorías de uso, ¿cómo se lleva a cabo la práctica profesional? ¿Cómo son los procesos de interacción que surgen en sus clases? Es donde se llevan a cabo la concreción de lo que se concibe como enseñanza, y

Página 2 de 23



(3) Práctica docente, que implica una evaluación docente a partir de sus propios

Presentación enlace Comisión (Anexo 5): Las prácticas de evaluación docentes son características de las funciones que el siglo XXI otorga a la Educación Superior, y se ha desarrollado e implementado a partir de instancias tanto internacionales como nacionales orientados a la formación de ciudadanos, profesionistas, basados en la equidad y los derechos humanos. Para la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior la calidad educativa se define a partir de: (1) Eficacia de acceso a la educación, (2) Tipo de relación Institucional-Planes y programas de estudio- Docencia. Debe orientarse a la mejora de procesos de formación, capacitación y actualización docente.

Hay dos tipos de evaluación: sumativa y formativa. La primera se centra en cuestiones administrativas del proceso enseñanza-aprendizaje, mientras que la segunda se utiliza como mecanismo centrado en la mejora, es transparente, involucra participantes activos, retroalimenta el proceso y reconoce prácticas recitivos.

La propuesta debe basarse en tres niveles o contextos: interno de la Facultad de Psicología, la política Universitaria e internacional.

Comisión central: Formación de equipos para reflexionar la manera en que lo expuesto se refleja en el instrumento. Equipo 1 es PCS-PBN, equipo dos PE-CCC-Contextual-SUA, y equipo tres es PPC y PO.

CONCLUSIONES DEL INSTRUMENTO

Exposición por equipos. Cuestionario se organiza por dimensiones.

a) Equipo 1 (Anexo 6), Equipo 2 (Anexo 7), c) Equipo 3

# Conclusiones finales de la sesión

Se retomarán los aportes de los grupos.

Se presentan los cuatro ejes de acción para distribuir las tareas e iniciar propuestas para uso de resultados. Se acuerda que en la próxima sesión se presentan propuestas de trabajo, de acuerdo a los grupos que se conformaron. Cada persona se decidió involucrarse en cada actividad y acordaron establecer reuniones para trabajarlo.





# Actividades del proceso



Coordinaciói Nombre		Correo elect Columna1	Actividad	
PO	Dr. Felipe Uribe	uribe.pif@hotmail.com	Consolidación de documento técnicos (diseño del Manual)	
PE	Dr. Jesús Carlos Guzmán	carlosguzman@mac.com	Diseño de propuestas de instrumentos cualitativos complementarios	
PPC	Mtro. Erik Salazar Flores	erik24@gmail.com	Diseño de propuestas de instrumentos cualitativos complementarios	
Contextual	Lic. Ligia Colmenares Väcquez	ligiacy@unam.mx	Diseño de propuestas de instrumentos cualitativos complementarios	
PCS	Mtra. Guadalupe Celia Medina Hernández	medinah@unam.mx	Diseño de propuestas para el plan de mejora	
PCS	Dra. Alicia Elvira Vélez Garda	alvelez@comunidad.unar	Diseño de propuestas para el plan de mejora	
PE	Dra. Carime Hagg	carine happ@gnail.com	Diseño de propuestas para el plan de mejora	
PPC	Lic. Jesús Segura Hidalgo	jesh@unam.mx	Diseño de propuestas para el plan de mejora	
PBN	Dra. Verónica Alcalá Herrera	alcalahv@yahoo.com.mx	Diseño de propuestas para el plan de mejora	
SUA	Nury Domenech	nuryd@unam.mx	Diseño de propuestas para el plan de mejora	

# Compromisos

La distribución de los ejes de acción queda distribuida de la siguiente forma:

Descripción	Responsable
<ol> <li>Consolidar cuestionario con validación de jueces</li> </ol>	Comisión inicial
2. Consolidar aspectos técnicos del manual	Comisión y enlaces PO
3. Diseñar propuestas de planes de mejora	Enlaces de PCS, PBN, PE, PPC y SUA
<ol> <li>Diseñar propuestas de instrumentos cualitativos de evaluación</li> </ol>	Enlaces PE, PPC y Contextual

# Próxima Reunión:

31 de octubre 10:00a.m.





No Norther Completo Absorbación

10 - Josés Carlos Garcialo

10 - Josés Carlos Garcialo

10 - Josés Carlos Garcialo

11 - Josés Carlos Garcialo

12 - Josés Carlos Garcialo

13 - Josés Carlos Garcialo

13 - Josés Carlos Carlos

14 - Josés Carlos

15 - Josés Carlos

15 - Josés Carlos Carlos

16 - Josés Carlos Carlos

17 - Josés Carlos Carlos Carlos

18 - Josés Carlos Carlos Carlos

19 - Josés Carlos Carlos Carlos

10 - Josés Carlos Carlos Carlos

10 - Josés Carlos Carlos Carlos

10 - Josés Carlos Car

Página 5 de 23







# Anexo 2. Presentación PowerPoint de Comisión central



# Antecedentes. Fase 1

# Esta evaluación busca contribuir con información sistemática sobre el desempeño docente, basada en los cursos impartidos en la Facultad, para fomentar una reflexión continua en la planta académica y las autoridades, que tenga como fin la retroalimentación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Licenciatura.





Propósito

Página 7 de 23









Próxima sesión

Jueves 31 de octubre

10:00 am

Página 8 de 23



# Anexo 3. Presentación PowerPoint enlace PE:





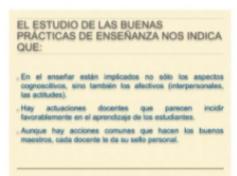
# CATEGORIAS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DOCENTES

PROMATION COMMITTO Committee del discourse sobre se labor for ristrice de la cereditata cestifica cestifica de la cereditata cestifica cestifica del cestifica del la cereditata cestifica cestifica del la cestif

profilicación en si misera. Na appariera el conscienter y companió in que adulen. Clarino. 2019, y partir. 2012. Bienna superante y poster el entencendiren, procurente su continua exhalitación ya sea disciplimario o didectica. Naceso cambion a sua chama cada semandor, no emediando lo de simujen ellos prober ellos homas del entenda. Ellos reportes que, salvo eligeno elecumiente de fuerzo mayor, no dique de aracida. Ellos reportes que, salvo eligeno elecumiente de fuerzo mayor, no dique de aceida sua colones y delegar las preparan incluyendo la planación de cada senión del custo (Loredo et al., 2017).

#### EN RESUMEN, UN BUEN MAESTRO ES ALGUIEN QUE:

Domina los contenidos que imparte, hace accesible el conocimiento, orea una atmósfera propicia para el aprendizaje, se preocupa por sus alumnos, son la razón de ser de sus actos, busca tener unas buenas relaciones con ellos, disfruta la enseñanza, es comprometido y responsable y ha mejorado su docencia gracias a la retroatimentación recibida de sus alumnos, por ser autoritico con su trabajo y se ha propuesto ser un buen docente.







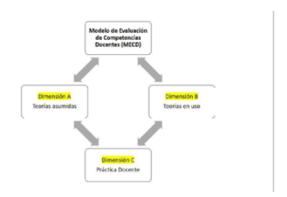
Anexo 4. Presentación PowerPoint Comisión central



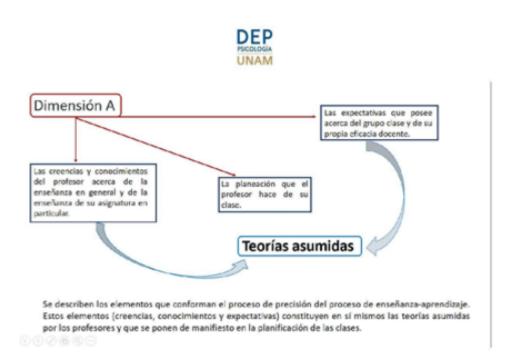


Página 11 de 23





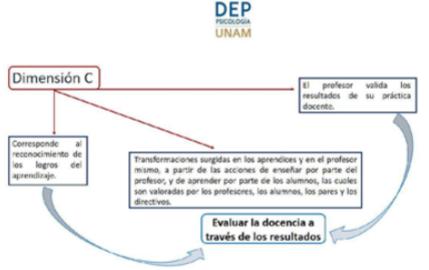




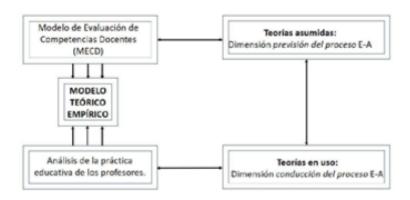


Página 13 de 23





Se describe en qué consiste evaluar la docencia a través de los resultados obtenidos. Esto implica el reconocimiento de los logros de aprendizaje alcanzados por los alumnos y la valoración de aquellos cambios que se operan tanto en alumnos como profesores, pares y directivos.

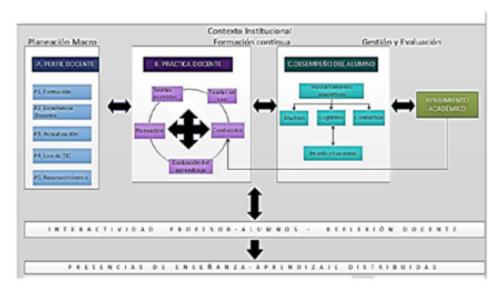


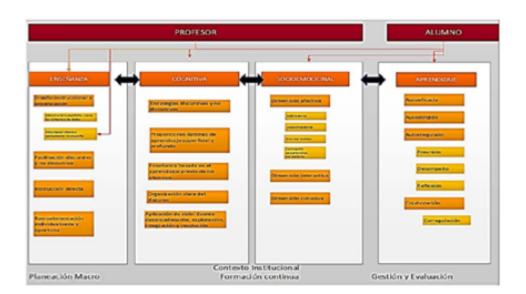
El modelo teórico corresponde al MECD y está relacionado con las teorías asumidas. El modelo teórico se contrasta durante el proceso de evaluación con el modelo empírico (análisis de la práctica educativa de los profesores que se relaciona, a su ve, con las teorías en uso). De aqui resulta una sintesis o adecuación del modelo teórico (MECD) a las condiciones particulares del contexto donde se desarrolla la práctica docente de los profesores participantes.

Página 14 de 23







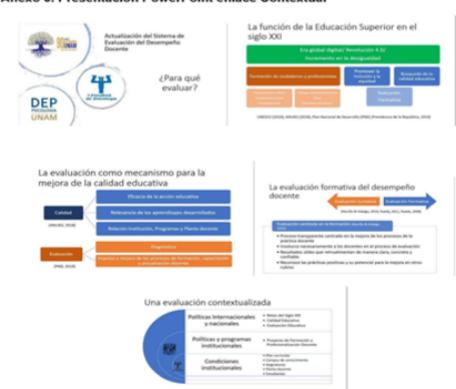


Página 15 de 23





# Anexo 5. Presentación PowerPoint enlace Contextual



Página 16 de 23





Página 17 de 23



	NAM FACULTAD DE PSICOLOGÍA  AL LOS Adribracios  AL LOS Adribracios
31. Moatro intarés por el sprendinje de les sluvees	The second of th
22. Adapti la ensolunça a las generariticas de los	the state of the s
academ	appendicaje de los estudionies 4
23. Motivé a los misdiantes a sprender	opication so so comment
Dimensión y stributes	Durantem
	Armire 7 (6.30)
Compromise documer Compromée les obligaciones del profesor con respecto al complimiento de responsibilidades.	brook 1/6,000
24. Assgure of complements de los objetivos del curso	
25. For intro on so quehocar documen	
<ol> <li>Sigini otra scordado conjunterarias para fortalecer el aprendizaje (suneria, cursos, conferencia, evenus)</li> </ol>	
27. Se spegii a los consentos del programs	
Direcondide y stributes	Ohar-ac-rest
	Season If All Size
Prafisación del y para el aprendizaje: Coroprondo los crividades que el documo realiza para valurar el aprendizaje la los alarmos y retrudireznar as disampallo.	
<ol> <li>Datéleció claramente los criterios de evaluación al reco del curso.</li> </ol>	
<ol> <li>farculmentó el desempeño de los entudurtes para mejorar su aprandinje</li> </ol>	
30. Desired all aprendicipe mediante diferences productos, instrumentos a prosentos	

UNAM, FACULTAD DE PSICI Formato de observaciones a la propues	
31. Verificó de muners continus el aprendizaje nicercado	
32. For clara on exponer to upo export upo aprovides les excellentes	
firmaloración del estudianos	
Valors que tonto aprendiste de este curso, según una escale de 1 a 10 dunde 1 en mole y 10 en mole	
34. Describe a que corboyes el graco de aprendisse salutado:	

May distalence de los at rimmiro de nactisos : Los pocteres





Anexo 7. Observaciones al instrumento Equipo 2



Página 19 de 23

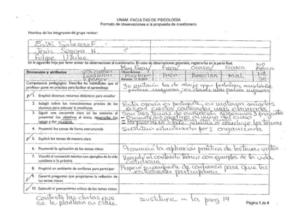






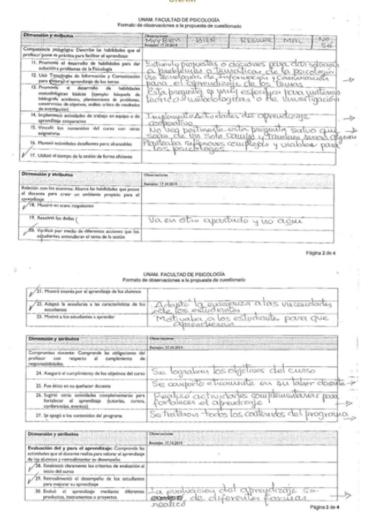


#### Anexo 8. Observaciones al instrumento Equipo 3



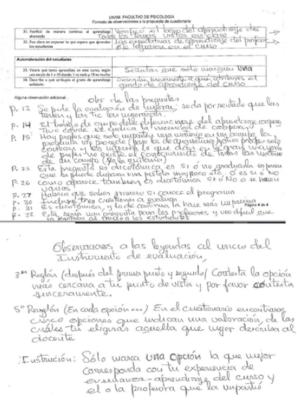
Página 21 de 23











Página 23 de 23



# Octubre 31

# FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES EVALDOC

Reunión de trabajo. Comisión de Enlaces 31 de octubre de 2019

El objetivo de la reunión fue revisar los avances de las cuatro actividades planteadas en la sesión anterior.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



# Minuta de reunión COMISIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE

Fecha: 31 / 10 / 2019

Lugar: Sala de usos múltiples VI, Edif. "B".

Hora inicio: 10:00 a 12:00 horas.

# Participantes (Anexo 1).

No	Nombre y apellido	Cargo		
1.	Dra. Benilde García Cabrero	Comisión inicial		
2.	Dra. Dolores Mercado Corona	Comisión inicial		
3.	Dra. Alejandra Valencia Cruz	Comisión inicial		
4.	Dr. José Martínez Guerrero	Comisión inicial		
5.	Dr. Oscar Zamora Arévalo	Comisión inicial		
6.	Mtra. Leydy Aleen Erazo Ñañez	Comisión inicial		
7.	Mtra. Marisol de Diego Correa	Comisión inicial		
8.	Mtra. Ingrid Cabrera Zamora	Comisión inicial		
9.	Dra. Alicia Elvira Vélez García	PCS - Enlace		
10.	Mtra. Guadalupe Celia Medina Hernández	PCS - Enlace		
11.	Lic. Jesús Segura Hidalgo	PPC - Enlace		
12.	Mtra. Isabel Delsordo	PO – Enlace		
13.	Dr. Felipe Uribe	PO – Enlace		
14.	Dr. Luis E. Cáceres	CCC - Enlace		
15.	Dra. Verónica Alcalá Herrera	PBN – Enlace		
16.	Dra. Nury Domenech	SUA - Enlace		

# Síntesis de los temas tratados.

- Presentación de recuento de sesión del 17 de octubre.
- 2. Revisión de propuestas del grupo 1.

# Desarrollo de la sesión.

Página 1 de 17





Se hizo un recuento de las actividades realizadas el 17 de octubre para hacer observaciones al cuestionario y la manera como se atendieron (ver anexos).

El grupo 1 presentó al grupo la propuesta de avances de las actividades a realizar. Puntos a revisar (ver anexo)

Se formación equipos de tres integrantes; cada uno llenó una hoja de retroalimentación a fin de tener registro escrito de la misma.

Exposición Equipo 1.

Consolidación de instrumento de opinión de estudiantes:

Se tiene como objetivo concluir el marco de referencia y el cuestionario de opinión de alumnos para ambos sistemas.

En la información del marco participan varios integrantes de la comisión. Se presenta la propuesta de la estructura (Anexo 2), organizada en apartados del: qué evaluar, por qué evaluar, cómo evaluar y para qué evaluar.

Se presenta el cuestionario con las observaciones atendidas en control de cambios (Anexo 3), a fin de revisar cómo se atendieron las observaciones de los grupos al instrumento.

Se busca plantear propuestas novedosas tanto en los atributos que se plantean, basado en las evidencias, como en las opciones de repuesta para que conlleve más a un sentido formativo, para los docentes y los estudiantes que dan la opinión.

Se resalta que se realizó una revisión bibliográfica sobre la enseñanza eficaz, buenas prácticas de enseñanza y recolección tanto de evidencia empírica como de opinión de la comunidad. Desde el inicio del proceso debe tomarse en cuenta a los docentes. También debe clarificarse qué están entendiendo los estudiantes por cada reactivo; por eso se requiere validar mediante opinión de la comunidad. Las reuniones de la comisión han servido como validación con expertos.

Se requiere aterrizar la información recolectada en evidencia empírica para verificar cuáles elementos tienen verdadero impacto en el aprendizaje. Por eso es importante consolidar la versión para pilotearla con datos empíricos. Además de validar con los estudiantes.

Se proponen Laboratorios cognitivos para la revisión de reactivos por parte de los estudiantes. Permitirá realizar reajustes en términos de lenguaje y redacción del ítem. Cuando esto quede consolidado se tendrán productos suficientes para el diseño del cuestionario para SUA.

Página 2 de 17





Respecto a la validez de contenido se está trabajando en el documento que contiene las especificaciones que respalden documento. Hay un avance de ello, derivado de la revisión teórica y las opiniones de la comunidad.

Surgió la inquietud por que no aparecen las preguntas referentes al cumplimiento. Se comentó que estuvieron en el piloteo y los resultados de sus características psicométricas fueron bajas. También se eliminaron para reducir extensión del instrumento. Se incluyó la pregunta para validar si el profesor fue quien dio la asignatura u otra persona. Surgieron opiniones diversas al respecto.

Los participantes acuerdan que es importante dar cierre a la revisión del cuestionario. Que el instrumento es perfectible y sujeto a revisiones a partir de las observaciones que hagan los alumnos. Se debe acordar lo fundamental ya que es un tema polémico.

#### Conclusiones finales de la sesión.

Hacia el final de la sesión los equipos entregaron formatos de retroalimentación (Anexos 4).

Se acordó lo siguiente:

Enviar observaciones adicionales con fecha límite del jueves 7 de noviembre. Enviarlas al correo de la DEP.

En la sesión del 14 de noviembre se dará la primera hora para dar la última revisada al cuestionario.

En la segunda hora, los integrantes del grupo 2 y 4 harán una presentación de avances de propuestas.

Se pide a los integrantes asistir con puntualidad para poder avanzar.

# Compromisos

Descripción	Responsable Comisión inicial		
Integrar opiniones al cuestionario			
Preparar las propuestas del grupo 2 (planes de mejora) y     (instrumentos cualitativos complementarios)	Grupo 2 y 4		

# Próxima Reunión:

Jueves 14 de noviembre de 2019.

Página 3 de 17





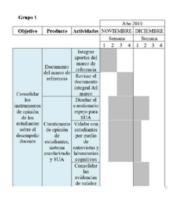
Página 4 de 17







ANEXO 2. Propuesta de consolidación. Equipo 1.



Página 6 de 17



PROPUESTA PARA CONSOLIDAR EL MARCO DE EVALUACIÓN DOCENTE DE LA FACULTAD

Que	Contenido
1. ¿Qué evaluar?	
<ol> <li>La enseñanza en educación superior</li> </ol>	Cómo se define, concepciones y tradiciones epistemológicas. Aspecto relevantes para Psicología.
1.2. Tipos de enseñanza	Teórica, práctica, teórico-práctica, supervisión, tutoria, mentoria. Características de la presencial y abierta o a distancia.
La docencia y el desempeño docente	Característica del ser docente en educación superior, pública
<ol> <li>La buena enseñanza y el aprendizale</li> </ol>	La enseñanza de mayor impacto en el aprendizaje, basada en evidencias. La enseñanza de calidad
<ol> <li>Modelo de Evaluación de Competencias Docentes (MECD)</li> </ol>	Descripción del modelo
Consulta en la Facultad sobre la buena docencia	Descripción de la consulta realizada y el análisis de las opiniones.
2. ¿Por qué evaluar?	
2.1. Importancia	La importancia de la retroalimentación para mejorar la práctica docente
2.2. Aspectos críticos	Recopilación de aspectos de los análisis de resultados
2.3. Buenas prácticas	Elementos de una buena práctica de evaluación
<ol> <li>Referentes de Estándares de evaluación</li> </ol>	The Joint Committee. The Personnel Evaluation Standards (2nd Ed.)
3. ¿Cómo evaluar?	
3.1. Opinión alumnos	Fundamentos, características, ventaias y limitaciones
3.2. Autoevaluación	Fundamentos, características, ventajas y limitaciones
3.3. Pares/Observaciones	Fundamentos, características, ventajas y limitaciones
3.4. Grupos Focales	Fundamentos, características, ventajas y limitaciones
3.5. Portafolio	Fundamentos, características, ventajas y limitaciones
3.6. Anonimato y confidencialidad	Repercusiones en la evaluación.
3.7. Instrumentos de recolección	Preguntas abiertas y cerradas. Cuestionarios y otros métodos. Ventajas y desventajas
3.8. Modalidad de aplicación	En papel, en linea. Ventajas y desventajas
4. ¿Para qué?	
<ol> <li>Contexto institucional (nivel macro, meso y micro)</li> </ol>	Descripción de la docencia en la facultad, condiciones normativas, de la enseñanza entre otras.
<ol> <li>Propósito de la evaluación y usos previstos</li> </ol>	Descripción del proceso de evaluación y enfoque de usos formativos para retroalimentación y apoyo a la enseñanza
4.3. Participantes	Descripción de los participantes del sistema y el proceso de





#### ANEXO 3. Cuestionario con revisiones

Aquí se muestran los ajustes realizados a la versión trabajada con la comisión en la sesión del 17 de octubre, basados en las observaciones de los participantes y resaltados en control de cambios (ver minuta de 17 de octubre que recoge todas las observaciones).

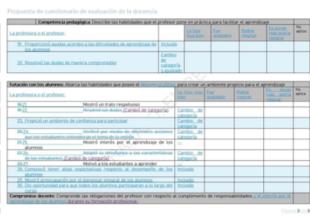
En el siguiente archivo se muestra esta versión modificada que se entregó en la sesión del 31 de octubre.



Página 8 de 17











Este corresponde a la imagen anterior, pero con aceptación de las modificaciones para mejor revisión. Fue la versión revisada el 31 de octubre.

Página 10 de 17



FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Sistema Escalarizado

Con la finaldad de netroalimentar y mejorar la calidad de los cursos impartidos, las autoridades de la Licenciatura en Psicilegia están interesadas en conocer s
percepción sobre la emelianca y to opisión del aprenditaje alcanzado.

Tan respectas son de carácter confidencial y conorbiaria al lagro de este propietos. Par favor contesta sindepartede con la oposio más cercana a tru punto d
vista. La información está agrupada en custor dimensiones de la menifanza. En cada una encontraria una deficiación de la misma.

En el cuestionario encontraria circo oposione de respectato que indican sua valunzación. Elige ensimiente, eli cuent el contracto de la signatura;

La bito may bles fre aceptales Présis seguenz fis desel sua polícia seguenz No aplica.

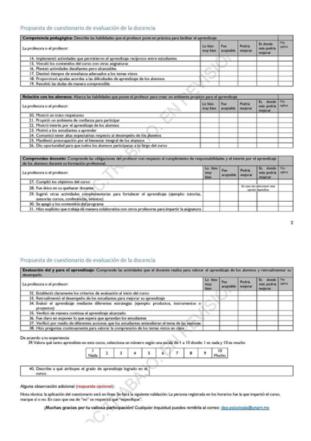
Instituto de composito que mejor corresponda con to experiencia a lo largo del carvo, según el compostamiento más tipico hasta el día de hoy.

Competencia pedagógica: Describe las habilidades que el profesor pone en práctica para facilitar el aprendizaje				_		
La profesora e el profesor:		Lo hizo muy bien	Fue aceptable	Podria mejorar	Es donde más podría mejorar	Pilo splica
1.	Empleó-diversos recursos delácticos para enselar					
2.	Indagó-sobre los conocimientos previos de los alumnos para adecuar la enseñanza					
3.	Siguió una secuencia clara en la clase (ejemplo: presentiar los objetivos al inicio, desarrollar los temas y dar un cierre)					
4.	Presentó los temas de forma organizada					
	Explicó los temas de manera clara					
	Adaptó la enserlanza a las necesidades de los estudiantes					
7.	Promovió la aplicación práctica de los temas visitos					
	Vinculó el contenido teórico con ejamplos de la vida cotidiana					
9.	Generó preguntas que propiciaron la refleición de los temas vistos					
10	Estimuló el pensamiento crítico en la clase					
- 11	Promovió el desarrollo de habilidades para dar solución a problemas de la Psicología					
	Usó Tecnologías de Información y Comunicación para mejorar el aprendizaje de los temas					
13	Promovió el desarrollo de hibblidades metodológicas básicas (sjemple: bisquefa de bibliografia acalimica, planteamiento de problemas, construcción de objetivos, análtis critico de resultados de investigación.					

Página 11 de 17



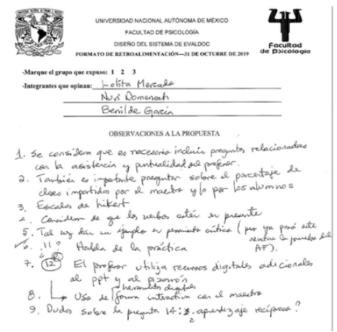




Página 12 de 17



ANEXO 4. Formatos de retroalimentación









UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE PRICOLOGÍA
DISEÑO DEL SISTEMA DE EVALDOC
FORMATO DE RETROALIMENTACIÓN—SI DE OCTUBRE DE 2019

FOC



que el grupo que expuso: 1 2 3

Maricel de Dieger

#### OBSERVACIONES A LA PROPUESTA

- 1. En la opción de suspenstra consideramos que se está chibuyende el clumos evaluar da adidad del propero. Proporemos que las acopunstra sean de orden descriptivo.
- 2. Buscur otras alternativas de escalos de neopunta, incluyendo la combinación de escalas de espense. Por ejemplo fremencia y dirección. O per ejemplo hambién, alternar opciones de espense, fremencia y disobómica.
- 3. Conter con una tublo de específicacions que esperacionadía e los indicadorso atel perfil validado dal docume.
- 4. Definir el tipo de antilisis estadistico que se va a realizar anto de hacer la optimión
- 5. Denser also semencio lógico de los thous denho el codo dineusión (en términos de orden en que se presentan en el cursu)
- 6. El recutivo 13 es ambiguor en tanto los ejemplos que se presentan

Página 14 de 17





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DISEÑO DEL SISTEMA DE EVALDOC
FORMATO DE RETROALIMENTACIÓN—JI DE OCTUBRE DE 2019

GO DO



que el grupo que expuso 1 2 3 -Integrantes que opinan: Usvo, Ischel del Sondo.

heis laurn Inguid Coloresa

#### OBSERVACIONES A LA PROPUESTA

- 1) Fresh boser reference at constraints and privar porrular programs "... y be opinion and approximate per his que le continue a responser... and
- @ Per force more to open make cerear a to quido are visto. Contesto susmerable is at occasión orto que south and cereo, is no orto que to toleran gosturo quel
- The suggests give to receive your register at surfering government authorizate, your sympton that surfer arrange of the large arrange and a local to foreign graphs). The large arrange area to large arrange as the large arrange arrange area.
- @ Que son onlyquire
- Tever acidede conduse denfordes (14), etc.) apromaryo recipros (14).
- Warription les ventions que insingen at "peno" en cu adrestros, que de limiter lo que tablige at desunte (per aj. 3. hangé soitre les conocimients previs de les admines pero.







#### UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DISEÑO DEL SISTEMA DE EVALDOC FORMATO DE RETROALIMENTACIÓN—31 DE OCTUBRE DE 2019



-Integrantes que opinan: Verónica Alcaló Herrera
- Guadolupe Medina Herrendez
- Alejandra Valencia Cruz y Aleaa Vélez Garcia.

OBSERVACIONES A LA PROPUESTA No. Reactivo.

6 - Est reactivo consideramos que está ineluido en el peactivo 18.

17- É Cuales son los elementos que terdera el estudiante pala sitimar los "trempos adecuada".
Sugerencia de redacción: Distribuyo los temos de forma equilibrada para cubeir el pregrama.
24. - Sugerimos consideror que tor est reactivo no entendemos las finalidad de set reactivo.

25 Manifesto interes. (Sugerimos cambiar la prisocupación)
26 Promovio la participación de los alumnos
a lo largo del aurso (Sugerimos esta nedacción)

29. Sugirió actividades complementarias fuera de su clase pana ...... (sugremos este redacción)
31. Consideramos que lo que se pregunk un este reactivo no es una practica tratitual en la facultad y no se poduce generalizar.
35. Observamos que un este reactivo la palabra alcanzado, esta de más:

Página 16 de 17



No Recietivo.
36. ... 10 equi esperata ... (cambier el verbo) que aprendieran.

37. Rieflèja la que se pregunta en la 34. 30. Refleja lo que & pregunt. en la 35.

40. Replanteur la pregunta: Con base en ella la valoración anterior (considerando el neactivo omtrior) aesenibe a que atribuyes en espendizaje alcanzado en el curso.

NOTAS:

\* Generalizar estudiante en todos los reactivos

\* Quitar "la profesora", considera mas que el genèrico profesor es ademado.

\* Consideranos que la tendencia del instrument no debience ser tam especifica, como aquellos casos en los que & preguntar elementos muy puntuales

\* Solicita mas retroalimentación de nuestrals sugerencial.



### Noviembre 2019

### Noviembre 28

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

### Minuta de reunión COMISIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE

Fecha: 28 / 11 / 2019.

Lugar: Sala de usos múltiples VI, Edif. "B".

Hora inicio: 10:00 horas

Participantes: (anexo 1, lista de asistencia)

No	Nombre y apellido	Cargo
1.	Dra. Benilde García Cabrero	Comisión inicial
2.	Dra. Alejandra Valencia Cruz	Comisión inicial
3.	Dr. José Martínez Guerrero	Comisión inicial
4.	Dr. Oscar Zamora Arévalo	Comisión inicial
5.	Mtra. Leydy Aleen Erazo Ñañez	Comisión inicial
6.	Dra. Alicia Elvira Vélez García	PCS - Enlace
7.	Mtra. Guadalupe Celia Medina Hernández	PCS - Enlace
8.	Dr. Jesús Carlos Guzmán	PE – Enlace
9.	Dra. Carime Hagg Hagg	PE – Enlace
10.	Mtro. Erik Salazar Flores	PE – Enlace
11.	Lic. Jesús Segura Hidalgo	PE – Enlace
12.	Dr. Luis E. Cáceres Alvarado	CCC – Enlace
13.	Dr. Ligia Colmenares Vázquez	Contextual – Enlace
14.	Dra. Verónica Alcalá Herrera	PBN – Enlace
15.	Dra. Nury Domenech	SUA - Enlace
16.	Rosalía Estudillo	SUA - Enlace



#### Síntesis de los temas tratados

- 1. Presentar el contexto del trabajo avanzado en la actualización (anexo 2).
- 2. Acordar el contenido final del cuestionario que se ha trabajado en sesiones previas para recopilar datos cuantitativos en un próximo piloteo.
- 3. Presentar las acciones complementarias para el sistema de evaluación.

### Desarrollo de la sesión

La presentación del contexto inició con la explicación en tres grandes fases avanzadas en la actualización del sistema de evaluación docente:

- 1. Contextualización de la Facultad: Consulta a la comunidad, con recopilación de opiniones (profesores y estudiantes) y delineación de las características del contexto, antecedentes, revisión de la literatura y marcos de referencia. Una primera propuesta de actualización de perfiles y cuestionarios.
- 2. Piloteo de una nueva versión de propuesta del cuestionario: Piloteo con 2° y 4° semestres de cuestionario en año 2018.
- 3. Validación ampliada de una segunda propuesta de cuestionario: revisiones y ajustes en un trabajo conjunto de la Comisión de Enlaces. De febrero a noviembre del 2019.

Durante la tercera fase de la actualización del sistema, con la comisión se acordó trabajar por grupos lo siguiente:

- I. Consolidar el marco de referencia, la validación de los instrumentos y el manual técnico.
- II. Diseñar propuestas de planes mejora/formación docente, para el uso de los resultados de los cuestionarios.
- III. Proponer la implementación de técnicas cualitativas complementarias.

Durante el semestre 2020-1 se realizaron varias revisiones al cuestionario. En la Tabla 1 se sintetiza el trabajo de las dos sesiones previas.

Tabla 1. Sesiones de revisión al cuestionario

17 octubre 2019	31 octubre 2019
-Ajustes en definiciones, atributos	-Ajustes de redacción de ítems
y dimensiones	-Revisión de opciones de respuesta
-Redacción de ítems	-Preguntas sobre asistencia y puntualidad
-Opciones de respuesta	
-Eliminación de preguntas	



Se pasó a formar equipos para la revisión de los ajustes trabajados en sesiones previas y tomar acuerdos: (1) PCyS-PBN, (2) CCC-PE-Contextual, y (3) PPC-SUA, las personas de la comisión inicial se integraron en cada grupo. A cada grupo se le entregó el cuestionario con ajustes y una hoja de trabajo para escribir las observaciones.

Se indicó que las opciones de respuesta presentadas en el cuestionario para valorar las preguntas, tienen un sentido apreciativo de los alumnos, es novedosa y congruente con la función formativa de la evaluación. Se presenta otra alternativa orientada a la satisfacción del estudiante: Completamente, muy, algo y nada satisfecho. "No aplica" se incluye en todos los ítems para la primera versión de aplicación. Todas las alternativas son de 4 opciones de respuesta, que presenta ventajas psicométricas frente a otras de más opciones. Sobre los ítems de asistencia y puntualidad, se sugiere que queden como puntos adicionales en el cuerpo del instrumento (con opciones de respuesta de frecuencia). Se dio a los grupos el tiempo para trabajarlo y un representante expuso los comentarios que surgieron internamente.

#### COMENTARIOS AL INSTRUMENTO POR LOS EQUIPOS

#### a) Presentación CCC-PE-Contextual (anexo 3).

Se inclina por las opciones de respuesta de satisfacción. Sugieren pensar en una escala Likert del 1 al 10, donde 1 es nada satisfecho y 10 muy satisfecho. De los reactivos de asistencia, se propone preguntar si el profesor "Impartió sus clases", especificando que no fueron adjuntos o estudiantes quienes lo hicieron, con una escala del nunca al siempre.

Enlace CCC: en las últimas preguntas del cuestionario hay tres cuestiones: (1) si el profesor asiste, (2) si lo hace puntualmente y (3) si da las clases. Debe haber un reactivo por cada una. Revisar la legislación para diseño de preguntas.

### b) Presentación PCyS-PBN (anexo 4).

Se prefiere las opciones de respuesta apreciación ya incluida en el cuestionario, que es más novedosa y como profesor daría mejor retroalimentación para lo formativo y favorece un lenguaje menos agresivo para retroalimentar a profesores. Se sugiere que en las instrucciones se sustituya "el profesor o la profesora" por únicamente "el profesor".

### c) Presentación PPC-SUA (anexo 5).

La escala apreciativa es la más adecuada para el objetivo de la evaluación. Del cuestionario, en las instrucciones quitar "autoridades". Invertir el orden de las dos frases en las instrucciones. Modificar "No aplica" por "No aplica para esta asignatura". Incluir en la sección de compromiso docente si el profesor(a) "impartió todas o casi todas las sesiones del curso". SUA considera apropiado que diga "el profesor o la profesora"



Participante de comisión inicial: Queda pendiente si los alumnos van a juzgar la calidad de cómo da el profesor las clases o van a dar su opinión sobre satisfacción; los estudiantes son usuarios mas no expertos de la enseñanza. Deben cuidarse la lógica de los extremos sean contrarios semánticos y que las categorías intermedias estén graduadas de forma ordinal. Algunos indicadores son dicotómicos y así se reflejarán en las respuestas.

Coordinación de reunión, sesión en plenaria: Se retoman los comentarios de cada grupo, en la plenaria se acuerda que se usará las opciones de respuesta valorativa. Adicional, se realizarán ajustes a las opciones cuidando: (1) sentido formativo y de retroalimentación para la planta docente, (2) cualidades psicométricas, validez y confiabilidad. Posteriormente se aplicará el cuestionario. El tema de género se espera subsanar con el sistema de aplicación, que diferencia mueres y hombres. Se informará sobre resultados de los laboratorios cognitivos con los estudiantes, con los que se verá la perspectiva de los estudiantes con las preguntas del cuestionario trabajado.

### EXPOSICIÓN DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS POR GRUPOS

En el trabajo descrito en la sección anterior se plasma el avance sobre las actividades del proceso de la validación del cuestionario y su manual técnico. En la siguiente parte de la reunión se dio lugar a los puntos 2 y 3, de diseño de propuestas para planes de mejora y de técnicas cualitativas complementarias, acordadas en las sesiones previas, a cargo de las personas que se postularon en cada grupo.



### PROPUESTA DE PLANES DE MEJORA Y FORMACIÓN DOCENTE

a) Enlaces PCyS y PBN (Anexo 6 de presentación).

Se propone trabajar en un programa de inducción tanto a los docentes de nuevo ingreso como a los que tienen antigüedad con la finalidad de socializar el instrumento de evaluación y el perfil docente de la propia Facultad de Psicología. En los exámenes de oposición se debería incluir también el perfil.



Los agentes responsables de estas acciones son dirección, divisiones, coordinaciones de área y los propios profesores. Debe fomentarse una cultura de la evaluación que permita a los docentes identificar las características del proceso y reconocer su condición formativa.

Deberán implementarse cursos y talleres que construyan el perfil ideal. Los profesores podrán identificar sus áreas de oportunidad e ir cursando talleres y cursos acordes a esa área, a modo que se acumulen para conformar un diplomado. Deberán mantenerse abiertos de forma permanente.

### b) Enlace SUA (Anexo de presentación).

Propuesta: a partir de los resultados de la evaluación se podría trabajar en una actualización de las materias en forma colegiada, por medio de seminarios con las coordinaciones o pares de asignaturas, se tienen algunas experiencias previas. Todas las ofertas deberán incluir un estímulo curricular, como en PRIDE.

Informar a los profesores sobre actividades administrativas en temas de evaluación y la malla curricular de la licenciatura. Educar a docentes sobre técnicas y estrategias de evaluación.

Garantizar el desarrollo de prácticas en el salón de clase y plataformas educativas para el caso de SUA, en aquellas asignaturas no exclusivamente teóricas.

Fomentar la planeación del aprendizaje a través de cronogramas y, de ser necesario, socializarlo con los estudiantes. También el uso de las TIC y del Aprendizaje y el Conocimiento (TAC). Finalmente, ampliar servidores de plataformas educativas no sólo para el SUA, también para sistema Escolarizado y programas de tutoría y asesoría.

### PROPUESTA DE INSTRUMENTOS CUALITATIVOS COMPLEMENTARIOS

### a) Enlace PE (Anexo 7 de presentación).

Se presenta una propuesta de la experiencia personal a través de observaciones docentes. Hoy se presenta una técnica para evaluar la práctica docente mediante registro observacional. Lo anterior es necesario porque la enseñanza se entiende como un proceso que difícilmente se captura en la aplicación de instrumentos o cuestionarios.

La evaluación deberá considerar la integración de los siguientes seis aspectos didácticos de su práctica: (1) Momentos de la sesión, (2) Fases, (3) Comunicación, (4) Gestión, (5) Diversidad de estrategias didácticas, y (6) Evaluación global.



- Participación de la Comisión inicial: se debe integrar las acciones de retroalimentación, debido a que la evidencia teórica señala que es una acción importante para el fomento del aprendizaje.

Enlace PE: El registro de la observación se divide en inicio, desarrollo y cierre de la sesión, así como en una evaluación global de su práctica. Se señalan criterios de desempeño adecuado e inadecuado y se califican en escala del 1 al 5. Se incluye sección de comentarios adicionales. La propuesta no es una lista de cotejo, ya que no es necesaria la presencia de todos los indicadores incluidos. La evaluación debe realizarla un experto en el tema. Se recomienda aplicar la observación en los casos mejor y peor puntuados en el cuestionario para estudiantes.

#### Conclusiones finales de la sesión.

Respecto a la validación del instrumento, con este trabajo en equipos en las sesiones de la comisión se acuerda el contenido del cuestionario y las opciones de respuesta de tipo apreciativo, concluyendo el diseño del cuestionario para sistema escolarizado. Su contenido está basado en evidencias teóricas sobre la docencia eficaz. Se revisaron los meta análisis de John Hattie donde se identifica que el trabajo colaborativo es la variable de mayor impacto dentro de los lineamientos para la enseñanza.

Sobre las propuestas para planes de mejora y formación docente, se presentó un avance inicial que requiere trabajo para fortalecerse.

De los instrumentos complementarios, se mostró una primera propuesta. Sería valioso que se tomara en cuenta y fuera un trabajo del grupo que se postuló y considerar la manera como se implementarían, en la complejidad de la Facultad.

Por último, se propone que para el año 2020 se invite a la Dirección de Evaluación Educativa (CODEIC) para que exponga las diversas acciones en materia de evaluación y formación docente que está adelantando.

Se agradece su activa participación en las propuestas.

### Compromisos

Descripción	Responsable
1. Ajustes a las opciones de respuesta	Comisión inicial
2. Implementación de laboratorios cognitivos con estudiantes	Comisión inicial
3. Envío de opiniones sobre propuestas complementarias	Enlaces
4. Sondeo de horarios para reuniones del semestre 2020-2	Comisión inicial



Próxima Reunión:

Semestre 2020-2

### **ANEXOS**

ANEXO 1. Lista de asistencia

ANEXO 2. Presentación de la sesión

ANEXO 3. Retroalimentación CCC-PE-Contextual

ANEXO 4. Retroalimentación PCyS-PBN

ANEXO 5. Retroalimentación PPC-SUA.

ANEXO 6. Propuesta de planes de mejora/formación docente

ANEXO 7. Propuesta de registro observacional al docente

### ANEXO 1. Lista de asistencia



DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



Comisión de Evaluación Docente

Lugar: Sum 6

Fecha (DD/MM/AA): 28/11/2019

No	Nombre completo	Adcripción	Firma
1	Dra. Benilde García Cabrero	Comisión de Evaluación Docente	Deville garia
2	Dra. Dolores Mercado Corona	Comisión de Evaluación Docente	/
3	Dra. Alejandra Valencia Cruz	Comisión de Evaluación Docente	Ely Dia
4	Dr. José Martínez Guerrero	Comisión de Evaluación Docente	Jour &
5	Dr. Oscar Zamora Arévalo	Comisión de Evaluación Docente	1.40
6	Mtra. Leydy Aleen Erazo Ñañez	Comisión de Evaluación Documbo	forfix
7	Mtra. Marisol de Diego Correa	Comisión de Evaluación Docente	
8	Mtra. Ingrid Cabrera Zamora	Comisión de Evaluación Docente	
9	Dra. Alicia Elvira Vélez García	PSC - enface	. Al
10	Mtra. Guadalupe Celia Medina Hernández	PSC - entace	Atte



DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



Comisión de Evaluación Docente

Lugar: Sum 6

Fecha (DD/MM/AA): 28/11/2019

No	Nombre completo	Adscripción	Firma
11	Dr. Jesús Carlos Guzmán	PE-enlace	Also
12	Dra. Carime Hagg Hagg	PE-oniaca	333
13	Lic. Jesús Segura Hidalgo	PPC-enlace	
14	Mtro. Erik Salazar Flores	PPC-enlace	E44
15	Mtra. Ma. isabel Delsordo	PO-enlace	
16	Dr. Felipe Uribe	PO-enlace	0
17	Dr. Luis E. Cáceres Alvarado	CCC-enface	A
18	Dr. Ángel E. Tovar y Romo	COC-enlace	
19	Lic. Ligia Colmenares Vázquez	Contextual-enlace	Lolhet
20	Dr. Juan Manuel Sánchez	P0N-ortice	0 /911





DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



Comisión de Evaluación Docente

Lugar: Sum 6

Fecha (DD/MM/AA): 28/11/2019

No	Nombre completo	Adscripción	Firma
21	Dra. Verónica Alcalá Herrera	PBN-enlace	
22	Dra. Nury Domenech Torrens	SUA-enlace	Just Deminade &
23	Rosulia Establio	SUA	Corale Stuer D
			,

### ANEXO 2. Presentación de la sesión

Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Psicología



Faculted de Discologie



Actualización del Sistema de evaluación del desempeño docente en la Licenciatura 27.11.2019

### FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

Objetivo de la sesión: Revisión final del cuestionario y avances de actividades por cada grupo

#### Orden del día

Primera hora: cuestionario

- 1. Antecedentes (10 min)
- 2. Explicación de puntos a revisar del cuestionario (10 min)
- Revisiones (35 min)

Segunda hora: avances de grupos

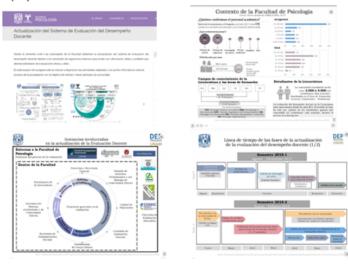
- 1. Grupo 1 (15 min) Observaciones (10 min)
- 2. Grupo 2 (15 min) Observaciones (10 min)

Cierre



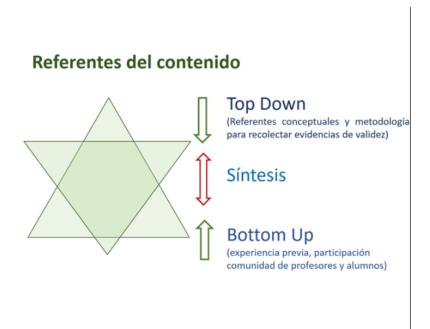
### Antecedentes. Fase 1

El proyecto de actualización inició en el año 2017



### Fase 2: consulta a la comunidad







### Fase 2: Piloteo

Recopilación de datos empíricos, a partir del piloteo de instrumentos de mayo de 2018

En el piloteo se recopilaron 6,613 cuestionarios de estudiantes de  $2^{\circ}$  y  $4^{\circ}$  semestre



### Fase 3: revisión y ajustes

Trabajos con la comisión en el año 2019



### Actividades de grupos





### Revisiones a cuestionario 2019

Síntesis general de cada revisión

Por grupos, en cada sesión, se hicieron observaciones respecto a:

#### Sesión 17.10.19

- Contenido de atributos por cada dimensión
- Redacción
- Escala de frecuencia y calidad en conjunto
- Eliminación de algunas preguntas

#### Sesión 31.10.2019

- Términos técnicos en el contenido
- Aclaraciones de redacción
- Escala de respuesta
- Preguntas por asistencia y puntualidad

### Revisiones a cuestionario 2019

Ajustes

28.11.19

Sesión 28.11.2019

• Acordar:
• - Contenido del cuestionario
• - Escala de respuesta
• - Preguntas de asistencia y puntualidad
• versión final para el sistema escolarizado

### Trabajo por grupos:

- 1. Clínica y Psicob. y neurociencias
- 2. CCC/contextual, educativa y SUA
- 3. Social y Organizacional





### Escala de respuesta propuesta

La hiza muu hian	Euo acontable	Podría mejorar	Es	donde	más
Lo hizo muy bien Fue acepta	rue aceptable		pod	ría mejora	ar

- Orientada a retroalimentar las acciones del docente desde la perspectiva del estudiante
- Es novedosa
- Útil para la retroalimentación formativa, en términos de lo que el profesor hace muy bien y aquello que se podría mejorar, desde el punto de vista del estudiante

### Escala de respuesta alternativa

	Completamente satisfecho	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Nada satisfecho
--	--------------------------	----------------	-----------------	-----------------

- Orientada a la satisfacción del estudiante según las acciones del docente.
- Útil para reportar el grado de satisfacción del estudiante, desde lo que el profesor hizo de manera satisfactoria.

### Revisión de actividades de grupos





### ANEXO 3. Retroalimentación CCC-PE-Contextual

FORMATO DE RETROALIMENTACION
Nombre de los integrantes del grupo: Educativa y CCC
Preguntas de asistencia y puntualidad
De acuerdo a las observiciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el
estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.
Se propone la siguiente alternativa:
Instrucción: Marca la frecuencia con la que el profesor:  Casi nunca Algunas vacas Casi siempre (91-10)  Impartió el curso de mancra personal  Asistió puntualmente (iniciar y terminar a la hora asignada en
el horario)
Alguna observación adicional (respuesta opcional):
OBSERVACIONES A LA PROPUESTA
La primera pregunta es confusa. Se propone
Imperior to sus elases (no un adjunto pin
108 2101211
Empartió sus clases (no un adjunto, ni los
alumnos)
Propuesta de cuestionario de evaluación de la docencia Sesión: 28.11.2019
Propuesta de cuestionario de evaluación de la docencia Sesión: 28.11.2019 FORMATO DE RETROALIMENTACIÓN
Nombre de los integrances del grupos Educativa y CCC
Preguntas de asistencia y puntualidad
Preguntas de asistencia y puntualidad  De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:  Cali nunca (8-30%) (36-40%) (61 y 90%) (61 y 90%)
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente abernativa:  Instrucción: Marca la frecuencia con la que el profesor:  Casi nunca Alguna veces (Casi sempre (6-30%) (30-40%) (61 y 90%) (91-100%)  Impartió el curso de manera personal  Asistió puntualmente (iniciar y terminar a la hora asignada en
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la frezuencia con la que el profesor:  Casi nunca Alguns veots Casi empre (6.30%) (30.40%) (41.40%) (41.100%)  Impartió el curso de manera personal  Asistió puntualmente (iniciar y terminar a la hora asignada en el horario)
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente abernativa:  Instrucción: Marca la frecuencia con la que el profesor:  Casi nunca Alguna veces (Casi sempre (6-30%) (30-40%) (61 y 90%) (91-100%)  Impartió el curso de manera personal  Asistió puntualmente (iniciar y terminar a la hora asignada en
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la fre:uencia con la que el profesor:  Cast nunca Algunas veces Cast siengre (s. 19%) (36-40%) (si y 90%) (91-100%)  Impartió el curso de manera personal  Asistió puntualmente (iniciar y terminar a la hora asignada en el horario)  Alguna observación adicional (respuesta opcional):  OBSERVACIONES A LA PROPUESTA
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la fre:uencia con la que el profesor:  Cast nunca Algunas veces Cast siengre (s. 19%) (36-40%) (si y 90%) (91-100%)  Impartió el curso de manera personal  Asistió puntualmente (iniciar y terminar a la hora asignada en el horario)  Alguna observación adicional (respuesta opcional):  OBSERVACIONES A LA PROPUESTA
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:  Cui nunca Alguna vinote Cui sempre (9-30%) (80-40%) (61 y 80%) (91-100%)  Impartió el curso de manera personal  Asistió puntualmente (iniciar y terminar a la hora asignada en el horario)  Alguna observación adicional (respuesta opcional):  OBSERVACIONES A LA PROPUESTA  Sobre la escala;  Disembros del equipo prefieror
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la frecuencia con la que el profesor:    Call nunca   Alguna veces   Call sempre   Sempre   (61.30%)   (61.70%)   (61.70%)     Impartió el curso de manera personal   (63.30%)   (60.40%)   (61.70%)   (61.70%)     Impartió el curso de manera personal   (63.30%)   (61.70%)   (61.70%)     Alguna veces   Call sempre   (61.70%)   (61.70%)     Alguna veces   Call sempre   (61.70%)   (61.70%)     Alguna observación adicional (respuesta opcional):  OBSERVACIONES A LA PROPUESTA  Sobre la escala;  Jacobre los 3 miembros del equipo prefieror
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:    Casi nunca   Alguna vects   Casi sempre   Sempre   (8.30%)   (96.40%)   (61.70%)   (91.100%)
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:  Cui nunca (3.30%) (30.40%) (61.90%) (91.100%)  Impartió el curso de manera personal  Asistió puntualmente (iniciar y terminar a la hora asignada en el horario)  Alguna observación adicional (respuesta opcional):  OBSERVACIONES A LA PROPUESTA  Sobre la escala:  OBSERVACIONES A LA PROPUESTA  Jelos 3 miembros del equipo prefieror  la del nivel de satisfacción.  Prefiere la propuesta novedosa.
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:    Call nunca   Alguna veces   Call sempre   Sempre   (8.1 90%)   (81 y 90%)
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:    Call nunca   Alguna veces   Call sempre   Sempre   (8.1 90%)   (81 y 90%)
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:    Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Alguna vecto: (0.41905)   Gal su sempre (10.41905)   Gal su sempre (10.41905)   Gal su sempre (10.41905)     Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:   Instrucción: Mar
De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.  Se propone la siguiente aternativa:  Instrucción: Marca la fresuencia con la que el profesor:  Cui nunca (3.30%) (30.40%) (61.90%) (91.100%)  Impartió el curso de manera personal  Asistió puntualmente (iniciar y terminar a la hora asignada en el horario)  Alguna observación adicional (respuesta opcional):  OBSERVACIONES A LA PROPUESTA  Sobre la escala:  OBSERVACIONES A LA PROPUESTA  Jelos 3 miembros del equipo prefieror  la del nivel de satisfacción.  Prefiere la propuesta novedosa.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA. Sistema Escolarizad  Con la finalidad de retroalimentar y mejorar la calidad de los cursos impartidos, las autoridades de la Licenciatura en Psi  percepción sobre la enseñanza y tu opinión del aprendizaje alcanzado, por lo que te invitamos a responder este cuestionari  Tus respuestas son de carácter confidencial y contribuirán al logro de este propósito.	cologi io.			is en cond	ocer tu	1
La información está agrupada en cuatro dimensiones de la enseñanza, en cada una encontrarás la definición respectiva.		a asignati				
En el cuestionario encontrarás cinco opciones de respuesta que indican una valoración. Elige teniendo en cuenta el context	No ap	-	ara:			
Lo hizo muy bien   Fue aceptable   Podría mejorar   Es donde más podría mejorar		lica				
Instrucción: Por favor contesta sinceramente. Marca la opción más cercana a tu punto de vista, de acuerdo a lo que suc Competencia pedagógica: Describe las habilidades que el profesor pone en práctica para facilitar el aprendizaje	edió e	n el curso	o hasta e	h	sy.	1
La profesora o el profesor:	Nzo	Fue acreptable	Podrís mejorar	donde más podría mejorar	No splica	
Empleó diversos recursos o estrategias para enseñar     Indagó sobre los conocimientos previos de los estudiantes para adecuar la enseñanza	-		-			
3. Siguió una secuencia clara en el curso (ejemplo: presentar los objetivos, desarrollar los gapas y dar un cierre)						
1. Presentó los temas de forma organizada PERE 1100	_		-			
Explicó los temas de manera clara     Adaptó la enseñanza a las necesidades de los estudiantes	-		<b>—</b>	-		
Facilitó la aplicación práctica de los temas vistos	$\rightarrow$			-	_	
	عكسم	12 ho	e ste	45/20	610	deal
Generó preguntas que propiciaron la reflexión de los temas vistos	-			usdin		icu
10. Estimuló el pensamiento crítico en el curso (ejemplo: contrastar teorias, debatir argumentos, contrastar teoria con evidencia)	_	,,			-	,,,
II. Impulsó el desarrollo de habilidades para dar solución a problemas de la Psicología			_			
12. Usó Tecnologías de Información y Comunicación novedosas para mejorar el aprendizaje de los temas y 13. Propuso actividades para desarrollar habilidades metodológicas básicas (ejemplo: búsqueda de bibliografia académica.	-		_	_		
planteaniento de problemis, análisis critico de textos y procesamiento, análisis e interpretación de información)						
14. Implementó actividades que permitieron el aprendizajo de y entre los estudiantes del curso C - Propios						
15. Vinculó los contenidos del curso con otras asignaturas						
16. Planteó actividades desafiantes pero alcanzables	_					
17. Distribuyó los tiempos del curso para cubrir adecuadamente el programa	-		_			
<ol> <li>Proporcionó ayudas acordes a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes</li> <li>Resolvió las dudas de manera comprensible</li> </ol>	_		-			1

Página 1 de 4

Relación con los estudiantes: Abarca las habilidades que posee el profesor para crear un ambiente propicio para	el aprer	ndizaje	0.00	SHESTORY	38,69
La profesora o el profesor:	Lo trizo moy bien	Fue aceptable	Podría mejorar	Es donde más podría mejorar	No aplica
20. Mostró un trato respetuoso	100				
21. Propició un ambiente de conflanza para participar	5, 5				
22. Mostró interés por el aprendizaje de los estudiantes					
23. Motivó a los estudiantes a aprender					
24. Comunicó a los estudiantes que esperaba un alto desempeño de ellos—					
25. Manifestó interés por el bienestar integral de los estudiantes					
26. Dio oportunidad para que todos los estudiantes participaran a lo largo del curso					
Compromiso docente: Comprende las obligaciones del profesor con respecto al cumplimiento de responsabilidades y durante su formación profesional.	el interés	por el ap	rendizaje		
La profesora o el profesor:	Nan muy bien	Fue aceptable	Podría mejorar	Es donde más podría majorar	No aplica
27. Cumplió los objetivos del curso					
28. Fue ético en su guehacer docente				e seleccionar in especifics:	
<ol> <li>Sugirió otras actividades complementarias para fortalecer el aprendizaje (ejemplo: tutorias, asesorías cursos conferencias, eventos)</li> </ol>			THE OPEN	14100	
30. Se apegó a los contenidos del programa					
✓ 31. Trabajó de manera colaborativa con otros profesores para impartir la asignatura  ✓ 42 CA	AGU	500	62	DENSES.	ارتك
Evaluación del y para el aprendizaje: Comprende las actividades que el docente realiza para valorar el aprend desempeño	lizaje de	los estud	iantes y r	COMP.	COPP S
La profesora o el profesor:	Lo hiso muy bien	Fue aceptable	Podrís mejorar	Es donde más podría mejorar	No aplica
32. Estableció claramente los criterios de evaluación al inicio del curso					
33. Retroalimentó el desempeño de los estudiantes para mejorar su aprendizaje					
34. Evaluó el aprendizaje mediante diferentes estrategias (ejemplo: ensayos, eximenes, proyectos, etc.)					
X35. Fue claro en exponer lo que esperaba que aprendieran los estudiantes ₽₽₽ 104					
36. Verificó por medio de diferentes acciones que los estudiantes entendieran el tema de las sesiones					



Propuesta de cuestionario de evaluación de la docencia Sesión: 28.11.2019					
Propuesta de cuestionario de evaluación de la docencia Sesión: 28.11.2019  De acuerdo a tu experiencia en el curso:					
and and any and a support terminal cut at a critical cut.					
38. Valora qué tanto aprendiste en este curso, selecciona un número según una escala de I a 10 donde: I es nada	y 10 c	s mucho			
Nada 2 3 4 5 6 7 8 9 Nuc					
39. Con base en tu valoración anterior, describe a qué atribuyes el					
grado de aprendizaje alcanzado en el curso: ( li t/ A)					
الله الله الله الله الله الله الله الله					
Nota técnica: la aplicación del cuestionario será en línea. Se hará la siguiente validación: La persona registrada en los ho	oranio	s fue la qu	e impart	ió el curs	0,
marque si o no. En caso que sea de "no" se requerirá que "especifique".					
Muchas grades are to unlines and laboration Control to the development of a control	don.	na ina finalis			
¡Muchas gracias por tu valiosa participación! Cualquier inquietud puedes remitirla al correo:	GED.	esicologic	iegunari	1.MX	
				Págin	na 3 de
			C.	P.	'n
Propuesta de cuestionario de evaluación de la docencia Sesión: 28.11.2019			0	ligi	
FACULTAD DE PSICOLOGÍA. Sistema Escolariza				U	
Con la finalidad de retroalimentar y mejorar la calidad de los cursos impartidos, las-autoridades-de-la Licenciatura en Ps		gía están i	nteresadi	s en con	ocer t
percepción sobre la enseñanza y tu opinión del aprendizaje alcanzado, por lo que te invitamos a responder este cuestiona	rio.				
Tus respuestas son de carácter confidencial y contribuirán al logro de este propósito.					
La información está agrupada en cuatro dimensiones de la enseñanza, en cada una encontrarás la definición respectiva. En el cuestionario encontrarás cinco opciones de respuesta que indican una valoración. Eligo teniendo en cuenta el contes	do de	la asimat	ura:		
Lo hizo muy bien   Fue aceptable   Podría mejorar   Es donde más podría mejorar	No		ur a.		
THE RESIDENCE OF THE PROPERTY OF THE PARTY O					
Instrucción: Per fayór contesta sinteramente, Marca la opción más cercana a tu punto de vista, de acuerdo a lo que su	cedió	en el curs	o hasta e	I dia de h	oy.
Competencia pedagógica: Describe las habilidades que el profesor pone en práctica para facilitar el aprendizaje	Lo			la decta	N823
La profesora o el profesor:	Nitro entry Men	Fue aceptable	Podria majorar	donde más podría	No aplica
Empleó diversos recursos o estrategias para enseñar	-	(E)	0000000	mejorar	2000
Indagó sobre los conocimientos previos de los estudiantes para adecuar la enseñanza     Siguió una secuencia clara en el curso (ejemplo: presenzar los objetivos, desarrollar los temas y dar un cierre)	_				
Presentó los temas de forma organizada     Explicó los temas de manera ciara					
Adaptó la ensoñanza a las necesidades de los estudiantes					
Facilitó la aplicación práctica de los temas vistos     Vinculó el contenido teórico con ejemplos de la vida cotidiana			-	_	
<ol> <li>Generó preguntas que propiciaron la reflexión de los temas vistos</li> <li>Estimuló el pensamiento crítico en el curso (ejemplo: contrastar teoría, debatir argumentos, contrastar teoría con evidencia)</li> </ol>					
II. Impulsó el desarrollo de habilidades para dar solución a problemas de la piccología de la production de la production de la production de la production de la prendizaje de los temas de la production de la prendizaje de los temas de la production de la prendizaje de los temas de la prendizaje de la pren	67	16:10 U	6 yes	fee .	flech
<ol> <li>Propuso actividades para desarrollar habilidades metodológicas básicas (ejemplo: búsqueda de bibliografia académica.</li> </ol>	Se	ee "pro	esamo	nto"co	MD a
plantermiento de problemas, análisis crítico de textos /grocesamiento, análisis e interpretación de información)  14. Implementó actividades que permitieron el aprendizaje de y entre los estudiantes del curso	sue	fo. *			
Vinculó los contenidos del curso con otras asignaturas     Ranteó actividades desafiantes pero alcanzables					
17. Distribuyó los tiempos del curso para cubrir adecuadamente el programa					_

Página 1 de 4



Propuesta de cuestionario de evaluación de la docencia Sesión: 28.11.2019

Relación con los estudiantes: Abarca las habilidades que posee el profesor para crear un ambiente propicio para	el apre	ndizaje	with win	6500.55	1000
La profesora o el profesor:	Lo hipo muy bien	Fon acaptable	Podrís mejorar	Es donde más podrís mejorar	No aplica
20. Mostró un trato respetuoso	-/-	1	_	-	-
21. Propició un ambiente de confianza para participar		_			_
22. Mostró interés por el aprendizaje de los estudiantes	-	_			-
23. Motivó a los estudiantes a aprender	-			_	
24. Comunicó a los estudiantes que esperaba un alto desempeño de ellos	_		-		-
25. Manifestó interés por el bienestar integral de los estudiantes			_	-	_
26. Dio oportunidad para que todos los estudiantes participaran a lo largo del curso					L
La profesora o el profesor:  27. Cumplió los objetivos del curso	hipo muy bien	frae aceptable	Podris mejorar	más podría megorar	apfics
28. Fue ético en su quehacer docente				e seleccionar le especificic	No
<ol> <li>Sugirió otras actividades complementarias para fortalecer el aprendizaje (ejemplo: tutorias, asesorías cursos conferencias, eventos)</li> </ol>					ردو
30. Se apegó a los contenidos del programa			4.	1 77	-
31. Trabajó de manera colaborativa con otros profesores para impartir la asignatura 2010 como lo Sa	ben 1	P7 62	hidias	(loo 7	_
Evaluación del y para el aprendizaje: Comprende las actividades que el docente realiza para valorar el aprendi desempeño	zaje de	los estud	flances y n	etroalime	1
La profesora o el profesor	Lo Nizo	Fue	Podrh	Es donde más	No aplica

desempeño	100000	100000000000000000000000000000000000000	To the second	Ex donde	No
La profesora o el profesor:	muy bien	Fue acoptable	Podria majorar	más podría mejorar	aplica
32. Estableció claramente los criterios de evaluación al inicio del curso			-	_	⊢
<ol> <li>Retroalimentó el desempeño de los estudiantes para mejorar su aprendizaje</li> </ol>			-	-	├
<ol> <li>Evaluó el aprendizaje mediante diferentes estrategias (ejemplo: ensayos, exámenes, proyectos, etc.)</li> </ol>			-		-
<ol> <li>Fue claro en exponer lo que esperaba que aprendieran los estudiantes</li> </ol>	-		-		├
36. Verificó por medio de diferentes acciones que los estudiantes entendieran el tema de las sesiones			-		_
37. Hizo preguntas continuamente para valorar la comprensión de los temas vistos en el curso					

Página 2 de 4

Propuesta de cuestionario de evaluación de la docencia Sesión: 28.11.2019

De acuerdo a tu experiencia en el curso:

38. Valora qué tanto aprendiste en este curso, selecciona un número según una escala de I a 10 donde: I es nada y 10 es mucho

Nada 2	3	4	5	6	7	8	9 10 Mucho	
<u>~</u> 5	obre la	próch	ca do	cente	9 d	der	na que se	logio en la clase
<ol> <li>Con base en tu valoración anterior, desc grado de aprendizaje alcanzado en el curso</li> </ol>		atribuyes	el		Ó		. 0 .	0

Alguna observación adicional (respuesta opcional):

Nota técnica: la aplicación del cuestionario será en linea. Se hará la siguiente validación: La persona registrada en los horarios fue la que impartió el curso, marque sí o no. En caso que sea de "no" se requerirá que "especifique".

¡Muchas gracias por tu valiosa participación! Cualquier inquietud puedes remitirla al correo: dep.psicologia@unam.mx

Página 3 de 4



### ANEXO 4. Retroalimentación PCyS-PBN

Propuesta de cuestionario de evaluación de la docencia Sesión: 28.11.2019 FORMATO DE RETROALIMENTACIÓN Nombre de los integrantes del grupo: Clinica y Poicobiologia y Neurorieucias.

Preguntas de asistencia y puntualidad

De acuerdo a las observaciones de algunos claustros, se plantea la posibilidad de incluir preguntas para que el estudiante valore la asistencia y puntualidad del docente.

Se propone la siguiente alternativa:

	(0-30%)	Algunas veces (30 -60%)	Cast siempre (61 y 90%)	Siempre (91-100%)
Impartió el curso de manera personal				
Asistió puntualmente (iniciar y terminar a la hora asignada en el horario)				

### OBSERVACIONES A LA PROPUESTA

Deben dijarse las dos reactivos solo ajustar la redacción.

- \* Impartio el curso el profesor \* Impartió el curso el apoyo-docente
- \* asistió puntualmente (inicio y termino)



### ANEXO 5. Retroalimentación PPC-SUA.

Propuesta de cuestionario de evaluación de la docencia Sesión: 28.11.2019		1	SUA	- 50	CIAL
FACULTAD DE PSICOLOGÍA. Sistema Escolariz  Con la finalidad de retroalimentar y mejorar la calidad de los cursos impartidos, par la describe la Licenciatura en l  2010 10 0  Seprención sobre la enseñanza y tel deprión del aprendizaje alcanzado, por lo que te invitamos a responder este cuestion	Psicolo	gía está <u>n</u> .i	ozen <del>esa d</del> i	ds.	lene, rocer tu
Tus respuestas son de carácter confidencial y contribuirán al logro de este propósito.					
La información está agrupada en cuatro dimensiones de la enseñanza, en cada una encontrarás la definición respectiva.					
En el cuestionario encontrarás cinco opciones de respuesta que indican una valoración. Elige teniendo en cuenta el contr	exto de	la asignat	urac		
Lo hizo muy bien   Fue aceptable   Podría mejorar   Es donde más podría mejorar	No	aplica	1	)	
	-	10.00		<u> </u>	
Instrucción: Por favor contesta sinceramente. Marca la opción más cercana a tu punto de vista, de acuerdo a lo que s	ucedió	en el curs	o hasta e	l dia de l	nov. Al
1 strate					1/4
Competencia pedagógica: Describe las habilidades que el profesor pone en práctica para facilitar el aprendizaje	1000	533-79	10	2000	1
La profesora o el profesorios conceptos, iden	Lo hizo may bien	Fue acquable	227	donds	No aplica Garret G
Empleó diversos recursos o estrategias para enseñar	10000	000.000	repar	mejorar	mal
2. Indagó sobre los conocimientos previês de los estudiantes para adecuar la enseñanza	-		-		-
<ol> <li>Siguió una secuencia clara en el curso (ejemplo: presentar los objetivos, desarrollar los temas y dar un cierre)</li> </ol>	+		-		-
4. Presenté los temas de forma organizada	-		<b>†</b>	_	
5. Explicó los temas de manera clara			_		
Adaptó la enseñanza a las necesidades de los estudiantes					
<ol> <li>Facilitó la aplicación práctica de los temas vistos</li> </ol>					
<ol> <li>Vinculó el contenido teórico con ejemplos de la vida cotidiana</li> </ol>					
<ol> <li>Generó preguntas que propiciaron la reflexión de los temas vistos</li> </ol>					
10. Estimuló el pensamiento crítico en el curso (ejemplo: contrastar teorias, debatir argumentos, contrastar teoria con evidencia)					
<ol> <li>Impulsó el desarrollo de habilidades para dar solución a problemas de la Psicología</li> </ol>					
<ol> <li>Usó Tecnologías de Información y Comunicación novedosas para mejorar el aprendizaje de los temas</li> </ol>					
<ol> <li>Propuso actividades para desarrollar habilidades metodológicas básicas (ejemplo: biuqueda de bibliografía académica, planteamiento de problemas, análisis cricico de textos y procesamiento, análisis e interpretación de información)</li> </ol>					
<ol> <li>Implementó actividades que permitieron el aprendizaje de y entre los estudiantes del curso</li> </ol>					
15. Vinculó los contenidos del curso con otras asignaturas del p de la la cencentiva-					
16. Planteó actividades desafiantes pero alcanzables			-		
<ol> <li>Distribuyó los tiempos del curso para cubrir adecuadamente el programa</li> </ol>					
<ol> <li>Distribuyó los tiempos del curso para cubrir adecuadamente el programa</li> <li>Proporcionó ayudas acordes a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes</li> </ol>					

Propuesta de cuestionario de evaluación de la docencia Sesión: 28.11.2019

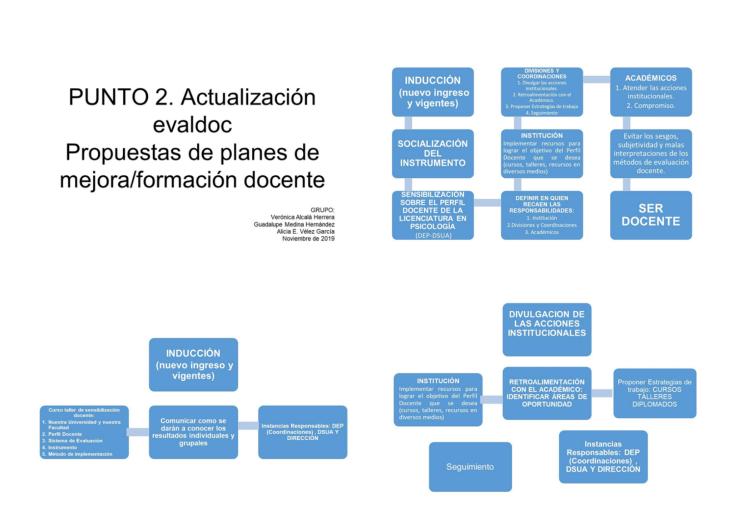
Relación con los estudiantes: Abarca las habilidades que posee el profesor para crear un ambiente propicio para	Lo	straje.		Es donde	No
La profesora o el profesor:	hizo muy bien	Fue aceptable	Podria mejorar	más podrís mejorar	aple
20. Mostró un trato respetuoso					
21. Propició un ambiente de confianza para participar	1				_
22. Mostró interés por el aprendizaje de los estudiantes					
23. Motivó a los estudiantes a aprender					
24. Comunicó a los estudiantes que esperaba un alto desempeño de ellos					
25. Manifestó interés por el bienestar integral de los estudiantes					
26. Dio oportunidad para que todos los estudiantes participaran a lo largo del curso					
	Lo Nao	fue	Podnik	Es dande más	No api
Compromiso docente: Comprende las obligaciones del profesor con respecto al cumplimiento de responsabilidades y el durante su formación profesional.	interés	por el ap	rendizaje i	de los esta	diant
La profesora o el profesor:	hian	Fue aceptable	Podnia mejoran	más podría	aple
	bien	at option	-	mejorar	200
27. Cumplió los objetivos del curso					⊢
28. Fue ético en su quehacer docente			En cyco de seleccionar en Lopas Propositica		_
<ol> <li>Sugirió otras actividades complementarias para fortalecer el aprendizaje (ejemplo: tutorias, asesorias cursos, conferencias, eventos)</li> </ol>					
/30. Se apegó a los contenidos del programa Imperior o a portegar an Bro etaliante					_
/30. Se apego a los contenidos del programa Importor o a perfeçar an deo cesimale  11. Tabeto de manera colaborativa ega estros profesores per popular la designatura 82. Aportos para parte a fodo o la Mayor parte de los Assacios del curso.					
Evaluación del y para el aprendizaje: Comprende las actividades que el docente realiza para valorar el aprendiz desempeño	raje de	los estud	lantes y r	etroalimer	ntar
La profesora o el profesor:	Lo Nico muy blen	Fue aceptable	Podrk mejorar	Es donde más podría mejorar	No spli
32. Estableció claramente los criterios de evaluación al inicio del curso					
33. Retroalimentó el desempeño de los estudiantes para mejorar su aprendizaje					
34. Evaluó el aprendizaje mediante diferentes estrategias (ejemplo: ensayos, exámenes, proyectos, etc.)					
35. Fue claro en exponer lo que esperaba que aprendieran los estudiantes					
36. Verificó por medio de diferentes acciones que los estudiantes entendieran el tema de las sesiones					
		_	_		

Página 2 de 4

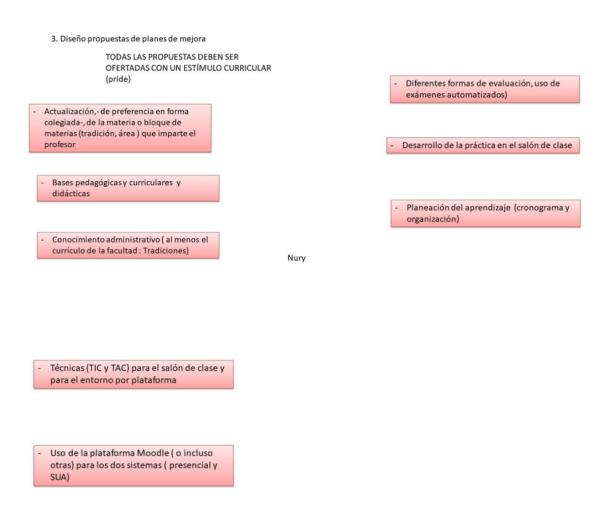


De acuerdo a tu experienci	a en el curso:									
38. Valora qué tanto ap	rendiste en este cu	rso, sek	ociona u	ın nümer	o según	una esca	la de I	a 10 dor	nde: I e	s nada y 10 es mucho
	l Nada	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Mucho
39. Con base en tu v grado de aprendiz	aloración anterior, aje alcarzado en el		e a qué	atribuye	s el					
lguna observación adici	onal (respuesta o	cional)	lc							
lota técnica: la aplicación d arque si o no. En caso qu						dación: l	a perso	ona regis	trada er	n los horarios fue la que impartió el curso,

### ANEXO 6. Propuesta de planes de mejora/formación docente

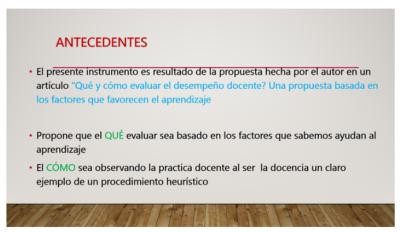






### ANEXO 7. Propuesta de registro observacional al docente







### CRITICAS A LA FORMA USUAL DE EVALUAR LA DOCENCIA

- Los cuestionarios son de amplio espectro , se desean evaluar muchas dimensiones del acto docente dando como resultado un numero muy abultado de reactivos
- Visión idealizada del maestro. Se busca evaluar más al docente ideal que al real, se le sobre carga de responsabilidades y deberes
- 3. Visión simplista de la docencia. Se le concibe como presencia o ausencia de atributos de manera lineal olvidando que ante una situación didáctica concreta hay varias respuestas y no solo una.
- 4. Excesivamente generalista. Se asume que hay ciertas acciones que todos los maestros deben de hacerlas independientemente del tipo de materias que enseñan, de los propósitos del curso, de tipo de alumnos o del momento instruccional. Así se evalúa si el maestro usa las TIC o el aprendizaje cooperativo como fines en si mismos y no si son pertinentes para el curso

#### ¿POR QUÉ OBSERVAR LA PRÁCTICA DOCENTE?

"Es en la práctica donde la planeación se pone a prueba, donde el docente pone a prueba su capacidad de enfrentar imprevistos, donde su preocupación por el aprendizaje de todos sus alumnos cobra o no visibilidad, y donde el verdadero oficio de ser docente se manifiesta...los resultados del aprendizaje son consecuencia de diversos procesos, y el más importante de ellos es el de la enseñanza (Smelkes, 2014 pág.158)".

### ASPECTOS DIDACTICOS

- Acciones realizadas por el maestro para hacer que lo enseñado sea comprensible y accesible para los estudiantes
  - 1. Momentos (inicio, desarrollo y cierre)
  - 2. Fases ( presentación, practica guiada e independiente y evaluación )
  - 3. Aspectos comunicativos
  - 4. Gestión de la clase. Crear un ambiente propicio para el aprendizaje
  - 5. Uso de otras estrategias didácticas distintas a la exposición
  - 6. Evaluación global

Desempeños adecuados	Desempeños inadecuados	Calificación (1 al 5)	Comentarios
stroduce el tema haciendo algunas de s siguientes actividades: lantear el objetivo de la clase, hacer na pregunta motivadora, indagar los onocimientos previos por medio de reguntas o actividades, plantear una potesis o un problema de la vida real nculado con el tema. plico una dinámica introductoria	El sustentante no aplica buena parte de las actividades descritas en los desempeños adecuados o lo hace de manera insuficiente  No identifica los conocimientos previos de los alumnos relacionados con el tema.  Se equivoca en la manera de aplicarlas, creando confusión y poca claridad en los alumnos		
esalta la importancia y despierta Iterés por el tema	Pasa a exponer el tema sin haber explicitado al grupo, dando por sentado que los alumnos saben de lo que se trata y la relevancia de lo que va a enseñar.  Vaguedad en lo realizado. No motivo ni despertó el interes. Fue plana su introducción		



DESARROLLO								
Desempeños adecuados	Desempeños inadecuados	Calificación (1 al 5)	Comentar ios					
El expuso, fue amena, clara, interesante, "dinámica". Simplificó el material, explicó siguiendo un orden lógico. Fue claro, es decir, utilizó un lenguaje sencillo y comprensible para los alumnos. Desglosó el tema en pasos pequeños. Resaltó los puntos importantes. Adaptó su enseñanza al nivel de conocimientos y características de los alumnos. Puso ejemplos para ilustrar los conceptos empleados. No redundo en información innecesaria. Su ritmo de enseñanza no es ni demasiado lento ni muy rápido. Verifica que los estudiantes estén comprendiendo lo expuesto, no hace preguntas genéricas a todo el grupo sino elige a ciertos alumnos y le pide le contesten.  Responde las preguntas y dudas de los estudiantes de manera clara y concisa Utiliza el "barómetro" o checar el comportamiento verbal y no verbal de sus estudiantes y, con base en ello, hace cambios inmediatos o mantiene lo que hace.	Puso a exponer a los alumnos. Si fue el caso no corrigio, intervino o retroalimento sus realizaciones Su exposición fue confusa, aburrida, utilizo un lenguaje rebuscado, demasiado complejo para el nivel de los estudiantes .  No siguio un orden lógico, fue desordenado, dejo puntos sin terminar o actarar.  No empleo ejemplos o estos no fueron apropiados. No resaltó los puntos importantes, fue monotona su presentación. Fue reiterativo, no avanzo en su enseñanza. No hizo un manejo adecuado del tiempo. Su ritmo fue o muy lento o muy apresurado.  No verificó si los estudiantes estaban comprendiendo su exposición. No hizo preguntas para constatarlo. No les pido ejemplos o lo digeran en sus palabras para saber si habian entendido. Hizo una pregunta general como: "¿Hay alguna duda?"  No estuvo atento a la conducta no verbal de los estudiantes y si estaban cansados o aburridos siguio con lo mismo sin cambiar la dinámica.							

Desempeños adecuados	Desempeños inadecuados	Calificación (1 al 5)	Comentario
Luego de exponer el tema hace un resumen de los puntos más importantes. Recapitula el tema.  Hizo una actividad final de cierre para los alumnos Resalta las implicaciones, ventajas o limitaciones del tema tratado.  O pide a los alumnos que resuman lo revisado. Le dio el tiempo suficiente Les dejo alguna tarea o trabajo  Se despidió amablemente de los estudiantes	No hizo el cierre o concluyó abruptamente el tema, no resumió los puntos mas importantes del tema, No mencionó las implicaciones del tema o los puntos por investigar o saber mas.  No dejo ninguna tarea o trabajo pese a que el tema se prestaba  No le dio el tiempo suficiente al cierre		
	No se despidió de los estudiante		

Desempeños adecuados	Desempeños inadecuados	Calificación (1 al 5)	Comenta rios
Mostró dominio del tema y estar actualizado en el mismo.  Demostró haber preparado la clase.  Las estrátegias, actividades y materiales fueron adecuados al tema y al nível de comprensión los estudiantes.  Su clase fue clara, estuvo organizada, coherente, tuvo un adecuado manejo del grupo y del tiempo asignado.  Creo una atmósfera para estimular al aprendizaje, tuvo un trato respetuoso y amable con los estudiantes. Se despidió del grupo.  A su juicio las actividades realizadas sirvieron para estimular el aprendizaje de los alumnos	lo expuesto no está actualizado. No preparó la clase. Las estrategias, actividades y materiales no las uso apropiadamente ni eran las adecuadas para el tema expuesto. Fue una clase poco clara, desorganizada, aburrida, incoherente, que dejo dudas mas que respuestas. No controló al grupo, hubo confusión y desorden. No le alcanzó el tiempo o terminó antes de manera innecesaria		



## CARACTERÍSTICAS DE LA PROPUESTAS DEL INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN DOCENTE

- Centrada en el juicio experto, por lo tanto la observación de la práctica docente debe ser realizada por un
  experto en evaluación o docente de gran experiencia
- En cada dimensión hay diferentes posibilidades y acciones, no es una lista checable ya que no es necesario realizarlas todas
- Se da una calificación y se hacen comentarios
- · Identifica los comportamientos adecuados e inadecuados del acto docente
- · Hay una evaluación global del desempeño
- · Complementaria la aplicación del cuestionario
- · Se sugiere ser aplicada a los docentes que tengan el mayor o menor puntaje obtenido en el cuestionario
- Ser usada como retroalimentación y ayuda en los aspectos concretos y específicos que se necesitan reforzar del desempeño docente