



# PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

2023

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS ACADÉMICOS

## CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. ANTECEDENTES.....	4
III. MARCO TEÓRICO .....	5
IV. OBJETIVO.....	8
V. LÍNEAS DE EVALUACIÓN.....	9
1. Visita en aula.....	9
2. Encuesta a estudiantes .....	10
3. Obligaciones y responsabilidades .....	10
4. Autoevaluación.....	10
VI. INTERPRETACIÓN.....	11
VII. RECOMENDACIONES GENERALES .....	13
VIII. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN .....	14
Cédula para evaluación a través de visitas en el aula .....	15
Cédula para evaluación a través de encuesta a los estudiantes.....	16
Cédula para evaluación a través de obligaciones y responsabilidades.....	18
Cédula para evaluación a través de autoevaluación.....	19
IX. FUENTES DE CONSULTA .....	21

### I. INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño docente debe ser un ejercicio sistemático que, basado en la recopilación de evidencias, ayude a las instituciones educativas a valorar tanto los aciertos como los logros del quehacer de estos actores, así como a identificar las áreas o aspectos en los que su desempeño sea limitado o deficitario. Sin duda, la finalidad de este proceso es fortalecer las instituciones para cumplir un compromiso con la calidad de su esfuerzo educativo.

Toda evaluación del desempeño docente es compleja porque exige reconocer y comprender una amplia gama de factores que intervienen en la actuación del profesor. Cada proceso de evaluación, por otro lado, es único ya que obedece a un contexto, aunque, al mismo tiempo, tiene que atender la lógica de cualquier ejercicio profesional de evaluación en el que los demandantes, junto con los evaluadores expertos, deben precisar los propósitos de la evaluación del desempeño docente; definir el marco de referencia; decidir los enfoques, modelos e instrumentos que serán empleados; y orquestar toda la trama de tareas que permiten instrumentar una evaluación para integrar un sistema de evidencias.

Por eso al realizar una evaluación del desempeño docente es indispensable delimitar el perfil del buen docente en un contexto institucional, es decir, deben definirse los conocimientos, habilidades y actitudes que idealmente tendría que dominar un profesor. La experiencia acumulada a través de sucesivas investigaciones y ejercicios de evaluación ha conducido a identificar aspectos comunes que definen el perfil de un buen docente (Dewar, 2012 y Coe *et al.*, 2014).

El desempeño docente nos remite determinar la: función docente, capacidad docente, perfil docente, competencias docentes, desarrollo profesional docente, práctica de enseñanza, rol docente, entre otras. Cada una de éstas ponen de manifiesto las múltiples implicaciones del desempeño docente, sin embargo, al tratar de explicarlas la conclusión lógica nos lleva a reconocer que el significado que se asigne a dicho término deriva en recortes a su complejidad en función de la intención, subyacente o declarada, que se ofrece para “utilizarlo”. En lo que sigue, intentaremos mostrar cómo los usos del desempeño docente que tienen mayor impacto en el mundo práctico de los sujetos de referencia (los docentes), no permiten abarcar de forma sustantiva el sentido del quehacer docente (Benavides y Martínez, 2017).

Por eso se dice que el desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales y profesionales, con la finalidad de utilizar determinados objetos de

aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido (Lachlan-Haché *et al.*, 2015).

Finalmente, no podemos dejar fuera los acontecimientos a nivel mundial han cambiado las perspectivas de la evaluación del desempeño docente, así como las formas de desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas y en la propia Universidad Regional del Sureste, situación que nos ha llevado a actualizar el presente Programa de Evaluación del Desempeño Docente.

## II. ANTECEDENTES

El fundamento de la evaluación del desempeño docente en la Universidad Regional del Sureste se encuentra descrito en la **Normatividad del Personal Académico 2020**, específicamente en el Capítulo VII Evaluación, en el artículo 35, donde se establece que “La Universidad, se obliga a realizar periódicamente una evaluación del desempeño docente (EDD), como elemento complementario de la planeación sistemática y permanente de las actividades académicas que integran sus funciones básicas”.

En seguida, en el artículo 36 se menciona que “La evaluación del desempeño docente tiene como objetivo revalorar la carrera académica y reconocer a quienes procuran su actualización constante, superación profesional e institucional y el ejercicio sobresaliente de sus actividades al servicio de la Universidad; así mismo, hará posible la capacitación y/o actualización de los profesores cuya evaluación esté en rangos no satisfactorios”.

Finalmente, el artículo 37 señala que “La Dirección General de Asuntos Académicos determinará el procedimiento y modalidades de evaluación para su aplicación, a través de un programa de evaluación del desempeño docente”.

La Universidad Regional del Sureste ha desarrollado un programa de evaluación del desempeño docente desde agosto de 2008; sin embargo, la institución se ha fortalecido en diferentes aspectos resaltando su planta académica, los recursos didácticos y los programas de estudio, sin dejar de lado la implementación del Modelo Educativo URSE.

Dicho modelo, actualizado en 2015, considera al profesor como un *mediador*, ya que “es aquel que realiza una labor de mediación entre el conocimiento y el aprendizaje de sus estudiantes. Los objetivos que persigue dicho mediador es generar ambientes que proporcionen experiencias y saberes en conjunto, donde más allá de un discurso exista un proceso de negociación o construcción conjunta del conocimiento” (URSE, 2015). En

seguida el modelo establece que “el docente funge un papel guía en la construcción de conocimientos entre él y los estudiantes y entre ellos mismos. Al respecto Díaz-Barriga y Hernández (2002) indicaron que su función es promover aprendizajes significativos y funcionales para los discentes que además atiendan a las necesidades de los mismos y del contexto”. Lo anterior describe las cualidades y habilidades que ahora, el profesor deberá demostrar para guiar a los estudiantes en su proceso de formación, utilizar las estrategias más adecuadas y acordes al modelo basado en el constructivismo social, lo cual requiere de capacitación constante en los temas de docencia enfocados a su replanteada labor.

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

Parte importante del proceso educativo es la evaluación del desempeño del profesor en diferentes facetas, lo cual permitirá desarrollar los programas de formación y capacitación necesarios para retroalimentar y apoyar la labor del docente. En este sentido, en 2023 se realizó la actualización del presente programa mediante el desarrollo de dos ejercicios. Por un lado, una encuesta de opinión dirigida al profesorado de la URSE en la que se recabaron sus opiniones respecto al proceso de evaluación del desempeño docente que se lleva a cabo en la Universidad. Por otro, sesiones de trabajo en las que se conjuntaron, de manera colaborativa, los puntos de vista de las nueve Direcciones de Escuelas y Facultades de nuestra Universidad, y en las que se analizaron y replantearon los instrumentos utilizados en las diferentes líneas de evaluación (establecidas y detalladas más adelante en este documento), así como los porcentajes que representa cada una de éstas y de los desempeños que el profesorado puede obtener en el proceso de evaluación.

Todo lo anterior, con el objetivo de alcanzar mayor efectividad en el desarrollo de la evaluación docente y mejores resultados, para que a su vez se implementen estrategias de mejora.

### **III. MARCO TEÓRICO**

La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la

## Programa para la Evaluación del Desempeño del Personal Docente

enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente (SEP, 2010).

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

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

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

- a) A través de instrumentos estandarizados que midan la habilidad docente (Supervisión del aula). Donde el coordinador o director de la Escuela o Facultad verifique y observe el desempeño docente.
- b) A través de la opinión de los estudiantes, donde se evalúen las habilidades y destrezas de sus profesores.
- c) A través de una evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales, en la que la Dirección de la Escuela o Facultad evalúe el compromiso y responsabilidad de los profesores.
- d) A través de una autoevaluación, en la que el propio profesor emita un juicio de valor desde su punto de vista y su percepción de su desempeño docente.

### **a) Evaluación con instrumentos estandarizados que midan habilidad docente**

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

pedagógicas de los docentes con el fin de mejorar día a día estos aspectos identificando debilidades y fortalezas.

### **b) Evaluación por opinión de los estudiantes**

El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los estudiantes es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones educativas. El modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las fuentes más valiosas de información del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como del cumplimiento de los fines de aprendizaje de las diferentes asignaturas. Este modelo supone que los estudiantes, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula (Aleamoni, 1987). Siendo este modelo el más utilizado, se ha postulado que debe tener ciertas características:

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

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

1. Es de gran utilidad para el docente y para la institución al retroalimentar el trabajo dentro del aula.
2. Existe consistencia de los juicios de los estudiantes a través del tiempo y entre grupos hacia un mismo profesor, lo cual lo hace un modelo confiable; incluso, cuando se utilizan cuestionarios (Peterson, 2000).
3. Los estudiantes pueden ser buenos jueces del docente debido a que han observado el desempeño de diversos profesores a lo largo de su vida estudiantil.
4. Los estudiantes son capaces de diferenciar a profesores carismáticos de aquellos que tienen un buen desempeño docente.
5. Permite tener resultados sobre el desempeño del docente en el aula en poco tiempo si se utilizan cuestionarios.
6. Los cuestionarios permiten realizar comparaciones del desempeño de un profesor a través del tiempo, así como entre profesores.

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

### **c) Evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales**

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

### **d) Autoevaluación**

Sobre el tema de la autoevaluación encontramos autores como Santos Guerra el cual plantea que “la autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad” es decir, es un proceso de problematización sobre la propia práctica profesional. Este proceso genera en el docente una inevitable ansiedad puesto que están en juego su autoestima y todas sus estrategias de enseñanza (Camilloni, 1998). La autoevaluación es un proceso reflexivo en el que cada sujeto es a la vez, observador y objeto de análisis. Así, el quién evalúa es el propio docente; que pudiera ser el punto más complicado ya que exige una mirada retrospectiva del propio ejercicio profesional, de las acciones, marcos conceptuales, metodologías, interacciones, etc. (Simari y Torneiro, 2009).

## **IV. OBJETIVO**

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

## V. LÍNEAS DE EVALUACIÓN

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

<b>Tabla 1. Líneas (modalidades) de evaluación docente</b>			
<b>Modalidad</b>	<b>Concepto</b>	<b>Uso</b>	<b>%</b>
<b>1. Visita en aula</b>	Es la valoración que realiza la Dirección y/o Coordinación de cada Escuela o Facultad al profesorado, mediante la observación de su práctica dentro del aula.	Evaluación del desarrollo de la práctica docente que abarca el uso de material didáctico, cumplimiento del programa, realización de prácticas, avance programático, entre otros.	<b>35</b>
<b>2. Encuesta a estudiantes</b>	Es la valoración que realiza el estudiantado de cada Escuela o Facultad a sus profesores, mediante la aplicación de una encuesta.	Evaluación de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores del profesor demostrados en el curso y percibidos por el estudiante.	<b>35</b>
<b>3. Obligaciones y responsabilidades</b>	Es la valoración que realiza la Dirección de cada Escuela o Facultad del cumplimiento de las obligaciones administrativas y de control que adquiere el profesorado a su contratación, asimismo de la identidad institucional.	Valoración de la entrega de documentación (listas, planeación didáctica, avance programático, entrega de calificaciones etc.) y participación en las actividades institucionales, asimismo de la identidad institucional.	<b>20</b>
<b>4. Autoevaluación</b>	Es la actividad reflexiva de la labor docente del profesor que él mismo valora.	Autoevaluación del uso de material didáctico, cumplimiento del programa, realización de prácticas, avance programático, entre otros.	<b>10</b>

### 1. Visita en aula

La visita a las clases de los profesores, la realizará la Dirección y/o la Coordinación asignada de la Escuela o Facultad a las clases de sus profesores, una o más veces durante el ciclo escolar, dependiendo del número de horas establecidas en el programa de estudios, mediante la *Cédula de evaluación a través de Visita en Aula*, que estará alojada en línea en la dirección web correspondiente y disponible con un usuario y contraseña propios de la Escuela o Facultad.

El periodo para realizar las visitas en el aula tendrá una duración aproximada de dos meses y medio, teniendo lugar después de la primera evaluación parcial hasta antes de la cuarta.

La Dirección General de Asuntos Académicos también podrá realizar estas visitas para dar seguimiento a los acuerdos tomados relativos al desempeño docente, o a solicitud de la Dirección de la Escuela o Facultad.

### **2. Encuesta a estudiantes**

El periodo de aplicación de la encuesta a los estudiantes será de dos semanas y tendrá lugar después de la tercera evaluación parcial hasta antes de la cuarta.

#### **Criterios**

1. Se aplicará una encuesta a toda la población de estudiantes de cada grupo y de cada programa educativo, que estará alojada en línea en la dirección web correspondiente y disponible con un usuario personalizado por estudiante.
2. Mediante la respuesta de la encuesta, el estudiante le otorgará al profesor una puntuación según la escala que se indica en la *Cédula para evaluación a través de encuesta a los estudiantes*.
3. La suma de los puntos obtenidos calificará al profesor.
4. Se entregará el resultado a la Dirección de la Escuela o Facultad para que se informe a los profesores y se tomen medidas para corregir las debilidades o problemáticas académicas que se presenten.
5. Las encuestas no incluyen el nombre del estudiante y los resultados se darán a conocer al término del ciclo para retroalimentar la labor del profesor sin que interfieran en su relación con sus actuales estudiantes.

### **3. Obligaciones y responsabilidades**

Estas actividades se evaluarán mediante la *Cédula para evaluación a través obligaciones y responsabilidades*, alojada en línea mediante la dirección web correspondiente y disponible con un usuario y contraseña propios de la Escuela o Facultad, que responderá el Director en reunión con sus coordinadores.

El periodo de evaluación de obligaciones y responsabilidades será de dos semanas y tendrá lugar después de la cuarta evaluación parcial.

### **4. Autoevaluación**

Se deberá solicitar al profesor que se evalúe mediante la *Cédula para evaluación a través de autoevaluación*, alojada en línea mediante la dirección web correspondiente y disponible con un usuario personalizado por profesor.

El periodo de autoevaluación será de una semana y tendrá lugar antes de la cuarta evaluación parcial.

Las cuatro líneas de evaluación muestran congruencia al estar alineado el concepto que se evalúa, a la opinión del estudiante, los Coordinadores, el Director y el propio profesor.

## VI. INTERPRETACIÓN

Una vez realizadas las evaluaciones, se valorará el desempeño integral del profesor a través de un sistema de almacenamiento de información donde estarán alojadas las evaluaciones y en el que se le ha asignado un porcentaje a cada una de éstas, dependiente de su importancia y objetividad, como se describe en la Tabla 1, por ello los resultados finales de la evaluación se determinarán como parte proporcional del total especificado para cada una de ellas, utilizando las fórmulas siguientes:

Tabla 2. Valores de las líneas de evaluación			
Línea de evaluación	% de la línea	Máximo puntaje posible*	Fórmula
1. Visita en aula	35	19	$(n \times 35) / 19$
2. Encuesta a estudiantes	35	81	$(n \times 35) / 81$
3. Obligaciones y responsabilidades	20	14	$(n \times 20) / 14$
4. Autoevaluación	10	81	$(n \times 10) / 81$
<b>Totales</b>	<b>100</b>	<b>195</b>	
*El máximo puntaje posible resulta del número de ítems que tiene cada uno de los instrumentos de evaluación multiplicado por 3 puntos (para el caso de <i>Encuesta a estudiantes</i> y <i>Autoevaluación</i> ) o por 1 punto (para el caso de <i>Visita en aula</i> y <i>Obligaciones y responsabilidades</i> ), valores máximos que le hemos designado a cada ítem. De esta manera, <i>Visita en aula</i> tiene 19 ítems, <i>Encuesta a estudiantes</i> 27, <i>Obligaciones y responsabilidades</i> 14 y <i>Autoevaluación</i> 27.			
n = número de puntos obtenidos por el profesor.			

Una vez obtenida la calificación del docente, ésta deberá interpretarse en la escala convencional de calificaciones que se utiliza en la URSE que va de 0 a 10, dividiendo entre 10, y se clasifica de acuerdo con su desempeño, para realizarse las recomendaciones necesarias para mejorar el desempeño docente, con base en la siguiente tabla:

Tabla 3. Desempeño y recomendaciones		
Calificación	Desempeño	Recomendación
De 0 a 5.9	Deficiente	Profesor mal capacitado en el área profesional y docente. No se recomienda para continuar frente a grupo.

## Programa para la Evaluación del Desempeño del Personal Docente

De 6 a 7	Mínimo suficiente	Revisar las áreas de limitación y de oportunidad para incluirlo obligatoriamente en el programa de Formación Docente o recomendar actualización profesional, según resultados.
De 7.1 a 8.4	Regular	Profesor con desempeño medianamente favorable, se recomienda incluirlo en el programa de Formación Docente.
De 8.5 a 9.4	Bueno	Profesor con desempeño favorable, se recomienda fortalecer y brindar oportunidades de desarrollo.
De 9.5 a 10	Excelente	Profesor con el desempeño esperado, revisar áreas de debilidad y de oportunidad para perfeccionamiento docente.

Por ejemplo, si un profesor obtiene los siguientes puntajes en sus evaluaciones:

Línea de evaluación	Puntaje obtenido por el profesor	Fórmula	Resultado en porcentaje
1. Visita en aula	14	$(14 \times 35) / 19$	25.78
2. Encuesta a estudiantes	65	$(65 \times 35) / 81$	28.08
3. Obligaciones y responsabilidades	10	$(10 \times 20) / 14$	14.28
4. Autoevaluación	81	$(81 \times 10) / 81$	10
<b>Totales</b>	<b>280</b>		<b>78.14</b>

Su calificación de la evaluación del desempeño docente será de **7.8** (siete punto ocho) y habrá demostrado un **desempeño regular**.

Finalmente, se detallan los porcentajes por desempeño en cada línea de evaluación:

Línea de evaluación	Porcentaje máximo	Porcentaje por desempeño	
1. Visita en aula	35	Deficiente	0 al 20.99
		Mínimo suficiente	21 al 24.59
		Regular	24.6 al 29.74
		Bueno	29.75 al 33.24
		Excelente	33.25 al 35
2. Encuesta a estudiantes	35	Deficiente	0 al 20.99
		Mínimo suficiente	21 al 24.59
		Regular	24.6 al 29.74
		Bueno	29.75 al 33.24
		Excelente	33.25 al 35
3. Obligaciones y responsabilidades	20	Deficiente	0 al 11.9
		Mínimo suficiente	12 al 14.1
		Regular	14.2 al 16.9
		Bueno	17 al 18.9
		Excelente	19 al 20

4. Autoevaluación	10	Deficiente	0 al 5.9
		Mínimo suficiente	6 al 7
		Regular	7.1 al 8.4
		Bueno	8.5 al 9.4
		Excelente	9.5 al 10

## VII. RECOMENDACIONES GENERALES

1. Las evaluaciones se interpretan individualmente y en su conjunto ya que manifiestan diferentes fortalezas y limitaciones de los profesores, así como también muestran áreas de oportunidad para su retroalimentación a través de programas de capacitación.
2. El director de la Escuela o Facultad deberá personalmente, entrevistarse con los profesores con desempeño bajo para indagar las posibles causas y proponer soluciones, levantar una minuta con los compromisos tanto del profesor como de la Escuela o Facultad, estos acuerdos y compromisos deberán enterarse a la Dirección General de Asuntos Académicos para su seguimiento.
3. El alto desempeño de un profesor también es motivo de supervisión y entrevista. Considerarlo candidato para el programa de reconocimientos (Reconocimiento a merito académico).
4. Si alguna de las preguntas de cualquier evaluación, excepto la que contestan los estudiantes, no aplica a la clase o profesor que se evalúa, se anotará la puntuación máxima posible.
5. Los resultados finales deberán entregarse a todos los profesores mediante oficio, invitándolos a cumplir con las recomendaciones y acuerdos tomados para el mejoramiento de su labor, o bien, para felicitarlo por su buen desempeño.
6. Los resultados obtenidos del promedio general del desempeño docente de la Escuela o Facultad se deberán de informar a la plantilla de profesores en la primera reunión de inicio del semestre, posterior a la evaluación realizada para conocimientos de ellos.
7. Los casos en los que un profesor tenga un desempeño deficiente y no haya cumplido con su responsabilidad de tomar los cursos de formación docente que ofrece la Universidad de manera gratuita y/o además, exista evidencia a través de las visitas en aula de que no aplica lo aprendido en los cursos para el mejoramiento de su clase, en dos evaluaciones (ciclos escolares) seguidas, deberá ser reportado a la Dirección General de Asuntos Académicos, anexando la documentación probatoria

de estos hechos y mandando una copia a la Dirección General de Asuntos Administrativos para tomar las medidas pertinentes del caso.

### **VIII. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

Los instrumentos que se presentan en este documento para evaluar cada una de las líneas o modalidades, están alojadas en línea en la página web correspondiente con capacidad de almacenamiento, con la finalidad de que en cualquier momento se puedan acceder a ellos y sea fácil la captura de información, así como la obtención de los resultados tanto de cada línea de evaluación, como el promedio general que obtiene un profesor y el promedio general del desempeño docente de la Escuela o Facultad.

**Cédula para evaluación a través de visitas en el aula**

<b>NP</b>	<b>Visita en aula</b>	<b>No 0 puntos</b>	<b>Sí 1 puntos</b>
1	Asistió puntualmente a sus clases.		
2	Dio a conocer el tema y el objetivo a desarrollar en clase.		
3	Las instrucciones de las actividades y tareas designadas son claras y entendibles.		
4	El tiempo asignado a la construcción del aprendizaje de los estudiantes es utilizado adecuadamente.		
5	Estableció enlaces con los conocimientos previos y nuevos con la finalidad de construir el aprendizaje de los estudiantes.		
6	Muestra dominio sobre los temas impartidos y los relaciona con caso reales del campo profesional.		
7	Motiva y genera interés por los contenidos de la materia.		
8	Las técnicas y métodos de enseñanza son diversas y adecuadas, considerando los diversos estilos de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico).		
9	Las estrategias propician el análisis y la reflexión de los contenidos.		
10	Promueve la participación activa y respeta los puntos de vista y opiniones de los estudiantes.		
11	Utiliza una variedad de recursos tecnológicos para el desarrollo de sus clases (en caso de que en la visita no se esté aplicando, consultar con el docente y en Blackboard).		
12	Comparte información y conocimientos actualizados en la impartición de sus clases.		
13	Se centra en los contenidos propios de la materia sin generar ambigüedad en la información.		
14	Fomenta y promueve un ambiente agradable y armonioso en la clase.		
15	Se conduce y estimula un comportamiento ético y respetuoso entre los integrantes de la clase.		
16	Utiliza un lenguaje respetuoso y profesional en la impartición de su clase.		
17	Aclara dudas, evalúa y retroalimenta las tareas, actividades y evaluaciones de los estudiantes.		
18	Realiza el cierre de la clase verificando la construcción del aprendizaje con los estudiantes, de acuerdo con el fin del aprendizaje.		
19	El desarrollo de la clase, como los instrumentos y técnicas de aprendizaje están alineados al Modelo Educativo URSE (verificar Blackboard).		

**Cédula para evaluación a través de encuesta a los estudiantes**

NP	Encuesta de opinión a estudiantes	Nunca	Rara vez	Con frecuencia	Siempre
		0 puntos	1 punto	2 puntos	3 puntos
1	El profesor te dio a conocer al inicio del semestre el objetivo y la planeación didáctica de la materia (contenidos del curso).				
2	El profesor explica los criterios de evaluación en cada parcial.				
3	El profesor respeta los criterios de evaluación dados a conocer.				
4	El profesor asiste puntualmente a sus clases.				
5	Cada unidad o parcial el profesor da a conocer el objetivo y explica los contenidos.				
6	Los tiempos asignados a la impartición de clases son utilizados adecuadamente para el desarrollo de los contenidos temáticos del programa académico.				
7	El profesor te motiva y genera interés por los contenidos de la materia.				
8	Las instrucciones de las actividades y tareas designadas por el profesor son claras y entendibles.				
9	El profesor muestra dominio sobre los temas impartidos y los relaciona con casos reales del campo profesional.				
10	El profesor estableció enlaces con los conocimientos previos y nuevos con la finalidad de construir tu aprendizaje.				
11	Las técnicas y métodos de enseñanza que utiliza el profesor son diversas y adecuadas, considerando los diversos estilos de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico).				
12	Las estrategias que utiliza el profesor propician el análisis y la reflexión de los contenidos.				
13	El profesor promueve la participación activa y respeta los puntos de vista y opiniones de los estudiantes.				
14	El profesor fomenta las habilidades de investigación.				
15	El profesor utiliza una variedad de recursos tecnológicos para el desarrollo de sus clases.				
16	El profesor tiene dominio y manejo de plataformas educativas institucionales (Blackboard, correo institucional, bibliotecas virtuales, simuladores, entre otros específicos de tu carrera).				
17	El curso en Blackboard del profesor está estructurado de manera funcional				
18	El profesor promueve la utilización de bibliotecas virtuales como apoyo para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.				

## Programa para la Evaluación del Desempeño del Personal Docente

19	El profesor comparte información y conocimientos actualizados en la impartición de sus clases.				
20	El profesor fomenta y promueve un ambiente agradable y armonioso en las clases.				
21	El profesor se conduce y estimula un comportamiento ético y respetuoso entre los integrantes de la clase.				
22	El profesor utiliza un lenguaje respetuoso y profesional en la impartición de su clase				
23	El profesor promueve los valores institucionales (compromiso, colaboración y responsabilidad), así como los de tu Escuela o Facultad.				
24	Promueve y apoya a los estudiantes en actividades propias de la Escuela, Facultad e Institucionales.				
25	El profesor aclara tus dudas, evalúa y retroalimenta las tareas, actividades y evaluaciones.				
26	El profesor se centra en los contenidos propios de la materia sin generar ambigüedad en la información.				
27	El profesor utiliza instrumentos de evaluación (rúbrica, lista de cotejo, escala estimativa, entre otros) acordes con las actividades de la materia.				

**Cédula para evaluación a través de obligaciones y responsabilidades**

NP	Obligaciones y responsabilidades	No 0 puntos	Sí 1 puntos
1	Entregó en tiempo y forma su planeación didáctica acorde a los lineamientos institucionales.		
2	Cumplió cada mes con los avances programáticos.		
3	Cumplió cada mes con los criterios de evaluación establecidos en la planeación didáctica.		
4	Asistió puntualmente a sus clases en el horario programado.		
5	Registró las calificaciones de los estudiantes en el Servoescolar Web en tiempo y forma.		
6	Entregó en tiempo y forma las listas de calificaciones físicas y firmadas.		
7	Participó en cursos de formación docente.		
8	Participó en cursos de actualización profesional.		
9	Promueve los valores institucionales (compromiso, colaboración y responsabilidad), así como los de la Escuela o Facultad.		
10	Se conduce ética y respetuosamente con la comunidad universitaria (tacto, actitud, lenguaje, empatía, entre otros).		
11	Está identificado con la filosofía institucional y de la Escuela o Facultad, así como con el Modelo Educativo URSE.		
12	Participa, promueve y apoya a los estudiantes en actividades propias de la Escuela, Facultad o institucionales.		
13	Se integra y participa en actividades académicas en las que fue convocado por la Escuela, Facultad o Institucionales.		
14	Se integra y participa en actividades culturales en las que fue convocado por la Escuela, Facultad o Institucionales.		

**Cédula para evaluación a través de autoevaluación**

NP	Autoevaluación	Nunca 0 puntos	Rara vez 1 punto	Con frecuencia 2 puntos	Siempre 3 puntos
1	Di a conocer al inicio del semestre el objetivo y la planeación didáctica de la materia.				
2	Explicué los criterios de evaluación en cada parcial				
3	Respeté los criterios de evaluación dados a conocer.				
4	Asistí puntualmente a mis clases.				
5	Cada unidad o parcial di a conocer el objetivo y expliqué los contenidos.				
6	Utilicé adecuadamente los tiempos asignados a la impartición de mis clases, para el desarrollo de los contenidos temáticos del programa académico.				
7	Motivé y generé interés en mis estudiantes por los contenidos de la materia.				
8	Comunicué de forma clara y entendible las instrucciones de las actividades y tareas designadas.				
9	Mostré dominio sobre los temas impartidos y los relacioné con casos reales del campo profesional.				
10	Establecí enlaces con los conocimientos previos y nuevos con la finalidad de construir el aprendizaje de los estudiantes.				
11	Las técnicas y métodos de enseñanza que utilicé fueron diversos y adecuados, considerando los diversos estilos de aprendizaje de mis estudiantes.				
12	Las estrategias que utilicé propician el análisis y la reflexión de los contenidos.				
13	Promoví la participación activa, respetando los puntos de vista y opiniones de los estudiantes.				
14	Fomenté las habilidades de investigación en los estudiantes.				
15	Utilicé una variedad de recursos tecnológicos para el desarrollo de mis clases.				
16	Tengo dominio en el manejo de plataformas educativas institucionales (Blackboard, correo institucional, bibliotecas virtuales, simuladores, entre otros específicos de la carrera).				
17	Mi(s) curso(s) de Blackboard está(n) estructurados de manera funcional.				
18	Promoví la utilización de bibliotecas virtuales como apoyo para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.				
19	Compartí información y conocimientos actualizados en el desarrollo de mis clases.				

## Programa para la Evaluación del Desempeño del Personal Docente

20	Fomenté y promoví un ambiente agradable y armonioso en las clases.				
21	Me conduje y estimulé un comportamiento ético y respetuoso entre los integrantes de la clase.				
22	Utilicé un lenguaje respetuoso y profesional en la impartición de mis clases.				
23	Promoví los valores institucionales (compromiso, colaboración y responsabilidad), así como los de la Escuela o Facultad donde desarrollo mis clases.				
24	Promuevo y apoyo a los estudiantes en actividades propias de la Escuela, Facultad e institucionales.				
25	Aclaré dudas, evalué y retroalimenté las tareas, actividades y evaluaciones de los estudiantes.				
26	Me centré en los contenidos propios de mi materia sin generar ambigüedad en la información.				
27	Utilicé instrumentos de evaluación (rúbrica, lista de cotejo, escala estimativa, entre otros) acordes con las actividades de mi materia.				

## IX. FUENTES DE CONSULTA

- Aleamoni, L. (1987). Typical faculty concerns about student evaluation of teaching. En L. Aleamoni, *Techniques for evaluation and improving instruction. New Directions for Teaching and Learning*. Jossey-Bass.
- Benavides Lara, M. A. & Martínez Ruiz, S. I. (2017). El docente racional: aportaciones para la formación continua del profesorado desde la teoría de la elección racional (TER). En P. Monge (coord.), *Aportes de la investigación educativa a la formación del profesorado* (pp. 25-41). SEC-SEP.
- Coe, R., Aloisi, C., Higgins, S., & Major, L. E. (2014). *What makes great teaching? (Review of the underpinning research, Project Report)*. Sutton Trust.
- Dewar, K. (2002). On Being a Good Teacher. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 1 (1), 61-67.  
[https://www.researchgate.net/publication/26396308\\_On\\_Being\\_a\\_Good\\_Teacher](https://www.researchgate.net/publication/26396308_On_Being_a_Good_Teacher)
- Lachlan-Haché, L., Matlach, L., Guiden, A. & Castro, M. (2015). *What we know about SLOs: An annotated bibliography of reseach on and evaluations of student learning objectives*. AIR.
- Peterson, K.D. (2000). *Teacher Evaluation. A Comprehensive Guide to New Directions and Practices*. Corwin Press.
- SEP (2010). *Lineamientos de evaluación docente: Evaluación del desempeño bajo el enfoque de competencias*. Secretaría de Educación Pública.  
<https://fricardoac.files.wordpress.com/2015/06/lineamientos-de-evaluacion-docente.pdf>
- URSE (2015). *Modelo Educativo URSE*. Universidad Regional del Sureste.

Oaxaca de Juárez, Oaxaca; 29 de septiembre de 2023.

Actualizó:



**M.E. CARLOS EDUARDO GARCÍA HERNÁNDEZ**  
COORDINADOR GENERAL DE INTEGRACIÓN  
Y FORMACIÓN ACADÉMICA

Revisó:



**M.A.E. MARGARITA RICÁRDEZ SMITH**  
DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS ACADÉMICOS

Autorizó:



**D.A. MIGUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ MENDOZA**  
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD



Universidad Regional del Sureste  
Dirección General de Asuntos Académicos

Eulalio Gutiérrez Núm. 1002  
Colonia Miguel Alemán  
Oaxaca de Juárez, Oaxaca

[www.urse.edu.mx](http://www.urse.edu.mx)  
2023