

Análisis de las recomendaciones emitidas por organismos acreditadores a la categoría de personal académico de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Nayarit. Elementos para la evaluación curricular.

María Titzé Yunuén Cárdenas Ayala
Universidad Autónoma de Nayarit
yunuen.cardenas@uan.edu.mx

Adriana Bernal Trigueros
Universidad Autónoma de Nayarit
adriana.bernal@uan.edu.mx

Abraham Meza Ramos
Universidad Autónoma de Nayarit
abrajam.meza@uan.edu.mx

Área temática: Evaluación curricular y acreditación de programas.

RESUMEN

El trabajo de análisis documental pretende analizar y aportar elementos para el ámbito curricular, desde las recomendaciones por los organismos evaluadores externos a la Licenciatura en Ciencias de la Educación, específicamente, a la categoría de personal académico y las modificaciones sufridas a partir de ello; además de reflexionar sobre las concepciones y funciones de la docencia. En este sentido, se desglosan y se muestra la evolución de las recomendaciones y los cambios derivados de las mismas, lo que permite otras miradas que ponen en cuestión algunos elementos importantes como la formación, el desempeño del profesor y las acciones que el programa y la universidad llevan a cabo en favor a la mejora del personal académico, redundando en la formación de profesionistas. Por lo que se retoman los ejercicios realizados de la experiencia de 19 años de evaluación, del 2003 al 2022, y se proponen como fuentes relevantes en el proceso de evaluación y modificación curricular que el programa académico está realizando actualmente.

Palabras clave: Personal académico, docente, evaluación externa, evaluación curricular.

INTRODUCCIÓN

Todo proceso de evaluación interno o externo es una forma de conocer y valorar lo que la institución realiza a partir de los sujetos que ejecutan las estrategias y acciones para el cumplimiento de los propósitos, los indicadores, etc. Uno de los sujetos es el docente (que a lo largo de los años ha estado envuelto en polémica sobre la definición y el sentido de la práctica para el logro de los aprendizajes), lo cierto es que es una de las piezas clave más importantes en la educación. Es quien colabora para el logro de los propósitos formativos del estudiante explicitados en el plan de estudios, el que propone caminos para la innovación en la práctica, metodologías para el aprendizaje para ayudar a que cada estudiante determina sus estrategias para lograrlo.

MARCOS TEÓRICOS Y CONTEXTUALES

De la evaluación externa y la evaluación curricular

Es importante partir de la comprensión entre evaluación institucional y de programas educativos. Aunque ambas tienen su propósito, la evaluación institucional identifica, analiza y da seguimiento a las fortalezas de las instituciones y sus áreas de oportunidad en sus procesos de ejecución para cumplir con el propósito de las funciones sustantivas y adjetivas a partir del modelo educativo y académico; mientras la evaluación de programas educativos se especializa en entender la función que ejerce un programa educativo a partir del sustento de la propuesta de formación a la que hace referencia, con base en el modelo curricular desde la ejecución de la práctica del profesor y estudiante.

Al mismo tiempo, el realizar una evaluación institucional o de programas educativos son acciones que conllevan insumos para la evaluación curricular. Brovelli (2001) comenta que el interés por la evaluación curricular ha aumentado como consecuencia de nuevas ideas que cobran fuerza en el discurso pedagógico actual, tales como la mayor autonomía y responsabilidad social de estas instituciones, la preocupación por buscar mayor coherencia y eficacia en su funcionamiento y resultados, el desarrollo profesional del profesorado. Todas estas cuestiones están ligadas al problema de la necesaria mejora de las prácticas de enseñanza y por lo tanto a la mejora de la calidad de la educación. Esto recae nuevamente en una de las figuras principales que son las responsables de materializar el currículum, el personal académico. La misma autora, hace mención que el realizar una evaluación con el aporte de un agente externo convocado por la propia institución a ser evaluada, su actuación implicará comprenderse con las intenciones institucionales y establecer en un marco de coincidencias básicas para el desarrollo del proceso evaluativo, brindando asesoramiento con la

conducción del proceso, ofreciendo otra mirada, con menor grado de implicancia en el funcionamiento institucional y curricular, que podrá ser contrastada con los datos e interpretaciones de los protagonistas directos. (p. 105).

Actualmente, con las nuevas políticas que han surgido en torno a la realización de la evaluación externa, a través del Marco General del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (2023), se considera un ámbito dirigido al profesorado: profesionalización de la docencia, que se entiende como el conjunto de procesos que desarrollan las capacidades, la identidad y el reconocimiento que requieren las personas para hacerse cargo de realizar actividades de enseñanza y educativas en general, con el alto grado de responsabilidad, complejidad y atención especializada que estas requieren. La profesionalización depende de los procesos formativos de diverso tipo que permiten adquirir y mejorar en forma continua los saberes, las habilidades, las disposiciones y los principios éticos, entre otros. (p. 19)

En este caso, para el análisis de las recomendaciones se tomó en consideración las características que se plantean los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y del Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación (CEPPE). En el caso del CEPPE, para la categoría de personal académico considera necesario entender al académico desde el momento de su reclutamiento en la institución, su desarrollo, formas de reconocimiento, distribución en actividades frente a grupo, de investigación y de extensión, así como mecanismos para la evaluación en la misma organización, con base en el Marco de referencia para la acreditación de programas.

Personal académico. Desde las concepciones y sus funciones.

Para Gómez y Ponce (2022) el docente del siglo XXI debe enfatizar el aprendizaje activo y participativo del sujeto, adquiriendo las herramientas competenciales necesarias para integrarse en una sociedad que demanda individuos creativos y autorrealizables. Además, Santiago y Fonseca en 2016, citado por los mismos autores, comenta que deben estar basado en problemas; contextos que potencien el interés, la capacidad autónoma, inventiva y creativa de los discentes, lo que implica un desarrollo de las habilidades, actitudes, destrezas y aptitudes manifiestas en esta línea en el quehacer docente. (pp. 78 y 80).

Entonces, retomando las consideraciones sobre el actuar del profesor, las funciones y criterios sobre los cuales son evaluados y las habilidades y competencias, es preciso hacer mención de la definición de personal académico, como sujeto que debe crear entornos activos, creativos y con conocimiento de lo que acontece en su contexto social para trasladarlo al campo educativo,

siendo compatible con lo que concibe la Ley General de Educación Superior (2021), citado en el Capítulo II. De la mejora continua, la evaluación y la formación de la educación superior. En el apartado IX del Artículo 59 (p. 34) menciona que el personal académico de las instituciones de educación superior son un elemento que fortalece la docencia, el desarrollo de investigación científica, humanística, así como el desarrollo tecnológico y la innovación.

Al igual que como se establecen en las anteriores leyes, en el Reglamento de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit, especifica en el título primero del personal académico: derechos y obligaciones. Capítulo primero disposiciones generales, en específico en los artículos 2 y 3, define al trabajador académico como:

“la persona física que presta servicios de docencia y/o investigación, conforme a los planes y programas establecidos por los órganos competentes de la Universidad[.] Las funciones generales que deberá desarrollar el personal académico universitario son las siguientes: I. Impartir la educación superior y la media superior en la Universidad con el propósito de formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad. II. Participar en la organización, realización y dirección de investigaciones sobre temas y problemas de interés nacional, regional y estatal, aportando como resultado de ellos las posibles soluciones. III. Desarrollar las actividades conducentes al enaltecimiento y difusión de la cultura”. (p. 3).

LAS EVALUACIONES EXTERNAS AL PROGRAMA ACADÉMICO DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Antecedentes del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Nayarit

Según datos obtenidos del Proyecto curricular de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, 2012, los orígenes de la conformación de lo que hoy es la Licenciatura en Ciencias de la Educación inician en el año 1989 con un curso único complementario de la Licenciatura en Ciencias de la Educación. En 1990 se funda la Escuela Superior de Ciencias de la Educación y se diseña el plan de estudios con el propósito de formar a profesores de la universidad en servicio. El eje fundamental lo constituyó la formación psicopedagógica. La poca demanda de los profesores para cursar la licenciatura motivó la apertura a otros niveles. En 1997 surge un nuevo plan, resultado de la evaluación anterior. El rediseño integra dos áreas formativas: tronco común (propuesto por la creación e incorporación de una nueva licenciatura en la Escuela Superior de Ciencias de la Educación: la Licenciatura en Psicología Educativa) y área específica, incorporándose la línea de formación de administración.

En el año 2003 inicia el proceso de reforma universitaria que implicó, entre otros aspectos, la reestructuración administrativa, creándose las facultades, lo que dio paso a la formulación de la Facultad de Ciencias de la Educación. Surge entonces el Plan de estudios 2003, en modalidad escolarizada, incorporando elementos curriculares como la flexibilidad, la distribución del trayecto formativo en áreas de formación (tronco básico universitario, tronco básico de área y área disciplinar profesionalizante), y espacios curriculares con cinco líneas formativas: Psicopedagógica, investigación educativa, administración-gestión, filosófico social e integradora; se incorporan además al servicio social y la práctica profesional, entre otros elementos que conformaron el plan de estudios 2003. Las modificaciones curriculares que le siguieron a este plan de estudios dieron paso a la modificación 2006. En 2011 esta misma licenciatura se oferta en modalidad mixta bajo el mismo plan.

En 2012 se propone un nuevo plan de estudios, derivado, entre otras fuentes, de la evaluación y recomendaciones emitidas por el CEPPE. Este plan sigue vigente hasta la fecha. El plan tiene el **propósito de formación**: Formar profesionales íntegros, capaces de resolver problemas educativos en lo particular y sociales en lo general en un contexto regional, nacional e internacional. Propiciar actitudes humanísticas, críticas y comprometidas, que faciliten la innovación, diseño, instrumentación, aplicación y evaluación de los procesos y productos educativos. Desarrollar habilidades para la generación, divulgación y aplicación de nuevos conocimientos. La **estructura curricular del plan de estudios** se basa en líneas formativas que la componen: *Psicopedagógica*, que se desarrolla la reflexión sobre implicaciones teóricas metodológicas entre la psicología y pedagogía; *Investigación educativa*, *Filosófico social*, *Gestión educativa*, *Procesos curriculares*, y la línea *Integradora*.

Resultados de las evaluaciones externas de la Licenciatura en Ciencias de la Educación

- 1ra. Evaluación por el Comité Interinstitucional para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES 2003)

Según datos de CIEES, en agosto del 2003 se dictamina al programa educativo con una evaluación en la que le correspondió al Comité de Evaluación y Humanidades realizarla. El programa se sometió junto con la Licenciatura en Psicología Educativa y se realizó en el lapso en que ambos programas estaban en proceso de modificación del plan 1997 para proponerse el plan 2003, derivado de la reforma promovida. La evaluación se realizó al plan de estudios 1997. En el lapso de operación del plan de estudios ambos programas ocupaban una buena parte de

la misma planta académica (además de la Maestría en Educación Superior y diplomados organizados por la Facultad de Educación).

Una nota destacada arroja la preocupación sobre la formación específica de las disciplinas en las que participan los profesores, donde de los 13 profesores de tiempo completo, menos de la mitad contaban con formación idónea (algunos con formación en Pedagogía, otros en Psicología y Ciencias de la Educación), el resto contaban con una formación. Dato otorgado por CIEES, en el que identificamos que sólo 3 PTC contaban con la formación disciplinar directa acorde. Adicionalmente, el grado del total de los profesores tanto de asignatura como de tiempo completo es de licenciatura, algunos de maestría, maestrantes y un doctor, aunque se destaca que la formación, es en disciplinas diferentes a la licenciatura. La maestría ofertada en la facultad fue formadora de los profesores maestrantes y titulados, lo que identificaron como endogamia como lo refirió en el Consejo Nacional de Ciencias y Tecnologías (CONACYT). (CIEES, 2003).

- 2da. Evaluación de seguimiento, por el Comité Interinstitucional para la Evaluación de la Educación Superior, CIEES 2006.

Como lo plasma el informe de CIEES, la evaluación estuvo acentuada por la transición universitaria, de un modelo administrativo de escuelas y facultades a un modelo departamental, lo que obedeció según el organismo, a la necesidad de flexibilizar a la universidad en los ámbitos de lo académico y lo administrativo. De las 10 recomendaciones previas, menciona el reporte que 8 fueron atendidas totalmente, 2 sin atender. Entre las observaciones principales y las recomendaciones atendidas se encontraron el avance y cumplimiento de:

El programa académico se preocupó por lograr el perfil idóneo, se encontraron el apoyo para que cursaran posgrado. El 80% de la planta académica cubrió el perfil deseable en ciencias de la educación. El 81%, es decir, nueve de once profesores de PTC con estudios de posgrado, dos de ellos candidatos al doctorado en educación. La distribución registrada de la carga horaria se diversificó entre asesoría, dirección de tesis, planeación pedagógica, investigación, tutoría y administración gestión. Se identificó que se tenía aún el problema de carga horaria excesiva, lo que impedía fortalecer la investigación, asesoría o tutoría.

Se registró un cuerpo académico en formación y otro en proceso. El profesorado se organizó en academias por líneas de formación y comité curricular. Los maestros no pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Se destaca la necesidad de fortalecer la investigación,

derivado de la reforma que orienta hacia la investigación. Se corroboró el buen funcionamiento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, se convocó y se cumplió a cabalidad los procesos de asignación. Se delimitaron mejor las cuestiones como la evaluación, las evidencias de aprendizaje, el examen departamental, etc., derivado de la publicación del reglamento correspondiente.

- 3ra. Evaluación de seguimiento, por Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación, CEPPE, 2010.

En diciembre del 2007 se autoriza al CEPPE ser un organismo acreditador, por lo que se inician los trámites para la acreditación, recibiendo la visita para la acreditación en febrero de 2010. En abril del mismo año se entregó el reconocimiento como acreditado. Entre las fortalezas que destacan fue la satisfactorio del clima organizacional entre los integrantes de la comunidad, la gran relación entre los estudiantes y docentes, entre otros. De un total de 29 recomendaciones, se describen en específico de la categoría de personal académico, en donde se observó:

La ratificación la idoneidad del perfil docente para lograr los objetivos del programa, el 80% del total del PTC cuenta con la formación en ciencias de la educación, de los cuales el 77% cuenta con maestría, dos profesores postulantes al doctorado en el área de educación. El aumento en el reconocimiento de perfil PROMEP. Considerado como fortalezas. No se cuenta aún con profesores pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores.

El 78% son profesores de tiempo completo. Aunque se menciona que no existe un programa institucional para la formación del personal que sustituye a jubilados. El programa se incorpora a la Asociación Nacional de Escuelas y Facultades de Educación y Pedagogía (ANEFEP). Se da un equilibrio entre profesores de las diferentes categorías, lo que permite un clima satisfactorio de trabajo. El buen nivel de satisfacción de los estudiantes con respecto a la planta docente. Se registró un cuerpo académico en formación y en trámite otro, y se destacó el Programa Institucional para la Superación Académica, centrado en los apoyos para la formación y difusión de la producción académica; así como la conformación de academias y el nivel de desarrollo de las mismas, lo anterior considerado como fortalezas. Como debilidad la escasa producción académica, la incipiente producción del trabajo colegiado y la nula participación en programas de intercambio.

- 4ta. Evaluación de seguimiento, por Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación, CEPPE, 2015.
-

En esta autoevaluación se dan por atendidas 11 de las 29 recomendaciones y se consideran 18 en proceso. La visita de los evaluadores se recibió a finales de abril de 2015. El resultado fue reacreditado, considerando 40 recomendaciones en 8 de las 10 categorías, de las cuales se rindió cuentas en 2019 con el informe del plan de mejora. Algunas fortalezas identificadas por la evaluación: Un marco normativo regulativo sólido (Contrato colectivo 2002 y Reglamento del personal académico 2013), pertinente y eficiente en la gestión y administración del personal académico. Un sistema integral de atención a la evaluación desde la Unidad de Desarrollo Institucional, en el que se incluye la docente y favorece la retroalimentación de la práctica áulica a partir de las propuestas de las academias. El Programa institucional de apoyo para estudios de posgrado. Una planta académica consolidada, con habilitación del 82% con estudios de posgrado con formación congruente con áreas formativas del programa educativo. Apoyo para participar en diferentes eventos nacionales e internacionales académicos y de investigación y el compromiso de los profesores que garantizaba las relaciones de trabajo colaborativo con la comunidad académica en general en beneficio de la formación de estudiantes.

- 5ta. Evaluación de seguimiento, por Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación, CEPPE, 2021.

En este informe se presentan 39 fortalezas donde se destaca: El seguimiento al personal académico, la definición y normatividad en los mecanismos de ingreso, promoción y permanencia del profesorado, la cantidad de PTC adecuada que permiten el desarrollo de las funciones de docencia, tutoría, investigación y gestión, el programa de formación y actualización disciplinar y pedagógico, así como las formas de participación y organización del profesor de manera colegiada con compromiso al programa y la universidad. Entre las recomendaciones sobresalen el establecer manuales de procedimientos para la aplicación, seguimiento, presentación y retroalimentación de resultados de evaluación docente, el aumento de un mayor número de PTC integrados al Sistema Nacional de Investigadores y el fortalecimiento de la investigación. Se destaca la prioridad de realizar la revisión y la modificación urgente del plan de estudios 2012.

Conclusiones y Discusiones

Los principales resultados de las evaluaciones realizadas al programa académico, con respecto a los académicos, han tenido observaciones constantes, (Ver Tabla 1), que se destacan y detallan en los rubros relacionados con: la vinculación e intercambio académico y con otras organizaciones, el desarrollo y preparación del personal académico, sobre la investigación educativa y la evaluación del profesorado, mismas que se agrupan en los siguientes puntos:

1. En el año 2003, el seguimiento 2006 y evaluación 2010, se plasmó la recomendación de una mayor **vinculación e intercambio**:

Con otras instituciones de educación superior para la superación académica de los profesores. Con empresas para el desarrollo de programas de investigación.

Vinculación y participación del profesorado en la participación en asociaciones de profesionales o colegios afines.

2. En 2010 y 2022 se recomienda con relación al **desarrollo y preparación continua**: La diversificación de la oferta de estudios de posgrado a los profesores del programa académico. Establecer un programa, estrategia o mecanismos para fomentar e incrementar la obtención de profesores con grado académico de posgrado, específicamente de doctorado. Promover un plan de desarrollo o plan de vida de la tarea docente. Implementar programas del programa académico para estimular el mérito y desempeño académico de los profesores, con un carácter inclusivo.

3. La evaluación de los años 2010, 2015 y 2022, llevaron consigo recomendaciones en torno a la **investigación**, planteando lo siguiente:

La generación de mecanismos para la consolidación de los cuerpos académicos atendiendo la parte epistemológica que articule las líneas de generación y aplicación del conocimiento. El desarrollo de acciones para impulsar el incremento de profesores a ingresar al Sistema Nacional de Investigación, SNI, y el fortalecimiento de la investigación en el programa académico. El fortalecimiento de la colaboración de los PTC en los procesos de generación, aplicación y difusión del conocimiento y la investigación.

4. La evaluación del 2010, 2015 y 2022 orientó la necesidad de realizar acciones para la **evaluación docente**.

Elaborar un sistema de evaluación de profesores en la que se incluya la evaluación de pares académicos, autoevaluación, heteroevaluación y la evaluación por parte de los alumnos. Elaborar un diagrama de flujo sobre el proceso de evaluación docente con el fin de tener mayor claridad en el mismo. Realizar estudios concretos sobre los

resultados de la evaluación de los profesores. Implementar estrategias concretas para retroalimentar al profesor para el mejoramiento del desempeño docente.

En este sentido, los elementos mencionados anteriormente permiten tomar consideraciones sobre las áreas de oportunidad, así como las fortalezas detectadas, insumos para la modificación curricular. Las modificaciones curriculares anteriores, dieron origen a un nuevo plan de estudios, motivado, además, por la reforma académica que se promovió en la universidad, lo que trajo consigo cambios en la estructura tanto académica, curricular, como administrativa y de gestión. Este acontecimiento, junto con las políticas gubernamentales de evaluación en las instituciones de educación superior, generaron la necesidad de realizar la primera de las evaluaciones a la Licenciatura en Ciencias de la Educación. Se han emitido recomendaciones desde entonces para la mejora del personal académico, entre otras categorías, en ellas se ha avanzado y se ha fortalecido la importancia de implementar acciones; hay puntos pendientes por atender en lo que corresponde a los profesores.

Ante lo anterior, corresponde retomar los ejercicios de evaluación para integrarse a la propuesta cambios sustantivos en el plan de estudios vigente, considerando la riqueza de las aportaciones de los organismos evaluadores y el reconocimiento mismo del programa en torno a los espacios por mejorar que sean congruentes con las necesidades sociales actuales. Y sobre esta base proponer nuevas estrategias para el fortalecimiento del personal académico que participa en el programa, reconociendo que toda recomendación externa es importante, en cuanto a cuestionar y entender lo que se hace dentro de una institución, queda como antecedente las observaciones y cuestionamientos para mejorar todo proceso formativo. Las experiencias y prácticas buenas y malas también son buenas aliadas si se reconocen y se actúa en consecuencia.

TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Concentrado de recomendaciones emitidas al programa académico por organismos externos

Concentrado de recomendaciones emitidas al programa académico de la Licenciatura en Ciencias de la Educación por organismos externos				
CIEES Primera evaluación (2003)	CIEES Evaluación seguimiento (2006)	CEPPE Primera evaluación (2010)	CEPPE Segunda evaluación (2015)	CEPPE Tercera evaluación (2022)

<p>Renovar la planta académica con graduados de otras instituciones que posean al menos una maestría y tengan alguna experiencia en investigación, comprobable mediante sus publicaciones o institución de prestigio (calificada favorablemente por CIEES o CONACYT) en la que se hayan formado.</p> <p>Emprender acciones de intercambio con otras universidades de esa región del país. Están funcionando en "circuito cerrado", sin espacios de reflexión que fomenten la autocrítica. Hay instituciones de prestigio en la región, tales como la U de G o la UAS, un poco más lejos la Universidad de Colima. En todos estos casos hay programas clasificados en el nivel 1 por los CIEES y es con éstos que hay que buscar acciones conjuntas de intercambio y superación académica. Propios de la LCE</p>	<p>Diversificar la carga horaria del personal docente. El responsable del programa habrá que presentar una propuesta en la que se equilibren las funciones de los PTC en términos de docencia, gestión, investigación y extensión, atendiendo a la normatividad existente.</p> <p>Impulsar y apoyar la movilidad y el intercambio de profesores con las instituciones de educación superior. Otra tarea del responsable del programa sería la de establecer contacto con algunas instituciones de educación superior, nacionales y del extranjero, así como con organismos del país, como la ANUIES y el CONACYT para la concertación de convenios.</p>	<p>Diversificación de la oferta de estudios de posgrado para la planta académica.</p> <p>Promover los concursos de oposición abiertos, para la contratación de nuevos profesores, de acuerdo con los criterios de PROMEP y ANUIES.</p> <p>Generar mecanismos o programas orientados a la consolidación de los cuerpos académicos, atendiendo a la parte epistemológica, que articule las líneas de generación y aplicación del conocimiento.</p> <p>Fomentar mecanismos que permitan facilitar la obtención del grado preferente del profesorado.</p> <p>Diversificar y fomentar el vínculo con otras instituciones, tanto educativas como empresariales, para el desarrollo de programas de investigación.</p> <p>Elaborar un sistema de evaluación docente que incluya evaluación de pares académicos, la autoevaluación, la heteroevaluación y de los alumnos.</p>	<p>Establecer estrategias para una mayor vinculación y participación del profesorado con asociaciones profesionales o con colegios afines al perfil profesional, internos y externos.</p> <p>Implementar programas propios del programa educativo de estímulos al mérito y desempeño académico de los profesores, de carácter inclusivo.</p> <p>Desarrollar acciones de mayor impulso para que los investigadores busquen su inserción en el Sistema Nacional de Investigadores, SNI.</p> <p>Desarrollar acciones que permitan la evaluación de la evaluación institucional que se realiza a los docentes.</p> <p>Promover la creación de un plan de desarrollo o plan de vida de la tarea docente.</p>	<p>Elaborar un padrón de los PTC que participan en los programas de formación docente, con las constancias correspondientes.</p> <p>Establecer un programa o estrategia para incrementar el número de profesores con grado académico de doctorado.</p> <p>Fortalecer la colaboración de los PTC en los procesos de generación, aplicación y difusión del conocimiento y la investigación.</p> <p>Sistematizar la información y evidencias relacionadas con la formación de los recursos humanos y la productividad académica por parte de los PTC del PE.</p> <p>Realizar estudios concretos sobre los resultados de la evaluación de la docencia de los profesores del PE.</p> <p>Elaborar el diagrama de flujo del proceso de evaluación docente, para tener mayor claridad de dicho proceso.</p> <p>Implementar estrategias concretas de retroalimentación que coadyuven al mejoramiento del desempeño docente.</p> <p>Desarrollar estrategias para que un mayor número de PTC formen parte del Sistema Nacional de Investigadores, SNI, y así fortalecer el área de investigación.</p>
---	---	---	---	--

Fuente: Construcción propia.

REFERENCIAS

- Brovelli, M. (2001) *Evaluación curricular. Fundamentos en Humanidades*. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe Ciencias Sociales y Humanidades. 2(4) Pp. 101-122. 3.-%20La_evaluacion_curricular%20%2C%20Fundamentos%20en%20humanidades (1).pdf
- Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación, A.C. (CEPPE). (2015). *Marco de referencia para la acreditación de programas universitarios*. <https://ceppe.org.mx/wp-content/uploads/2021/09/Marco-de-Referencia-Programas-Universitarios-2021.pdf>
- Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior. CIEES. *Informe de evaluación. Licenciatura en Ciencias de la Educación. Licenciatura en Psicología*. 2003.
- Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior. CIEES. *Informe de evaluación (seguimiento). Licenciatura en Ciencias de la Educación*. 2006.

- Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación. A.C. *Informe de los resultados de la evaluación. Licenciatura en Ciencias de la Educación*. 2010.
- Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación. A.C. *Informe de los resultados de la evaluación. Licenciatura en Ciencias de la Educación*. 2015.
- Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación. A.C. *Informe de los resultados de la evaluación. Licenciatura en Ciencias de la Educación*. 2023.
- Ley General de Educación Superior*. (2021). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf
- Ley General del Trabajo (LGT)*. (2024) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Rico Gómez, M.L y Ponce Gea, A.I. (2022). El docente del siglo XXI. Perspectivas según el rol formativo y profesional. 27(92). *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662022000100077&script_abstract
- Secretaría de Educación Pública (SEP). (2023) *Marco General del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior*. SEP. p. 19
- Universidad Autónoma de Nayarit (UAN). (2012). *Proyecto curricular de la Licenciatura en Ciencias de la Educación. Universidad Autónoma de Nayarit*. Consejo Coordinador Académico.
- Universidad Autónoma de Nayarit (UAN). (2013). *Reglamento de personal académico de la Universidad Autónoma de Nayarit*. UAN: Nayarit, México. <http://www.uan.edu.mx/d/a/sg/Legislacion/reglamento-personal-academico.pdf>
- Zayas Barreras, I. (2020). Evaluación de la Licenciatura en Administración y Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas por CIEES: gestión de innovación en la UPVE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*. 11(21). PP. 1-27. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.791>
-