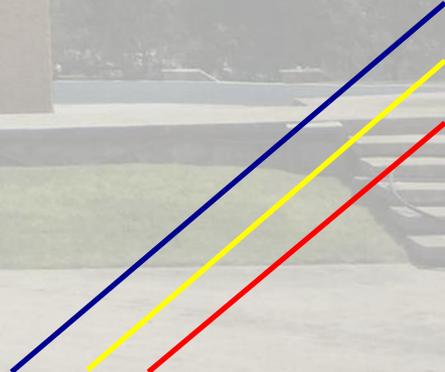


# Universidad Autónoma de Aguascalientes

1er. Foro de Discusión 2014 del Programa de  
Estímulo al Desempeño Docente

Dirección General de Educación Superior  
Universitaria-SEP

2014



# Fortaleza:

## Normativa

- La Institución cuenta con un Reglamento aprobado por el H. Consejo Universitario desde el año 2000, revisado y aprobado por la Subsecretaría de Educación Superior en el año 2003, el cual establece clara y precisamente las condiciones de ingreso, participación y calificación en el programa.
- De acuerdo al mencionado documento establece que: “El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente tiene como objetivo fundamental revalorizar y estimular el desarrollo del profesor a través de su participación equilibrada en actividades de docencia, generación y aplicación del conocimiento, tutoría de estudiantes y participación en cuerpos académicos”.

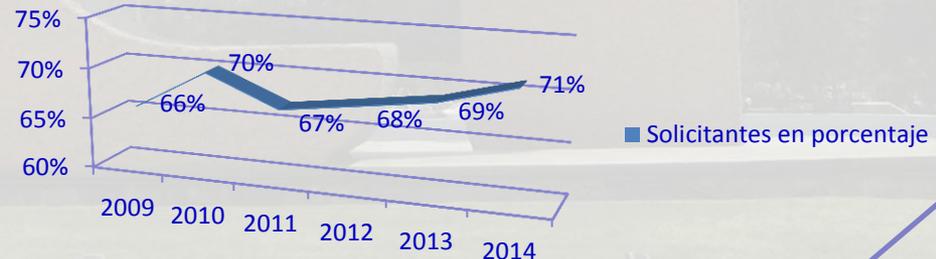
# Fortaleza

## Participativa

- Se tiene un porcentaje anual de participación en el programa de profesores de tiempo completo (PTC) de cerca del 70 % de la plantilla de profesores numerarios de la UAA, el restante 30 % de profesores que no solicitan son: directivos de primer nivel, que poseen alguna beca PROMEP o CONACYT o que tienen un ingreso externo superior al 25 % de su sueldo mensual; de los solicitantes se tiene cerca del 98 % de obtención de algún nivel.
- La cual garantiza un alto porcentaje de profesores con acceso al apoyo, lo que representa equidad en la distribución del recurso, de acuerdo a su desempeño en las funciones que realizan.

Año	Solicitantes en porcentaje
2009	66.08 %
2010	69.87 %
2011	66.75 %
2012	67.87 %
2013	69.10 %
2014	70.96 %

**PTC Solicitantes en porcentaje anual**

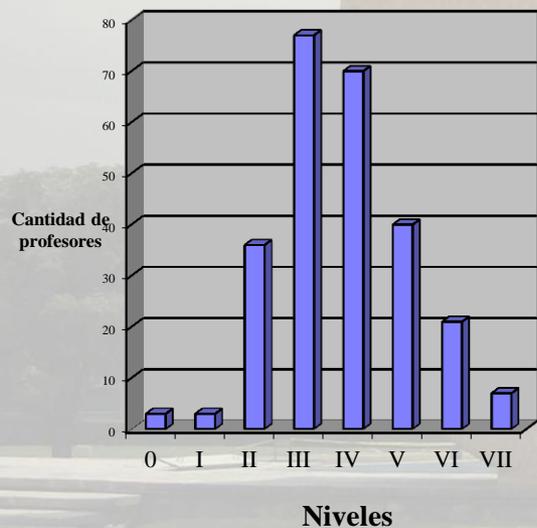


# Fortaleza

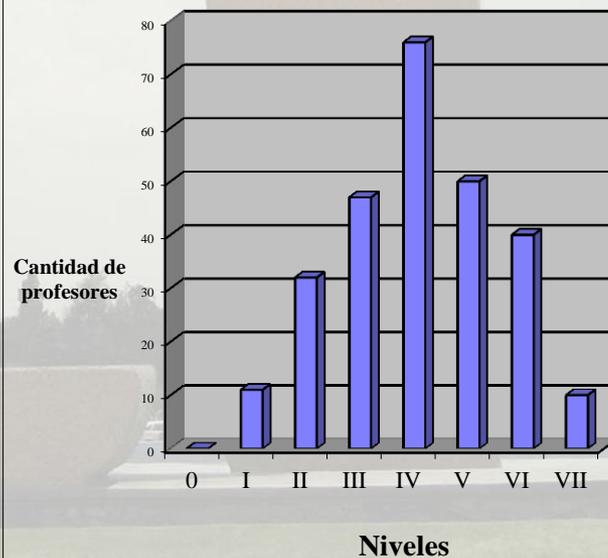
## Incremento de niveles en calidad y productividad alcanzados por los solicitantes

Como se puede apreciar en los siguientes cuadros comparativos la curva de distribución de los niveles alcanzados se ha redistribuido en forma positiva por un incremento importante en la calidad de la enseñanza.

Niveles de Estímulo al Desempeño 2005



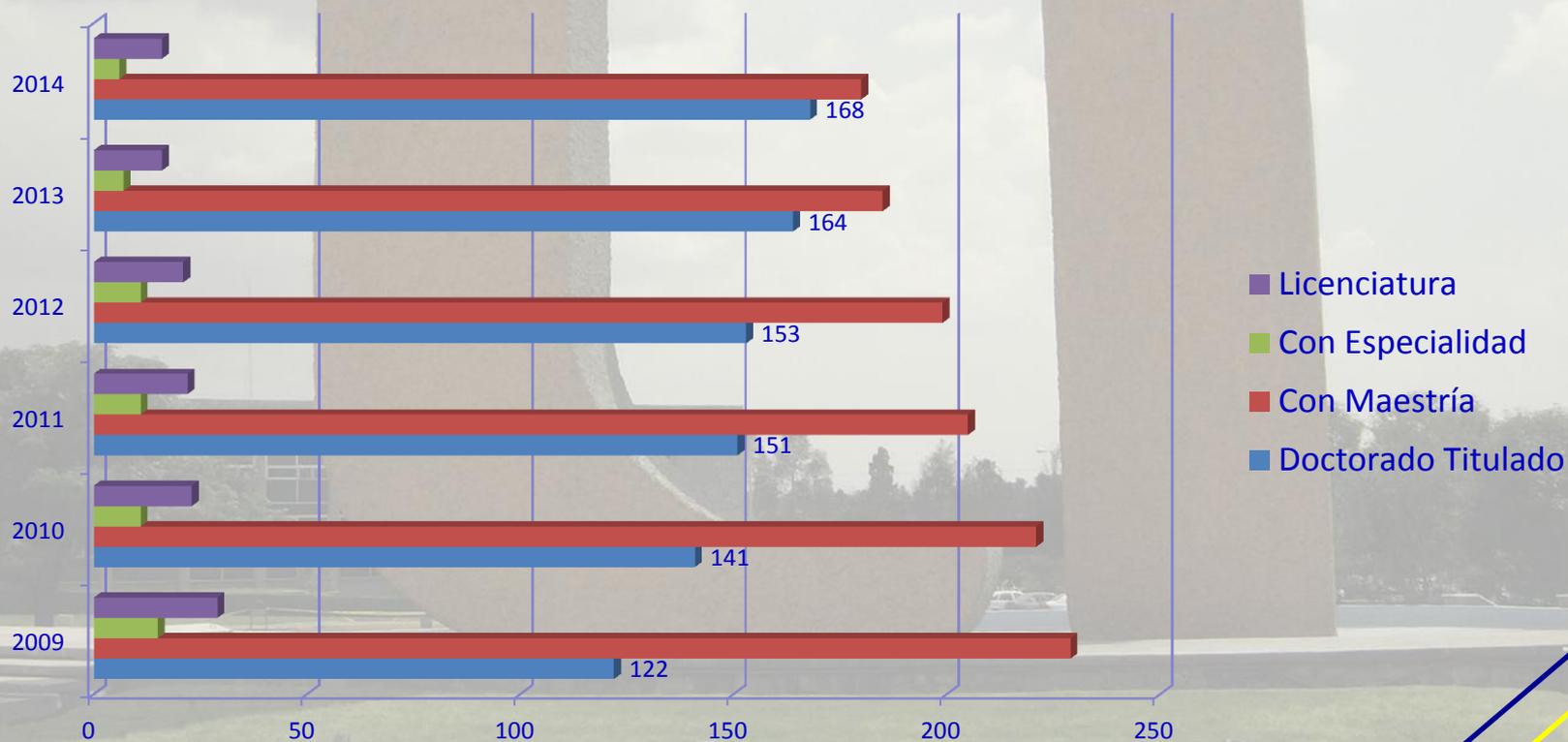
Niveles de Estímulo al Desempeño 2014



# Fortaleza

## Incremento en la Habilitación de los profesores de tiempo completo

El programa estimula mediante diversos mecanismos la superación académica del profesor lo que de forma indirecta ha impactado en el grado de habilitación de los docentes solicitantes.

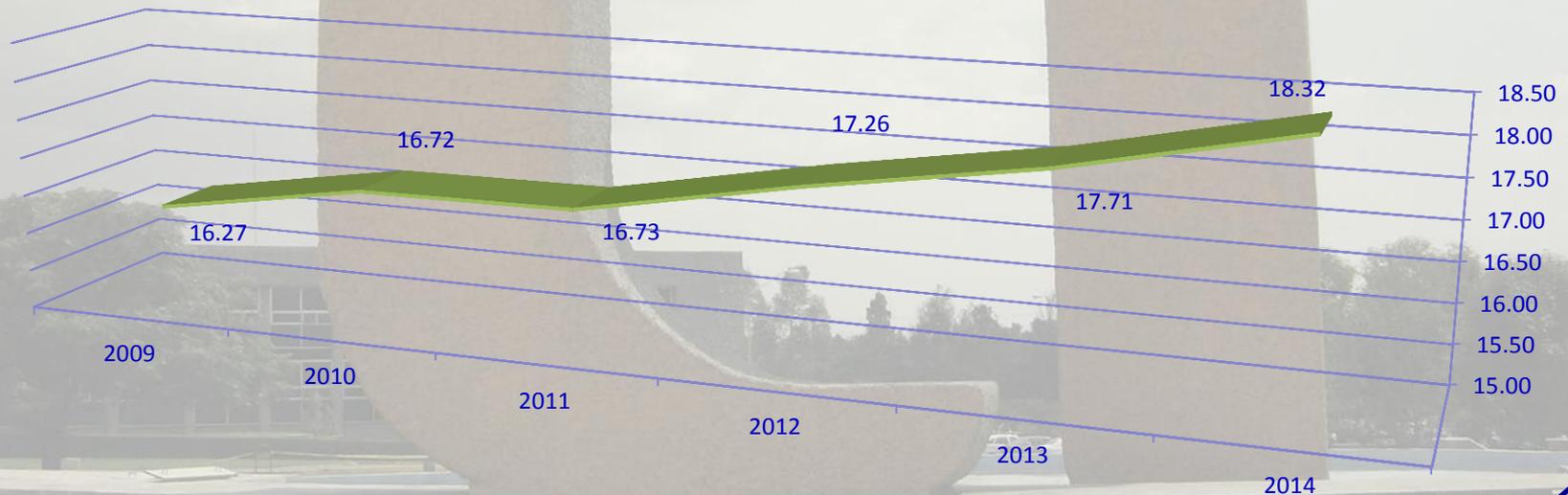


# Fortaleza

## Dedicación a la docencia

En los últimos cinco años se ha promovido el incremento en las actividades dedicadas a la docencia, sobre todo de pregrado, de los profesores solicitantes, ya que dicho rubro es una parte importante en la puntuación total obtenida en el programa y que se puede reflejar en el incremento de horas clase frente a grupo..

**Horas clase frente a grupo promedio**

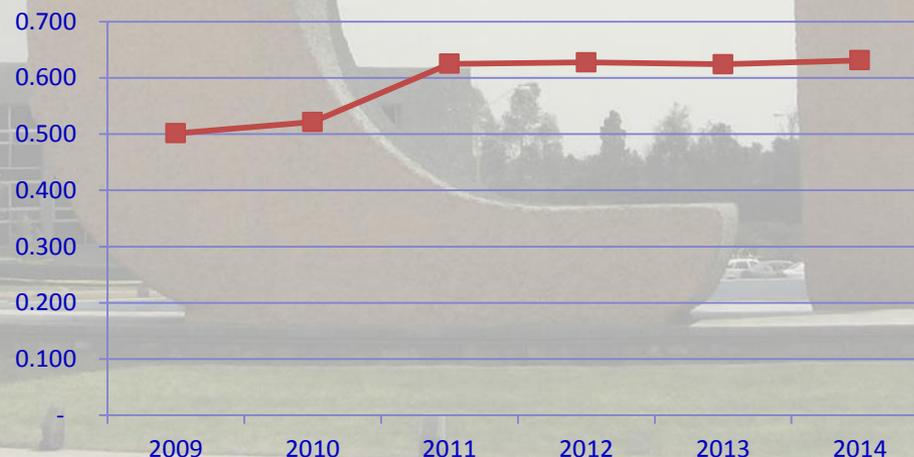


# Fortaleza

## Docencia habitual e innovación.

- El programa ha motivado la adopción de metodologías estructuradas para el proceso de enseñanza aprendizaje, las cuales han mejorado la calidad de la enseñanza de los profesores en la institución, incrementando hasta en un 50 % las puntuaciones obtenidas en el rubro dentro del programa.

**Porcentaje de puntuación alcanzada**

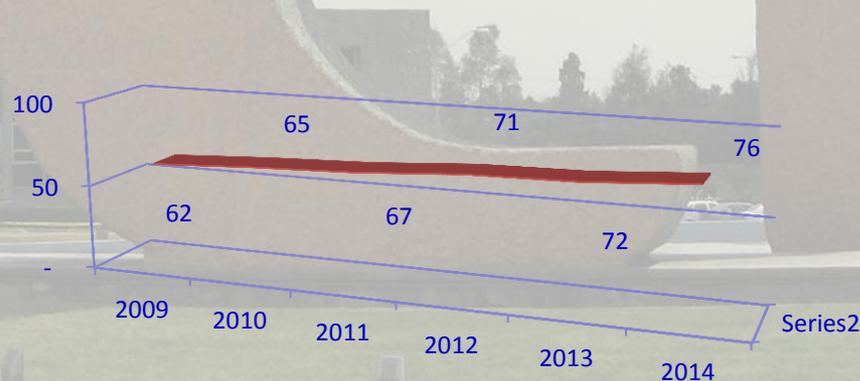


# Fortaleza

## Innovación educativa

- Se ha fomentado el desarrollo de medios innovadores en la práctica docente, con el apoyo de tecnologías de la información y comunicación (TIC), tales como el uso de la plataforma institucional, pantallas inteligentes, utilización de recursos electrónicos para la elaboración de materiales educativos como libros electrónicos, el uso de elementos de comunicación en línea como el chat y las aulas virtuales; mejorando así el aprendizaje de los estudiantes

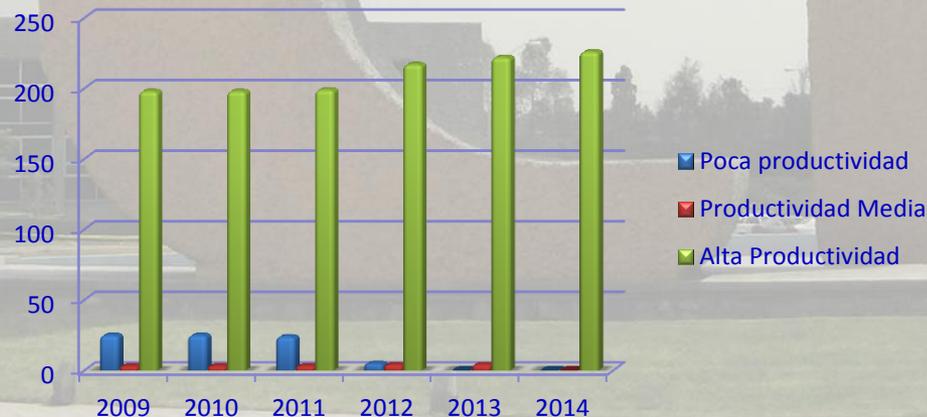
Número de medios innovadores con calidad realizados



# Fortaleza

## Academias y el trabajo colegiado

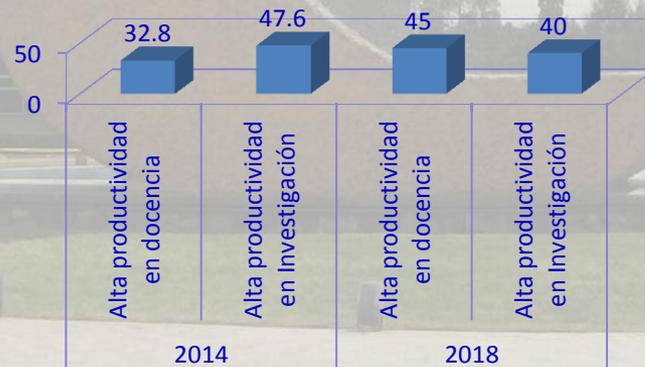
- El programa tiene como uno de sus objetivos la promoción de la participación de los docentes en actividades colegiadas, fortaleciendo el desarrollo y consolidación de las academias, favoreciendo el trabajo en pares, actualmente todos los participantes en el programa participan en alguna academia con productividad.



# Oportunidad

- Las nuevas disposiciones establecen como requisito para la obtención de recursos adicionales como complemento al monto ordinario, una vigencia máxima de cuatro años a los Reglamentos internos de las instituciones.
- Se identifica una oportunidad de mejora en la revisión normativa, que permita la adecuación a las condiciones actuales de trabajo y a las tendencias tanto nacionales como internacionales.
- Además se enfatiza el enfoque del Reglamento hacia la docencia y la calidad de la enseñanza, para promover el trabajo equilibrado y la docencia de calidad, lo anterior tendrá un impacto positivo hacia la docencia en aquellos investigadores que la habían relegado a un segundo plano.

Porcentaje de profesores con alta productividad actual y estimada con cambio de Reglamento



# Debilidad

## Asignación de los montos extraordinarios

- La asignación de los recursos extraordinarios se encuentra una cierta inconsistencia con los lineamientos de operación del programa, ya que en tanto éstos promueven la docencia, para la asignación se consideran parámetros relacionados con indicadores institucionales relacionados con la investigación
- Utilizar otros que darían mayor consistencia al programa, como lo son número de programas educativos de pregrado con reconocimiento en acreditaciones nacionales e internacionales, número de alumnos con desempeño satisfactorio en el EGEL, programas en el IDAP, etc. , ya que son indicadores que denotan la calidad de su alumnos, que motivarían la mejora en el desempeño de los docentes.

# Debilidad

## Condiciones inadecuadas para técnicos, medio tiempo y asignatura

Al tener un solo reglamento, con las condiciones o actividades a evaluar que complementan la actividad docente se desfavorece la participación de los profesores de medio tiempo, asignatura y técnicos docentes, que representan un buen porcentaje de los docentes de la institución y que también deben ser motivados para tener un mejor desempeño docente



# Amenaza

## La posibilidad de desaparición del programa

- La operación del Programa del Estímulo al Desempeño Docente ha traído múltiples beneficios tanto a los docentes como a las instituciones.
- Dada la siempre latente escasez de recursos, en caso de disminuir o desaparecer los fondos para este programa, se tendría una posible disminución en el impulso continuo en la mejora del desempeño docente.



*Se lumen proferre*

Universidad Autónoma de  
Aguascalientes

