

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
COMITÉ ACADÉMICO DE CARRERA
PERÍODO 2005/2007

Minuta # 23: Sesión extraordinaria del jueves 26 de enero del 2006

ASISTENCIA:

Funcionarios: Ma. del Refugio Cuevas Martínez, Héctor Santiago Hernández, Margarita Villaseñor Ponce, Sergio Bastar Guzmán

Representantes de profesores: Alberto Miranda Gallardo, Alfonso Correa Reyes, Celia Palacios Suárez, Armando Rivera Martínez, Inés Vargas Núñez, Bertha Ramos del Río, Julieta Monjaraz Carrasco

Representantes de alumnos: Vianey Hernández Villada, Janet Tovar Ramírez, Nadia Sánchez Palacios

RETARDO:

Funcionarios: Alejandra Luna García.

Representantes de profesores: Mario Ayala Gómez

Representantes de alumnos: Itzel Farías Malagón, Angely Amezcua Chávez,

Visitante: Ana Luisa del Castillo Falcón (alumna de 6º semestre)

INASISTENCIA:

Funcionarios: Eliézer Erosa Rosado,

Representantes de alumnos: Daniel Díaz Robles, Jenifer Salgado Magallanes, Ma. Elena Rodríguez Castro

1 y 2. Verificación del quórum y aprobación de la orden del día: La sesión dió inicio a las 12.25 horas del día, en el aula A 411, con 13 integrantes del CAC, quórum mínimo necesario para sesionar, con el siguiente ORDEN DEL DIA:

1. Verificación del quórum.
2. Estrategia de evaluación de los profesores de tiempo completo

La Comisión de Evaluación Integral, conformada por Sergio Bastar, Julieta Monjaraz, Margarita Villaseñor y Alfonso Correa, hizo la presentación de la propuesta de evaluación y retroalimentación de los informes y planes de trabajo de los profesores de tiempo completo de la Carrera. Dicha propuesta tiene entre sus características las siguientes:

- Abarca cinco categorías que corresponden a las funciones sustantivas de la Universidad: investigación, docencia, extensión y apoyo administrativo, formación académica, otras actividades.
- Tiene la finalidad de evaluar y además “retroalimentar con consideración” el trabajo de los profesores, de manera oral, escrita y personal.
- Hace uso de criterios flexibles.
- Tiene la intención de aproximar las actividades realizadas a las necesidades de la Carrera y sus áreas académicas.
- Establece los criterios mínimos a cubrir por los profesores. Esto implica que no se exige que cada profesor cubra las 5 categorías.
- Retroalimenta al profesor, la Carrera y el Área.
- Se pretende abarcar a los profesores de asignatura, para lograr una evaluación integral.

Al término de la presentación se hizo entrega de dos documentos: *Propuesta de los criterios o normas del formato para la evaluación de los tiempos completos* y *Propuesta de un formato de evaluación de los tiempos completos*. Se designaron unos minutos para su lectura y se invitó al pleno del CAC a emitir sus opiniones, las cuales se expresan en:

- ✓ Respecto al formato, por un lado se considera que es adecuado que no se haga referencia al formato del PRIDE, ya que este programa promueve otro tipo de cuestiones, no necesariamente el nivel académico, sino que su beneficio está en el salario del profesor. Por otro lado, se argumenta que es conveniente que se permita hacer uso del formato del PRIDE, ya que éste abarca las mismas categorías y al hacer uso de un solo formato se facilita la captura correspondiente a los profesores.
- ✓ Se habla del beneficio de la Carrera y el Área y de orientar los esfuerzos de trabajo de los profesores hacia ello. No obstante, en algunos casos, no es claro cuál es el plan de trabajo y propósito del Área.
- ✓ Es necesario indicar con base en qué se elaboró la propuesta, así como su propósito.
- ✓ Un profesor opina que convendría hacer la evaluación con el sistema de “doble ciego”. Al respecto se dan opiniones en contra por la dificultad que esto implica (por ejemplo, todas las constancias que avalan el trabajo llevan el nombre del profesor) y por considerar que los evaluadores pueden realizar una evaluación exenta de sesgos, producto de simpatías o preferencias personales, “dando la cara”.
- ✓ Es necesario dejar de menospreciar y faltarle al respeto a los profesores.
- ✓ Es adecuado que no se exija que todos los profesores cubran las 5 categorías, pues esto va a depender de que las condiciones para ello sean las adecuadas.
- ✓ Los resultados pueden ser un indicador de hacia dónde se quiere dirigir a la Carrera. Por tanto, el propósito de la Carrera y de la evaluación debe ser muy claro.
- ✓ Habría que plantear qué se va a hacer ante los casos de escasa o nula productividad. Al respecto, se menciona que las consecuencias se enfrentan cuando se solicita una promoción o un sabático.
- ✓ Las evaluaciones no han tenido efecto en los profesores: “los que trabajan trabajan y los que no, no”.
- ✓ Los problemas que se derivan de la evaluación, deben enfrentarse a partir de las instancias que están alrededor de ella (y no de la evaluación misma): estructura académico-administrativa, cuerpos colegiados, base de profesores y alumnos.
- ✓ Habría que valorar los alcances de la propuesta para los profesores de asignatura, teniendo presente que sus funciones no son las del profesor de tiempo completo.
- ✓ Hay errores de estructura. Por ejemplo, el título es largo y no corresponde al contenido, no hay una relación de “uno a uno” entre los dos formatos y su índice, además de errores de redacción.

Una vez expuestas las opiniones del pleno, la comisión procedió a atender las dudas expuestas, mismas que se resumieron en cuatro puntos:

- Aclarar el objetivo de usar los formatos y realizar esta evaluación.
- Qué se va hacer ante los profesores que presentan una baja productividad.
- Cuál es el proyecto de cada Área.
- Qué se va a hacer respecto a los profesores de asignatura.

La comisión expuso lo siguiente:

- ✓ El formato PRIDE usa las mismas categorías que incluye la propuesta, más desglosadas y con puntajes que no se retomarán. Su uso facilita la labor del profesor, sin dejar de lado la perspectiva de la Carrera.
- ✓ La propuesta incluye criterios generales que favorecen la flexibilidad. A mediano plazo permite evaluar qué aspectos de cada Área están más fortalecidos y cuáles más débiles. Se da un panorama más amplio.
- ✓ Se pretende lograr una evaluación objetiva, menos sesgada, con miras a favorecer el Área y la Carrera.
- ✓ En la evaluación estarán implicados factores subjetivos y se trata de evitar la cuantificación.
- ✓ Si no hay claridad de hacia dónde se va, al menos permite ver en dónde se está.
- ✓ Este es un ejemplo de que siempre que se habla de evaluación hay una reacción de rechazo.
- ✓ Es obligación del profesor de asignatura presentar un informe anual de sus actividades.
- ✓ El resultado de la evaluación debe ser la toma de decisiones.
- ✓ Con base en la evaluación, el CAC puede sugerir a la estructura académico-administrativa la aplicación de sanciones. Así mismo al Consejo Técnico se le puede hacer ver los casos en que el profesor ha solicitado PRIDE y se le ha negado, cuando correspondería dárselo.
- ✓ El trabajo está orientado por y hacia el Plan Estratégico de la Carrera y sus proyectos particulares.

En este momento de la discusión se identifican los siguientes acuerdos:

- Es adecuado el uso de los formatos presentados.
- Hay necesidad de agregar información en la presentación de la propuesta.
- Es necesario establecer concordancia entre los rubros del formato y sus criterios. Así mismo, corregir la redacción.
- Es necesario evaluar el Área en su totalidad: profesores, coordinación y alumnos.
- Se solicita a la Comisión una versión final para febrero, enviándolo previo a la sesión, para su revisión y aplicación.

Se procedió a una segunda ronda de discusión, exponiendo lo siguiente:

- ✓ Se preguntó a qué se le teme al ser evaluado, si esta evaluación es individual y no en competencia con otro. Ante ello se comentó que no se pretende manifestar algún temor, sólo se pide clarificar los criterios.
- ✓ En la evaluación es necesario mantener la identidad del profesor, por lo que se está en contra de aplicar el sistema de “doble ciego”. Ante ello se planteó

que es claro que este criterio no sirve en esta evaluación y se cuestionó su aplicación en la Comisión de Titulación, publicaciones y material didáctico. Por tanto, se propone que se retome en las otras comisiones y con ello se contribuya, además, a agilizar los procedimientos.

- ✓ El ingreso al PRIDE es una decisión personal. Hay profesores con mucha productividad que no han solicitado su ingreso al PRIDE.
- ✓ Se argumentó que el PRIDE promueve que el profesor trabaje por fuera de la FES, dado que el trabajo externo es el que más se valora. Ante ello se planteó que si bien esto es cierto, también es cierto que no es indispensable hacerlo para lograr un nivel de estímulos.
- ✓ Es conveniente evaluar al profesor de asignatura y conocer lo que hace.
- ✓ Debe incorporarse la evaluación de los funcionarios y representantes: no se puede exigir lo que no se puede cumplir. Así mismo, incluir al profesor de asignatura, con base en las funciones que le corresponde realizar.
- ✓ Es importante hacer un llamado a todos los profesores para que compartan su experiencia y trabajo, que son gracias al apoyo de la Carrera.
- ✓ La evaluación debe promover el desarrollo en áreas novedosas y no atendidas.
- ✓ Debe esclarecerse cuál es el sentido de la evaluación. Debe lograrse que el profesor se sienta apoyado para su propio desarrollo
- ✓ Es necesario hacer un plan de capacitación para investigar y un plan de formación docente para los profesores a quienes se les ha reportado.
- ✓ No es claro con base en qué se va a comparar o retroalimentar el trabajo del profesor, por más que se diga que existe el Plan estratégico. Es necesario comunicar a los profesores que el CAC propone que se trabaje en “estas comisiones”, se oriente a “estas metas”, es decir, superar el nivel académico de la Carrera. Esto implica aceptar otras sugerencias como tutorías que no son las oficiales, investigar en temas que no son los oficiales, aceptar investigaciones reconocidas aunque no sea la moda o la dominante, no restringir los proyectos de investigación a determinados formatos.
- ✓ El CAC no es el responsable de avalar los planes e informes, el CAC sólo hace una evaluación y en esta ocasión se pretende sacar el máximo provecho posible. Con base en esto, el objetivo de la sesión es definir los criterios de análisis de los planes e informes de trabajo.
- ✓ Pareciera que las reuniones extraordinarias buscan problemas más que alternativas a las propuestas que se hacen y esto retrasa mucho el trabajo. Ante ello se dijo que no se entiende el por qué del comentario, dado que esta reunión fue fluida y productiva.

Finalmente, se tomaron los siguientes acuerdos:

- Los profesores pueden presentar su informe en el formato diseñado por la comisión del CAC o en el del PRIDE.
- Es necesario añadir a la propuesta la información que se solicita.
- Debe lograrse concordancia entre ambos documentos y corregir la redacción.
- Se incorporarán las sugerencias adicionales que se envíen en un plazo máximo de una semana contado a partir de esta fecha (26 de enero).
- La versión final del documento deberá presentarse días antes de la sesión ordinaria de febrero.
- Se sugiere que la información integrada se mande a todos los profesores a través de las coordinaciones.
- Trabajar una propuesta de evaluación para los profesores de asignatura.

Responsable de redacción de la minuta: Celia Palacios Suárez
Secretaria del CAC
03 de febrero del 2006