



## FORMACIÓN Y EVALUACIÓN ACADÉMICA EN LA UNAM: EL CASO DEL PROGRAMA DE APOYO A LA PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO (PAPPA)

### **Alma Rocío Hernández Guzmán**

Universidad Nacional Autónoma de México  
alma\_hernandez@cuaieed.unam.mx

### **Tania Itzel Nieto Juárez**

Universidad Nacional Autónoma de México  
tania\_nieto@cuaieed.unam.mx

### **Ruth Torres Carrasco**

Universidad Nacional Autónoma de México  
ruth\_torres@cuaieed.unam.mx

**Área temática:** Procesos de formación

**Línea temática:** Procesos formativos de alumnos, profesores, académicos, supervisores, directivos (niños, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores).

**Tipo de ponencia:** Intervención educativa sustentadas en investigación



### Resumen

La presente ponencia documenta la experiencia de diseño y desarrollo del curso-taller (en adelante curso) de preparación para el Concurso de Oposición Abierto (COA) dirigido al personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), actividad que forma parte de las acciones emprendidas por la institución como parte del Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico (PAPPA) a través del cual, se buscó atender dos incidentes críticos presentados en la Universidad, en el 2020: la exigencia de mejores condiciones laborales por parte de su personal académico y las condiciones de la labor docente a raíz de la pandemia por COVID-19.

Los resultados de la experiencia en la impartición del curso en el que se atendieron 1,652 académicas y académicos universitarios, permite identificarlo como una estrategia clave del PAPPA encaminado a la formación para la permanencia, evaluación y promoción del personal académico, así como para la actualización en temáticas relacionadas con su práctica; sin embargo, se considera que la Universidad aún debe fortalecer este programa y otros similares a través de la implementación de políticas orientadas a la formación en la materia, y con un énfasis importante en la mejora de las condiciones laborales de su personal académico para brindar una mayor estabilidad laboral.

**Palabras clave:** Personal académico, Concursos de oposición, Formación docente, Evaluación académica

## Introducción

En esta ponencia se analizan los resultados de una actividad de formación docente encaminada a preparar al personal académico universitario para presentar su Concurso de Oposición Abierto (COA), en el marco del Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico de la UNAM (PAPPA) que tiene la finalidad de promover la estabilidad laboral del profesorado.

En un primer momento, se realiza una aproximación a la actividad académica en las universidades y el proceso de evaluación que históricamente han implementado para contratar y conformar sus cuadros académicos: el Concurso de Oposición Abierto. Posteriormente, acotando al contexto seleccionado, se especifican las figuras académicas y sus tareas asignadas, los tipos de concursos que existen, así como los agentes implicados en el mismo.

Posteriormente, se da cuenta de los incidentes críticos vividos en la UNAM en el ciclo 2020-2021 vinculados a la situación laboral de su planta académica, los cuales fueron atendidos a través del PAPPA. Con base en ello se procede a la descripción del Programa y del curso que se ofertó, el impacto obtenido, así como un breve análisis de la evaluación realizada tanto al curso como al desempeño de las y los ponentes.

Finalmente, se expone una reflexión en torno a los aciertos y áreas de oportunidad del curso, así como de los retos atinentes a la formación y condiciones laborales del personal académico universitario.

## Desarrollo

### Actividad académica en la UNAM: agentes y condiciones

La universidad como institución de educación superior tiene como funciones esenciales la docencia, la investigación y la extensión de la cultura; el agente responsable de realizarlas ha sido el personal académico universitario, quienes al igual que la institución se han visto afectados por los acelerados cambios de la sociedad contemporánea, Bermúdez y Laspalas (2017, p. 111) consideran que éstos pueden ser agrupados en:

1. los que afectan la formación (considerando las implicaciones de la sociedad del conocimiento y las demandas por orientar el aprendizaje hacia sectores e intereses específicos);
2. los cambios en la concepción de la enseñanza y la investigación que inciden en la actividad académica (presión por orientar las investigaciones hacia cierto fin o corriente de pensamiento, aumento en la cantidad de actividades y roles que se espera desarrollen).

Situando la ponencia en el contexto definido, la UNAM ha asignado como actividades propias del personal académico:

[...] impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas. (UNAM, 1988)

Para desarrollar estas actividades, el personal académico unamita se distribuye en las figuras de: Profesorado e Investigadores de Carrera (de Tiempo Completo o Medio Tiempo); de Asignatura; Técnico Académico y Ayudante de Profesor o de Investigador. Cada una de ellas, de acuerdo al artículo 5° del Estatuto del Personal Académico (EPA), podrá laborar en la Universidad bajo el nombramiento de interino, definitivo o por contrato de prestación de servicios.

A través de esta distribución se pueden visualizar al menos dos fenómenos, aludidos por Bernasconi (2010), que se presentan de manera cada vez más pronunciada en la Universidad, tales como la heterogeneidad y la segmentación. Aunado a éstos menciona el de la estratificación o diversificación la cual responde a su vez a la carrera que cada figura realice (pp. 142-143).

Lo anterior se debe a que la actividad académica está determinada en gran medida por las trayectorias construidas por el personal en las que “[...] se mueven [de manera individual] entre etapas del desarrollo como respuesta a experiencias profesionales, personales y organizativas” (Feixas, 2004, p. 33), pero también por las condiciones y apoyos institucionales que puedan recibir de la universidad en la que laboran, ya que la carrera académica “en el fondo, suele constituir un buen reflejo de cómo se ve el trabajo profesional, [...] y cuáles los méritos a los que se condiciona el progreso” (Zabalza, 2002, p. 136).

En el caso de la UNAM, al ser autónoma está facultada para definir las condiciones y apoyos para su personal académico, así como para organizar y contratar al mismo de acuerdo a sus medios y fines, tal como lo establece la fracción VII del artículo 3° constitucional: “[...] VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, [...]; **fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico;** [...]” (DOF, 2023).

Es así que siguiendo la tradición universitaria, la UNAM ha determinado, a través del EPA (art. 66), a los Concursos de Oposición (CO) como el medio por el cual el personal académico puede obtener su definitividad y ser promovido (UNAM, 1988). El CO es considerado como el mecanismo de evaluación que conduce al desarrollo profesional mediante la valoración de la carrera académica, así como de los conocimientos y las habilidades con las que la persona concursante cuenta para la ejecución de las actividades señaladas por la normatividad.

De acuerdo con Max Turull y María Rosa Buxarrais (2018, p. 8) este tipo de evaluación debe ser concebida con tres finalidades:

1. Estrategia de rendición de cuentas: respecto al cumplimiento de los fines que la sociedad espera de la actividad académica.

2. Promoción: para poner de relieve el trabajo que cada académica(o) realiza.
3. Herramienta de mejora: realizando una valoración crítica y reflexiva de su práctica en aras de continuar su formación y profesionalización.

En la Universidad existen dos tipos de CO: abierto y cerrado, definiendo al primero como el procedimiento público para llegar a formar parte del personal académico, mientras que el cerrado es realizado para ser promovido de categoría o nivel (UNAM, 1988).

Los órganos institucionales habilitados para desarrollar esta evaluación son las Comisiones Dictaminadoras quienes de manera colegiada y siguiendo lo establecido por el EPA emiten su dictamen; ya que “un principio ético central, que recorre los componentes metodológico y político de la evaluación, reside en el *derecho de los profesores a ser evaluados mediante un sistema justo, válido, eficaz y fundado en pruebas y criterios pertinentes*” (Canales, 2011, p. 130).

### **Incidentes críticos en la UNAM y el PAPP**

En el ciclo 2020-2021, la UNAM vivió al menos dos *Incidentes Críticos* (IC) entendidos éstos como situaciones desafiantes que se producen de manera automática y poco meditada (del Mastro y Monereo, 2014, p.6). De lo anterior, los IC que llevaron a la Universidad a movilizarse para adoptar medidas de urgencia fueron:

La exigencia de estabilidad laboral por parte de un número importante de personal académico que ejerce su actividad de manera interina o por contrato.

El desarrollo de una Educación Remota de Emergencia a raíz del surgimiento de la pandemia por COVID-19 que además implicó un cese de trámites y actividades académico administrativos como fueron los CO.

Para la Universidad fue inminente atender estos dos IC ya que:

las consecuencias de un deterioro continuo en las condiciones del profesorado representan no sólo el descuido de uno de los segmentos de la población mejor educados y con mayor potencial productivo, sino también el deterioro de la educación superior, puesto que las instituciones académicas no pueden realizar un buen trabajo sin un profesorado comprometido, bien capacitado y estable. (Altbach, 2004, p. 40)

Derivado del confinamiento por COVID-19 en marzo del 2020 los CO se suspendieron y no fue sino hasta diciembre que se publicó un *Acuerdo por el que se determina la reanudación de los concursos de oposición en la UNAM*, donde se estableció que, con apoyo de las tecnologías digitales, a partir de enero del 2021 se reanudarían gradualmente (UNAM, 2020).

A partir de este Acuerdo, la Universidad retomó los procesos y entre otras acciones como medida de urgencia para atender el primer IC, creó el *Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico (PAPP)*. Para atender los objetivos y alcances de este Programa, en

abril de 2021, se publicó la primera convocatoria en donde se mencionan los subprogramas que atenderían a las distintas figuras académicas:

- Subprograma de Impulso a la **Definitividad** del **Personal Académico de Asignatura**.
- Subprograma para Promover el **Ingreso** del **Personal Académico Contratado por Artículo 51 del Estatuto del Personal Académico** (Profesorado e Investigadores de Carrera y Técnicos Académicos).
- Subprograma para Fomentar la **Definitividad** del **Personal Académico de Carrera Interino** (Profesorado e Investigadores de Carrera).

De lo anterior, la Universidad en cumplimiento de su compromiso institucional con la formación docente, consideró para los dos primeros subprogramas la apertura de un curso con el objetivo de brindar, a quienes se inscribieran a los mismos, una formación y actualización en temáticas vinculadas con la práctica docente y la normatividad institucional para lograr un desempeño óptimo en la presentación de su COA.

### **Formación docente para promover la estabilidad académica**

Entendiendo a la formación docente como el proceso dinámico, integrado y multidimensional a través del cual se brinda al profesorado elementos de orden teórico, metodológico, epistemológico e instrumental para el desarrollo, estudio, análisis y transformación de su práctica con el fin último de lograr la profesionalización de su actividad (Chehaybar, 1999, p. 36; Morán, 2015, p. 30), la Universidad asignó, en el marco del PAPP, a la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED) la tarea de diseñar e impartir un curso a través de su Centro de Formación y Profesionalización Docente (CFOP) para que el personal académico concursante preparara su COA.

Uno de los retos a los cuales se enfrentó la CUAIEED al diseñar el curso solicitado, fue la heterogeneidad del personal académico ya que por la propia labor que realizan, “[...] cada uno sigue su propio ritmo, [...] [y] existen diferentes niveles de madurez personal y profesional” (Feixas, 2004, p. 33). Es así que la CUAIEED tuvo que realizar cursos con contenidos temáticos diferenciados, siendo el elemento constante la promoción de una identidad profesional, a través de la revisión de las funciones que desempeñan en un marco institucional específico, la reflexión crítica de su actuar, la auto-evaluación y la evaluación institucional (Monereo, 2010, p. 158).

### **Curso de preparación para el COA**

La CUAIEED diseñó tres cursos de preparación para los COA, el primero dirigido al Profesorado de Asignatura, y a partir de éste se derivaron los cursos para los Técnicos Académicos, así como para los Profesores e Investigadores de Carrera.

El objetivo general de los cursos fue: brindar los elementos que permitan al profesorado prepararse para su COA, a través de la revisión de los distintos aspectos que lo comprenden: marco institucional, conocimiento del proceso COA y de las diferentes pruebas específicas señaladas en la normatividad. Para ello, se abordaron los siguientes temas:

1. La docencia en la UNAM y el COA.
2. Las pruebas a presentar en el COA señaladas por la normatividad de acuerdo a la figura académica.
3. Principios de regulación emocional y asertividad.

Los cursos se impartieron en línea, con actividades sincrónicas y asincrónicas, y con base en el número y profundidad de los temas abordados la duración de éstos fue de 20 hrs. para el Profesorado de Asignatura, 10 hrs. para los Técnicos Académicos y 24 hrs. para los Profesores e Investigadores de Carrera.

Para realizar el trabajo sincrónico se hizo uso de la herramienta de videoconferencia *Zoom*, y para el trabajo asincrónico se empleó el Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) *Google Classroom* para las actividades de trabajo independiente.

Las estrategias didácticas empleadas fueron la exposición participativa y ejercicios tanto individuales como colaborativos. Se utilizaron ejemplos de pruebas reales con la finalidad de identificar aciertos y esclarecer dudas sobre su elaboración. Como recursos y materiales didácticos se hizo uso de *Google Slides*, *Padlet*, *Mentimeter* y *Genially* con el propósito de fomentar una participación activa, así como para ejemplificar su uso e incentivar su adopción en el desarrollo de las pruebas del COA.

Las actividades de aprendizaje comprendieron el desarrollo de los esquemas de la documentación solicitada, así como de las distintas pruebas del COA. Finalmente, los criterios de evaluación y acreditación consistieron en la elaboración y entrega de las actividades vía *Classroom* y cubrir con la asistencia en *Zoom* del 80%.

A raíz de la publicación de los Subprogramas del PAPP, se inscribieron a los cursos un total de 1,652 académicas(os) pertenecientes a 28 entidades académicas, de los cuales el 84.44% (1,395 personas) correspondieron al Profesorado de Asignatura, el 9.44% (156 personas) fueron Técnicos Académicos, el 5.93% (98 personas) fueron Profesores de Carrera y el 0.12% (2 personas) Investigadores de Carrera.

Para atender al profesorado inscrito en el PAPP, se organizaron un total de 80 cursos distribuidos en distintas fases y bloques. La primera de ellas, se desarrolló del 8 de noviembre al 17 de diciembre del 2021 y atendió 712 Profesoras(es) de Asignatura.

Mientras que en el año 2022 se organizaron dos fases más, la primera se llevó a cabo del 7 al 18 de marzo y atendió a 257 académicas(os) contratadas(os) por artículo 51 (Profesores e Investigadores de Carrera y Técnicos Académicos). Finalmente, la segunda fase se realizó del 6 de junio al 5 de agosto y en ésta se atendieron 683 Profesoras(es) de Asignatura.

## Evaluación cualitativa y cuantitativa del curso-taller

Con la finalidad de identificar áreas de mejora tanto en el diseño y desarrollo de los cursos como en el desempeño de las y los ponentes, al término de la actividad formativa se aplicaron cuestionarios de evaluación. A continuación, se describen los hallazgos relevantes identificados.

El instrumento que evalúa el curso consta de once preguntas. La parte relacionada con el diseño de los cursos, refleja una opinión positiva ya que el 91.42% de los académicos participantes, consideró que no es necesario modificarlos, mientras que solamente un 8.58% opina que sería deseable; respecto a los contenidos temáticos un 81.49% no considera necesario ajustarlos, mientras que el 18.51% cree que sí; en cuanto a los materiales didácticos un 73.02% consideró que no es necesario modificarlos, aunque el 26.98% opinó lo contrario.

Dado que los contenidos temáticos del curso están enfocados a preparar las distintas pruebas de un COA y éstos están directamente relacionados con el desarrollo de la práctica docente, el 73.36% del profesorado considera que el curso contribuyó a mejorar su desempeño como docentes. Esta valoración se refuerza porque el 81.49% consideró que el curso los actualizó en los temas abordados.

Los resultados del cuestionario muestran también, una opinión positiva respecto de la pertinencia del curso, la cual se basó en la valoración de aspectos tales como: objetivos, referencias bibliográficas y materiales didácticos. Respecto a los objetivos del curso, el 97.79% de las y los docentes participantes consideró que la o el ponente estableció con claridad los objetivos del mismo, mientras que el 95.12% manifestó que sí se alcanzaron los objetivos planteados. Finalmente, respecto a la evaluación de los materiales didácticos, el 98.66% indicó que éstos fueron acordes con los contenidos abordados.

Por otro lado, el cuestionario que permite hacer la valoración del desempeño del ponente tomó en cuenta cuatro aspectos: dominio del tema, resolución de dudas, didáctica aplicada y recomendación para impartir nuevamente el curso. Respecto al “dominio del tema” el 86.49% del profesorado participante consideró que las y los ponentes tuvieron un gran dominio y un porcentaje muy similar del 84.35% hace referencia a la “resolución de dudas”; con relación a la “exposición didáctica de los temas”, el 81.40% del profesorado participante consideró que las y los ponentes demostraron tener un buen desempeño; y respecto a la “recomendación de los ponentes para impartir nuevamente el curso” el 83.75% de los académicos participantes sí lo recomendarían y solamente un 2.27% no lo haría.

En aras de evaluar el desempeño de las y los ponentes respecto al seguimiento y resolución de dudas que fueron surgiendo en el desarrollo de los esquemas de las pruebas solicitadas en los COA y, proporcionar una retroalimentación detallada para dar sugerencias y recomendaciones con el objetivo de robustecer dichos esquemas, se elaboró un análisis de corte cualitativo de las 80 aulas de *Google Classroom*.

Para determinar si un(a) ponente hizo **uso de la plataforma** para evaluar a las y los participantes, se revisaron las actividades asincrónicas identificando si habían sido calificadas y se veían

reflejadas en el tablón correspondiente. De este análisis se encontró que, en los cursos impartidos en el año 2021, el 50% de las y los ponentes emplearon la plataforma; para el 2022, el uso de ésta creció significativamente hasta alcanzar, en el último bloque de la fase 2, un 80% de uso.

Por otro lado, para analizar la **retroalimentación** y por ende el **seguimiento** realizado por parte de las y los ponentes, se definieron tres tipos:

- Detallada. Implica proporcionar sugerencias, observaciones y recomendaciones para mejorar la actividad.
- Puntual. Comprende mensajes que solamente confirman, agradecen el envío, o felicitan por el trabajo realizado.
- Nula. Supone que el ponente no escribió ningún comentario o retroalimentación a la actividad entregada.

En el año 2021, se identificó que en la fase I (conformada por tres bloques) que atendió al Profesorado de Asignatura, el tipo de retroalimentación realizada por las y los ponentes fue de tipo puntual. En el bloque I estuvo presente en el 25% de los grupos; en el bloque II, se reflejó 57% y finalmente, un 71% en el bloque III.

Para el año 2022, estuvieron presentes dos tipos de retroalimentación: la puntual y la detallada. En los grupos que atendieron a los Técnicos Académicos, el 29% fue de tipo puntual y un 57% de tipo detallada; para el caso del Profesorado e Investigadores de Carrera, el 20% de los grupos recibió una retroalimentación puntual mientras que, el 80% fue de tipo detallada. Finalmente, en la fase II del Profesorado de Asignatura el 79% de los grupos recibió una retroalimentación puntual y solamente un 14% de tipo detallada.

Con base en los resultados de esta evaluación, es importante que en las próximas emisiones se trabaje la estrategia para incrementar el porcentaje de ponentes que desarrollen un seguimiento y retroalimentación de tipo detallada aun cuando se mejoró el trabajo realizado por las y los ponentes en las distintas fases y bloques de los cursos impartidos.

## Conclusiones

En el marco del PAPP, se han desarrollado diversos COA que atienden al Profesorado de Asignatura y de Carrera. Para el caso de los concursos de éstos últimos, se tienen resultados definitivos de 31, de los cuales 30 académicas(os) inscritos en el PAPP y su correspondiente curso resultaron ganadoras(es) del COA. Por otro lado, para el Profesorado de Asignatura se tienen resultados de 61 concursos, de los cuales los 61 ganadores se registraron en el Subprograma y 54 de éstos tomaron el curso.



A modo de seguimiento, quedan por conocer los resultados que faltan de los COA convocados en los que participan académicas(os) que hayan cursado y acreditado alguno de los cursos de preparación. La relevancia de conocer los resultados no radica únicamente en contar con elementos objetivos a considerar para futuras ediciones y la respectiva actividad de formación que le acompaña, sino también, y sustancialmente, conocer cómo se va regularizando la situación contractual mediante la obtención de definitividades de las(os) académicas(os) universitarias(os).

Los resultados del PAPPA permiten dar cuenta que el curso de preparación se ha constituido como una oferta de formación institucional que brinda conocimientos, desarrolla habilidades y guía al personal académico a prepararse sólidamente para hacer frente a las pruebas de los COA, además de que representa un incentivo para que las entidades académicas los impulsen entre su personal docente.

Como aciertos de la experiencia, es relevante mencionar que los cursos se diseñaron para ofrecer una formación contextualizada que buscó atender las necesidades y problemáticas de orden práctico a las cuales se enfrentan las(os) académicas(os) al participar en los COA y que, de manera colateral, contribuirán en la profesionalización de su práctica docente.

De las temáticas abordadas, una de las mejor valoradas fue la de regulación emocional y comunicación asertiva debido a que al contar con estas recomendaciones se influye positivamente en su desempeño.

Por otra parte, se reconoce la pertinencia de que las actividades asincrónicas se hayan centrado en desarrollar los esquemas de cada una de las pruebas del COA ya que las recomendaciones y consejos proporcionados les brindaron la posibilidad de bosquejarlas, así como realizar un trabajo más reflexivo y crítico.

Además, se resalta la retroalimentación constructiva realizada por el cuerpo de ponentes a las distintas actividades asincrónicas, ya que este cuidado generó que las y los participantes se sintieran en todo momento guiados y acompañados.

Entre las áreas de oportunidad, esta experiencia permite dar cuenta de la imperiosa necesidad de que la Universidad implemente programas de formación de formadores en aras de contar con un vasto grupo de ponentes con las habilidades y conocimientos necesarios para una mayor cobertura de atención. A pesar de que para el PAPPA se reclutaron 55 ponentes que declararon tener dominio de las temáticas que aborda el curso y el manejo de las herramientas tecnológicas, fue necesario abrir espacios de asesorías personalizadas y sesiones de inducción para brindarles capacitaciones puntuales sobre el uso de estas últimas con el propósito de robustecer sus competencias digitales.

Dada la diversidad de temas abordados en los cursos es fundamental reconsiderar ampliar su duración para que el abordaje de éstos sea pausado y se permitan abrir espacios para resolver dudas y por campos disciplinares específicos.

Haciendo un balance final, se considera que la UNAM habrá de perfeccionar sus mecanismos de acceso a la profesión académica, así como generar políticas y nuevos programas, como el PAPP, que permitan al personal académico desarrollar su práctica en una situación de mayor estabilidad laboral, acompañada de una formación permanente.

## Referencias

- Altbach, P. (Coord.) (2004). *El ocaso del gurú. La profesión académica en el tercer mundo*. México: UAM
- Bermúdez, J. J., y Laspalas, F. (2017). El profesor universitario: integración entre lo personal y lo profesional. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 29(2), 109-126. <https://doi.org/10.14201/teoredu292109126>
- Bernasconi, A. (2010). La apoteosis del investigador y la institucionalización de la profesión académica en Chile. *Estudios sobre educación*, 19, 139-163. <https://doi.org/10.15581/004.19.4584>
- Canales, A., et al (2011). Aproximaciones metodológicas al análisis y la evaluación de la docencia. En M. Rueda y F. Díaz (Coords.). *La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional* (pp. 87-201). México: IISUE-UNAM, Plaza y Valdés
- Chehaybar, E. (Coord.) (1999). *Hacia el futuro de la formación docente en educación superior: estudio comparativo y prospectivo*. UNAM:México
- Diario Oficial de la Federación (2023, 8 de mayo). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_110321.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_110321.pdf)
- del Mastro, C., y Monereo, C. (2014). Incidentes críticos en los profesores universitarios de la PUCP. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, V(13), 3-20. <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299130713001.pdf>
- Feixas, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios. *Educar*, 33, 31-59. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.260>
- Monereo, C. (2010). La formación del Profesorado: Una pauta para el análisis e intervención a través de incidentes críticos. *Revista Iberoamericana de Educación*, (52), 149-178. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie52a08.pdf>
- Morán, P. (2015). *La evaluación cualitativa en los procesos y prácticas del trabajo en el aula*. México: IISUE-UNAM
- Turull, M. y Buxarrais, M. (2018). La evaluación de la docencia en las universidades públicas catalanas: análisis comparativo de los diferentes manuales de evaluación. *Revista de educación y derecho*, (17), 1-29. <http://dx.doi.org/10.1344/REYD2018.17.23484>

UNAM (1988). *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México: UNAM. <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/legislacion/view/36>

UNAM (2020, 7 de diciembre). *Acuerdo por el que se determina la reanudación de los concursos de oposición en la Universidad Nacional Autónoma de México*. México: UNAM. <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/acuerdos/view/724>

Zabalza, M. (2002). *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea