

Manual operativo del Programa de Formación y Actualización Docente

Nina Rosa Allen Novelo
2018

Universidad Anáhuac Mayab.
Dirección de Desarrollo Académico e Investigación
Coordinación de Calidad Académica.

Tabla de Contenidos

ii

I.	Introducción	1
II.	Análisis del entorno interno	2
III.	Proceso administrativo	9
IV.	Operación interna del Programa	29
V.	Mecanismos para la evaluación docente	36
VI.	Conclusión	41
VII.	Referencias	43
VIII.	Apéndices	44

Lista de tablas

Tabla 1. Análisis FODA de la Universidad Anáhuac Mayab13

Lista de figuras

iv

Figura 1. Oferta educativa por nivel de la Universidad Anáhuac Mayab.	3
Figura 2. Modelo de negocios CANVAS de la Universidad Anáhuac Mayab.	14
Figura 3. Organigrama de la Dirección de Desarrollo Académico e Investigación de Universidad Anáhuac Mayab.	18
Figura 4. Cursos que integran el Diplomado en Docencia Universitaria Anáhuac.	23
Figura 5. Invitaciones para los docentes sobre los cursos que ofrece el Programa de Formación y Actualización Docente.	26
Figura 6. Imagen de la página web del Programa de Formación y Actualización Docente.	27
Figura 7. Formulario de inscripción a los cursos que ofrece el Programa de Formación y Actualización Docente.	27
Figura 8. Reactivos del instrumento que se utiliza en la Evaluación de la práctica docente.	39

I. Introducción

El presente trabajo es un manual operativo del Programa de Formación y Actualización Docente que lleva a cabo la Universidad Anáhuac Mayab, cuyo objetivo es dar a conocer y describir cómo funciona y qué aspectos abarca el proceso de capacitación que la institución realiza para el personal con funciones de docencia.

En la primera parte del trabajo, se presenta un análisis del entorno interno que rodea al campo de la formación o capacitación docente, así como las variables que inciden en este proceso.

Posteriormente, se detalla paso a paso cada uno de los conceptos que se desarrollan en todo proceso administrativo en lo que respecta a la planeación, organización, integración dirección y control que realiza la Universidad Anáhuac Mayab y se contemplan los ámbitos que tienen que ver con el salón de clase y con el alumnado que participa en el Programa de Formación y Actualización Docente.

II. Análisis del entorno interno

Para realizar un análisis del entorno interno con relación al tema de la Formación de los Docentes, se detallarán todas las variables internas relacionadas con la Universidad Anáhuac Mayab, en donde se realiza el Programa de Formación y Actualización Docente.

La Universidad Anáhuac Mayab inicia operaciones el 29 de agosto de 1984 y surgió como la primera universidad privada y de inspiración católica en el sureste mexicano, gracias a la iniciativa del Episcopado Mexicano y al apoyo de un grupo de empresarios yucatecos.

Forma parte de la Red de Universidades Anáhuac que es un conjunto de instituciones católicas de educación superior establecidas en México e integradas formalmente, que comparten la identidad, misión y el modelo educativo Anáhuac de formación integral.

La Universidad está incorporada a la Secretaría de Educación Pública y tiene reconocimiento de validez oficial (RVOE) de los planes de estudio de todas sus licenciaturas, maestrías y doctorados que imparte.

Actualmente su oferta educativa está integrada por 25 programas de licenciatura, 4 especialidades, 15 maestrías y 4 doctorados. La oferta educativa que ofrece la Universidad, está organizada por Divisiones y a su vez se integra por Escuelas o Facultades

La comunidad universitaria Anáhuac Mayab tiene una matrícula total de 4,669 alumnos (4,158 alumnos de licenciatura y 511 de posgrado), con 12,310 egresados (8,628 de licenciatura y posgrado 3,682). Cuenta con 421 colaboradores de planta (administrativos y de servicios) y específicamente del personal docente, la Universidad cuenta con un total de 491 personas, de los cuales 76 son profesores de planta y 415 son profesores de asignatura (Infografía oficial agosto-diciembre 2018).

OFERTA EDUCATIVA

Nivel	Programa
Licenciaturas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Administración Turística 2. Arquitectura 3. Médico Cirujano Dentista 4. Comunicación 5. Derecho 6. Administración y Dirección de Empresas 7. Diseño Gráfico 8. Diseño Industrial 9. Diseño Multimedia 10. Diseño y Producción de Moda 11. Finanzas y Contaduría Pública 12. Gastronomía 13. Ingeniería Civil 14. Ingeniería biomédica 15. Ingeniería en Animación Digital 16. Ingeniería en Informática y Negocios Digitales 17. Ingeniería Industrial para la Dirección 18. Ingeniería Mecatrónica 19. Médico Cirujano 20. Mercadotecnia Estratégica 21. Negocios Internacionales 22. Nutrición 23. Psicología 24. Psicopedagogía
	25. Relaciones Internacionales
Especialidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Endodoncia 2. Odontología Pediátrica 3. Ortodoncia 4. Rehabilitación Bucal
Maestrías	<ol style="list-style-type: none"> 1. Administración Pública 2. Alta Dirección de Empresas (MBA) 3. Alta Dirección y Negocios Internacionales 4. Auditoría 5. Ciencias de la Educación 6. Defensa Administrativa y Fiscal 7. Derecho Empresarial 8. Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones 9. Dirección Estratégica del Capital Humano 10. Finanzas 11. Interiorismo Sustentable 12. Mercadotecnia Integral 13. Nutrición Clínica 14. Relaciones Públicas y Publicidad 15. Terapia Familiar
Doctorados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis Estratégico y Desarrollo Sustentable 2. Ciencias de la Educación 3. Derecho 4. Gobierno y Gestión Pública

Figura 1. Oferta educativa por nivel de la Universidad Anáhuac Mayab.

Entre los principales logros que la Universidad ha obtenido a lo largo de su historia, se encuentran los siguientes:

- La Universidad tiene el 86% de la matrícula de licenciatura cursa programas de calidad acreditados ante el COPAES (Consejo para la Acreditación de la Educación Superior).
- Es la primera Universidad del País en recibir la acreditación en Psicopedagogía.
- Es la única Universidad en México con el reconocimiento “Excelencia Académica Internacional” de la EAE Business School.
- Tiene el Máximo Nivel de Calidad 5.2 en la evaluación 2012 realizada por la SEP (catalogada como Institución de Liderazgo Internacional. Única en el sureste y una de las 34 particulares del país).
- Ganadora del Premio Yucatán a la Calidad (2005 y 2010), por el Instituto Yucateco para la Innovación, Calidad y Competitividad.
- Reconocimiento SEP a la calidad por 4 años consecutivos (2009-2012).
- Acreditación lisa y llana (2003 y 2010) ante la FIMPES (Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior).
- Tiene la Acreditación Internacional de la Escuela de Comunicación (2014), por parte del CLAEP (Consejo Latinoamericano de Acreditación de la Educación en Periodismo).
- 20 años de impartir posgrados y educación continua en el Sureste mexicano.
- Actualmente hay 18 investigadores de los cuales 8 son miembros del Sistema Nacional de Investigación.

- Este año se realizaron 15 Proyectos de Investigación básica o aplicada y en vinculación con empresas.
- Mención especial como Universidad que promueve el emprendimiento otorgada por la Presidencia de la República.
- Reconocimiento a la Oficina de Propiedad Intelectual de Tecnia como CEPAT (Centro de Patentamiento) del IMPI.
- Reconocimiento “Precursor del Emprendimiento de Alto Impacto” a la Universidad otorgado por el IYEM.
- Incubadora perteneciente al programa HubSpot for Startups.
- Integrante de la Asociación Internacional de Parques Científicos (IASP).
- En el 2011 Galardón PyME a la Mejor Incubadora de Empresas de México por la Secretaría de Economía.
- Top Ten en el Universiada Nacional en los años 2013, 2014, 2015 y 2016.
- 4,916 personas atendidas en las actividades ASUA.
- 15 obras Musicales desde 1988.
- Se han realizado 4 brigadas médicas durante el último año, 72 alumnos participando anualmente con más de 1669 pacientes atendidos. (Reporte de capacidad, Autoestudio FIMPES 2016, p. 7).

Como se puede observar en estos logros, los ámbitos que abarcan demuestran que el núcleo central del modelo educativo ha sido la formación integral y el liderazgo de acción positiva, por lo que como sello distintivo la Universidad Anáhuac ofrece a los alumnos una formación que abarca y armoniza las diversas facetas de su persona, para así fomentar su madurez integral.

El egresado Anáhuac es una persona que ha tenido la oportunidad de desarrollar armónicamente, su liderazgo humano, liderazgo intelectual, liderazgo profesional, liderazgo social y liderazgo trascendente. Se busca que evidencie en su actuar como persona y profesional, diez atributos:

- Una visión motivada de la dignidad y centralidad de la persona humana.
- Una visión profundamente humana y social de la profesión.
- Una visión crítica del desarrollo cultural.
- Un sentido último de la propia vida.
- Un convencimiento de que la razón humana es capaz de conocer la verdad.
- Un conocimiento y vivencia en modo convencido de la propia fe.
- Una capacidad de influjo y liderazgo
- Una sólida formación en virtudes morales.
- Una excelente preparación profesional.
- Una capacidad de comunicación que le permita una eficiente interacción con otros. (Manual para docentes 2017, p.19)

Para lograr el desarrollo de estos atributos, la Universidad trabaja estrechamente con unos de los actores fundamentales y protagónicos en la formación de un alumno, el docente Anáhuac.

Según se explica en el Reglamento de la labor docente, contenido dentro del Manual para docentes (2017):

Las actividades de docencia llevadas al cabo por los profesores de la Universidad Anáhuac Mayab contribuyen de modo decisivo al logro de las metas educativas planteadas dentro del marco de la identidad, los objetivos y los principios institucionales. La Universidad promueve que las

actividades docentes se realicen con profesionalismo y sentido de responsabilidad. La exigencia y calidad académica son conceptos que deben permear el trabajo diario de un docente Anáhuac.

Todo el personal docente debe tener una actitud digna y respetuosa con la institución, sus autoridades, el alumnado, personal académico y colegas. El profesor que colabora con la Universidad Anáhuac Mayab debe asegurar que su comportamiento dentro y fuera de la Universidad no sólo no desdiga los ideales educativos comunes, sino que sea un estímulo positivo de desarrollo para sus alumnos. El influjo de estos docentes no se restringe a los aspectos meramente técnicos, los cuales son vertidos en las sesiones de clase y asesoría, ya que abarca sectores amplios de su personalidad (p.:25).

Por tal motivo, para la Universidad es muy importante que el Profesor Anáhuac Mayab sea una persona íntegra, líder en su disciplina, comprometida con el aprendizaje de sus alumnos y con una personalidad creativa e innovadora en su sesión de clases (Manual para docentes 2017, p.3)

Todos estos elementos imprimen una huella profunda e imperecedera en todas las actividades y hábitos que sus alumnos desarrollen durante su estancia en la Universidad y posteriormente en su ámbito profesional. Por lo que es preciso que los docentes puedan presentarse como formadores humanos y profesionales.

Para lograr que los docentes se desempeñen como formadores, la Universidad Anáhuac Mayab ha desarrollado desde hace algunos años una serie de programas de capacitación enfocados al área de la enseñanza y el aprendizaje, que propicien que un docente:

- Diseñe e implemente estrategias didácticas útiles en su salón de clase y se adapte a las necesidades de los alumnos para asegurar su aprendizaje.
- Establezca canales de comunicación que permita al alumno aprender y fomentar un ambiente propicio para el aprendizaje.
- Incorpore nuevas tecnologías al proceso de enseñanza-aprendizaje y motive a los alumnos a elaborar proyectos que permitan solucionar creativamente sus problemas.

III. Proceso Administrativo

Al igual que otras instituciones y empresas, la Universidad Anáhuac Mayab lleva al cabo su proceso administrativo para lograr cumplir sus objetivos, a través de las etapas de planeación, organización, integración, dirección y control. A continuación se describe cada una de ellas dentro del proceso de formación y capacitación que la Universidad desarrolla con sus docentes.

3.1.Planeación

Historia y antecedentes

Para explicar y detallar esta etapa, primero es conveniente remontarnos a la historia y antecedentes del programa de capacitación de la Universidad, la cual inició en el año 2001 con la creación del Centro de Innovación Educativa, proyecto que surgió en convenio con la Universidad de Portland, Oregon (USA) con el objetivo de realizar investigación enfocada a la educación y además fortalecer dos programas de posgrado que dieron inicio también en esa fecha en el campo de la educación: uno dedicado a la formación de líderes docentes a través de una especialización, y el otro encaminado a la formación de administradores educativos, que ejerzan su liderazgo con humanismo cristiano.

Esta idea surge con la intención de que la Universidad sea sede de un centro de investigación, que fuera el número once de una red de laboratorios y a la vez que el primero que se ubicara fuera de la Unión Americana y se realizaran trabajos de investigación, evaluación y desarrollar seminarios enfocados principalmente a la educación.

El Centro de Innovación Educativa, dedicó sus esfuerzos a tres áreas:

- Investigación, a través de trabajos generados y compartidos con los otros laboratorios.
- Desarrollo, a través de los programas de docencia como son la Especialización en Liderazgo Docente y la Maestría en Gestión Educativa.

- Difusión, a través de publicaciones, producto de investigaciones, o como hallazgos para difundir, a través de los estudiantes de posgrados (<http://cie.anahuacmayab.mx/Nosotros.htm>)

Las actividades desarrolladas por el Centro de Innovación Educativa, pueden ser consideradas como uno de los primeros esfuerzos que desarrolló la Universidad en materia de capacitación docente, ya que se impartieron algunos cursos en materia educativa como complemento a las actividades que desarrollaba el CIE.

Al paso de los años, las actividades de este Centro se dividieron y se conformó la división de estudios de posgrado en Educación, la cual absorbió los programas académicos de especialidad, maestría y doctorado. Por otra parte, se integraron al área de Extensión y Educación Continua, aquellos cursos que específicamente estaban enfocados a la formación y actualización pedagógica de los docentes, como fueron el curso de Competencias Docentes y Valoración de los aprendizajes.

Estas temáticas se continuaron impartiendo unos años más hasta que en agosto del año 2016, se estableció un programa que específicamente se encargara de ofertar y promover cursos entre los docentes bajo un esquema de trabajo de un área o programa especializado para ello.

Antes de definir el trabajo que se realiza dentro de este programa, se explicará en los párrafos siguientes algunos conceptos administrativos previos que tienen que ver con su proceso.

Misión y Visión

La Misión institucional, según el Estatuto Orgánico de la Universidad Anáhuac Mayab y su Planeación Estratégica 2016-2020, es declarada como: “Contribuir a la formación integral de líderes de acción positiva y promover institucionalmente el desarrollo de la persona y de la sociedad, inspirados en los valores del humanismo cristiano”.

La filosofía institucional de la Universidad Anáhuac Mayab describe principalmente el compromiso que tiene la institución con relación a la educación superior, y declara de manera explícita sus principios y misión (Reporte de capacidad, Autoestudio FIMPES 2016, p.15 y 20).

La Dirección de Desarrollo Académico e Investigación también ha definido su misión como área con el fin de cubrir las expectativas de la misión institucional y desarrollar el talento docente: “Contribuir a la formación integral de líderes de acción positiva asegurando la elección de los mejores profesores y el fortalecimiento de sus talentos. Asimismo, promover en los estudiantes valores, actitudes positivas y el desarrollo de habilidades para una vida universitaria congruente con los valores del humanismo cristiano (Ejercicios del Repensamiento institucional 2016).

En el documento de la Planeación Estratégica 2016-2020, se establece la visión institucional ya que se define que las instituciones de la Red de Universidades Anáhuac serán reconocidas en el 2020:

- Por su calidad académica acreditada y su excelencia institucional.
- Por ser referente en la formación integral y personalizada de líderes de acción positiva.
- Por ser protagonistas en la construcción de una sociedad más justa y solidaria, con base en los valores del humanismo cristiano.
- Por su creatividad e innovación en el quehacer universitario (.

Para alcanzar esta visión, la Universidad Anáhuac Mayab trabaja con base a la planeación estratégica y cada año el Comité Rectoral marca las prioridades del periodo, el rector las comunica a todos los directivos de la institución y quedan plasmadas en los planes anuales de las áreas.

Para cada una de las líneas estratégicas se señalan objetivos, metas e indicadores los cuales están a cargo de las diferentes áreas de la institución. De la planeación estratégica se han derivado los planes operativos de las áreas, en congruencia con las líneas estratégicas, la Misión y visión Institucional (Reporte de capacidad, Autoestudio FIMPES 2016, p.22)

Análisis y matriz

Para establecer estas líneas estratégicas, a partir de septiembre del año 2015 se conformaron varios equipos de trabajo y se estableció un Comité de Planeación, el cual se dio a la tarea, entre varias actividades, de realizar un análisis FODA de la Institución, el cual se presenta en la siguiente tabla:(Memorias del trabajo “Hagámoslo Posible” proceso de Planeación Estratégica 2016-2020).

Tabla 1. Análisis FODA de la Universidad Anáhuac Mayab.

<i>Fortalezas</i>	<i>Oportunidades</i>
<ul style="list-style-type: none"> •Personal proactivo, comprometido, con experiencia y actitud de servicio. •Posicionamiento nacional en comisiones de calidad y acreditación. •Vinculación interna consolidada con los departamentos de la Universidad. •Buena relación con la iglesia. •Alumnos comprometidos con su formación. 	<ul style="list-style-type: none"> •Posicionamiento de la Universidad en la región. •Convenios y vinculación con empresas o instituciones y gobierno. •Infraestructura de los espacios y laboratorios. •El continuo crecimiento de Mérida como capital económica y cultural. •Modelo educativo.
<i>Debilidades</i>	<i>Amenazas</i>
<ul style="list-style-type: none"> •Más y mejores condiciones de los lugares de trabajo. •Falta de personal. •Presupuesto insuficiente •Falta de capacitación para el personal. •Áreas deportivas. 	<ul style="list-style-type: none"> •La competencia en la oferta educativa y precios bajos en otras universidades. •Cambios o ajustes en programas gubernamentales. •Pérdida de gente clave por competencia. •La situación económica por la que atraviesa el país.

Como se puede observar en la tabla, una de las debilidades que está relacionada con el todo el personal y a su vez con el personal con funciones de docencia, es la falta de capacitación.

Dado que es un factor interno, es posible proponer líneas estratégicas y programas de trabajo para lograr convertirla en una fortaleza.

Como parte de este proceso de planeación estratégica, el Comité de Planeación utilizó el modelo de negocios CANVAS, del cual se obtuvo la siguiente información:

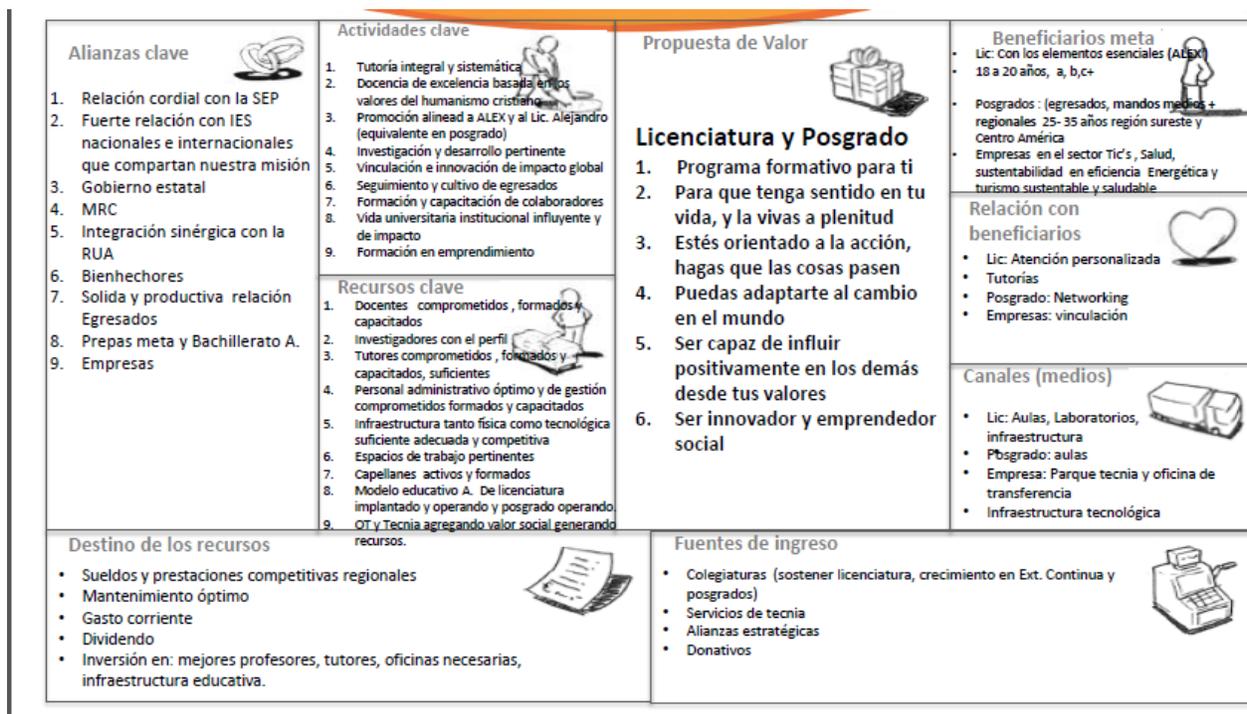


Figura 2. Modelo de negocios CANVAS de la Universidad Anáhuac Mayab.

Metas y objetivos

Una vez realizado el análisis FODA y el modelo de negocios CANVAS, la Universidad Anáhuac Mayab establece las siguiente metas y objetivos, con el fin de cubrir la necesidad de capacitación del personal, como resultado del estudio realizado:

Capacitar al personal que no cuente con formación para la docencia o tengan menos de cinco años impartiendo clases.

Para lograr esto, primero se identificó el público meta analizando las variables de experiencia docente y antigüedad en la institución dentro de la plantilla docente que participa en la Universidad y se establecieron los siguientes objetivos:

Capacitar en un lapso de cuatro años al 50% de docentes que no cuentan con formación para la docencia o que tienen menos de 5 años de antigüedad en la Institución. La prioridad institucional está dirigida primero a cubrir a los docentes de planta y posteriormente a los docentes de asignatura que solo vienen por algunas horas.

Con respecto a la importancia de la formación, Martínez Aguirre (2012) menciona que un departamento de formación docente debe estar pendiente de que la labor de los recursos humanos sea eficiente, si detecta fallas por carencia de instrucción y capacitación, debe generar el aprendizaje necesario para cubrir con los procesos que retienen el mejor potencial de la plantilla laboral y en cuestión del personal docente, es necesaria la continua capacitación de modelos educativos, medios, usos de tecnología, de materiales didácticos, etc., Por lo tanto, al igual que el área administrativa, el área docente tiene la necesidad constante de prepararse.

Martínez, L (2012) también afirma que por lo regular, este trabajo de formación docente se le encarga al área académica, en vez del personal de factor humano, puesto que este último sólo se ocupa con el fin del reclutamiento y selección, contratación y nómina. En cambio el área que se encarga de la formación docente, debe tener especialistas dedicados al área de formación como pedagogos, psicólogos educativos, sociólogos educativos.

Con relación a esta división de quién sería encargada de la formación de los docentes, la Universidad Anáhuac Mayab establece en el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos, específicamente en la sección de la Evaluación y Desarrollo del personal, refiere que la capacitación es un proceso educacional aplicado de manera sistemática y organizada, mediante

el cual el personal de la Institución aprende conocimientos, aptitudes y habilidades, que le permitirán alcanzar los objetivos de su puesto y de la organización.

En la Universidad se promueve que la capacitación involucre cambios de conducta en las siguientes áreas:

- Desarrollo de habilidades
- Transmisión de información necesaria para desempeñar el puesto.
- Desarrollo o modificación de actitudes.
- Desarrollo de conceptos.

En el Manual también se establece que cada Dirección de escuela o departamento es responsable de administrar el presupuesto otorgado para capacitación, propiciando programas de capacitación de la Evaluación del Desempeño.

La Evaluación del Desempeño arroja resultados que se comparten con cada Director, Jefe o Coordinador de área, de manera que conozcan e identifiquen las áreas donde haya evidencia de trabajo ineficiente, retrasos, aumento del índice de rotación de personal, ausentismo, número elevado de conflictos personales o problemas disciplinarios.

La Evaluación de Desempeño se aplica anualmente al personal administrativo y para el caso del personal con funciones docentes, se aplica semestralmente la Evaluación de la Práctica Docente.

Específicamente para el caso del personal administrativo, cada colaborador será responsable de registrar en el Sistema de Registro de Capacitaciones Universidad Anáhuac Mayab las constancias de capacitación que tenga durante el año, cumpliendo con esto lo estipulado en el artículo 153ª de la Ley Federal del Trabajo vigente ya que se debe cumplir con un mínimo de 40 horas anuales de capacitación.

Estrategias planteadas por la Institución

Derivado de lo anterior, en la Universidad Anáhuac Mayab la capacitación enfocada a los docentes se denomina Formación Docente y su operación depende de la Vicerrectoría Académica exclusivamente.

Para cumplir con las prioridades estratégicas establecidas para la Universidad, mencionadas en párrafos anteriores, se planteó la necesidad de contar con un programa específico que fomente y genere entre todos los miembros del profesorado, el desarrollo de talentos tanto en el área académica como profesional docente, por lo que a partir del periodo escolar Agosto-Diciembre 2016, se incorporaron una serie de actividades y cursos a los ya existentes, a través del programa denominado Formación y Actualización Docente. Además, se implementó un Diplomado en Docencia Universitaria Anáhuac.

El Programa de Formación y Actualización Docente (PROFAD) tiene como objetivo primordial la formación pedagógica, la actualización y el desarrollo del talento docente, con el fin de que los resultados se vean reflejados en mejores prácticas en el aula.

Para lograr el crecimiento intensivo del PROFAD y para lograr la penetración en el mercado, que en este caso son los docentes de planta y docentes por asignatura de la Universidad, al principio se presentó el Programa como una oferta general de cursos para que los docentes eligieran de las temáticas propuestas, las que más se acercaran a sus intereses. Estas temáticas fueron diseñadas con base y alineadas a los principales rubros de valoración que contiene el instrumento de evaluación de la práctica docente emitido por la Red de Universidades Anáhuac (Manual para Docentes 2017, p.54 y 56).

En primera instancia se quería lograr que el docente se acercara a los cursos como una manera de actualizarse en temas pedagógicos. Una vez que se inscribe y que cursa la temática de su preferencia, se le explica que si concluye un total de cinco cursos con un total de 120 horas,

puede acreditar un Diplomado avalado por la Coordinación de Extensión y Educación Continua. Esta última estrategia se utilizó para lograr el desarrollo de este producto, por lo que la Universidad ha trabajado en la consolidación de los temarios ofrecidos en cada curso, para cubrir las necesidades específicas del docente enfocadas a mejorar la práctica docente.

Esta misma diversificación de las temáticas de los cursos, ha generado en los docentes la necesidad de inscribirse a más de un curso en cada período con la intención de lograr concluir el Diplomado en un período de dos años como se ha recomendado.

3.2. Organización

El PROFAD es operado por el Área de Calidad Académica, quien se encarga de organizar, gestionar y administrar las actividades y cursos que integran este programa. El área de Calidad Académica está adscrita a la Dirección de Desarrollo Académico e Investigación perteneciente a la Vicerrectoría Académica. La DDAI tiene a su cargo siete áreas de trabajo a las cuales se denominan coordinaciones. La estructura de la cual depende Programa de Formación y Actualización es de tipo formal, ya que funciona a través del siguiente organigrama:



Figura 3. Organigrama de la Dirección de Desarrollo Académico e Investigación de Universidad Anáhuac Mayab.

3.3. Integración

Este programa se integra y opera a través de actividades y cursos agrupados en cinco líneas de trabajo. A continuación, se describe brevemente en qué consiste cada uno de los elementos y acciones que lo conforman:

- 1) Inducción para el personal académico de nuevo ingreso. Esta actividad está diseñada para facilitar la integración e identificación institucional de los docentes de nuevo ingreso, mediante la difusión de la filosofía, principios educativos y lineamientos normativos que rigen a la Universidad Anáhuac Mayab. Esta plática de inducción tiene como premisas básicas explicar quién es el profesor Anáhuac y qué se espera de él como docente en la Institución. Este curso de inducción se realiza en cada período escolar, ya sea el miércoles o sábado previo al inicio de semestre, programándose una sesión extra posterior al inicio del semestre con el fin de abarcar a todos los docentes de nuevo ingreso. La asistencia a este curso es indispensable para impartir clases en la Universidad y es requisito para poder iniciar cualquier curso que se ofrece por el PROFAD. El contenido de este curso está integrado por las siguientes temáticas:
 - a. Historia y logros de la Universidad Anáhuac Mayab
 - b. Misión y visión institucionales
 - c. Filosofía institucional y perfil del profesor Anáhuac
 - d. Modelo educativo y objetivos formativos
 - e. Lineamientos generales para el personal docente (Reglamento)
 - f. Sistema de Evaluación Docente
 - g. Servicios para el docente
 - h. Programa de formación y actualización docente

A partir de los ingresos programados para enero de 2019, se realizó una actualización de este proceso de inducción y a todos los docentes de nuevo ingreso se les invita a una sesión de bienvenida por parte del área de Formación y Actualización Docente, en la cual se realiza la declaración de la misión y visión institucional, y la explicación de quién es el profesor Anáhuac y qué se espera de él como docente en la institución. También, se les proporciona el acceso a un curso en línea que está desarrollado en la plataforma educativa Blackboard denominada @prende (esta herramienta la utilizan los integrantes de la Red Anáhuac), por medio de la cual se proporciona como inducción, toda la información necesaria que le permita a los docentes conocer y contextualizar a la institución educativa para la que están colaborando. También se da un seguimiento tutorial a los docentes de nuevo ingreso durante la primera parte del inicio del semestre académico.

A través de este curso de inducción on line el docente tiene a su alcance de forma permanente durante el semestre, información distribuida en cuatro módulos sobre: Identidad Anáhuac Mayab, Modelo educativo, Servicios y beneficios y Métodos e instrumentos para la evaluación docente. Dentro del módulo de Servicios y beneficios, se proporciona información sobre el Programa de formación y actualización docente, sobre los servicios tecnológicos a lo que tiene derecho, las oportunidades que les proporciona la Universidad para su desarrollo académico y profesional, los servicios bibliotecarios que están a su alcance y los servicios que proporciona la Institución para su formación integral.

- 1) Seminario de inicio de semestre. El objetivo de este seminario es dar a conocer las líneas de trabajo y perspectivas institucionales a los docentes que conforman el

cuerpo académico de todas las Escuelas y Facultades de la Universidad. En esta reunión, las autoridades educativas de la Universidad realizan la inauguración oficial del ciclo de actividades académicas del período escolar semestral. Esta actividad se lleva a cabo el jueves previo a cada inicio del semestre y son convocados todos los docentes programados para impartir, por lo menos, un curso (materia). Los participantes son los docentes de nuevo ingreso y los de reingreso.

El programa del seminario está conformado por las siguientes actividades:

I. Mensaje de bienvenida por parte del Rector de la Institución.

II. Mensaje al personal académico por parte del Vicerrector Académico.

III. Conferencia o Taller sobre temas educativos de actualidad.

- 2) Formación para la docencia. El objetivo de este curso es proporcionar acompañamiento pedagógico al docente de nuevo ingreso durante el transcurso del período escolar. Los participantes en esta actividad son docentes de nuevo ingreso con poca experiencia o inquietud por continuar su formación para la docencia. A través de este curso, el profesor conoce las principales herramientas para la planeación de clases, las estrategias didácticas con mayor efectividad en el aula y desarrolla las habilidades necesarias para el cumplimiento de los resultados de aprendizaje del programa de materia. El curso se realiza de manera presencial durante 6 semanas abarcando un total de 36 horas.
- 3) Actualización, profesionalización y desarrollo de talento: Estos cursos tienen como objetivo complementar la adquisición de competencias docentes, actividades de mejoramiento y profesionalización del personal académico en el campo disciplinar y

en el fortalecimiento de actividades relacionadas con programas específicos. Esta actividad se desarrolla en dos modalidades:

- a. Jornada académica: espacio de 2 a 3 días durante la segunda semana del mes de diciembre, una vez que concluyen el período de exámenes ordinarios.
- b. Encuentro académico: espacio de 2 a 3 días que se realiza en la tercera semana del mes de junio, previo a los cursos de verano.

En las jornadas y encuentros académicos se abarcan temáticas relativas al Modelo Educativo Anáhuac, en cuyo enfoque pedagógico se incluyen la aproximación por competencias siendo el núcleo central la formación integral de la persona y el liderazgo de acción positiva.

En estas actividades se contempla también el tema de tecnologías para el aprendizaje que proporciona elementos informáticos y de comunicación de acuerdo con las características del modelo educativo vigente.

- 4) Diplomado en Docencia Universitaria Anáhuac, está integrado por cinco cursos con un total de 120 horas, los cuales proporcionan al profesor universitario aspectos teóricos y prácticos sobre la filosofía, modelo pedagógico y contexto educativo Anáhuac, así como los conocimientos sobre la enseñanza universitaria ayudándole a desarrollar habilidades concretas que incidan en buenas prácticas docentes.

Disponible para todo el profesorado de asignatura como de tiempo completo sin ningún costo para el docente siempre y cuando tenga al menos una materia programada en el semestre en el que inicie el programa.

Los cursos o módulos que se ofrecen en el diplomado, pueden llevarse de manera independiente al ritmo del docente y no es necesario que los estudie de manera continua. Una

vez que concluya con las horas establecidas y se cumpla con los requisitos de acreditación de cada módulo, el participante obtiene el reconocimiento del diplomado. El tiempo recomendable para cubrir todos los cursos es de dos años.

Con el fin de considerar a los docentes que acreditaron los cursos de capacitación ofertados anteriormente por la Dirección de Desarrollo Académico, se estableció como política que los cursos impartidos por la Universidad desde enero del 2015 estén considerados como parte de las horas de este Diplomado, siempre y cuando, las horas y contenidos sean equivalentes a la oferta actual de cursos. Este proceso de equivalencia deberá ser solicitado por el interesado enviando su solicitud por correo con la digitalización de los comprobantes correspondientes.

A continuación se presenta el listado de los cursos en una figura y la descripción del contenido de cada uno de ellos:

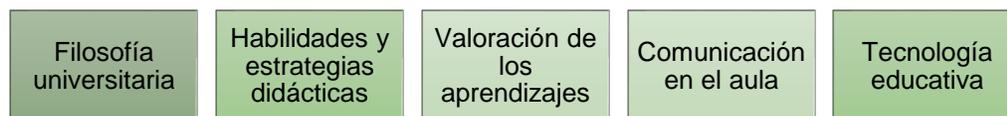


Figura 4. Cursos que integran el Diplomado en Docencia Universitaria Anáhuac.

a) Filosofía universitaria (20 horas)

Analizar los fundamentos de la filosofía humanista y de los principios del modelo formativo. Conocimiento sobre la naturaleza y propósito de la universidad ayer y hoy y la fundamentación de la universidad católica (según Ex corde Ecclesiae): búsqueda de la verdad, síntesis de saberes, formación integral y servicio a la sociedad. Actualmente bajo la modalidad semipresencial.

b) Habilidades y estrategias didácticas (30 horas)

Analizar las principales estrategias didácticas recomendadas en los programas de estudio y desarrolla las habilidades necesarias para lograr el resultado de aprendizaje esperado en los alumnos. Actualmente bajo la modalidad semipresencial.

c) Valoración de los aprendizajes (30 horas)

Analizar la importancia de la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, elabora instrumentos de medición y establece estrategias de mejora basadas en los resultados de la evaluación. Actualmente bajo la modalidad semipresencial.

d) Comunicación en el aula (20 horas)

Reflexionar sobre el papel protagónico que tiene el docente en el salón de clase para generar condiciones que potencien la disposición de los alumnos a aprender. La importancia del lenguaje corporal, gestual y oral dentro del aula. Se imparte en la modalidad presencial.

e) Tecnología educativa (20 horas con dos temáticas a elegir)

Emplear tecnologías informáticas como herramientas didácticas en el aula para facilitar el logro del objetivo de aprendizaje de la asignatura. Entre las plataformas a estudiar durante este módulo se encuentra la plataforma @prende, así como herramientas digitales de gran variedad según las necesidades del profesor. Se imparten en dos modalidades: presencial y semipresencial.

3.4. Dirección

La Dirección del Programa de Formación y Actualización Docente, se realiza a través de un Responsable de Programa, quien es el encargado de administrar, operar y ejecutar todas las actividades que ahí se realizan.

El Responsable de Programa presenta semestralmente un plan de trabajo ante la Dirección de Desarrollo Académico e Investigación, el cual incluye la relación de cursos a programar así con un desglose del presupuesto económico correspondiente.

Este Responsable es el encargado también de emplear los mecanismos de comunicación necesarios para llegar a todos los docentes que requieren capacitación. La comunicación que se utiliza es formal, ya que se emplean los medios institucionales regulados y validados por la Dirección de Comunicación Institucional, quien es la encargada de revisar la imagen y contenido de los mensajes. Por lo tanto, el trabajo coordinado entre estas dos áreas es básico y fundamental para que la comunicación se realice en tiempo y forma y los docentes tomen la decisión de inscribirse a los cursos.

La difusión de la convocatoria de inscripción a estos cursos, se hace a través de una invitación que se envía en dos ocasiones a los correos electrónicos de los docentes activos, durante las dos primeras semanas al inicio de cada periodo escolar.

Esta invitación cuenta con un link para que el docente ingrese a la página donde podrá obtener mayor información sobre el objetivo del curso, horarios y fechas programadas.

En la primera invitación que se envía se presentan todos los cursos disponibles en el periodo y en la segunda invitación ya se envía específicamente la imagen e información del curso que está próximo a iniciar. Las invitaciones se presentan en las siguientes figuras:

CURSOS DE ACTUALIZACIÓN PARA DOCENTES

Plataforma Blackboard
(@prende) 20 hrs.
Inicio: 3 y 6 de octubre (2 grupos)
Horario: 17:00 a 21:00 hrs. (Lunes o jueves)
Modalidad: Presencial
[+ Información](#)

Valoración de los aprendizajes
30 hrs.
Inicio: 6 de octubre
Horario: 18:00 a 21:00 hrs. (Martes y jueves)
Modalidad: Presencial
[+ Información](#)

Comunicación en el aula
20 hrs.
Inicio: 8 de octubre
Horario: 09:00 a 13:00 hrs. (Sábados)
Modalidad: Presencial
[+ Información](#)

Filosofía universitaria
20 hrs.
Inicio: 17 de octubre
Modalidad: En línea
[+ Información](#)

Estos cursos forman parte del Diplomado en Docencia Universitaria Anáhuac.
*Cursos sin costo.
Para más información: cefad.uam@anahuac.mx

[INSCRÍBETE](#)

Curso: Valoración de los aprendizajes (30 hrs.)

¿Cómo evaluar adecuadamente el aprendizaje de mis alumnos?
¿Qué tipo de pruebas o instrumento de medición debo utilizar para evaluar un tema?
¿Qué hacer con los resultados de mis evaluaciones?

Analiza la importancia de la evaluación el proceso enseñanza-aprendizaje, elabora instrumentos de medición y establece estrategias de mejora basadas en los resultados de la evaluación.

Fechas: Octubre 6, 11, 13, 18, 20, 25
Noviembre 1, 3, 8, 10
Horario: 18:00 a 21:00 hrs.
Modalidad: Presencial
Dirigido a: Profesores T.C, Profesores de asignatura.
Cupo máximo: 25 personas

cefad.uam@anahuac.mx
Este curso forma parte del Diplomado en Docencia Universitaria Anáhuac.
*Cursos sin costo para docentes UAM

[INSCRÍBETE](#)

Formación y Actualización Docente

Figura 5. Invitaciones para los docentes sobre los cursos que ofrece el Programa de Formación y Actualización Docente.

3.5. Control

Para realizar un adecuado control de los docentes interesados en inscribirse a estos cursos, existe un registro el cual se hace a través de un formulario que se encuentra en la página <http://anahuacmayab.mx/cefad/>. En esta página web el docente debe registrar su nombre, ID, correo personal, materia que imparte, área o escuela de procedencia y además puede escribir los cursos que ha llevado sobre docencia. Con esta información podemos conocer si el docente ya cuenta con capacitación o formación pedagógica anterior, lo que nos indica el perfil que trae el interesado.

En las siguientes figuras se muestra la página y el formulario de inscripción utilizados:

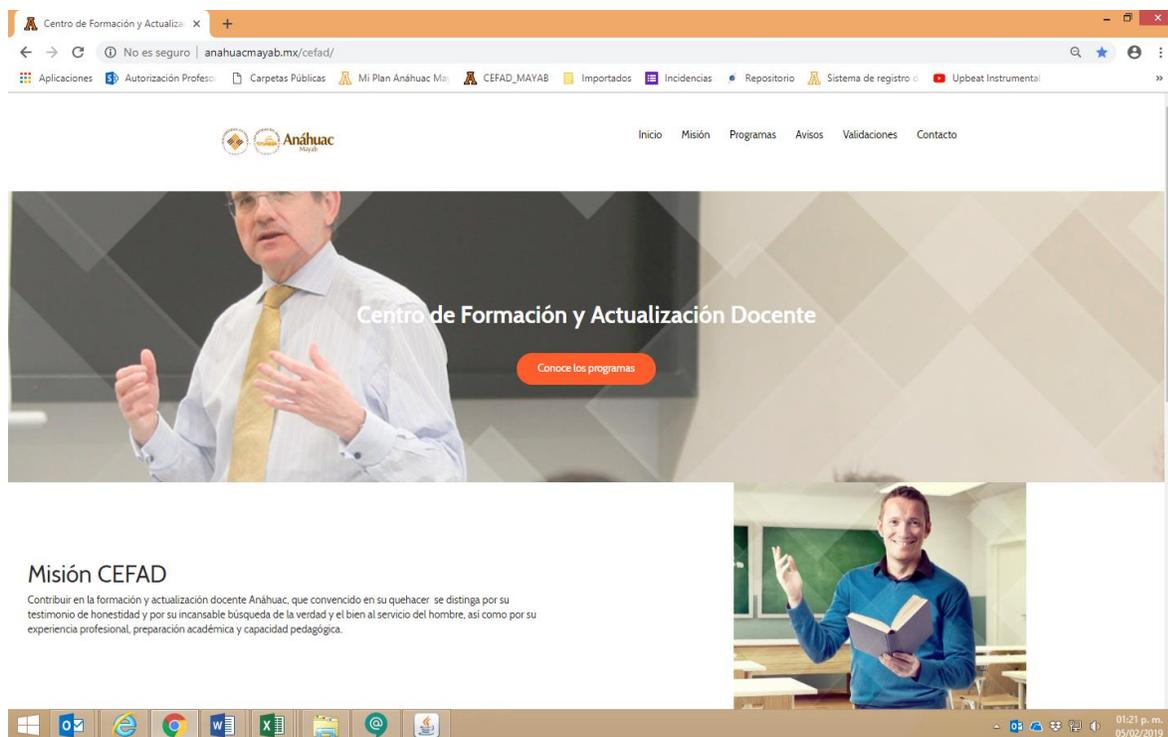


Figura 6. Imagen de la página web del Programa de Formación y Actualización Docente.

Habilidades y estrategias didácti

anahuacmayab.mx/cefad/habilidades-estrategias-didacticas/

Diplomado en Docencia Universitaria Anáhuac -periodo 201910.

Formato para solicitar inscripción a los módulos.
Instrucciones: Seleccionar el curso y grupo de su elección y llenar completamente los datos que se solicitan.
Las fechas y los horarios se podrán consultar en la página <http://anahuacmayab.mx/cefad/>
Una semana antes del inicio de cada curso, le llegará una confirmación por correo con la bienvenida y el salón designado.
Cualquier duda relacionada con este diplomado, favor de enviarla al correo: cefad.usm@anahuac.mx
Gracias por su interés y participación.

Programa de Formación y Actualización Docente
Mtra. Nina R. Allen Novelo

***Obligatorio**

Selección del curso: *
Elige

Número de ID: *
Tu respuesta

Apellido paterno: (mayúscula y minúscula) *
Tu respuesta

Figura 7. Formulario de inscripción a los cursos que ofrece el Programa de Formación y Actualización Docente.

Una vez que el docente se inscribe a un curso, se genera una base de datos que es controlada por el Responsable del PROFAD y a partir de esta base de datos se elaboran las listas de asistencia para cada sesión de clases y son entregadas a los instructores correspondientes.

En cuanto a la reglamentación y normatividad de este Programa, en un principio tiene como base lo estipulado en el Reglamento de la labor docente, ya que establece en su artículo 15 dentro de las responsabilidades del personal docente, el asistir puntualmente a todas las reuniones, seminarios y talleres programados y convocados por las autoridades de la Universidad Anáhuac Mayab. Estas sesiones podrán ser de carácter informativo, formativo o de actualización (Manual para docentes 2017, p. 28). Por lo consiguiente, el PROFAD que tienen como principal objetivo ofrecer formación y actualización al docente, cae bajo esta normatividad.

Como instructores del Programa pueden ser invitados, tanto el personal administrativo o docente de la Universidad como una persona externa a la Universidad, siempre y cuando cuenten con los conocimientos necesarios sobre las diversas temáticas ofrecidas. El personal de la Universidad puede ofrecer sus servicios fuera de su horario de trabajo, por lo cual recibiría una remuneración extraordinaria en su nómina o hacerlo dentro de su jornada de trabajo, sin obligación ninguna de pago por parte de la Institución, según se establece en el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos. El personal externo a la Universidad puede ofrecer sus servicios como una consultoría y deberá generar una factura de servicios por concepto de capacitación docente.

IV. Operación interna del Programa

En primer término se define que la máxima autoridad en las sesiones de la capacitación docente, la desempeña el Instructor, quien es el encargado de cumplir con los objetivos establecidos en su programa de instrucción. El instructor reporta a su vez al Responsable del PROFAD, quien funge como vínculo de comunicación con la Institución.

El Instructor una vez que es invitado por el Responsable del Programa, se encarga de elaborar su programa o temática del curso, el cual debe enviarse con dos semanas de anticipación al inicio del curso, para la revisión correspondiente por parte del Responsable.

El calendario con el que trabaja el Programa, es el que se utiliza para licenciatura por lo que es importante considerar que el inicio de cursos debe programarse a partir de la tercera semana de clases, con el fin de que el docente ya se encuentre organizado en la impartición de su materia de la licenciatura. También es importante considerar que los docentes tienen las dos primeras semanas para revisar la invitación de los cursos e inscribirse a la temática de su interés.

Las inscripciones de los cursos programados en las semanas subsecuentes, pueden aceptarse siempre y cuando no haya dado inicio la primera sesión de clase.

Los objetivos formativos de los cursos pretenden que el docente que se inscriba, conozca y se identifique con la Institución para la cual trabaja y que reflexione sobre el papel que desempeña dentro del salón de clase, ya que representa una pieza clave para que la Misión institucional pueda lograrse.

4.1 Organización

Las clases para la instrucción con docentes están organizadas para impartirse por sesiones. Estas tienen una frecuencia semanal de dos sesiones y se imparten en días alternadas como lunes y miércoles o martes y jueves. También puede considerarse una sesión a la semana en día sábado.

Los cursos con una duración de 30 horas, se desarrollan en sesiones de 3 horas por lo que se requieren calendarizar durante 5 semanas de clase. El horario de inicio es a las 18 horas. Los cursos con duración de 20 horas se desarrollan en una sola sesión semanal y puede ser programada entre semana o en día sábado. El horario de inicio entre semana es a las 17 horas o a las 9 horas si se trata de día sábado. Con el fin de optimizar el tiempo de capacitación que emplean los docentes y para que se incorporen como alumnos en procesos de aprendizaje en línea, la Institución ofrece desde el periodo de agosto de 2018 los cursos del diplomado en una modalidad mixta balanceando las sesiones presenciales y las sesiones en línea desarrolladas a través de la plataforma educativa @prende.

Si el Instructor lo considera necesario, puede hacer una pausa de máximo 10 minutos a la mitad de la sesión, para que los docentes tomen un descanso o utilicen el servicio de cafetería que regularmente se instala dentro del salón de clase.

4.2 Integración

Con el fin de que los docentes se integren como grupo, el Responsable de Programa debe durante la primera sesión de clase, dar el mensaje de bienvenida en nombre de la Dirección de Desarrollo Académico e Investigación. Por lo que deberá acompañar al Instructor al salón designado.

También se requiere que el Responsable del Programa, presente al Instructor ante el grupo de docentes, leyendo una pequeña semblanza.

En cuanto a los recursos materiales que se requieran en el salón, como es el material didáctico que requiera el Instructor, se debe solicitar con anticipación al Responsable del Programa, quien será el vigilante de que el material se encuentre en la sesión que corresponda.

4.3 Mecanismos de supervisión

Como se mencionó anteriormente, el Instructor es la máxima autoridad en el aula de capacitación, por lo que el liderazgo y motivación que ejerza sobre los docentes, es un factor importante para que se cumplan los objetivos formativos del programa.

La comunicación que se establece en aula es directa y formal y se utiliza la plataforma educativa Blackboard-@prende para que el Instructor haga llegar la información necesaria a los docentes. Se recomienda que esta plataforma se utilice también para que los docentes envíen sus tareas y evidencias al Instructor, con el fin de que exista un registro de entregas. Para el caso de la modalidad mixta, la plataforma @prende constituye un elemento fundamental para la instrucción del docente ya que forma parte de las horas de capacitación que se le proporcionan.

La participación del docente durante los cursos, es regulada por la normatividad emitida por el PROFAD, ya que el participante para poder acreditar el curso al que se ha inscrito, requiere cumplir con el 80% de asistencia a las sesiones y además entregar las tareas, trabajos o evidencias que el instructor le solicite. Esto es comunicado oportunamente a los docentes en la primera sesión de clases, además de estar publicado en la página web del Programa.

Es muy importante que el Instructor aproveche al 100 por ciento las sesiones, por lo que requiere iniciar y terminar puntualmente.

En cada sesión el Instructor deberá solicitar que los docentes firmen el listado de asistencia, proporcionado por el Responsable de Programa, ya que esto se integra como una evidencia formal de la participación de un docente. Esta lista puede ser solicitada por alguna autoridad de la Institución o para la acreditación de algún programa de estudios, como evidencia de la participación de los docentes en programas de capacitación. El resguardo de estas listas compete al Responsable del PROFAD.

En caso de que un docente no firme por olvido, pero sí estuvo presente durante toda la sesión, el Instructor deberá hacer una anotación en la lista y firmar de visto bueno.

En caso de que algún docente decida no continuar con el curso, deberá enviar un mail al Responsable del PROFAD explicando la situación y se deberá de eliminar de las listas correspondientes.

Dado que estos cursos no tienen ningún costo para los docentes y que fueron diseñados para resolver áreas de oportunidad y/o cubrir necesidades de capacitación en temas pedagógicos y de mayor impacto en el aula de clases, pueden ser considerados como un factor importante al momento de la recontractación de ese docente. Por lo que la información y estadísticas de estos cursos pueden ser consultados por los Directores de la Escuelas a través del sistema informático de Plan A.

Otra de las herramientas que se utiliza como control en el salón de clases, es la posibilidad que tienen los docentes de evaluar a su instructor con el fin de detectar áreas de oportunidad tanto en el instructor que imparte el curso como con la coordinación general del PROFAD.

Al finalizar cada curso, el profesorado realiza una evaluación por medio de un instrumento con dos secciones, una cerrada y una abierta. A través del primer instrumento se califican cuatro aspectos: contenido del curso, al instructor, a la coordinación general del programa y al participante. En la sección abierta, el docente tiene la oportunidad de externar sus sugerencias y recomendaciones sobre el módulo.

Esta evaluación se realiza mediante un cuestionario digital, el cual es enviado al correo de cada participante al inicio de la última sesión de clases. El Responsable del PROFAD al inicio de la última sesión, durante el cierre del curso, solicita que los docentes ingresen a sus correos para

llenar en un tiempo breve este cuestionario. Con los resultados obtenidos, el Responsable realiza posteriormente una sesión de retroalimentación con el Instructor, para mejorar el contenido del curso y/o adecuar los aspectos importantes comentados por los participantes.

4.4. Criterios de inclusión.

Para el caso del Programa de Formación y Actualización Docente, el público al que va dirigido es al de los docentes de planta y de asignatura de los programas de licenciatura, que tienen al menos una materia programada en el semestre.

Dado que este Programa se ofrece sin ningún costo para los docentes, es requisito indispensable que los docentes estén adscritos a alguna Escuela y que tengan programada por lo menos una asignatura, además se espera que los resultados de la formación docente se vean reflejados en una mejora en la práctica educativa en las aulas.

Del grupo de profesores que integran la plantilla de docencia de la Institución, existen algunas diferencias individuales importantes a considerar al momento de organizar los programas y contenidos de la capacitación. La plantilla está compuesta por docentes de nuevo ingreso y docentes de reingreso. Los docentes de nuevo ingreso son aquellos profesores que se incorporan por primera vez a la Universidad, y es factible que ya cuenten con experiencia docente o que sean profesionistas destacados, pero que nunca hayan tenido acercamiento a la docencia, formación o preparación en específico sobre temas pedagógicos.

Por el contrario, tenemos docentes que han dado clase con anterioridad en la Institución, pudiendo ser ésta en el periodo anterior o algún periodo más atrás. A estos docentes son a los que se les cataloga como de reingreso.

Estas diferencias individuales son tomadas en cuenta a la hora de ofertar los programas de capacitación, ya que a los docentes de nuevo ingreso que no cuenten con ninguna experiencia frente a grupo, se les invita a tomar el curso de Formación para la Docencia (descrito en párrafos

anteriores), el cual se diseñó especialmente para proporcionar acompañamiento pedagógico al docente de nuevo ingreso durante el transcurso del período escolar, ya que se imparte durante 6 semanas (a partir de la tercera semana de clase) lo que equivale a casi la mitad de lo que dura el semestre de licenciatura.

Este esquema de capacitación permite que el profesor de nuevo ingreso, conozca las principales herramientas para la planeación de clases, las estrategias didácticas con mayor efectividad en el aula y desarrollar las habilidades necesarias para el cumplimiento de los resultados de aprendizaje del programa de su materia.

A los docentes de nuevo ingreso, se les identifica por medio de las nuevas activaciones o alta de docentes que solicita Capital Humano y posteriormente se realiza un análisis de la experiencia docente con la que cuentan para clasificarlos como candidatos óptimos para este curso. Las bases de datos son generadas del sistema informático denominado Banner y la invitación se envía de manera personalizada mediante correo electrónico.

A este grupo de docentes, también se les imparte el Curso de Inducción, del cual se explicó ampliamente su contenido en párrafos anteriores. En el grupo de los docentes de nuevo ingreso, también existen docentes que ya cuentan con experiencia docente por lo que a éstos se les ofrece los cursos de actualización que proporciona el Diplomado en Docencia Universitaria Anáhuac y no son candidatos para el Curso sobre Formación para la Docencia.

Continuando con las diferencias individuales que se establecen con los docentes, tenemos al grupo de profesores que son de reingreso pero que tienen como máximo 5 años de experiencia docente y 5 años de antigüedad en la Institución. Este análisis también se realiza con las bases de datos que proporciona el sistema. A este grupo de docentes también se les ofrece la variedad de

cursos que ofrece el Diplomado en Docencia Universitaria Anáhuac, a través de una invitación que se manda a sus correos electrónicos.

V. Mecanismos para la evaluación docente

Con la intención de generar las condiciones necesarias para potencializar a los docentes, el Programa de Formación y Actualización Docente fue creado para fortalecer al docente en cuanto a su práctica docente, en cuanto a los rubros o aspectos que se contemplan en el instrumento por medio del cual se realiza la valoración de la práctica educativa de un docente. El PROFAD trabaja en estrecha vinculación con el proceso de valoración del desempeño general de un docente, al cual se le denomina Programa de Evaluación docente y viene definido dentro del Manual para Docentes.

La Universidad Anáhuac Mayab contempla diversas acciones para evaluar el desempeño general del docente y a través de los resultados obtenidos, detectar áreas de oportunidad y necesidades de capacitación para los profesores, además de favorecer las mejores prácticas en la docencia.

En este programa las herramientas que se utilizan son:

a) Examen de cátedra: Proceso evaluativo cuyo objetivo es predecir el desempeño futuro que tendrá un candidato a docente con base en la ejecución que demuestre en la simulación de una situación de clase. La valoración se realiza con un instrumento diseñado para identificar fortalezas y áreas de oportunidad de los docentes que por primera vez se integran a la institución.

b) Cuestionario de evaluación de la práctica docente (EPRAD): Cada semestre los alumnos manifiestan su percepción del desempeño de sus profesores valorando cinco categorías:

I.- Planeación de la enseñanza: cómo planea, organiza y prepara contenidos.

II.- Habilidades y estrategias didácticas: qué herramientas de enseñanza utiliza y cómo las emplea.

III.-Evaluación del aprendizaje: cómo valora los aprendizajes de sus alumnos.

IV.-Rasgos profesionales y personales: cómo es y qué imagen proyecta.

V.-Identificación institucional: cómo se alinea a la Misión y objetivos de la Universidad.

Los reactivos del instrumento se valoran utilizando una escala tipo Likert del 1 al 5, obteniéndose de este modo una calificación promediada para cada profesor. Adicionalmente, los alumnos tienen la opción de escribir comentarios positivos y negativos que sirven para retroalimentar la labor del docente.

c) Evaluación de la práctica docente por colegas: En este proceso se realiza una observación directa e indirecta al docente en su desempeño en el aula, por medio de pares o colegas de acuerdo a los siguientes rubros:

I.- Planeación didáctica y control de grupo: Habilidad para planear la clase y lograr controlar el grupo para el cumplimiento de los objetivos y/o tareas establecidos.

II.- Preparación académica y profesional: La preparación profesional que demuestra el profesor y la capacitación en docencia son adecuadas a la materia que imparte.

III.- Estrategia docente: Las estrategias y recursos utilizados por el profesor son los óptimos para el logro del objetivo propuesto y/o cumplimiento de las tareas.

IV.- Actitud y rasgos personales: Los rasgos personales y la actitud que demuestra el profesor promueven la creación de un ambiente positivo y propicio para la enseñanza.

V.- Asistencia y puntualidad: Iniciar y terminar con puntualidad la sesión de clase.

VI.-Valoración global del profesor: Juicio general y la pertinencia de recomendarlo para el curso.

d) Auditorías de Calidad Académica: se realizan en los salones con la finalidad de verificar la puntualidad y asistencia de los profesores y alumnos. Se realizan también en los

períodos de exámenes ordinarios con la finalidad de verificar que la actividad académica se esté llevando a cabo en el salón, fecha y hora indicada en la programación de ordinarios.

e) Cumplimiento administrativo: a través de los Directores se consulta el cumplimiento en tiempo y forma de los diferentes procesos administrativos que deben cumplir los profesores.

A continuación se presenta una figura en la cual se explica los reactivos que debe contestar un alumno cuando realiza la Evaluación de la Práctica Docente conocida por sus siglas como EPRAD:

Planeación de la Enseñanza	Rasgos Profesionales y Personales
1) El profesor propició la reflexión sobre el programa de la materia (temas, resultados esperados, competencias, actividades, evaluación, etc.) de manera	12) El profesor estimula el interés por aprender y aplicar lo aprendido, de manera:
2) El profesor y los estudiantes cumplieron el programa, adaptándose a las características del grupo, de manera:	13) El profesor muestra una preparación sólida en todas las actividades de aprendizaje del curso
Habilidades y Estrategias Didácticas	14) El profesor utiliza información actualizada y/o relevante
3) El profesor selecciona y utiliza los recursos didácticos necesarios (computadora, proyector, apoyos Web, impresos, pizarrón, etc.) de manera:	15) El profesor exige calidad en todos los temas y experiencias de aprendizaje del curso
4) El profesor logra que yo relacione su asignatura con otras (profesionales y humanísticas) y con la práctica profesional, de manera:	16) El profesor cumple con las clases programadas e inicia y termina a tiempo
5) El profesor propicia que el estudiante sea el responsable de su aprendizaje, de manera:	Identificación Institucional
6) El profesor organiza y guía experiencias y actividades de aprendizaje relevantes, a efectuar dentro y fuera de clase, de manera:	17) El profesor es respetuoso, ético y proyecta actitudes positivas hacia la Universidad, la vida y la responsabilidad social
7) El profesor desarrolla actividades que me motivan a pensar de manera crítica y autónoma	18) El profesor ha contribuido a mi formación integral, tanto humana como profesional, de manera:
8) El profesor es claro y preciso al explicar temas y actividades, y al responder preguntas	Valoración Global del Profesor
Evaluación del Aprendizaje	19) El desempeño general del profesor ha sido:
9) El profesor utiliza medios adecuados para valorar tanto los avances, como el resultado de mi aprendizaje	20) En el curso , el aprendizaje logrado ha sido:
10) El profesor utiliza criterios justos para la asignación de calificaciones	Valoración General del Curso
11) El profesor informa oportunamente los resultados retroalimentando sobre los aciertos y errores	21) El interés y la relevancia del curso han sido:
	22) La carga de trabajo del curso ha sido:
	23) El nivel de reto y la dificultad del curso han sido:

Escala:

*1. Muy deficiente; 2. Deficiente; 3. Regular; 4. Satisfactoria; 5. Muy satisfactoria

**1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre

Figura 8. Reactivos del instrumento que se utiliza en la Evaluación de la práctica docente.

Por lo anterior, es factible determinar que con la alineación de estos dos Programas y el cruce de resultados, se puede lograr potencializar a los docentes con el objetivo de cumplir con las líneas estratégicas y los objetivos institucionales establecidos por la Universidad Anáhuac Mayab.

VI. Conclusión

A través del desarrollo de este manual, se pudo constatar la importancia de contar con un proceso de formación y actualización establecido, el valor que proporciona a una empresa o institución un personal adecuadamente capacitado y la ventaja institucional que esto representa. Pero también la importancia de contar con directivos que estén interesados en apoyar este proceso y que respeten el tiempo destinado para ello. Algunas de las consecuencias ocasionadas cuando las instituciones no destinan el tiempo necesario para este proceso, es que se refleja en el alto índice de rotación del personal. Una persona capacitada puede desempeñar adecuadamente mejor su trabajo y los niveles de satisfacción del logro de objetivos ayudan a que la persona se sienta satisfecha (consecución del logro), que el personal se sienta parte del logro y que no se sienta utilizado.

Los directivos enfrentan un temor al capacitar a su personal, ya que pueden pensar que esto generaría desarrollo en el individuo y que exista el riesgo de que la persona se iría a otro lugar para seguir trabajando. Por eso, la empresa debe procurar programas que atiendan políticas de desarrollo que hagan que el trabajador permanezca en la institución y que su aportación hacia la empresa haga que se cumplan los objetivos establecidos.

Los centros educativos son organizaciones que cuentan con un complejo número de actores para lograr el objetivo para el cual fueron creados: proporcionar servicios educativos a una población determinada. En el ámbito educativo, la percepción sobre la eficiencia de la capacitación en el desempeño docente no es del todo distinto al proceso de capacitación y entrenamiento del personal de una empresa.

La diferencia estriba en que los docentes en una institución educativa, representan una pieza clave para que la Misión institucional pueda lograrse, ya que es en el salón de clases donde un docente se desempeña como protagonista y agente de cambio, siendo referente para un

alumno y, por tanto, responsable directo de la construcción de ambientes óptimos para el aprendizaje.

VII. Referencias

- Centro de Innovación Educativa. Recuperado de :
<http://cie.anahuacmayab.mx/Nosotros.htm>
- Ley Federal del Trabajo. Artículo 153^a . Reforma 2012, Congreso de la Unión, Gobierno de México.
- Martínez, L. (2012) *Administración Educativa*. Editorial Red Tercer Milenio: México.
- Padilla, Alberto (1996). *Formación de profesores universitarios en México: 1970-1985*. Una proyección hacia el año 2000, México: UAM-Xochimilco.
- Universidad Anáhuac Mayab. (2018). *Infografía Datos oficiales agosto-diciembre*. México: Dirección de Comunicación Institucional.
- Universidad Anáhuac Mayab. (2017). *Manual para docentes*. México. Dirección de Desarrollo Académico e Investigación.
- Universidad Anáhuac Mayab. (2017). *Estatuto Orgánico de la Universidad Anáhuac Mayab*. México: Asamblea de Socios de la Universidad del Mayab, S.C.
- Universidad Anáhuac Mayab (2016). *Memorias de los ejercicios del Repensamiento institucional*. México: Coordinación General de Humanidades.
- Universidad Anáhuac Mayab (2016) *Reporte de capacidad, Autoestudio FIMPES*. México: Dirección de Planeación y Servicios Institucionales.
- Universidad Anáhuac Mayab (2014). *Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos*. México: Gerencia de Capital Humano.

VIII. Apéndices

- A) Programa de capacitación de Formación y Actualización Docente
- B) Oferta general de cursos de capacitación por semestre.
- C) Contenido temático de curso (ejemplo).
- D) Listas de asistencia a curso (ejemplo).
- E) Instrumento de evaluación del curso y del instructor.
- F) Constancia de acreditación del curso del participante.
- G) Constancia de impartición del curso del instructor.
- H) Pantallas de Mi Plan A-sección de Formación y actualización docente.
- I) Relación de acreditación de cursos por escuela (ejemplo).
- J) Reporte ejecutivo-análisis del Diplomado en docencia a octubre 2018.
- K) Resultados de las evaluaciones del curso y del instructor de 201660 a 201810.
- L) Agenda de inducción docente de nuevo ingreso-curso y sesión (ejemplo).
- M) Pantallas del Curso de inducción online.
- N) Agenda de Seminario de actualización docente.