



Universidad Veracruzana

**Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación
educativa**

Dirección de Fortalecimiento Académico

Departamento de Formación Académica

**La formación de académicos en la
Universidad Veracruzana con miras al 2021**



1. **Presentación**
2. **Propuesta de formación**
3. **Líneas estratégicas de la formación de académicos**
4. **Antecedente**
5. **Fundamentación**
6. **Marco Histórico**
7. **Operatividad del departamento**
8. **Estrategia de difusión**
9. **Representación gráfica**
10. **Anexos**

Mtro. Carlos Alonso Pulido Ocampo

1. Presentación

Como trabajo integral de la Dirección de Fortalecimiento Académico, se presenta la propuesta de la coordinación (CCID), que surge ante la necesidad de tener un panorama definido por los objetivos de la UNESCO y la normativa institucional.

A partir de un análisis del contexto de formación en la Universidad Veracruzana se reorienta la formación en dos programas, tres líneas de acción, nueve ejes con indicadores y necesidades de formación, para definir un trayecto formativo congruente con las condiciones y con miras a lograr un reconocimiento de los docentes de la Universidad Veracruzana.

La coordinación de Capacitación e Innovación para la docencia, estará orientada a lograr la conjugación de las intencionalidades académica como función sustantiva de la universidad. Su estructura integrará, tanto los eventos de formación disciplinarios, internos y externos, como pedagógicos, que articulen y fortalezcan las líneas de generación y aplicación del conocimiento y el perfil de egreso de los programas educativos; bajo el esquema de la innovación Educativa y el fortalecimiento académico, para la detonación de atributos del desempeño en la formación de los académicos, orientados a generar un impacto en la formación integral de los estudiantes. El objetivo: brindar procesos formativos competentes y de vanguardia a los académicos, tanto en su profesión como en la función docente, que gestionen el aprendizaje sustentable de los profesionales en formación a través de un proceso permanente de innovación educativa en congruencia con el Modelo Educativo así como con las directrices institucionales, sus proyectos y preceptos pedagógicos asociados para contribuir en el fortalecimiento y la profesionalización.

Tendrá a su cargo tres programas que buscan brindar elementos formativos desde los aspectos nodales institucionales, los rasgos eminente de la formación docente y las necesidades de fortalecimiento disciplinar a partir de procesos profesionales especializados.

- a) Programa Fortalecimiento de competencias docentes
- b) Programa de Formación profesional especializada
- c) Programa Trayecto formativo para el reconocimiento docente

Los programas se conjuntan para lograr un trayecto formativo para el reconocimiento como docente de la Universidad Veracruzana. La propuesta de formación a 2021 busca la articulación de los saberes docentes y disciplinares, para consolidar una oferta tanto presencial como virtual. Se debe estar consciente que la formación integral de los estudiantes implica contar con docentes críticos y

reflexivos de su propio proceso. Las políticas educativas determinan que se debe observar los dominios de los temas, los procedimientos didácticos, las formas de inducir el aprendizaje y la actitud ante los procesos de enseñanza aprendizaje.

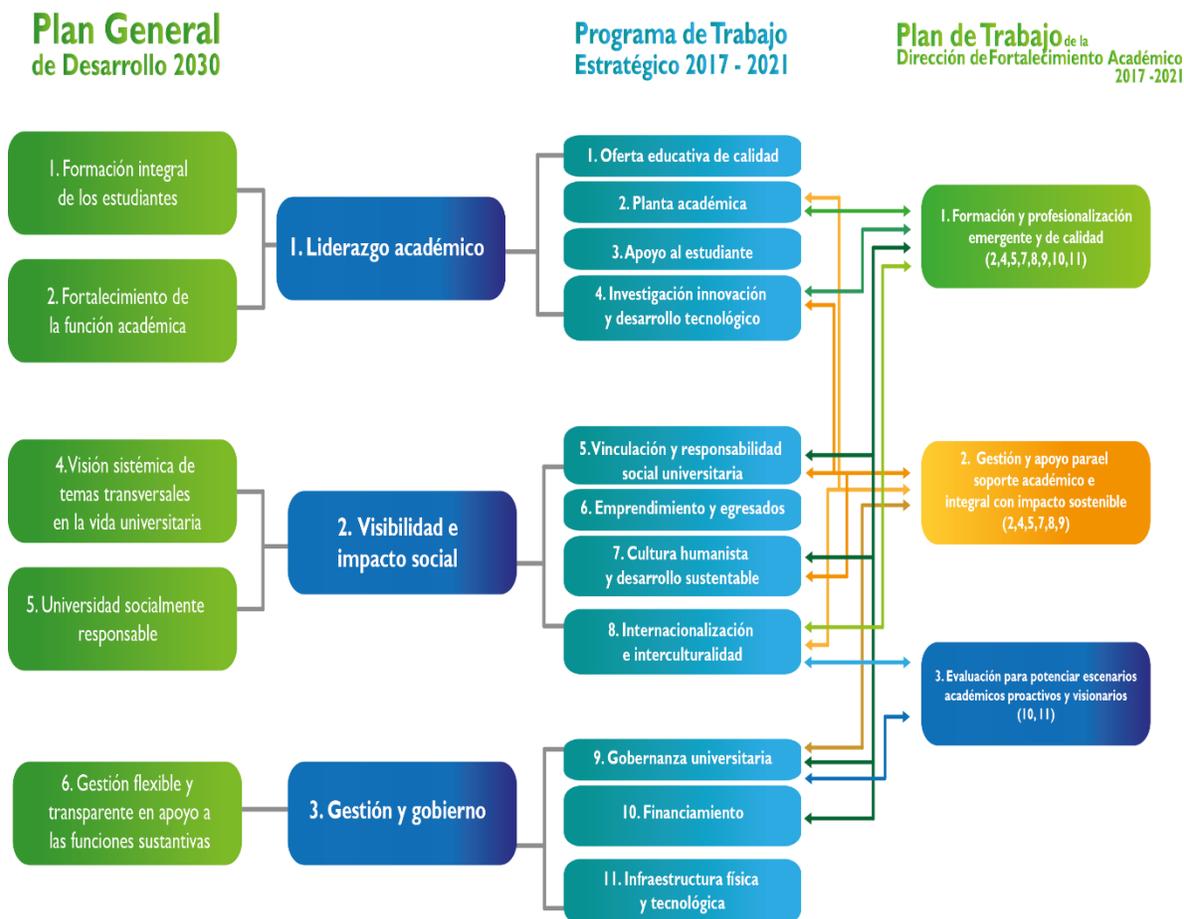
Esquema 1. Estrategia de trabajo de la coordinación de capacitación e innovación para la docencia



2. Propuesta de Formación

Tiene su punto de referencia y partida en los documentos rectores de la Universidad Veracruzana, la relevancia y pertinencia se observa en la integración de los ejes desde el plan general de desarrollo 203, el programa rectoral 2017-2021 y el plan de trabajo de la Dirección e fortalecimiento académico 2017-2021. La estructura de formación vigente se cobija en el eje 1 “Formación y profesionalización emergente y de calidad” de la Dirección de Fortaleciendo Académico.

Esquema 2. Articulación de documentos normativos de la UV



2.1 Programa Fortalecimiento de competencias docentes

Las líneas de acción en el marco del programa serán la formación institucional y la formación docente, la primera orientada al logro de la formación de los elementos teóricos, heurísticos y actitudinales del proyecto institucional, destacando el eje, **normativo-curricular**. La segunda orientada a la formación de las acciones docentes básicas que todo profesionista debe hacer evidente en su práctica, articulados por el eje **competencia-docencia** que implica la detonación de atributos de Comunicación, Planeación, Investigación, Evaluación y Autoaprendizaje.

Los indicadores de formación para el programa en la línea institucional son los siguientes: a) los rasgos esenciales del modelo educativo institucional, b) el conocimiento y orientación de su práctica docente congruente con las políticas educativas determinadas por la ANUIES y la UNESCO, c) la comprensión de procedimientos vinculados a los indicadores del SNI y PRODEP y d) el conocimiento de los elementos integradores del Plan de desarrollo 2030.

Los indicadores del programa de la línea docente son los siguientes: a) la determinación del proceso de enseñanza aprendizaje definido en prácticas innovadoras, b) la incorporación de la Tecnología de Información, c) la aplicación de elementos del Desarrollo Humano para la formación integral y d) la sistematización de los procesos de formación para la divulgación académica.

2.2 Programa de Formación profesional especializada

La línea de acción del programa se centra en la formación disciplinar especializada de cada área académica de la Universidad Veracruzana, donde se establece el eje: **proyecto-especialización**, que implica el trabajo de proyectos a partir de las áreas disciplinares y el abordaje de temáticas especializadas por áreas de conocimiento. Se tendrán como indicadores el fortalecimiento de las líneas de generación y aplicación del conocimiento, las formaciones especializadas externas sobre temáticas emergentes e innovadoras y la articulación con los perfiles de egreso de los programas educativos de las entidades académicas.

Todo lo anterior, considerando que las necesidades de formación se centran en:

- Acreditación o reacreditación de programas educativos
- Fortalecimiento de la planeación estratégica de las entidades académicas
- Reorientación de acciones al Plan de trabajo rectoral vigente
- Análisis de los temas transversales universitarios
- Desarrollo de atributos de las competencias docentes
- Formación para una comunicación asertiva y didáctica
- Definición de mecanismos de evaluación del aprendizaje justos y equitativos
- Gestoría de procesos innovadores por áreas académicas
- Identificación y potencialización de los objetivos de desarrollo sostenible de la UNESCO
- Fortalecimiento de las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento de los Cuerpos Académicos
- Consolidación de una cultura docente hacia el logro de patentes

Esta reorganización en la formación concibe que es necesario gestionar y buscar los mecanismos para que los docentes reflexionen sobre su práctica. La formación docente exige una permanencia, un continuo, dada su riqueza y complejidad; es prioridad determinar una filosofía que permita orientar la formación de personas y la visualización del aprendizaje como eje educativo. Así como fortalecer las certificaciones docentes en los diversos ámbitos, idiomas, lenguas, tecnologías.

2.3 Programa Reconocimiento como docente universitario

La propuesta implica desarrollar en el marco de la formación para la innovación en la docencia, los ejes a) Normativo-curricular, b) Competencia-docencia y c) Proyecto-especialización, desarrollados en tres líneas de acción, lo institucional, lo docente y lo disciplinar, bajo indicadores de formación orientados a potencializar competencias que son el sustento de la práctica: Planeación, Evaluación, Comunicación, Autoaprendizaje e Investigación, y que serán planteadas desde la condición de las actitudes de congruencia, confianza y aceptación, de cada área académica en relación a la formación docente y disciplinar. Todo lo anterior, para consolidar el perfil docente que define a los *Académico socialmente responsable, con saberes, habilidades profesionales y para la docencia, la generación y aplicación de conocimientos, la tutoría y la gestión, con disposición hacia el autoaprendizaje permanente y el trabajo colaborativo e interdisciplinario*, en el marco de las competencias profesionales integrales y el fortalecimiento de los principios del Modelo Educativo Institucional.

La propuesta presenta un trayecto formativo para lograr el reconocimiento como docente de la Universidad Veracruzana, con vigencia de tres años.

Para lograr tal reconocimiento los docentes de nuestra Universidad deben:

- En la formación institucional se debe contar con cursos que integren un mínimo de 12 créditos (4 cursos), con una publicación en revista arbitrada, con constancia de la Dirección de Tecnología de la UV especificando que se tiene por lo menos dos experiencias educativas en EMINUS y con un escrito sobre su aportación para el logro de los indicadores del plan de desarrollo al 2030.
- En la formación docente se debe contar con cursos que integren un mínimo de 15 créditos, (5 cursos), validación de la planeación didáctica por consejo técnico y escrito del impacto de la formación en el aprendizaje de los estudiantes con fotografías del trabajo realizado vinculado a los curso tomados, pueden ser institucionales, docente o disciplinares.
- En la formación disciplinar se debe contar con un curso sobre una temática actual, relevante e innovadora, constancia de acreditación en el campo disciplinar, docente, de una lengua, un idioma o digitales y una propuesta de trabajo para detonar alguno de los objetivos de desarrollo sostenible de la UNESCO desde su práctica docente.

Para la operación se cuenta con un [lineamiento](#) que definirá la asignación del reconocimiento, y los mecanismos para solicitar la inscripción al trayecto formativo en el Sistema de Control Escolar (SICOES) de la Coordinación.

3 Líneas estratégicas de la formación de académicos

Líneas de acción

- a). Institucional
- b). Docente
- c). Disciplinar

Líneas estratégicas

- a) Formación para la innovación en la docencia.
- b) Articulación de funciones y regionalización.
- c) Integración de los cuerpos académicos y academias de los programas educativos.

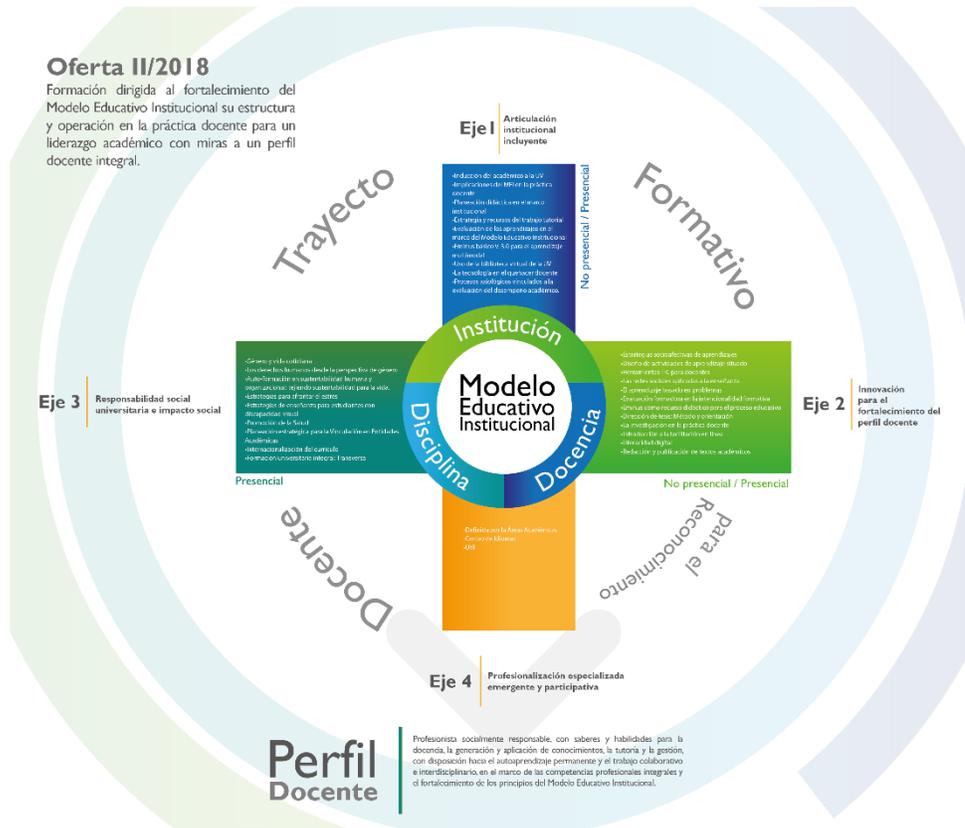
Acciones básicas de las líneas estratégicas

1. Análisis de la situación académica regional.
2. Integración de los procesos de formación congruentes al Plan de Desarrollo 2030
3. Formación de nuevos cuadro de formadores

Evidencia para la articulación de las acciones a las líneas estratégicas:

- Un [cuestionario en línea](#) que permita identificar las necesidades de formación docente por región, y que se aplicará a grupos de estudiantes, académicos y directivos, clasificados por área académicas: Técnica, Salud, Económico-administrativa, Biológico-agropecuaria y Humanidades.
- Un **catálogo de oferta anual** para el trayecto formativo orientado al reconocimiento académico.

Esquema 3.- Catálogo 2018



- Un [formulario para la solicitud en línea](#) dirigido a los directores de las entidades para una solicitud permanente.

Esquema 4. Solicitud en línea de procesos de formación para entidades académicas

El formulario muestra un encabezado con el logo de la institución y el título "Solicitud de Entidades Académicas para procesos de formación 2018". El texto principal indica: "Con la intención de atender de manera más eficiente, requerimos su solicitud de experiencias educativas para la formación de los académicos, expresando la fundamentación del proceso de formación en congruencia con las necesidades de la entidad. La autorización de los cursos, talleres, seminarios depende de la partida presupuestal asignada a la coordinación de capacitación e innovación para la docencia.".

Debajo del texto, hay un campo obligatorio marcado con un asterisco rojo: "Nombre del Programa Educativo/Instituto/Centro/ solicitante *". El campo contiene el número "1". Debajo de este campo hay un área de texto para "Escriba su respuesta".

Desarrollo de las líneas estratégicas

3.1. Formación para la innovación en la docencia

En atención a lo anterior, se propone, un trayecto de formación para el reconocimiento, tanto presencial como virtual que partan de un perfil académico basado en competencias profesionales integrales, considere como sustento los principios del Modelo Educativo, integre las visiones, ejes estratégicos, metodologías y procesos de los proyectos institucionales de formación, transforme la teoría en buenas prácticas docentes, propicie un análisis permanente, innovador y transformador de la práctica docente y que oriente en la evaluación y diseño de instrumentos.

Evaluar permanentemente a los coordinadores de grupos de aprendizaje en congruencia con el esquema del departamento de Evaluación del Desempeño, con la finalidad llevar a cabo procesos de formación y contar con académicos habilitados para la impartición de las experiencias educativas de formación académica.

3.1.1 Relaciones y vínculos

Las entidades o dependencias con las que se requiere vinculación son:

- Directores y jefes de la DGDAIE
- Directores generales de las Áreas académicas
- Vicerrectores
- Secretarios académicos regionales
- Coordinadores regionales del ProFA

El impacto que se esperan de ésta línea estratégica, se reflejará en las relaciones que se generen al interior de las dependencias como resultado de la formación, así como la satisfacción de los estudiantes ante los procesos de formación que realicen sus académicos en las aulas. Se trabajará para enriquecer la parte disciplinar, permitiendo actualizar procedimientos, técnicas y métodos propios de las disciplinas, así como aportar las herramientas docentes para consolidar y evidencias los atributos de las competencias de planeación, evaluación, comunicación, investigación y autoaprendizaje.

3.2. Articulación de funciones y regionalización

Se propone fortalecer las coordinaciones regionales, para la identificación permanente de programas disciplinares por áreas académicas, que permita la construcción de un catálogo común de la formación y regionalizado a partir de la formación disciplinar por área académica.

Se plantea un análisis del trabajo de los cuerpos académicos de cada región donde se evidencie la articulación de sus líneas de generación, el trabajo con las academias y la aplicación del conocimiento con su plan de estudio y al mismo tiempo, con los procesos de formación necesarios para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes, con el logro de los objetivos curriculares y con el perfil de egreso.

3.2.1 Relaciones y vínculos

Las entidades o dependencias con las que se requiere vinculación

- Vicerrectores
- Secretarios académicos regionales
- Coordinador regional del ProFA
- Directores de Entidades, Centros e Institutos

El impacto que se esperan con la articulación de funciones y regionalización, es lograr la satisfacción de los académicos respecto a la atención de las necesidades de formación regionalizada, así como la activación de los cuerpos académicos para el diseño e impartición de eventos de formación docente disciplinar y docente. Es viable orientar la formación de los académicos y socializar sus aportes a los planes de estudios, desde la congruencia en su proyección profesional, cada profesor de Tiempo Completo debe trabajar para enriquecer la formación de los estudiantes y de los docentes de su propia disciplina.

3.3 Integración de los cuerpos académicos y academias de los programas educativos

Los cuerpos académicos son parte importante de las entidades, es por ello que se propone integrar núcleos de formadores a partir de la identificación de las líneas de generación y aplicación del conocimiento.

Se trabajará con el departamento de Evaluación del Desempeño Académico, para incorporar en los lineamientos los estímulos que obtendrán al participar en la

formación académica y se diseñará un diagrama de flujo donde se le proporcionará la ruta y las herramientas para el diseño de propuestas de formación en congruencia con su entidad académica.

El fin de esta línea estratégica, es crear un equipo multidisciplinario, incluyendo a los coordinadores de aprendizaje, a los académicos que participan en la Red Innova Cesal, a los integrantes de cuerpos académicos, y a los profesores de tiempo completo, para que diseñen experiencias educativas que contribuyan en la formación y fortalecimiento del perfil académico.

3.3.1 Relaciones y vínculos

Las entidades o dependencias con las que se requiere vinculación

- Departamento de Superación Académica
- Directores de Entidades, Centros e Institutos
- Coordinadores de cuerpos académicos

El impacto de la línea se verá reflejado en el trabajo colaborativo que se detonará a partir de incorporación de los cuerpos y la articulación del recurso obtenido con la formación de profesores para la formación de los estudiantes.

Desarrollo de las Acciones

3.4 Acciones la formación de académicos:

3.4.1. Análisis de la situación académica regional

Es relevante poner los ojos en la situación de los académicos desde cada espacio, las entidades están convertidas es trincheras que en algunas ocasiones no tienen apertura para el enriquecimiento de la formación de sus estudiantes y se tiene la percepción de que no se atienden sus necesidades específicas, es por ello, que es importante y necesario contar con la percepción de las autoridades, docentes y estudiantes. El análisis se centra en tres fases, 1. Organización de reuniones con los vicerrectores de las regiones para dialogar sobre las condiciones y necesidades que se vislumbran desde la parte directiva, 2. Identificación de la muestra de estudiantes y docentes en congruencia al número de académicos por región y por áreas académicas. 3. Aplicación en línea del cuestionario de detección de necesidades a los docentes.

3.4.2. Integración de los procesos de formación congruentes al Plan de Desarrollo 2030

Los ejercicios de formación y los resultados obtenidos hasta hoy, hacen evidente la necesidad de una formación armonizada e integral acorde con las directrices institucionales, sus proyectos y preceptos pedagógicos asociados, que forme académicos competentes y vanguardistas, tanto en su profesión como en la función docente, que gestionen el aprendizaje sustentable de los profesionales en formación; aspectos que han sido analizados y tratados en el Programa de Trabajo Estratégico 2013-2017 de la Universidad Veracruzana en el eje Innovación Académica con calidad, el Programa estratégico 2: Planta académica con calidad y Línea de acción 1: Impulsar una formación y una actualización permanentes de los académicos que promuevan las competencias pedagógicas, didácticas y disciplinares, y que les posibilite participar en tutorías y en el manejo de las TIC para mejorar la calidad educativa. Y retomados en el programa de trabajo del 2017-2021 Eje I. Liderazgo académico y Eje II. Innovación para la generación del conocimiento y sus aplicaciones tecnológicas, todo lo anterior con miras al 2030.

Por tanto, la propuesta de formación implica, integrar una comunidad de académicos, que aseguren la calidad en los procesos de formación a partir del desarrollo de buenas prácticas y que hagan evidente en sus entidades que son congruentes, que determinen confianza y demuestren empatía.

3.4.3 Formación de nuevos cuadros de formadores

Renovar los cuadros de profesionistas para la formación de académicos es una prioridad ante la reestructuración de la formación académica mediante la coordinación de capacitación e innovación para la docencia, se tiene considerado como primera fase, la constitución de un núcleo de académicos expertos en cada una de las competencias, que orientará y se articulará con los formadores de formadores. Para dicha acción se seguirá dos líneas, una abierta para la formación coordinadores de grupos de aprendizaje y una dirigida para la formación de formadores.

La línea abierta implica publicar una invitación con perfiles específicos, para académicos interesados en participar como coordinadores de grupos de aprendizaje, estos pueden ser internos o externos a la Universidad.

La línea dirigida, que implica la formación de los coordinadores de grupos de aprendizaje, será para los miembros de los cuerpos, redes académicas, que estén

trabajando LGAC o tutoría para la investigación con proyectos, relacionados con los temas de los nuevos programas del catálogo de formación o con los campos de conocimiento del plan de estudios de sus programas de educativos.

Para consolidar la formación se organizarán reuniones de trabajo con los académicos expertos en cada competencia.

- Competencias de Comunicación
- Competencias de Planeación
- Competencias de Autoaprendizaje
- Competencias de Evaluación
- Competencia de Investigación

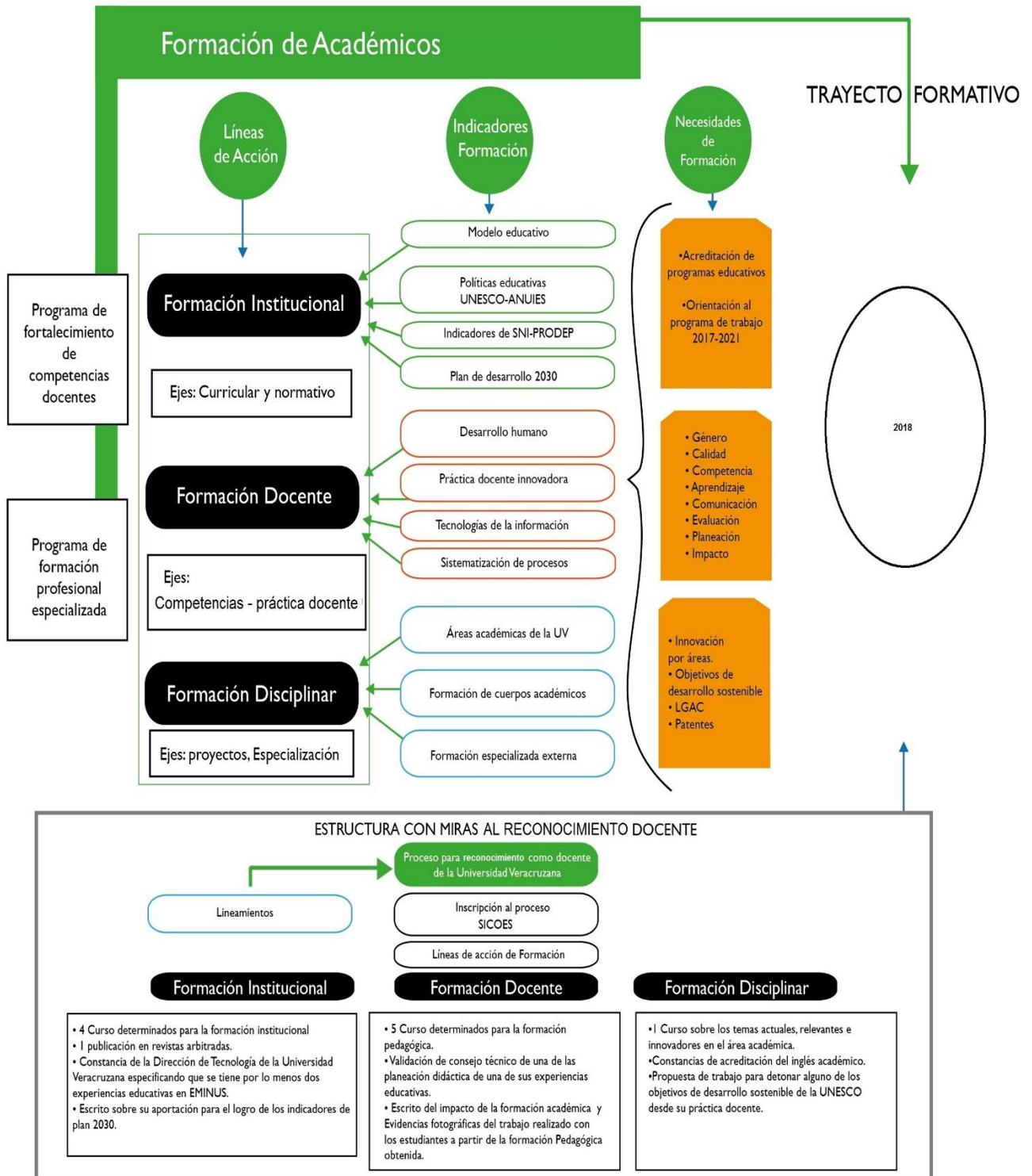
Este núcleo de académicos se integrará con el fin de consolidar las propuestas de formación y una comunidad de profesores (PTC, CA's). Como una segunda fase, se buscará que el núcleo sea de los primeros académicos en obtener el reconocimiento como docente de la UV.

Como cierre de este apartado es importante expresar que la formación de académicos se logra reestructurar a partir de un análisis básico que permitió contar e identificar con un esquema crítico de la realidad docente en la UV y que detonó la estrategia y la construcción de programas formativos y formadores.

Dicho análisis permitió determinar las necesidades de formación, los indicadores y las líneas de acción, que dieron origen a la consolidación de los programas y nos permitieron ubicar la necesidad de definir anualmente un trayecto formativo:

- Programa Fortalecimiento de competencias docentes
- Programa Formación profesional especializada
- Programa Reconocimiento como docente universitario

Esquema 5. Análisis básico de la formación académica en la UV



4 Antecedentes

La propuesta anterior surge del análisis de los antecedentes que a continuación se presenta. La formación académica tiene como antecedente dos documentos que consolidaron y reorientaron la formación al interior de la Universidad Veracruzana, el primero es el documento “Propuesta de Programa de formación de académicos” (Medina, coord., 2005); en donde se propuso un perfil de académico que prevaleció como criterio rector para la formación académica a partir del cual se propició el desarrollo de once competencias: Comunicación, Autoaprendizaje, Orientación, Diagnóstico, Gestión, Planeación, Organización, Ejecución, Intervención y Evaluación.

El segundo es el trabajo realizado en el 2013, que implicó un ajuste y reorientación en la estructura de la oferta y organización de los eventos de formación, determinando ejes de formación, niveles de desarrollo, trayectorias continuas de formación, un catálogo general y un constructo teórico. En congruencia con el ajuste se identificaron 5 competencias que determinan el hacer de los académicos, Comunicación, Autoaprendizaje, Planeación, Evaluación e Investigación.

Legalidad

Para identificar las características de viabilidad, factibilidad y operatividad de la Formación de Académicos, es relevante hacer énfasis en que en la República Mexicana la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, como lo enuncia la Ley Federal de Trabajo en su artículo 132, fracción XV del capítulo tercero bis, título cuarto, se considera un derecho y un deber social. La Universidad Veracruzana, consciente y preocupada por promover y re categorizar principalmente a su personal académico, ha mantenido un esfuerzo constante para llevar a cabo esta tarea.

En ese contexto se han impulsado diversos programas de actualización. El ProFA como previo a la propuesta; tenía como propósito orientar y garantizar mayor pertinencia de los programas educativos y una profunda conciencia colectiva sobre la responsabilidad social de contar con académicos que sean capaces de fomentar en los estudiantes conocimientos, habilidades y actitudes que conformen un ser integral, con los niveles de calidad que exigen las condiciones de competitividad presentes en el país y en el extranjero.

El propósito se orientaba a fortalecer el Modelo Educativo Institucional (MEI) para elevar sustancialmente la formación humana, social, profesional e intelectual

y, con ella, la productividad, la competitividad y la responsabilidad social de docentes, investigadores, difusores de la cultura y extensionistas de los servicios, con el fin de apoyar exitosamente la atención a las necesidades de formación que la sociedad reclama.

Con esa base, en el presente apartado se hace un análisis de los lineamientos normativos, en relación con la visión del MEI. Así pues, aquí se revisan los documentos que contienen los fundamentos necesarios para una formación docente que contenga la viabilidad necesaria a fin de llevarlo a la práctica.

La referencia a la evaluación reciente de la Universidad Veracruzana hace imprescindible aludir al MEI. En un marco general, puede afirmarse que este modelo encuentra fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 3º, fracción VII, reconoce que las universidades y demás Instituciones de Educación Superior (IES), a las que la ley otorgue autonomía, cuentan con la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas y de determinar sus planes y programas de estudio para realizar sus fines de educación, investigación y difusión de la cultura.

La necesidad de capacitar y actualizar a los académicos surge como una consecuencia natural en el proceso histórico de la universidad, y en ello no es diferente a otras instituciones sociales. En México, a partir de 1978, se reforma la Ley Federal del Trabajo, haciendo obligatoria la capacitación del personal; no obstante, desde 1974 la Universidad Veracruzana desarrollaba sus esfuerzos para atender la capacitación del personal académico mediante programas orientados por dos motivos fundamentales: la modernización de la didáctica y la política institucional vigente.

Desde un enfoque legal, la actualización y capacitación de trabajadores se ven respaldadas por las propuestas analizadas en leyes, estatutos y reglamentos, tales como la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo III Bis, que regula al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) del personal académico de la Universidad Veracruzana, en cuyo capítulo III se alude a la creación de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento la cual se integra por representantes de la Institución educativa y de la Federación de Sindicatos y Asociaciones del Personal Académico de la Universidad Veracruzana (FESAPAUV). Esta Comisión se encarga de promover la formulación de planes y programas para actualizar, perfeccionar los conocimientos, y las habilidades de los trabajadores académicos; vigilar la instrumentación, operación, evaluación del sistema y de los procedimientos que se implanten para ello, además, sugerir las medidas que permitan no sólo aumentar la eficiencia y calidad del trabajo, sino también preparar al trabajador académico y elevar su nivel en la vida sociocultural.

En la cláusula 134 del CCT, en el apartado sobre los planes, programas y proyectos avalados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, se obliga a las partes a respaldarlos durante un período no mayor a dos años, de la

misma forma deberán cumplir las demandas del MEIF tomando en cuenta los ejes integradores de la formación y las áreas de formación propuestas por el Modelo.

Otros elementos del marco legal que inciden en la actualización y capacitación del personal como un derecho y una obligación son referidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, que tiene como meta incrementar la calidad de la educación a fin de garantizar el desarrollo integral de todos los mexicanos para contar con capital humano preparado que sea fuente de innovación que lleve a todos los estudiantes al desarrollo de su mayor potencial humano, y el Plan de trabajo “Permanencia y pertinencia” 2017-2021 que busca detonar el Liderazgo académico, la innovación para la generación del conocimiento y sus aplicaciones tecnológicas y la detonación de las responsabilidades sociales universitarias.

Sumado a esto, en el Programa Nacional de Educación se hace referencia a algunos programas impulsados en los últimos años por el Gobierno Federal a través de la Secretaría de Educación Pública: El Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el tipo superior (PRODEP) busca profesionalizar a los Profesores de Tiempo Completo (PTC) para que alcancen las capacidades de investigación-docencia, desarrollo tecnológico e innovación y, con responsabilidad social, se articulen y consoliden en cuerpos académicos y con ello generen una nueva comunidad académica capaz de transformar su entorno; el Programa de Carrera Docente en UPES (U040); el Programa de Apoyo al Desarrollo de la Educación Superior (PADES). Los cuales tienen como objetivo mejorar el perfil del personal académico y modernizar la infraestructura de las instituciones públicas.

En cuanto a los apartados, artículos, principios, disposiciones, etc., presentes en los lineamientos analizados, que pudieran limitar y/o dificultar la planeación, ejecución y evaluación de una propuesta de formación como la que aquí se bosqueja, y que por ende pudieran identificarse como obstáculos para ésta, resulta evidente que el tema de la profesionalización de la docencia, y de la vida académica en general, se ha venido reconociendo como una prioridad para el sistema educativo en general, y quizá de manera más notoria aún en el caso de la educación superior. Lo anterior inevitablemente se refleja en los planes, programas, leyes y lineamientos al respecto, en los cuales no se advierten planteamientos que se opongan de manera directa a la presente propuesta.

5 Fundamentación

La profesionalización de los académicos requiere de voluntad y actitudes favorables, pero indudablemente también de procesos de formación sistemáticos,

sólidos y consecuentes; no se puede partir de concepciones diferentes y caminos disímiles, ni construir una oferta dispersa, fragmentada y dividida. Se requiere de una propuesta centrada en el aprendizaje de los estudiantes, en las actitudes básicas como personas de los académicos y en el enfoque por competencias que determina el proceder didáctico-disciplinar. Por tanto, se hace necesario generar una estrategia integral y amplia dirigida a todos los académicos, que dé continuidad a los trabajos rectorales con miras al Plan General de Desarrollo 2030.

El referente teórico-metodológico que sustenta el actuar de la formación académica es la Gestión del aprendizaje para una certificación docente. Se considera como: La promoción y facilitación del proceso evolutivo de la conciencia, contemplada ésta como la capacidad de darse cuenta del ser, estar y actuar en el mundo, así como de la realidad circundante; por consiguiente, el gestor del aprendizaje asume la realidad como compleja, donde los aprendientes son competentes para comprender, propiciar, explorar y decidir las experiencias de aprendizaje que les permitan generar conocimientos, solucionar problemas, visualizar escenarios, proyectar propuestas y generar estrategias, entre otras acciones alternativas para seguir aprendiendo. Propone condiciones apropiadas para apoyar; la interpretación, comprensión, intervención, creación y transformación de su propia realidad; así como la generación de relaciones de colaboración con los compañeros, con el propio profesor y otras personas para una convivencia armónica.

Ante esto, es relevante articular el aprender cómo aprender, ya que es la clave más valiosa en el proceso educativo, Rogers coincide con Ausubel (1986), ya que, para ambos, hay dos clases de aprendizaje: el memorístico y el significativo. Para Rogers (1991), el primero carece de significación pues sólo interviene en él la mente del sujeto; en cambio, en el segundo participa toda la persona, con su intelecto y sus sensaciones, sus conceptos y sus experiencias, su lógica y su intuición, así que se distingue por tener implicación personal e iniciativa propia y ser difusivo y autoevaluado.

La concepción de lo significativo en el aprendizaje se visualiza en el hacer de una persona, en el actuar y en el aprender, desde una visión individual o institucional, al hablar de educación no nos referimos únicamente a la simple instrucción intelectual o transmisión de información y conocimiento impartida en las aulas de instituciones educativas, ni al mismo proceso de enseñanza-aprendizaje que implica un vínculo ineludible entre el que aprende y enseña desde un ámbito institucional. La educación entendida en un sentido más amplio está orientada hacia el desarrollo, no olvidar que las personas, son una unidad cuerpo-mente-espíritu a la que hay que alimentar de forma integral, buscando detonar una vida plena y armónica hacia el interés mismo por aprender (González, 1991).

Rogers también coincide con el constructivismo. En la educación centrada en el alumno, conocida igualmente como formación en segunda persona o dialogante (Not, 1992), el que aprende construye su conocimiento, parte de sus propios intereses, inquietudes, deseos, interrogantes y recurre al que enseña cuando lo necesita; el que enseña aporta la información, los materiales o las experiencias necesarias para que aquél, que ha forzado sus estructuras mentales hasta acomodar los nuevos conocimientos, logre adaptarlas, reconstruirlas, al comprenderlas. Desde esta perspectiva, para que el profesor sea un facilitador del aprendizaje significativo es necesario que posea las siguientes actitudes: congruencia, confianza y empatía.

- La congruencia se logra cuando el docente se reconoce a sí mismo como persona, más que como el que ejerce un rol, en este caso, de maestro, con toda la carga institucional que ello representa; cuando con el conocimiento de sus experiencias y su capacidad de vivirlas y comunicarlas, se encuentra con el estudiante directa y personalmente. La congruencia es más que un estado, un proceso. Se trata de una conciencia dinámica de actitudes y experiencias sentidas por él mí mismo de la persona, que le permiten ser profundamente lo que él es a cada instante (González, 1999).
- La empatía se logra cuando se permite la comunicación profunda entre los estudiantes, a partir de un esfuerzo de comprensión de la existencia del otro, sus situaciones y sentimientos “como sí” se estuviera en su lugar, respetando su mundo y su marco estructural, su realidad y su verdad, sin imponerle formas de pensar y ser.
- La confianza se alcanza según Rogers (1978a) cuando se da sobre el estudiante una actitud de interés y aprecio por todo lo que es, por todas sus conductas y por su comunicación, cuando en el espacio del aprendizaje, se establece un clima de tolerancia y permisividad, de libertad y respecto, donde todo estudiante y docente, puede expresar y explorar sus propios puntos de vista, sus inquietudes personales, sus ideas, sus valores, sus vivencias y sentimientos; una convicción donde los propios estudiantes van forjando sus convicciones y elaboran sus conclusiones a través de reflexiones y planes personales, buscando el aprendizaje y haciéndose responsables.

El enfoque de formación en competencias que distingue a esta propuesta se sustenta en la premisa que en la actualidad no resulta suficiente formar docentes capaces de trabajar en escuelas para todos, con grupos numerosos, y orientadas para formar profesionales liberales, sino que la demanda social plantea el reto de formar docentes capaces de facilitar en los alumnos aprendizajes para la vida, para ser personas, para desempeñar un oficio y, sobre todo, alumnos capaces de aprender por sí mismos. Como lo expresa Bazdresch (2005), facilitar estas competencias en los sujetos a quienes contribuyen a formar requiere que los

docentes las adquieran en su propio proceso de formación. Bazdresch, menciona que dentro de las competencias docentes, se encuentran el aprender a partir de la práctica, establecer y mantener relaciones interpersonales duraderas, percibir los afectos, explicitar los propios supuestos y confrontarlos, trabajar en equipo, transformar la acción cotidiana en fuente de conocimiento y ejercer el control racional de nuestro comportamiento social.

La noción de competencia se aleja de la calificación, históricamente ligada a la pericia material, al saber hacer; la competencia se entiende, en la concepción aquí adoptada, como un conjunto de saberes teóricos, heurísticos y axiológicos, que se desempeña en un contexto determinado y con una finalidad específica. Se asume que estas combinaciones articuladas de saberes posibilitan la comunicación, el trabajo colaborativo, el afrontamiento y la solución de conflictos, el mejoramiento de las relaciones interpersonales, etc. En palabras nuevamente de Bazdresch (op.cit.), el desarrollo de competencias supone, entre otros aspectos, el cultivo de cualidades humanas para la adquisición de la capacidad de establecer y mantener relaciones estables y eficaces entre las personas e implican el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica, de la experiencia y de la intersubjetividad.

Las competencias entendidas como:

Comunicación. Implica que el profesional desarrolle procesos de comunicación en ambientes de aprendizaje presencial, distribuido y virtual.

Y sus atributos son:

- Compone, comprende, difunde y retroalimenta mensajes en español y en una lengua extranjera para propiciar el aprendizaje mediante el diálogo de saberes.
- Desarrolla el lenguaje oral, corporal, escrito y gráfico en diversos ambientes de aprendizaje y a través de fuentes físicas, electrónicas y digitales.
- Interactúa en equipos y redes sociales interdisciplinarias para el aprendizaje colaborativo.

Planeación. Genera que el profesional diseñe ambientes y estrategias de aprendizaje cognitivas, metacognitivas y afectivas, asociadas a las intenciones del aprendizaje, considerando saberes pertinentes, vigentes y emergentes.

Y sus atributos son:

- Selecciona y diseña estrategias con base en el paradigma del aprendizaje, mediante el desarrollo de actividades y tareas pertinentes, vigentes y emergentes, tomando en cuenta el análisis del contexto.
- Selecciona y diseña materiales educativos acordes a los saberes y las intenciones del aprendizaje.
- Desarrolla estrategias, actividades y tareas de aprendizaje en diversos ambientes para propiciar la formación integral.

Autoaprendizaje. Propicia que el profesional reflexione y proponga acciones de mejora sobre el aprendizaje y el ejercicio de la práctica docente.

Y sus atributos son:

- Reflexiona en torno al proceso de aprendizaje de la práctica docente.
- Desarrolla procesos de formación que promuevan el aprendizaje autónomo para la mejora de la práctica docente.

Investigación. Establece que el profesional desarrolle procesos de investigación para el análisis de la propia práctica docente y el fomento de la investigación en los estudiantes.

- Identifica, delimita y define problemas de investigación de la disciplina y de la práctica docente.
- Determina enfoques y métodos de investigación para diseñar protocolos e instrumentos de investigación.
- Desarrolla estrategias de búsqueda y selección de información.
- Organiza y analiza datos para presentar y difundir informes de la investigación por diversos medios.

Evaluación. Detona que el profesional diseñe y desarrolle sistemas de evaluación de los aprendizajes en diversos ambientes con un enfoque formativo.

- Promueve en los estudiantes procesos de co-evaluación y auto-evaluación del aprendizaje.
- Establece criterios de evaluación del aprendizaje.
- Selecciona, diseña y aplica instrumentos de evaluación del aprendizaje.
- Valora y retroalimenta las evidencias de desempeño.

Por tanto, ante los procesos sociales, educativos y políticos es necesario poner en el centro de la educación a la persona-estudiante, así como analizar y contemplar como soporte el paradigma centrado en el estudiante. Hoy los procesos de formación en la universidad son producto de trabajo académico fundamentado y cohesionado, sin embargo, es momento de hacer ajustes acordes a las exigencias de un contexto en constante desgaste. La educación se ha desenvuelto en nuestro país, en función del avance de las técnicas, proyectos y políticas pedagógicas, recientemente, en torno al reconocimiento de ciertas necesidades que plantea el desarrollo humano, que ha generado puntos de reflexión sobre la importancia de conocernos, educarnos y formarnos como seres, se ha puesto más atención al desarrollo personal como eje estructural del ser y se pretende ver al estudiante como un ser con potencialidades que deben cultivarse para educar armónica e integralmente.

En este sentido la delimitación conceptual sobre la formación académica debe reconstruirse como un proceso integral, que implica la formación de un ser humano y no sólo de un profesional que ejerce una acción en un ambiente de aprendizaje, como un profesional que ejerce la docencia desde un plano

disciplinario, didáctico pedagógico y social. Este carácter complejo que adquiere el análisis de la formación en los contextos educativos tiene que ver también con el carácter ideológico dentro de la reflexión de lo educativo y en sí del mismo Programa de Formación de Académicos de la Universidad Veracruzana.

6 Marco Histórico

En Veracruz, la Universidad Veracruzana es la institución de educación superior pública más grande; se constituyó formalmente el 9 de septiembre de 1944. La vida académica de la institución ha estado marcada por etapas establecidas por las políticas públicas nacionales y mundiales. La Universidad Veracruzana se remonta a la creación de instituciones que marcaron el inicio de una de las cinco universidades públicas más importantes del país, como institución de interés social, con el fin de preservar, crear y transmitir la cultura.

En 1974, la Universidad Veracruzana inicia un proceso de capacitación y actualización docente, en aspectos técnico-pedagógicos, para mejorar el desempeño profesional en la conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje. Consecuentemente se crea el Departamento de Actualización y Mejoramiento Profesional, e inicia su función de capacitación al profesorado.

En septiembre de 1999, el Programa Permanente de Actualización Académica (PPAA), dependiente del Departamento de Seguimiento Académico (DSA) se transforma en el Programa Permanente de Desarrollo de Competencias Académicas (PPDCA) como una coordinación dependiente de la Dirección General de Desarrollo Académico (DGADA), separada del DSA. El término competencias se utilizó únicamente para una clasificación de temáticas ya que carecía de los fundamentos del enfoque de competencias propuesto por el MEIF.

En el 2004 la Coordinación del PPDCA pasa a ser Departamento de Competencias Académicas (DCA) con la función de coordinar y operar el programa de capacitación docente, actualización disciplinaria y desarrollo de competencias académicas generales. Se establece como misión, coadyuvar en la formación y actualización permanente del personal académico de la Universidad Veracruzana en las cinco regiones universitarias, sus programas y actividades tienen como fundamento el apoyar el desarrollo de las capacidades para generar y aplicar conocimientos, fomentar los valores y la ética universitaria e impulsar a los académicos universitarios hacia su desarrollo personal con sentido humano; y como visión, consolidarse como una instancia que brinda educación de la más alta calidad

en el área de capacitación y actualización del personal académico de la Universidad Veracruzana, contando con una red integrada de esfuerzos sentada en la coordinación, apoyo y colaboración lograda con las otras instancias correspondientes de la estructura administrativa-académica de la Institución (UV-manual, 2004) y se promueve la primera oferta virtual por proveedores externos.

En el 2005, el Departamento de Competencias Académicas (DCA) en coordinación con la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento UV-FESAPAUV, reestructura el PPDCA en el periodo II/2005, para atender necesidades de formación con base en las características que presenta cada programa educativo, en relación con su incorporación al MEIF, y en respuesta a los resultados del diagnóstico de las necesidades de formación y actualización del personal docente, así como al proceso de academización que presenta el Rector Dr. Raúl Arias Lovillo en su gira de trabajo en las cinco regiones de la universidad en abril del mismo año y como respuesta a las necesidades planteadas por los académicos de las cinco regiones en el diagnóstico realizado en diciembre del 2003.

Con base en lo anterior, el DCA en coordinación con el MEIF establece una estrategia emergente de formación de académicos, con miras a la consolidación del modelo y a las necesidades de formación específica de cada entidad académica.

El Departamento de Competencias Académicas en 2005, diseña un programa de formación de académicos con una fundamentación estructurada por un marco teórico–conceptual, referencial y legal, en los que se identifican las características de viabilidad y factibilidad que permitieron su operación, su estructura curricular está basada en el diseño metodológico por competencias profesionales integrales, se inicia con el diseño de las experiencias educativas que fortalecerán el Área de Formación Básica general (AFBG) lectura y redacción, habilidades del pensamiento, inglés y computación básica.

El programa de Formación de Académicos forma a los académicos, acorde al Modelo Educativo de la UV, fortaleciendo 11 competencias (Investigación, Comunicación, Autoaprendizaje, Orientación, Diagnóstico, Gestión, Planeación, Organización, Ejecución, Intervención y Evaluación). Todo lo anterior con el fin de lograr un perfil ideal en los académicos de la Universidad Veracruzana: Académico socialmente responsable, con saberes disciplinarios y pedagógicos, habilidades profesionales y para la docencia, la generación y aplicación de conocimientos, la tutoría y la gestión, con disposición hacia el autoaprendizaje permanente y el trabajo colaborativo e interdisciplinario. (ProFA, 2010)

En el 2005 se da inicio al Programa de Formación de Académicos y en 2006 se elaboraron programas académicos orientados a las competencias de evaluación, comunicación y autoaprendizaje como: evaluación educativa con enfoque cuantitativo, evaluación educativa con enfoque cualitativo, evaluación de los

aprendizajes, comunicación escrita, estrategias de lectura significativa, lectura en voz alta, corrección de textos académicos, comunicación oral, modalidades de aprendizaje, estilos y estrategias de aprendizaje. También se elaboran los lineamientos para el registro de cursos disciplinarios, cuerpos académicos y experiencias educativas que fortalecen los saberes específicos de un programa educativo, facultad, centro o instituto.

En el 2007 se diseñaron experiencias educativas orientadas a la tecnología educativa y la investigación, como: multimedia básica como apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje, los weblog como medios interactivos de aprendizaje, investigación cualitativa, investigación documental entre otros.

En el 2008 se suman en el listado de cursos talleres que ofrece el ProFA, 48 experiencias educativas diseñadas bajo el enfoque en competencias profesionales integrales, que dan sustento a las 11 competencias que están orientadas al logro del perfil ideal del académico universitario.

En el 2009 como un proyecto institucional, coordina la capacitación de los profesores de educación media superior en convenio con la ANUIES, mediante el desarrollo del diplomado en Competencias Docentes del Nivel Medio Superior, para el logro de la reforma integral de educación, formando en su primera generación más de 300 profesores en todo el estado de Veracruz. En el 2010 el Programa de Formación de Académicos consolidó una oferta donde se ofreció una experiencia educativa 100% virtual en la plataforma EMINUS.

Otro proyecto del ProFA es el diseño de la maestría “Gestión del Aprendizaje” para los académicos de la Universidad Veracruzana, con la intención de brindar una formación orientada a la gestión del aprendizaje con un enfoque en competencias y entendiendo la gestión en el sentido más amplio y holístico. Para el 2010 y 2011 se modifica la oferta mediante diplomados que podrán contribuir a la maestría en cuanto a formación.

Para el 2012, 2013, 2014 y 2015 se identifican 5 competencias necesarias para fortalecer la práctica docente, autoaprendizaje, comunicación, planeación, gestión y evaluación. Sobre las que se trabaja para trazar líneas curriculares o trayectorias pertinentes para los académicos de la Universidad Veracruzana. Se realiza una gira de trabajo para dar a conocer los resultados del diagnóstico e involucrar a la comunidad académica en procesos necesarios de atención pedagógica y disciplinar.

Para el 2018 se revoluciona la formación de académicos e integran tres programas, definiendo tres líneas de acción, lo que implica la formación para la institución, para la disciplina y para la docencia como función sustantiva y determinando cuatro ejes para la integración de una oferta pertinente y relevante.

7 Operatividad de la Coordinación

Jefatura: responsable de operar los programas, gestionar y promover la formación de los académicos de la universidad Veracruzana.

a) Programa Fortalecimiento de competencias docentes

Área: Detección de necesidades de formación permanente y evaluación del impacto de la formación

- Pedagogo con experiencia en diseño de instrumentos y procesamiento de evaluaciones (Antonio García Ortiz)

Área: Gestión y desarrollo de procesos de formación

- Pedagoga con experiencia en gestión administrativa y académica (Ana Luz Landa González)

Área: Diseño y espacio virtual

- Diseñar gráfico con experiencia en páginas web y manejo de medios de comunicación. (Alejandro Gómez Su)

b) Programa de Formación profesional especializada

Área: Seguimiento y desarrollo de formación disciplinar

- Pedagogo con experiencia en gestión administrativa y control escolar (Miguel Eduardo Vázquez Bojorquez)

Las áreas en común para los dos programas son:

Área: Financiera y seguimiento

- Pedagoga con formación en recursos humano (Beatriz Vázquez Lara)

Área: Reconocimiento docente y emisión de constancias

- Pedagoga con experiencias en control escolar, base de datos y emisión de constancias (Karina Hernández González)

Área: Sistema de datos e informes

- Informático con formación en bases de datos y sistemas (Williams San Martín Mejía)

8 Estrategias de difusión

Las tres líneas estratégicas se verán apoyadas por un esquema de difusión que permita llegar la información a todos los académicos de la Universidad Veracruzana. La situación que enfrenta la UV, por la ubicación geográfica de las diferentes regiones en el estado de Veracruz, así como las condiciones diferenciadas de conectividad a internet, la participación de los académicos en redes sociales, entre otras situaciones, hace necesario identificar y definir una diversidad de estrategias de difusión para asegurar que llegue a todos los académicos, en todas las regiones, la información que se genera y los servicios que se ofrecen desde la coordinación, se propone:

- Publicar permanentemente en Facebook y Twitter información con temas educativos.
- Diseñar infogramas y videos informativos de formación.
- Proporcionar información actualizada y oportuna en la página del programa
- Publicar en el Periódico Universo información previa a los 4 periodos de formación
- Diseñar videoclips que ofrezcan información actualizada y de interés
- Diseñar un plan de medios para promover la participación de los cuerpos académicos.
- Determinar mecanismo para seleccionar a nuevos coordinadores de grupos de aprendizaje.
- Diseñar un listado de las mejores entidades, considerando su participación y publicación de evidencias aplicadas en el aula

Se propone, además, ofrecer a las Direcciones Generales de Área y Directores de Entidad, Centros e Institutos, información que se genera en la DGDAIE, y que pueda ser valiosas para la toma de decisiones de las entidades académicas por ejemplo: participación de académicos en procesos de formación y en cursos externos, resultados de la evaluación del desempeño académico, profesores con perfil deseable y la publicación de las evidencias de aplicación en el aula como resultado de la formación recibida.

Referencias bibliográficas

- Ausubel, D., et al. (1986). *Psicología educativa*. Un punto de vista cognoscitivo. México: Trillas.
- Bazdresch, P. M. (2005). *Las Competencias en la formación de Docentes*. En educar. Revista de Educación / Nueva Época Núm. 5 / Abril-Junio 1998. <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Permanent/Educaci%C3%B3%20Primaria/Publicacions/Las%20competencias%20en%20la%20formaci%C3%B3n%20docente.%20Bazdresch,%20M.pdf>
- Gobierno de la República (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. [En línea]. Documento electrónico recuperado el 7 Mayo de 2016 en: <http://pnd.gob.mx/>
- González A. M (1991). *El enfoque centrado en la persona, aplicaciones a la educación*. México: trillas.
- Not, L. (1992). *La enseñanza dialogante*. Hacia una educación en segunda persona. Barcelona: Herder.
- Rogers, C Freiberg, J. (1996). *Libertad y creatividad en la educación*. Barcelona: Paidós
- Universidad Veracruzana.(2014) *Programa de Trabajo. Tradición e innovación*. [En línea]. Documento electrónico recuperado el 7 mayo de 2016 de www.uv.mx

Ligas consultadas:

<http://www.ub.edu/ice/sites/default/files/docs/qdu/25cuaderno.pdf>

10. ANEXOS

Lineamientos para el reconocimiento como académico de la Universidad Veracruzana

Para lograr el reconocimiento como docente de la Universidad con vigencia de 3 años, el académico debe inscribirse en el Departamento de Formación y Actualización Docente, por medio del siguiente formulario:

<https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?origin=shell#FormId=UXaQPMbYpkyopGokJDDmU5dkMnKRkWBliIH8PpKWIVFUQVFDVUZFUJITVg2QU84MzIVWFBHRVZBUi4u&Preview=%7B%22PreviousTopView%22%3A0%7D&TopView=Preview>

En lo que respecta al trámite administrativo, es importante considerar que el docente de manera individual debe atender el trayecto formativo definido en el catálogo de formación y debe considerar los requisitos para lograr el reconocimiento docente:

- b) **Formación institucional:** 4 cursos, 1 publicación en revista, constancia de la DGTI de la UV especificando que se tienen 2 o más EE en EMINUS, un Escrito sobre la importancia de los indicadores del Plan de Desarrollo a 2030.
- c) **Formación Docente:** 5 cursos, validación del consejo técnico de una planeación didáctica de EE y 1 escrito del impacto de la formación adjuntando evidencia fotográfica del trabajo realizado con los estudiantes.
- d) **Formación disciplinar:** 1 cursos de temas disciplinares relevantes e innovadores en el área académica, constancia de la acreditación de, una segunda lengua y/o un segundo idioma, y/o habilidades docente o digitales y una propuesta de trabajo para detonar alguno de los objetivos de desarrollo sostenibles de la UNESCO.

1. **Los académicos deben integrar una carpeta por formación y en cuanto tengan completa la primera carpeta deben enviarla al correo electrónico dca@uv.mx** para ir integrando su carpeta del reconocimiento docente universitario.

Para la emisión de constancia y reporte ante el departamento:

- Será necesario que el académico cuente con su carpeta de reconocimiento docente con los requisitos definido para cada formación, lo institucional, lo docente y lo disciplinar. Al cerrar una carpeta se reportará al Departamento de Evaluación del Desempeño Docente, a los académicos que logren el reconocimiento.

Notas

Los aspectos no contemplados en estos Lineamientos serán resueltos por la Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa. La alteración de cualquiera de los Formatos, así como la presencia de tachaduras o enmendaduras los invalidará automáticamente.

Responsable: Área: Reconocimiento docente y emisión de constancias

Instrumento de detección de necesidades

<https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?origin=shell#FormId=UXaQPMbYpkyopGokJDDmU5dkMnKRkWBiiH8PpKWIVFUM1A5MUNWUFIGMk9LQjk5QjdCM0syUUw0VC4u&Preview=%7B%22ViewModelIndex%22%3A0%2C%22PreviousTopView%22%3A0%7D&TopView=Preview>

Número de Personal

Fase 1: Descubrimiento

- En cuál de estas áreas considera debes mejorar tu formación
 - Opción 1: Formación Institucional
 - Opción 2: Formación Docente
 - Opción 3: Formación Disciplinar
 - (VER VIDEO)
- Cuál es la modalidad de tu preferencia para realizar los procesos de formación
 - Opción 1: Presencial
 - Opción 2: Virtual
 - Opción 3: Distribuida
- Cuáles son los obstáculos que se presentan para llevar acabo procesos formativos
 - Opción 1: Actividades y/o comisiones en la entidad académica
 - Opción 2: Fechas y horarios programados
 - Opción 3: Actividades profesionales fuera de la entidad académica
 - Opción 4: otros, especificar
- Qué aspectos te gustaría conocer más y fortalecer sobre nuestra Universidad
 - Opción 1: Normativo
 - Opción 2: Curricular
 - Opción 3: Modelo Educativo Institucional
 - Opción 4: Los proyectos y propuestas por área académica
 - Opción 5: Programas institucionales y trámites
- Te gustaría contar con un documento que reconociera el esfuerzo que realizas en los procesos de formación como “Reconocimiento de tu práctica docente”

- Opción 1 Si
- Opción 2 No

Fase 2 Proceso

Formación Docente

Que curso requieres para fortalecer tu ejercicio profesional docente en las siguientes áreas:

- Desarrollo Humano
- Innovación
- Tecnologías de la Información
- Sistematización de la práctica
- Investigación
- Evaluación
- Comunicación
- Temas transversales en la docencia

Los curso, talleres, seminarios tomados en el marco del Programa de Formación de Académicos, cómo han beneficiado tu práctica docente y la formación de los estudiantes:

Opción 1, en la comunicación con los estudiantes.

Opción 2, en el diseño de las actividades de aprendizaje.

Opción 3 en una planeación didáctica congruente con las exigencias de los saberes del programa de la EE.

Opción 4, en la virtualización de mis experiencias haciendo uso de EMINUS.

Opción 5, en el diseño de materiales didácticos para ambientes presenciales como virtuales.

Opción 6 en la mejora del proceso de evaluación respecto al aprendizaje de los estudiantes

Opción 7, en la sistematización de los resultados para generar publicaciones.

Opción 8, de alguna otra manera, exprésala

Fase 3 Plan formativo especializado

Formación disciplinar

- ¿Cuáles son los temas actuales en el área de tu disciplina en los que te gustaría formarte?
- ¿Cómo puedes contribuir al logro de los objetivos de desarrollo sostenible de la UNESCO?
- ¿Pertenece algún cuerpo académico o alguna comunidad de profesores? ¿cuál?
- ¿En qué otro idioma te gustaría certificarte?
- Como docente universitario, ¿cómo puedes contribuir al logro de los objetivos de desarrollo sostenible de la UNESCO?

(VER VIDEO)

Liga de solicitud de procesos de formación

- Qué proceso de formación requiere entidad para fortalecer la docencia de sus académicos y formarse en temas disciplinares.

Su curso lo solicita:

a) Virtual b) distribuido c) presencial

- Describa la justificación del proceso de formación congruente con su planeación estratégica
- Cuenta con recurso de la entidad para cubrir Honorarios
- Cuenta con recursos en la entidad para cubrir viáticos
- Fechas en las que solicita su proceso de formación
- Horario definido para el desarrollo de la Experiencia educativa
- Tiene algún coordinador de grupo de aprendizaje identificado para que imparta la experiencia educativa solicitada.

La autorización de la asignatura depende de la partida presupuestal asignada a la coordinación.

Oferta

Oferta II/2018

Formación dirigida al fortalecimiento del Modelo Educativo Institucional su estructura y operación en la práctica docente para un liderazgo académico con miras a un perfil docente integral.

