



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA

ACTUALIZACIÓN Y SUPERACIÓN DOCENTE EN
NIVEL LICENCIATURA EN LA DGAPA – 2010
PROPUESTA Y ALTERNATIVAS

T E S I S I N A
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
L I C E N C I A D A E N P E D A G O G Í A
P R E S E N T A
V I R G I N I A G U T I É R R E Z R O M E R O



ASESORA: MTRA. THELMA LOMELÍ SÁNCHEZ

MÉXICO D.F., CIUDAD UNIVERSITARIA, 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**PARA MIS PAPÁS, EVANGELINA Y FIDEL
CON EL AMOR DE SIEMPRE, DONDE
QUIERA QUE SE ENCUENTREN.**

AGRADECIMIENTOS

A mis hermanos, gracias por ser mis compañeros de vida, sobre todo a Chayito y a Mary, quienes además son y serán mis cómplices cuyo ejemplo, cariño y responsabilidad han guiado mi camino a seguir.

Para la Mtra. Thelma Lomelí Sánchez, con gratitud por su orientación, paciencia y compromiso.

Al Lic. Guillermo Quintana Camarena, por su generosa consideración.

A mi amiga Norma, por tu entusiasmo, apoyo y motivación, pero sobre todo, por tu cariño.

¡Muchas gracias!

INDICE

Introducción

Objetivo

Capítulo 1.- Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA)

1.1. Aspectos generales.....	1
1.2. Antecedentes.....	2
1.3. Estructuras orgánicas históricas.....	4
1.4. Estructura orgánica 2010.....	16

Capítulo 2.- Subdirección de Apoyo a la Docencia (DGAPA). Estructura y características de los Programas

2.1. Estructura y características de los Programas	19
2.2. Características del Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME)	20
2.2.1. Normatividad.....	20
2.2.2. Convocatoria.....	20
2.2.3. Reglas de operación.....	21
2.3. Iniciativa para Fortalecer la Carrera Académica en el Bachillerato de la UNAM (INFOCAB).....	22
2.3.1. Normatividad.....	23
2.3.2. Convocatoria.....	25
2.3.3. Reglas de operación.....	25
2.4. Características del Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT).....	27
2.5. Características del Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) Bachillerato. Cursos y Diplomados para profesores del bachillerato universitario.....	32
2.5.1 Cursos para profesores del bachillerato universitario.....	32
2.5.2 Reglas de operación.....	33
2.5.3 Diplomados para profesores del bachillerato universitario.....	36
2.5.4. Reglas de operación.....	37

Capítulo 3.- Entrenamiento, Formación, Actualización y Superación Docente (conceptualización)

3.1. Ser docente.....	39
3.2. Características de los Docentes UNAM.....	43
3.3. Participación del sector académico en los programas de la DGAPA.....	50
3.4. ¿Qué es Educación y Entrenamiento Docente?.....	54
3.5. ¿Qué es Formación Docente?.....	55
3.6. ¿Qué es Actualización?.....	58

3.7. ¿Qué es Superación Académica?.....	62
3.8. Algunos aspectos que influyen en la superación y actualización docente.....	71
3.9. Banco Mundial. Impacto en la formación docente de la UNAM.....	72
3.10. Institucionalmente: La superación y actualización docente en la UNAM.....	74
3.11. Criterios para la actualización y superación docente. UNAM.....	79
3.12. Cursos de actualización para profesores.....	80

Capítulo 4.- Observaciones sobre los alcances y limitaciones del Programa de Actualización y Superación Docente en la UNAM. Una propuesta.

4.1. Alcances y limitaciones del Programa de Actualización y Superación Docente PASD en la UNAM.....	88
4.2. Propuesta del taller “ <i>Estrategias fundamentales de enseñanza-aprendizaje para docentes de nivel superior</i> ”.....	93
4.3. Consideraciones finales.....	124
Referencias bibliográficas.....	127

INTRODUCCIÓN

El trabajo que se presenta, tiene como propósito analizar y valorar la trascendencia que tiene el Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) Licenciatura de la Universidad Nacional Autónoma de México, mismo que está coordinado por la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA). Éste, tiene como antecedente un programa pionero en materia de cursos y que se denominó originalmente: Programa de Actualización y Superación (PAS) y cuyos objetivos esenciales fueron actualizar a los profesores universitarios del nivel licenciatura.

El Programa de Actualización y Superación (PAS) nació a fines de la década de los noventa y fue modificándose conforme las necesidades que se presentaban, aunque fue muy elemental, es sin duda el antecedente más importante del Programa que está vigente hoy día y que se conoce como PASD, mismo, que con mejoras y diversas innovaciones, se ha convertido en un programa de gran magnitud pues actualiza año con año a un número significativo de docentes. Ésta, fue una de las razones que me motivó a conocer y analizar éste programa, además de observar como se ha administrado y qué impacto ha tenido en el ámbito del profesorado de esta Universidad.

Para cumplir con este cometido, en el primer apartado, se hace un recuento de carácter histórico de cómo ha evolucionado la DGAPA y cómo ha modificado sus estructuras para impulsar la carrera académica dentro del contexto de esta casa de estudios, a través de sus programas institucionales y funciones que son propias en los ámbitos de la Actualización, Superación, Formación, Desarrollo, Estímulos y Reconocimientos. Se señalan también los cambios en la normatividad que le ha permitido promover esas transformaciones.

En el siguiente capítulo, se analizan las estructuras en conjunción con los programas, así como también del perfil que deben observar los docentes, pues una de las principales actividades del docente es distinguir cuales son las

características y necesidades sociales y culturales; diseñar los objetivos, actividades así como la evaluación; preparar estrategias didácticas con actividades motivadoras y significativas a fin de diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización de los nuevos instrumentos y herramientas educativas con el propósito de motivar al alumno para lograr con éxito el proceso de enseñanza-aprendizaje. También, resalta la trascendencia de la actualización continua del docente con el objeto de que puedan conocer herramientas didácticas y pedagógicas, además de mantenerlo al día en su área de conocimiento.

Posteriormente, en el capítulo 3, se hace referencia a toda la parte conceptual respecto a las nociones de entrenamiento, formación, actualización y superación docente. Dichos conceptos resultan de gran importancia para la superación de la planta académica universitaria, pues estamos en un mundo lleno de cambios que nos exige más y mejores conocimientos, la sociedad también ha sufrido variaciones, la ciencia se desarrolla vertiginosamente y las aplicaciones de sus resultados se realizan en el transcurso de pocos años y aun de menos tiempo. Las comunicaciones han sobrepasado todo lo imaginable. No somos capaces de emplear eficientemente todo lo que nos brinda y mucho menos de analizar el volumen de información que sobre una sola área del conocimiento se acumula. Del mismo modo por ejemplo, la información, al igual que otros campos, se ha globalizado, se ha hecho patrimonio de una parte de la humanidad. Desde este punto de vista no estamos aislados, lo que nos obliga a movernos al ritmo de todo el mundo en correspondencia con estándares internacionales, a riesgo de quedarnos atrasados.

Por ello es que en el ámbito de la educación ha sido necesario cambiar sus paradigmas. La enseñanza abandona sus ropajes tradicionales para aplicar nuevos conceptos y herramientas, la concepción del aprendizaje ante todo es aprender a aprender, dotar de habilidades y capacidades que preparen para aprender durante toda la vida, es de este modo que ha surgido el concepto de capacitación continua, por ejemplo, por ello, los nuevos objetivos deberán

plantearse según la realidad presente, la cual demanda ante todo, desarrollar la capacidad del individuo al cambio constante. Esto implica que la educación no será ya más la transmisora de la cultura del pasado, sino el instrumento que prepare al individuo para los requerimientos del futuro.

Finalmente, en el último capítulo se relatan los alcances y limitaciones del Programa de Actualización y Superación Docente PASD en la UNAM, en el que de manera analítica se realiza una reseña de los avances y obstáculos que ha tenido el programa al través de los años en que se ha instrumentado, así también se ponen de manifiesto los resultados y logros y de qué manera ha incidido en la superación docente, que esté bien estructurado y que posibilite un aprendizaje adecuado, además de un correcto intercambio de ideas a fin de privilegiar el conocimiento. Se debe afirmar también, que el Programa de Actualización y Superación Docente PASD no es un programa acabado, en tanto que hay que considerar la posibilidad de adecuar los medios de formación a las necesidades que la misma dinámica institucional marca.

Y para concluir, en la parte final de este trabajo, se presenta la propuesta de un curso de formación para docentes en los niveles medio y superior. Se incluyen los conceptos fundamentales que permiten identificar las características esenciales pedagógicas y didácticas para el personal docente y, en consecuencia, todas las actividades formativas que se desarrollan en beneficio de los alumnos, fin último de la práctica docente.

CAPÍTULO 1.

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS DEL PERSONAL ACADÉMICO (DGAPA)

1.1 Aspectos generales

La Universidad Nacional Autónoma de México, tiene entre sus funciones primordiales el de la docencia y la investigación, y para cumplir con estos cometidos, además de las entidades académicas como son los institutos, escuelas y facultades, existen otras instancias que procuran promover y otorgar diversos apoyos e incentivos para la superación de la planta docente. Con base en estos propósitos, el 12 de agosto de 1977, se creó la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) con la finalidad de apoyar el desarrollo y la formación del personal académico, propósitos que con el tiempo se fueron modificando así como sus responsabilidades, funciones y su organización, misma que se concentra en distintas áreas para conformar así su estructura orgánica.

Durante todos estos años, la DGAPA ha evolucionado para impulsar la carrera académica dentro del contexto de esta casa de estudios y el entorno nacional, a través de sus programas institucionales y funciones que le son propias en la actualización, superación, formación, desarrollo, estímulos y reconocimientos.¹

En un principio, se designaron a esta Dirección General las responsabilidades inherentes a la administración de becas y cursos entre otras funciones, que entonces con métodos y medios rudimentarios, atendían a un número determinado de académicos para coadyuvar en el logro de su desarrollo y formación. Ahora, 30 años después, convergen en ella la promoción y administración de programas institucionales que favorecen el desarrollo, la formación, la actualización, la superación, la permanencia y el reconocimiento de la planta académica. Entre 1977 y hasta la fecha, se reportan diversas modificaciones estructurales que establecen un nuevo orden para seguir dando

¹ DGAPA_200-2009 (en línea) http://dgapa.unam.mx/acercade/dgapa_2000-2009_mayo_2010.pdf.
(Fecha de consulta: 1 de septiembre de 2010)

cumplimiento a su particular misión. De esta forma su estructura se singulariza, se distingue y adquiere una complejidad cada vez mayor, a pesar de ello, su desempeño tiene que estar a la altura del fin común de servir a los académicos y de brindar apoyo a la planta docente en su contexto integral. En sus cambios se registran ajustes con una clara división de funciones que aspiran a tener una práctica transparente para cumplir y superar las metas establecidas a fin de ejercer una gestión administrativa eficiente y dinámica, que dé respuesta a las necesidades de la comunidad académica universitaria, comunidad que está al servicio de la sociedad en general.

El paso del tiempo y los cambios que se han suscitado en esta Dirección General, evidencian un cúmulo de resultados en beneficio de los académicos que forman parte de nuestra universidad. Con el paso del tiempo el crecimiento de nuestra Universidad ha obligado a que las funciones de esta Dirección General se amplíen a fin de que sus tareas tomaran nuevas dimensiones y retos para apoyar con diversos programas e iniciativas a los diferentes niveles educativos contemplando las necesidades que se fueron suscitando en la planta docente en correspondencia con los modelos actuales de educación. Para ello, esta instancia administrativa, se ha fortalecido y se ha visto en la necesidad de definir nuevas estrategias capaces de responder a los diversos problemas originados en el entorno educativo, y que afectan de manera directa al personal académico y en consecuencia a los educandos que son los usuarios directos de los académicos universitarios.

1.2. Antecedentes

El antecedente inmediato de la creación de la DGAPA, se encuentra en el año de 1932, en el que por decreto presidencial se expidieron las *Bases para el Otorgamiento de Becas* dirigidas a la formación de los estudiantes. En 1955 se creó el Departamento de Intercambio Cultural, Relaciones Públicas y Becas,

encargado de administrarlas. En ese mismo año se establecieron los lineamientos en el Reglamento General de Becas.²

En 1965 nació el Programa de Formación del Personal Académico de la UNAM y un año después la Dirección General del Profesorado y con ella el Departamento de Formación del Personal Académico, asesorado por un Comité Revisor, con la encomienda de administrar las becas, organizar cursos de actualización científica y operar diversos apoyos para profesores e investigadores, como programas prioritarios de la Rectoría. Las becas autorizadas académicamente eran enviadas al Banco de México para solicitar la aprobación del 40% del crédito que aportaba con base en el convenio firmado con esta Casa de Estudios el 15 de agosto de 1968. El 2 de diciembre de 1970 se creó la Comisión de Becas en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).³

El 13 de julio de 1971 el fondo de financiamiento del gobierno federal se transformó en un fideicomiso denominado Fondo para el Desarrollo de Recursos Humanos, con el que se instituyó un comité técnico de distribución de fondos de acuerdo a la política educativa nacional. En la UNAM, este comité era apoyado por las comisiones de las entidades académicas que se encargaban del programa de becas y el 1º de diciembre de 1971 se constituyó el Comité Técnico de Becas del Programa de Formación del Personal Académico (PFPA). En 1972 se reestructuró la Dirección General del Profesorado y el PFPA se asigna a la Comisión de Becas de la Coordinación Técnica que dependía de la Secretaría General de la UNAM. Dicha comisión editó el primer instructivo sobre procedimientos de asignación de las becas y promovió la formación de los subcomités de becas en las entidades académicas. Posteriormente, debido a la demanda, del programa, las autoridades convinieron que el citado programa fuera permanente, cambiando su nombre por el de Programa de Superación del Personal Académico (PSPA). En 1975 la Comisión de Becas decidió otorgar un complemento de beca a los alumnos en el

² Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *Historia de la DGAPA (1977-2007), 30 años de servir al personal académico*. p. 11.

³ *Idem*.

extranjero apoyados mediante el convenio del Banco de México. El 13 de octubre de 1976 se publicó en *Gaceta UNAM* el Instructivo General para la Asignación de Becas.⁴

Sin embargo, fue hasta 1977 que siendo Rector la UNAM el doctor Guillermo Soberón Acevedo se creó la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) para que administrara y coordinara los programas antes creados, mediante el Acuerdo del rector número 8, difundido por el Secretario General Administrativo, publicado en *Gaceta UNAM* del 12 de agosto de 1977.

Las funciones de la DGAPA originalmente fueron:

- “1. Asesorar al Rector y al Secretario General Académico en lo relativo al Programa de formación del Personal Académico de la Universidad.
2. Administrar el Programa de Formación del Personal Académico y coadyuvar a su formulación.
3. Representar al Rector en las comisiones y grupos de trabajo relacionados con la formación del personal académico.
4. Estudiar los proyectos de convocatorias enviados al Secretario General Académico para su publicación, asegurándose de que se observen los procedimientos estatutarios.
5. Estudiar y asesorar sobre los proyectos académicos que se presenten para justificar la creación de nuevas plazas.
6. Examinar y aprobar, en su caso, las recomendaciones que presente la Universidad a favor de candidatos a becas otorgadas por dependencias nacionales e internacionales.
7. Definir los criterios generales de la Universidad en lo que se refiere al empleo de recursos para ayudantes de profesor e investigador.
8. Desarrollar programas especiales de formación y actualización del personal académico en colaboración con las dependencias que correspondan.
9. Asesorar al Rector de la Universidad en la integración de las comisiones dictaminadoras.
10. Proponer procedimientos de evaluación de las actividades académicas.”⁵

1.3. Estructuras orgánicas históricas

El primer director general de la DGAPA, el doctor Alejandro Rossi Guerrero quien para cumplir con las funciones asignadas en el acuerdo anteriormente citado, creó una Coordinación General, los Departamentos de Becas, de Diagnóstico e

⁴ *Idem.*

⁵ *Ibidem.*, p. 15.

Información Académica, de Eventos Especiales.⁶ Originalmente el organograma fue como se presenta:



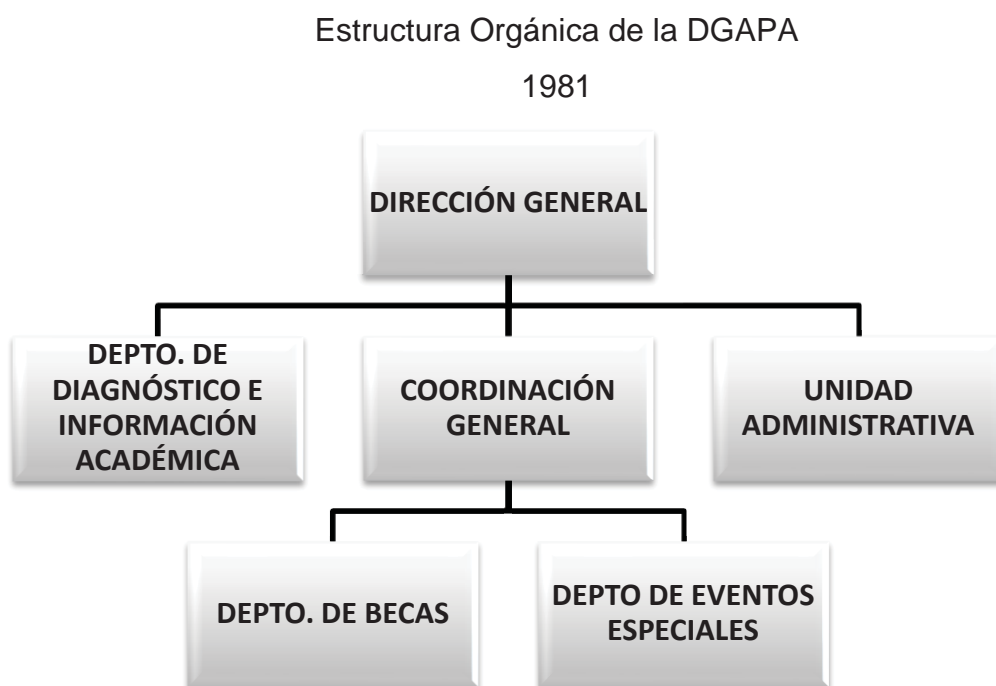
Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *Historia de la DGAPA (1977-2007), 30 años de servir al personal académico.* p.18.

Originalmente se crearon tres departamentos, dependientes de la Coordinación General. El Departamento de Becas es quien administraba en ese entonces el Programa de Formación del Personal Académico (PFPA).

Es importante mencionar que la UNAM, financiaba las becas del área de las Humanidades y las Artes. Las áreas de Ingenierías, Tecnología, Administración, Ciencias de la Salud y Administración Educativa era apoyadas a través del convenio de colaboración UNAM-Banco de México (becas-crédito) hasta 1978, posteriormente la UNAM se hizo cargo de todos sus becarios y sólo continuó cubriendo sus obligaciones, hasta finiquitar en 1988, los adeudos contraídos con el Banco de México por los becarios incorporados a la Universidad. En 1981 se implantó el Programa de Estabilización para el Personal Académico, con la

⁶ *Idem.*

finalidad de regularizar la situación estatutaria del personal académico de asignatura con antigüedad superior a tres años.⁷ Para entonces, se incluyeron las modificaciones que se indican:



Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. “*Historia de la DGAPA (1977-2007), 30 años de servir al personal académico*”. p.18.

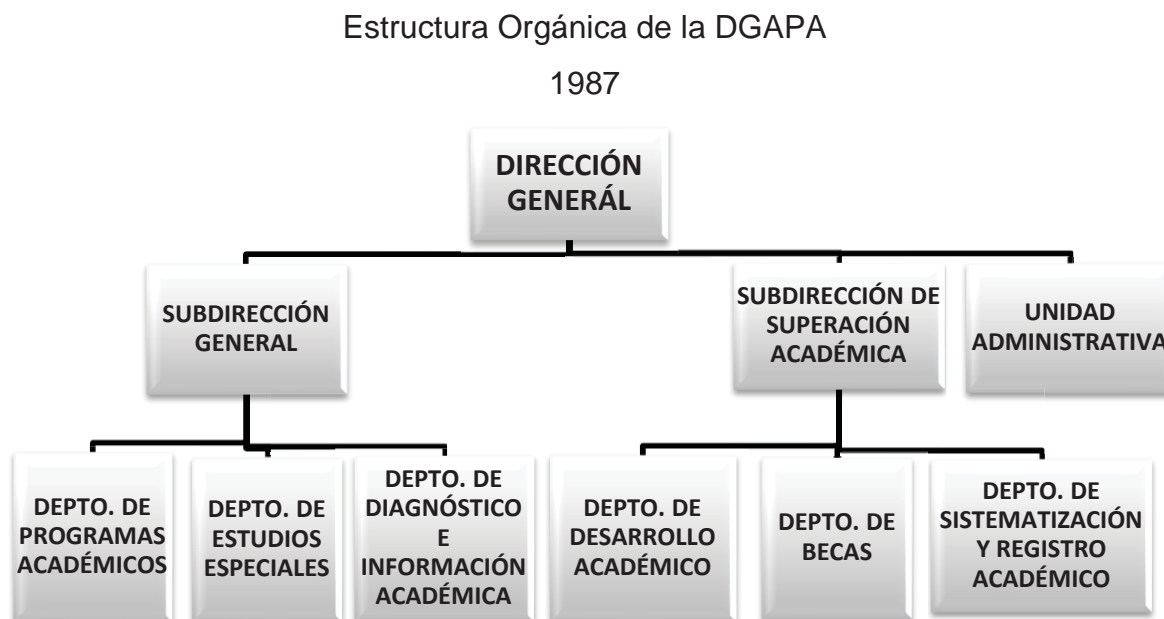
En esta estructura se ve el crecimiento físico y de funciones de la DGAPA, pues en cuatro años ya contaba con una Unidad Administrativa, importante por el personal que laboraba en la dirección y la creación del Departamento de Eventos Especiales. Además de observar que el Departamento de Diagnóstico e Información Académica pasa a depender directamente de la Dirección General.

En marzo de 1986 la DGAPA publica y elabora por primera vez el Instructivo General para la Asignación de Becas, y coordina los trabajos del levantamiento y publicación del segundo censo del personal académico.

El Programa de Perfeccionamiento Académico se creó en 1987 con la finalidad de otorgar recursos complementarios a los ponentes en reuniones académicas y a los

⁷ *Ibidem.*, p. 19.

participantes en congresos, simposios o conferencias.⁸ Para ello, se realizó una reestructuración que contemplara las nuevas funciones de la DGAPA y quedó como sigue:



Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *Historia de la DGAPA (1977-2007), 30 años de servir al personal académico.* p.25.

En este periodo puede verse claramente el crecimiento de la DGAPA. Aquí se encuentran dos subdirecciones: la Subdirección General con tres departamentos a su cargo, uno de ellos nuevo, el Departamento de Programas Académicos y se modifica el Departamento de Eventos Especiales por el de Estudios Especiales. Por otro lado, se crea la Subdirección de Superación Académica asignándole el departamento de Becas y creando el departamento de Desarrollo Académico y el Departamento de Sistematización y Registro Académico.

Con el propósito de establecer políticas, estrategias y mecanismos orientados a reafirmar el objetivo esencial de la Institución en 1989 el Rector de la UNAM emitió el *Acuerdo que reorganiza la estructura administrativa de la Secretaría General de*

⁸ *Ibidem.*, p. 25.

la UNAM, la DGAPA como parte de la Secretaría General se reorganiza asumiendo las siguientes funciones:

- ❑ Proponer los lineamientos generales para el establecimiento de un sistema integral para la formación y desarrollo del personal académico de las distintas dependencias, que procure su incorporación en los programas institucionales;
- ❑ Supervisar el funcionamiento y operación del sistema integral para la formación y desarrollo del personal académico;
- ❑ Coordinar, implementar y administrar los programas del Comité Técnico de Becas de la UNAM;
- ❑ Mantener un sistema de información referido al proceso de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, conforme a las normas estatutarias vigentes.
- ❑ Coordinar los programas de estímulos y reconocimientos al personal académico de la Institución, y
- ❑ Coordinar la integración de las comisiones dictaminadoras.⁹

Esta nueva etapa es de gran trascendencia para la DGAPA, ya que se le asignan funciones para apoyar a los académicos en su formación, desarrollo y en la administración de los recursos de becarios y los programas de estímulos recientemente creados, así como fomentar y apoyar a la investigación. Todo esto con la finalidad de proporcionar más y mejores herramientas al personal académico de la Universidad.

A la Subdirección de Desarrollo Académico se le asignó la administración del Programa de Actualización Docente para Profesores, además de coordinar la organización de cursos, talleres y seminarios para la actualización del personal académico del bachillerato y licenciatura¹⁰.

Como consecuencia de estas acciones, se crearon los siguientes programas:

Organizador de programas administrados por la DGAPA

⁹ *Ibidem.*, p. 31.

¹⁰ *Ibidem.*, p. 34.

Programa ó Premio	Siglas	Objetivo
Premio Universidad Nacional	PUN	Reconocer al personal académico por su labor excepcional
Programa de Actualización para Profesores de Enseñanza Media Superior	PAPEMS	Impulsar un programa de capacitación para apoyar a los profesores del bachillerato universitario
Programa Actualización para Personal Docente de Licenciatura	PAPD	Impulsar un programa de capacitación para apoyar a los profesores del nivel licenciatura
Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Docente	PAPIID	Apoyar la realización de proyectos que favorecieran el establecimiento, desarrollo y consolidación de una línea de investigación original y de alta calidad, así como nuevos enfoques, contenidos y métodos en el proceso de enseñanza-aprendizaje
Programa de Fortalecimiento del Bachillerato	PFB	Impulsar programas de apoyo a proyectos institucionales como la INFOCAB
Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación	PEII	Apoyar la realización de proyectos que mantengan una investigación de alta calidad
Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico	PEPRAC	Estimular la superación del personal académico de carrera, fomentar la vinculación investigación-docencia, elevar los niveles de calidad y productividad en el desempeño académico y estimular la formación de recursos humanos
Programa de Reconocimiento y Apoyo al Personal Emérito	PERPAE	Distinguir a profesores e investigadores que han realizado con gran dedicación y durante más de 30 años una obra de valía excepcional.
Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos	RDUNJA	Reconocer y distinguir a los jóvenes académicos por su desempeño sobresaliente
Programa de Superación del Personal Académico de la UNAM	PSPA	Otorgar becas nacionales y al extranjero así como la reincorporación de exbecarios

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de los programas que administra la Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. 2010

A continuación muestro el organograma de la DGAPA hacia 1989.

**Estructura Orgánica de la DGAPA
(1989)**



Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. "Historia de la DGAPA (1977-2007), 30 años de servir al personal académico". pág. 33.

Para entonces, la estructura de la DGAPA sufre un fuerte cambio a consecuencia de los programas que administra. En esta imagen se refleja el crecimiento y la creación de tres subdirecciones y cada una formada por tres departamentos. La Subdirección de Desarrollo Académico de la que dependían los departamentos de Superación, Actualización y Estabilidad Académica. La Subdirección de Reconocimientos Académicos que estaba formada por el departamento de Becas Nacionales, Becas al Extranjero y el departamento de Premios y Estímulos. La Subdirección de Diagnóstico e Información Académica integrada por el departamento de Documentación y Publicaciones, Departamento de Información y el Departamento de Sistemas.

En este momento surgen conceptos importantes en los nombres de los programas: Superación, Actualización y Estabilidad, Estímulos, entre los más importantes. Y este nuevo esquema de apoyo al personal académico posibilitará en el futuro que se amplíe la brecha de opciones para el desarrollo del citado personal académico en diferentes ámbitos. El Programa de Becas se modifica en

1990 y su finalidad ahora es contribuir para obtener un título o grado, realizar una investigación posdoctoral, estancias de investigación y cursos de perfeccionamiento al personal académico, alumnos o egresados de la UNAM que aspiraban a incorporarse a la planta académica.¹¹

El 26 de febrero de 1990, se creó uno de los programas mas importantes para los académicos, ya que representa un impactante ingreso económico quincenal, impactando en los años de servicio académico: el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico (PEPRAC), que se crea con el objetivo de estimular la superación del personal académico de carrera, fomentar la vinculación investigación-docencia, elevar los niveles de calidad y productividad en el desempeño académico y estimular la formación de recursos humanos.

En 1991 se crea una subdirección más: la de Formación Académica con los Departamentos de Becas al Extranjero, Becas Nacionales y el Seguimiento y Evaluación. También se crean los departamentos de Estímulos, Reconocimientos Académicos y el de Difusión y publicaciones pertenecientes a la Subdirección de Reconocimientos y Difusión Académica.

Se reestructura el PAPIID y se divide el programa en dos áreas: la de investigación y la académica, la primera da pie a la creación del Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) y la parte de docencia, que dio origen al Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales de Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME). En 1993 se crean dos nuevos programas de estímulos: programa Fomento a la Docencia para Profesores e Investigadores de Carrera (FOMDOC), dirigido a profesores e investigadores de carrera con actividades docentes frente a grupo y el Programa para Promover la definitividad del Personal Académico de Asignatura.

¹¹ *Ibidem.*, p. 36.

De igual manera se inicia la primera fase del programa de recuperación de los ingresos del personal académico de carrera, que establecía un nuevo esquema de ingresos por el que, además del salario tabular, adjudicaba al académico una prima de desempeño asociada a su categoría y nivel. Esta acción sustituiría e incorporaría al PEPRAC al que posteriormente se denominó Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE). En mayo de 1994, la responsabilidad de la ratificación de las Comisiones Dictaminadoras cambió del Consejo Universitario a los Consejos Académicos de Área y del Bachillerato¹².

Como consecuencia de las nuevas funciones que se estipularon para la DGAPA en el año 2000, se asignaron cinco programas adicionales en apoyo al personal académico.

“El 27 de marzo de 2000, la DGAPA asumió algunas funciones de la Coordinación de Programas Académicos, y con la administración de los siguientes programas:

- Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales para el Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME), con el objetivo de promover la elaboración de proyectos institucionales para el mejoramiento de la enseñanza y así elevar la calidad de la educación media superior y superior de nuestra casa de estudios.
- Programa de Apoyo a la Enseñanza de las Ciencias Experimentales en el Bachillerato (PAECE), su propósito era apoyar el trabajo docente realizado por la Escuela Nacional Preparatoria y el Colegio de Ciencias y Humanidades, para dar un mayor impulso a la enseñanza de las ciencias experimentales en el bachillerato universitario.
- Programa de Apoyo a la Enseñanza de las Humanidades, Ciencias Sociales y Artes en el Bachillerato (PAEHCSA), su objetivo fue apoyar el trabajo docente realizado por la Escuela Nacional Preparatoria y el Colegio de Ciencias y Humanidades, para dar un mayor impulso a la enseñanza de las humanidades, ciencias sociales y artes en el bachillerato universitario.
- Programa de Apoyo a la Actualización y Superación del Personal Docente de Bachillerato (PAAS), con el fin de actualizar a los profesores del bachillerato en su disciplina y en los aspectos instrumentales, didácticos, metodológicos y epistemológicos relacionados con ella.
- Programa de Integración de Docencia e Investigación (PIDI) cuya finalidad era la de integrar a los profesores del bachillerato en proyectos concretos de mejoramiento de la enseñanza y la investigación. Su creación fue en 1992.”¹³

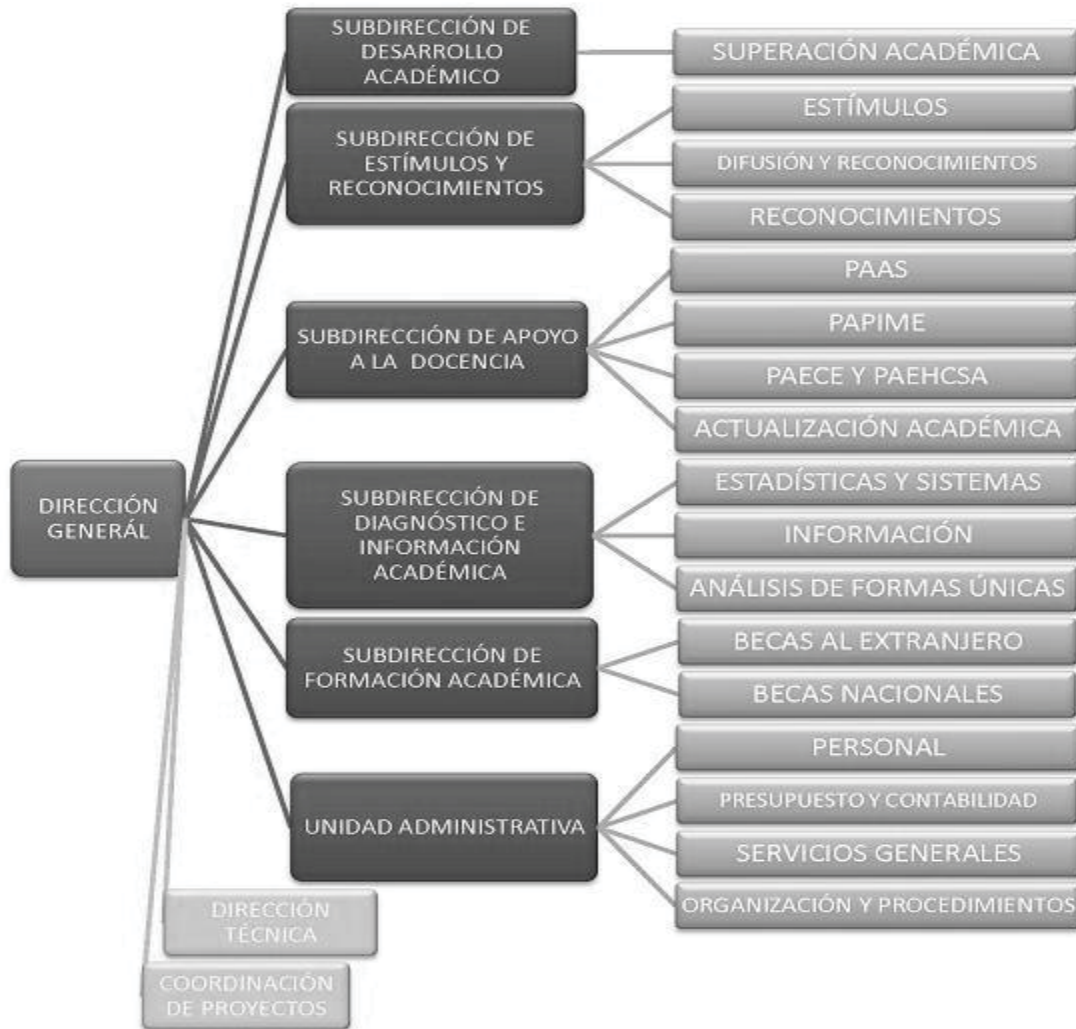
¹² *Ibidem.*, p. 46.

¹³ *Ibidem.*, p. 57.

En 2002, con el objeto de impulsar el bachillerato universitario se creó la Política de Formación, Superación y Actualización de Bachillerato, que recuperó los logros de los programas UNAM-BID, PAAS, PIDI, PAECE y PAEHCSA que desaparecieron, así como del PAPIME y cursos de actualización que continúan vigentes. Como parte de la política se promovió la conjunción de entidades académicas y se creó una Maestría en Docencia para la Educación Media Superior (MADEMS); así mismo se implantó el Seminario de Inducción a la Carrera Docente en el Bachillerato. Con el objeto de hacer más eficiente la actualización y profesionalización de la docencia en el bachillerato, se propuso integrar los cursos de actualización del bachillerato en diplomados de actualización docente.¹⁴ Para el año 2002, la DGAPA ya contaba con modificaciones en su estructura administrativa que le permitirían atender los nuevos desafíos.

¹⁴ *Ibidem.*, p. 61.

Estructura Orgánica de la DGAPA 2002



Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *"Historia de la DGAPA (1977-2007), 30 años de servir al personal académico"*. p.60.

En este momento la estructura refleja la importancia de la DGAPA en la administración de los programas, proyectos y becas para los académicos e investigadores de la UNAM. Se encuentra en la estructura una Dirección Técnica y una Coordinación de Proyectos que dependían en línea directa de la Dirección General. Se crea la Subdirección de Apoyo a la Docencia con el Departamento de PAPIME y las Coordinaciones del PAAS, Apoyo Académico, PAECE y PAEHCSA.

En 2003 se crea la Iniciativa para Fortalecer la Carrera Académica en el Bachillerato de la UNAM (INFOCAB) cuyo objetivo es fomentar la superación integral del personal académico del bachillerato mediante el apoyo con recursos económicos a proyectos docentes, que generen e instrumenten nuevas técnicas, materiales educativos y formas novedosas de relaciones académicas del profesor con sus alumnos, a fin de reforzar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dentro del Programa de Actualización Docente se implementó la modalidad de los Diplomados de Actualización Docente para Profesores del Bachillerato, para mejorar la calidad de la enseñanza en el bachillerato universitario mediante una actualización integral, interdisciplinaria y sistemática para la práctica docente. Con el propósito de validar los diplomados y cursos de bachillerato se creó un Consejo Asesor y Comités por Área Académica, integrados por académicos de alto nivel y de reconocido prestigio de las facultades, escuelas, institutos, centros y direcciones generales.

Con la finalidad de fortalecer la formación de recursos humanos de alto nivel para la docencia y la investigación, en 2004 se crea el Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM (POSDOC), apoyando a los estudiantes con reciente doctorado de escuelas y facultades con una beca para desarrollar un proyecto de investigación novedoso o de innovación docente. En 2005, con el objetivo de otorgar becas para realizar estudios de doctorado y estancias de investigación en universidades públicas de España se crean las Becas UNAM - Fundación Carolina. El Convenio Marco de Cooperación Educativa se firmó el 22 de marzo de 2004 en la ciudad de Madrid, España.¹⁵

Con el fin de ofrecer una actualización de conocimientos de forma estructurada e integral, por medio de la organización de cursos y diplomados dirigidos a la planta académica de escuelas, facultades y del bachillerato universitario en el año 2005

¹⁵ *Ibidem.*, p. 66

se integraron todas estas acciones de actualización académica en el Programa de Actualización y Superación Docente (PASD).

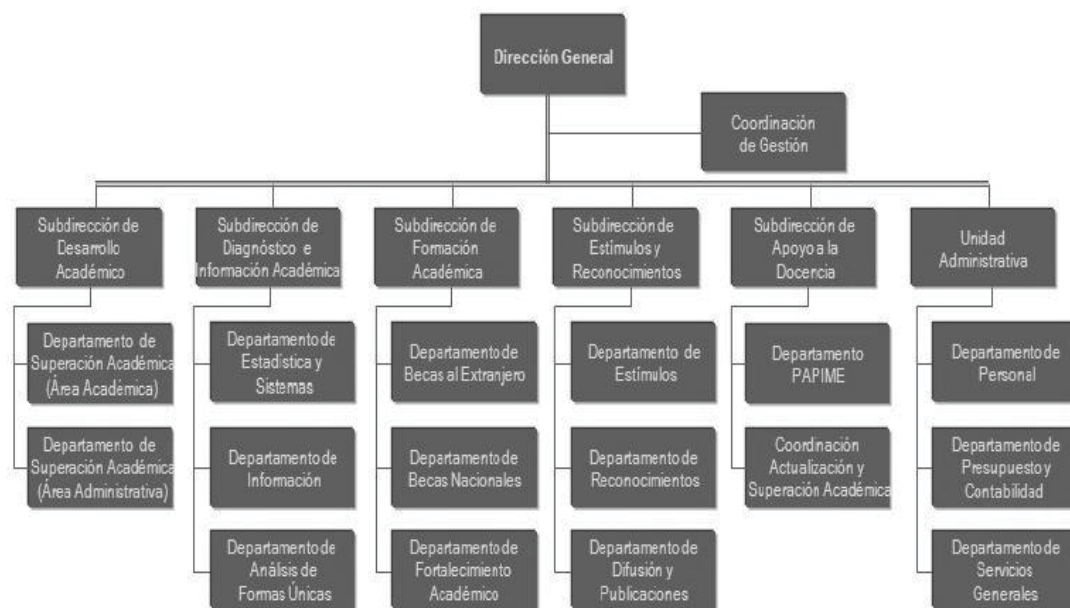
1.4 Estructura orgánica 2010.

Como hemos podido apreciar anteriormente, la DGAPA, desde su creación, ha mantenido un constante crecimiento tanto físicamente como en sus funciones y responsabilidades, destacado que su principal función es la de atender y apoyar al personal académico e investigadores en su desarrollo, formación y actualización como profesionales de la Educación en nuestra máxima casa de estudios.

El organograma con que cuenta la DGAPA le permite atender las necesidades de los programas que se han sumado al través de más de 30 años de realizar las gestiones académicas en beneficio de la planta docente de la UNAM.

Estructura Orgánica de la DGAPA

2010



Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *Personal Académico por Figura. DGAPA_2000-2009_mayo_2010*. p. 7.

La organización y administración de los programas es de la siguiente manera:

DGAPA	Dirección General		
	Coordinación de Gestión		
	Desarrollo Académico	Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT)	
		Programa de Fortalecimiento Académico para las Mujeres Universitarias (PFAMU) Subprograma: "Promoción a la investigación"	
		Fortalecimiento de la Docencia a través del Observatorio de Visualización de la UNAM (IXTLI)	
	Subdirección de Apoyo a la Docencia	Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME)	
		Iniciativa para Fortalecer la Carrera Académica en el Bachillerato de la UNAM (INFOCAB)	
		Programa de Actualización y Superación Docente (PASD)	
	Subdirección de Formación Académica	Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico de la UNAM (PASPA)	
		Programa de Formación e Incorporación de Profesores de Carrera en Facultades y Escuelas para el Fortalecimiento de la Investigación (PROFID)	
		Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM (POSDOC)	
		Programa de Formación de Profesores para el Bachillerato Universitario (PFPBU-MADEMS)	
		Programa de Cooperación Científica (UNAM-CSIC)	
		Programa de Fortalecimiento Académico para las Mujeres Universitarias (PFAMU-DOC) Subprograma: "Incorporación a la Planta Docente"	
		Becas UNAM - Fundación Carolina	
	Subdirección de Estímulos y Reconocimientos	Premio Universidad Nacional (PUN)	
		Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos (RDUNJA)	
		Programa de Estímulos y Reconocimientos al Personal Académico Emérito (PERPAE)	
		Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE)	
		Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG)	
Programa de Apoyo a la Incorporación de Personal Académico de Tiempo Completo (PAIPA)			
Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación (PEII)			
Subdirección de Sistemas, Diagnóstico e Información Académica			
Unidad Administrativa			

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de La Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. "Organización y administración de los programas" 2010.

El organigrama de la DGAPA cuenta con una amplia estructura que le permite cumplir con los compromisos de los diversos programas que tiene asignados en beneficio de la planta académica de la Universidad. Sin embargo, es importante señalar que en esta Dirección General, se tiene contemplado aplicar la mejora continua a fin de realizar cambios y adecuaciones de acuerdo con las circunstancias y las necesidades propias de los programas, tanto del personal que los coordina como de sus contenidos y propósitos.

Después de realizar una breve reseña de la evolución que ha tenido esta entidad universitaria es importante señalar que dicha evolución ha obedecido a las necesidades y dinámica del personal académico en el ámbito de la docencia, por lo que en el siguiente capítulo se puntualizan algunos elementos que nos permiten visualizar la participación de la DGAPA, para ofertar y proponer proyectos y programas que propicien la superación académica contemplando siempre las características de la población docente.

Capítulo 2.

SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA DOCENCIA (DGAPA)

2.1 Estructura y características de los Programas

La Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA), en su estructura orgánica, contempla, entre otras áreas, a la Subdirección de Apoyo a la Docencia, misma que como funciones primordiales son las de promover y apoyar la actualización y superación de los profesores tanto de la licenciatura como del bachillerato universitario, fundamentalmente en el área que imparten sus clases, tanto en lo que se refiere a los contenidos, como a las técnicas y tendencias didácticas.

Para lograrlo, cuenta con diversos programas, de cuyas características ya se habló en líneas anteriores. Uno de éstos es el denominado Programa de Actualización y Superación Docente (PASD), dirigido a los académicos de la UNAM, con posibilidades de participación de asistentes de otras instituciones educativas incorporadas a la UNAM, mediante una cuota de inscripción. Con este programa se ofrece un mecanismo de actualización de conocimientos en el área académica correspondiente de forma estructural e integral a través de la instrumentación de un ambicioso programa de cursos y diplomados dirigidos a la planta académica de esta Casa de Estudios. En los citados cursos participan las entidades académicas como lo son: facultades, escuelas e institutos con propuestas derivadas de las necesidades de capacitación de los profesores. Los cursos de licenciatura se programan con base en el calendario de la UNAM y éstos se ofrecen durante todo el año escolar a diferencia de los del bachillerato, que son interanuales y que se imparten en los meses de junio-agosto.

A continuación revisaremos los principales programas que administra la DGAPA y que apoyan e impulsan la superación académica de los profesores e investigadores de esta casa de estudios.

2.2 Características del Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME)

El Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME) tiene como objetivo impulsar la superación académica de la planta docente y promover los proyectos en apoyo a la enseñanza de los tres niveles educativos que imparte la UNAM: bachillerato, licenciatura y posgrado (maestría y doctorado), los proyectos deberán contar con propuestas que conduzcan a la innovación y al mejoramiento de la enseñanza en el bachillerato y la licenciatura de la UNAM. Los proyectos deben proponer un aspecto original, sólido, innovador y de alta calidad en la enseñanza, cuyo tratamiento sea fundamentado, dentro de las áreas y las disciplinas de los académicos que hacen la propuesta.

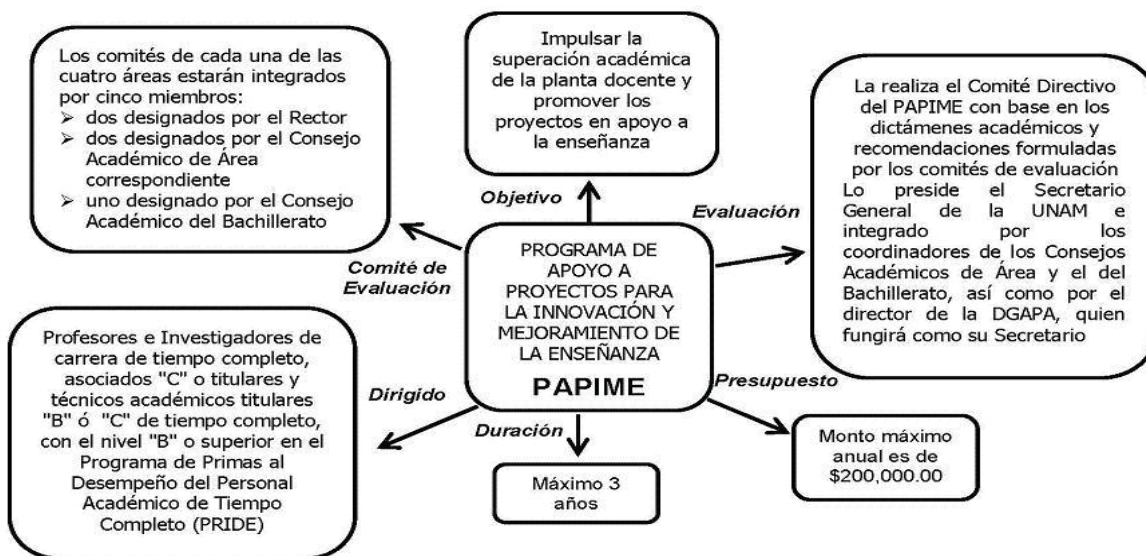
2.2.1 Normatividad

Para desarrollar estos proyectos, la universidad ha diseñado una normatividad que está sustentada en un esquema de reglas y lineamientos que deben cumplir los académicos que aspiran a desarrollar proyectos académicos financiados por este programa. Para identificar y conocer las características del citado programa, a continuación se presenta el siguiente esquema que permite visualizar el origen y evolución de cada uno de ellos.

2.2.2 Convocatoria

A continuación presento las principales características de la Convocatoria de PAPIME 2009.

Convocatoria PAPIME 2009. Características



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de La Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *Convocatoria PAPIME 2009*.

El diagrama que se presenta, muestra los objetivos y metas del PAPIME, en el que puede verse que se otorgan recursos hasta por \$200,000.00 para la compra de los insumos que se utilizarán en el desarrollo del proyecto. Respecto a la evaluación de las propuestas de los proyectos que participan, se forma un Comité de Evaluación, mismo que asignará los recursos económicos destinados a los proyectos; considerando que tendrán un año para hacer uso de estos recursos. Los proyectos se someterán a evaluación anualmente hasta por tres años.

2.2.3 Reglas de operación

Cada programa tiene una normatividad que regula su actuación y que está sustentada en los reglamentos universitarios para tal fin. A continuación se presentan las reglas de operación del Programa PAPIME.

PAPIME - REGLAS DE OPERACIÓN	I. Características de los proyectos. Aprovechar al máximo el equipo, instalaciones y apoyo técnico disponibles en las entidades de la UNAM.
	II. Responsable, corresponsable y participantes. El perfil del responsable debe ser acorde con el tema del proyecto y en caso de ser necesario puede ser sustituido por el corresponsable. Pueden participar académicos de la UNAM o de otras universidades, también pueden participar alumnos inscritos en la UNAM.
	III. Recursos financieros y administración. Hacer una correcta planeación financiera, de acuerdo a las 17 partidas.
	IV. Becas para alumnos que colaboren en proyectos. Es la erogación destinada a cubrir los apoyos económicos que se otorgan a los alumnos que participan en el proyecto y son asignadas por 9 meses máximos. Se otorgan a alumnos inscritos en licenciatura y que no pueden ingresar a ningún programa de becas nacionales o de la UNAM. Se otorgan máximo 2 becas por periodo.
	V. Productos de los proyectos. Deben darle el reconocimiento al PAPIME para poder ser evaluados como resultado del Proyecto. Los derechos de creación de patentes, construcción de equipo, y todos los productos elaborados con recursos del PAPIME serán propiedad de la UNAM y pasará a formar parte de la infraestructura de la entidad académica en el área de conocimiento de adscripción del proyecto.
	VI. Recurso de reconsideración. Se considerará exclusivamente la documentación presentada originalmente y el dictamen resultante será definitivo.
	VII. Renovación de un proyecto. Dependerá de los resultados obtenidos en la evaluación académica y financiera en función de los avances y productos alcanzados en el proyecto para realizar una renovación.
	VIII. Comités de evaluación y comité directivo. Evaluarán y asignarán los recursos, y cuentan con autonomía académica para emitir sus dictámenes.

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de la Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza, PAPIME. *Reglas de Operación 2009*.

2.3 Iniciativa para Fortalecer la Carrera Académica en el Bachillerato de la UNAM (INFOCAB).

Una de las acciones más importantes que dan sustento a la carrera académica del profesor del bachillerato universitario es su participación cotidiana en una vida académica institucional amplia, creativa y con fuerte repercusión educativa. A partir de experiencias anteriores en el fomento de la participación de los profesores en esa vida académica, se diseñó la Iniciativa para Fortalecer la Carrera Académica en el Bachillerato de la UNAM (INFOCAB) en 2003, y en ese año se registraron 35 proyectos con 299 académicos participantes. Se aprecia claramente el crecimiento e importancia dentro de la planta académica de esta

iniciativa. En sólo 6 años su desarrollo ha sido favorable, ya que en 2009 se registraron 88 proyectos con 264 académicos participantes. La Iniciativa busca que los profesores presenten proyectos para la realización de actividades académicas que, simultánea e integralmente repercutan en su superación, en el sostenimiento de un ámbito de trabajo académico y en el avance del bachillerato universitario.

2.3.1 Normatividad.

Los proyectos deberán circunscribirse en alguna de las cuatro líneas temáticas y fundamentarse académica y metodológicamente, conforme a lo siguiente:

1. Actividades colegiadas derivadas del trabajo de grupos de profesores que analicen, discutan y generen propuestas para modificar planes de estudio, prácticas docentes o métodos didácticos. Podrán presentar como productos: la difusión de resultados a través de diversos medios, la publicación de memorias, congresos, seminarios, entre los más importantes.
2. Actividades de innovación y creatividad basadas en los conocimientos, experiencias, expresión y creatividad de los profesores al producir materiales didácticos novedosos, diseñar nuevas prácticas de laboratorio, desarrollar estudios concretos sobre algún aspecto de la enseñanza o generar e incorporar nuevas tecnologías incidiendo en el avance de la calidad del proceso educativo.
3. Actividades extracurriculares que instrumenten procesos de enseñanza-aprendizaje en los que el profesor convoque, integre y coordine a un grupo de alumnos en la consecución de un proyecto específico que amplíe, concrete o contextualice el conocimiento de la disciplina que imparte. Algunos productos pueden ser: materiales didácticos, concursos académicos, instrumentos de laboratorio, actividades culturales, científicas y artísticas, entre otros.
4. Actividades de intercambio académico con instituciones del nivel medio superior, tanto nacionales como extranjeras; públicas o privadas con las que haya convenio de colaboración con la UNAM. El objetivo es dominar nuevos métodos para solucionar problemas en circunstancias educativas similares, al interactuar con maneras distintas de pensar en el ámbito cultural en que se desarrollan.¹⁶

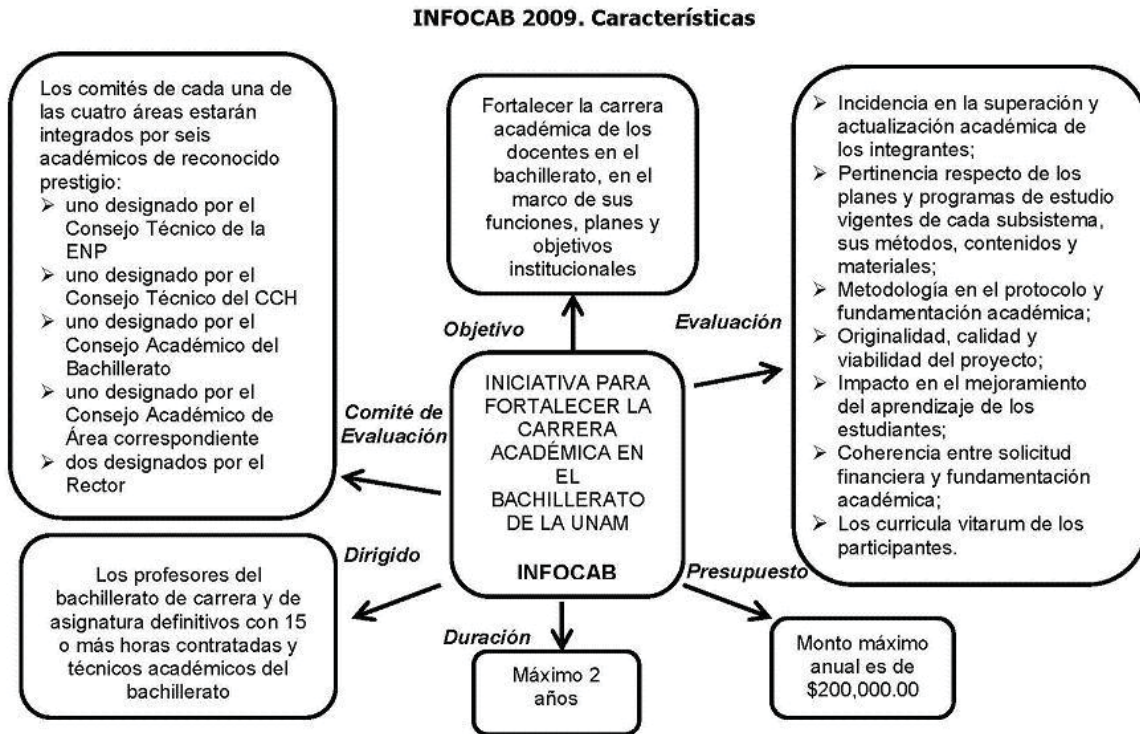
La concepción general y normatividad establecida para el desarrollo de proyectos INFOCAB tiene entre sus objetivos el de impulsar la superación y desarrollo del personal académico con el apoyo a proyectos de investigación que conduzcan a la innovación y al mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje y que beneficien

¹⁶ Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *Iniciativa para Fortalecer la Carrera Académica en el Bachillerato, INFOCAB. Convocatoria 2009.*

directamente a los alumnos tanto del bachillerato como de la licenciatura de la UNAM a través de la revisión de los planes y programas de estudio; las propuestas de nuevos procesos de conocimiento; aplicación de nuevas prácticas y metodologías; contribuir en la formación, superación y actualización del personal académico para elevar la calidad de la docencia; constituir un espacio para el intercambio, reflexión y discusión de los problemas pedagógicos entre los participante procurando el análisis interdisciplinario en la construcción del conocimiento; recuperar, a través del diálogo y discusión con profesores de otras carreras e instituciones, la dimensión objetiva y subjetiva de la experiencia docente; valorar la importancia y necesidad de la actualización y formación docente ante las exigencias que a la educación superior plantean el nuevo milenio.

Los proyectos deben proponer un aspecto original e innovador en la enseñanza, cuyo tratamiento sea sólido y de alta calidad dentro de las áreas y las disciplinas de los profesores, investigadores y técnicos académicos que hacen la propuesta, pueden tener una duración de uno, dos o tres periodos. Los proyectos deben establecer un diagnóstico del aspecto o temática que se abordará y cómo se medirá el impacto en el mejoramiento de la enseñanza.

2.3.2 Convocatoria.



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de La Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *Convocatoria INFOCAB 2009.*

La INFOCAB ofrece un apoyo económico hasta por \$200,000.00, además pueden participar los profesores de carrera y profesores de asignatura definitivos con 15 o más horas contratadas, así como los técnicos académicos del bachillerato. Asimismo, aquéllos que tengan como objetivo la producción de materiales didácticos, así como, el desarrollo de procesos de enseñanza extracurricular y de intercambio académico. Los proyectos pueden tener una duración máxima de dos años y un monto máximo anual de \$200,000.00.

2.3.3 Reglas de operación.

A continuación se presentan las reglas de operación de la INFOCAB con el propósito de identificar sus características y relacionar éstas con el contexto general de la superación académica en la UNAM.

INFOCAB - REGLAS DE OPERACIÓN	I. Características de los proyectos: Los proyectos se deben circunscribir en alguna de las cuatro líneas temáticas en que se desarrollan los procesos de superación y actualización: Actividades colegiadas, de innovación y creatividad, extracurriculares y de Intercambio académico.
	II. Duración y monto de los proyectos. Pueden tener una duración de hasta dos años y el apoyo máximo anual será hasta por \$200.000.00.
	III. Responsables de los proyectos. Los Responsables Académicos pueden ser profesores de carrera, de asignatura definitivo con 15 o más horas contratadas y técnicos académicos del bachillerato.
	IV. Administración de los proyectos. La administración y los recursos otorgados estarán a cargo de la Secretaría o Unidad Administrativa del plantel correspondiente. La UNAM será titular de los derechos de las patentes, marcas, modelos, construcción de equipo, propiedad industrial, otros productos similares, entre otros.
	V. Evaluación de los proyectos. Los proyectos serán dictaminados por el Comité de Evaluación de Área Académica correspondiente. Para la evaluación se considerará el impacto, congruencia, creatividad, calidad del proyecto y la superación académica del responsable académico.
	VI. Recurso de reconsideración. En caso de que el dictamen de la evaluación no sea del todo satisfactorio para el responsable del proyecto, éste puede solicitar la reconsideración de dicho dictamen
	VII. Descripción de las partidas presupuestales. Son los recursos económicos con los que se apoya para instrumentar los proyectos en los rubros de: pasajes, viajes, gastos de intercambio, libros, impresiones, materiales y útiles, equipo de laboratorio y de cómputo, así como de animales para rancho y granja.

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de la Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Iniciativa para Fortalecer la Carrera Académica en el Bachillerato de la UNAM, INFOCAB. *Reglas de Operación 2009*.

Este diagrama nos permite observar la normatividad que deben contemplar aquellos académicos que participan en este programa, que está dirigido a los profesores del nivel bachillerato. Se aprecian los requisitos que deben cumplir los proyectos participantes, la duración y los montos que pueden obtener, los términos para los académicos que fungirán como responsables de los proyectos, los recursos de reconsideración y por último la partidas presupuestales autorizadas para el citado programa.

2.4 Características del Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT).

De los programas que coordina la DGAPA, el de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) creado en 1989,¹⁷ ha tenido una gran demanda, debido a los alcances que tiene para realizar investigación tecnológica y está dirigido a profesores de carrera de todas las áreas académicas de la UNAM. Haciendo una evaluación de los logros de dicho programa durante el periodo que nos ocupa, los profesores beneficiados en 2009 fueron 8,607 que en términos porcentuales representa el 24.5% de un total de 35,057¹⁸ docentes de la UNAM. Esta cifra es mayor respecto, por ejemplo al programa PAPIME, en el que se beneficiaron 2,363 siendo 6.74% de la totalidad del sector académico, como se explica más adelante. Si hacemos un comparativo, es claro que el PAPIIT en 1989 atendió a 1,369 siendo 4.75% de un total de 28,787¹⁹ académicos en la UNAM en ese momento, éste es un dato alentador pues evidencia el crecimiento en cuanto a la participación de los profesores en los citados programas en el ámbito de la superación académica y desde luego el avance tanto de la investigación como del mejoramiento e innovación de la enseñanza. De la misma forma los costos e inversión presupuestaria son notablemente mayores, en el 2000 con 94.6²⁰ y en 2009 con 239.2 millones de pesos.

Estos datos nos demuestran que es plausible el crecimiento de la participación pedagógica en la actualización docente en cuanto a planeación, organización, gestión académica y elaboración de programas para el diseño de cursos y diplomados, aunados a otras actividades que resuelvan y contribuyan en la mejora continua de la docencia en la UNAM. Los programas de Investigación, Innovación Docente y Mejoramiento de la Enseñanza ofrecen la incorporación y la

¹⁷ En un inicio las siglas de este programa eran PAPIID, en 1991 cambiaron por las siglas: PAPIIT. Ver p. 15.

¹⁸ Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *Personal Académico por Figura 2000-2009*.

¹⁹ Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *Estadísticas del Personal Académico de la UNAM, 20 años: Edición Conmemorativa*. p. 87

²⁰ Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *Op.cit.*, p. 24

participación de alumnos de todos los niveles educativos que imparte la UNAM, propiciando el interés por la investigación en la formación de los estudiantes y futuros profesionistas.

Las implicaciones pedagógicas en las participaciones de los estudiantes en las investigaciones son muy importantes, ya que constituyen el vínculo para que los alumnos se relacionen y participen en investigaciones de excelente nivel con un equipo de investigadores de experiencia y profundo reconocimiento en la Universidad. Los estudiantes al participar en estas investigaciones se les brinda la oportunidad de iniciarse en el trabajo de investigación en una plataforma sólida de desarrollo científico con políticas y formas de relación a través de los cuales forman redes y grupos sociales importantes en ciertos niveles para poder integrarse en los grupos de trabajo orientados a estas actividades.

Observamos que el PAPIIT ofrece los apoyos a Profesores e Investigadores de Carrera Tiempo Completo, Asociados o Titulares y a Técnicos Académicos titulares “B” o “C” tiempo completo, que pertenezcan al PRIDE con una evaluación de “B” o más. En 2009 10,681 académicos se vieron beneficiado por el PRIDE, siendo así el 93% respecto a la población total de académicos de carrera en la UNAM.²¹

Como ejemplo, en la Facultad de Filosofía y Letras, se encuentran 15 proyectos PAPIIT²² de los cuales, uno pertenece al colegio de Pedagogía y en el programa PAPIME se encuentran 18 proyectos vigentes²³.

Así, podemos concluir señalando que estos programas apoyan a cierto sector de académicos, y dejan de lado el apoyo a los profesores y ayudantes de asignatura

²¹ *Ibidem.*, p. 45.

²² Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Proyectos PAPIIT por Entidad Académica.

²³ Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Proyectos PAPIME por Entidad Académica.

que conforman el 69% de la planta académica de a UNAM.²⁴ Esto quiere decir que aproximadamente el 70% de la planta docente en la UNAM, no está inmerso en la superación académica de este programa. A fin de ilustrar la evolución tanto de los programas que coordina DGAPA como las áreas de esta Dirección General, a continuación se presenta un cuadro que permite visualizar de manera gráfica los cambios que se han suscitado a fin de dar soporte y estructura a los programas y donde se pueden identificar las principales diferencias y similitudes del PAPIME, PAPIIT e INFOCAB para explicar sus alcances y limitaciones. Es importante mencionar que en este gráfico se hace mención del PAPIIT sólo como referencia de la evolución y desarrollo del PAPIME.



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de fuentes de información y estadísticas. Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Con la finalidad de identificar las características de los programas con los que la DGAPA apoya la carrera docente del personal académico, en el siguiente cuadro se señalan las principales diferencias y similitudes de éstos.

²⁴ Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *Op.cit.*, p. 56.

	PAPIME	PAPIIT	INFOCAB
Objetivo	Impulsar la superación académica de la planta docente y promover los proyectos en apoyo a la enseñanza	Fomentar y apoyar el desarrollo de la investigación y la formación de grupos de investigación en institutos, centros, facultades y escuelas	Fortalecer la carrera académica de los docentes en el bachillerato
Responsable Académico	<ul style="list-style-type: none"> - Profesores e Investigadores de carrera de tiempo completo, asociados "C" o titulares. - Técnicos académicos titulares "B" ó "C" de tiempo completo. - Mínimo nivel "B" en el PRIDE 	Investigadores y Profesores de carrera de tiempo	<ul style="list-style-type: none"> - Profesores del bachillerato de carrera y de asignatura definitivos con 15 o más horas. - Técnicos académicos del bachillerato.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto en el mejoramiento de la enseñanza. - Calidad y experiencia académica - Originalidad, calidad, viabilidad y coherencia - Formación de capital humano 	<ul style="list-style-type: none"> - Antecedentes académicos - Resultados obtenidos en investigaciones anteriores - Integración del grupo de investigación - Formación de capital humano - Calidad, originalidad, objetivos y metas - Contribución al conocimiento - Viabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Superación y actualización académica. - Pertinencia respecto de los planes y programas de estudio vigentes de cada subsistema, sus métodos, contenidos y materiales - Metodología y fundamentación académica - Originalidad, calidad y viabilidad
Participantes	<p>Alumnos que pertenezcan a la UNAM. Se asignarán becas a las dependencias que tengan autorizado el programa de becarios.</p> <p>Académicos internos o externos a la UNAM</p>	<p>Estudiantes que pretendan obtener un título o un grado como resultado de su participación en el proyecto.</p> <p>Académicos internos o externos a la UNAM</p>	<p>Alumnos de licenciatura o bachillerato, internos o externos a la UNAM.</p> <p>Académicos internos o externos a la UNAM</p>
Duración	Máximo 3 años	Máximo 3 años	Máximo 2 años
Apoyo económico	Hasta \$200,000.00	Hasta \$200,000.00	Hasta \$200,000.00

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de la Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

En este cuadro comparativo se pueden advertir las diferencias y similitudes que existen entre los programas cuyo propósito esencial es el desarrollo de proyectos académicos. Como puede verse, el desarrollo de la investigación considera todos

los niveles: bachillerato, licenciatura y posgrado, cubriendo así todos los grados educativos de la Universidad. Los responsables académicos en los tres programas deben ser profesores o investigadores de tiempo completo, solamente en el caso de la INFOCAB es posible que los profesores de asignatura participen en el desarrollo de proyectos, siempre y cuando sus horas tengan el carácter de definitividad. Sin embargo, en el caso de PAPIIT y PAPIME no existe esa condición. Por lo que, para los programas citados, se da una limitación en tal sentido y que se puede considerar una discriminación para los profesores de asignatura, pues en estos programas los profesores contratados bajo este régimen no tienen oportunidad de participación. El éxito o fracaso de estos programas se lleva a cabo por una evaluación en los resultados de los proyectos, en los que se mide el impacto, calidad, originalidad y contribución al conocimiento. Una de las riquezas de estos proyectos es que incluye o invita al desarrollo e iniciación a la investigación y a la integración de alumnos, propiciando así, la inclusión en grupos de investigadores. La duración de que disponen los responsables para el desarrollo de los proyectos es de dos años como máximo para INFOCAB y de tres años para PAPIIT y PAPIME, tiempo en que el grupo de investigadores podrá presentar resultados sobre sus propuestas, en los que se les apoyará con un monto máximo de hasta \$200,000 por año, para cada programa.

Finalmente, se debe apuntar que cada uno de estos programas tiene una normatividad específica que los caracteriza y que constituyen el soporte para su instrumentación.

2.5. Características del Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) Bachillerato. Cursos y Diplomados para profesores del bachillerato universitario.

Con el fin de ofrecer a sus académicos una actualización de calidad en 2005 la UNAM, por medio de cursos y diplomados bien estructurados y crea el Programa de Actualización y Superación Docente (PASD). Se elaboraron y difundieron las reglas de operación del programa. Este programa se subdivide en dos partes, una de ellas está dirigida a profesores del Bachillerato, es decir, a los académicos de la Escuela Nacional Preparatoria y del Colegio de Ciencias y Humanidades, y la otra parte que se dirige a los académicos de la Licenciatura y del Posgrado.

2.5.1. Cursos para profesores del bachillerato universitario.

El PASD para profesores del bachillerato es un mecanismo de superación académica permanente que proporciona herramientas didácticas para el mejor ejercicio de la docencia en el aula por medio de diplomados y cursos, evaluados a través de un Consejo Asesor, tomando en cuenta la función propedéutica del bachillerato.

Con el PASD se promueve y apoya la actualización de los profesores del bachillerato en el área que imparten sus clases, tanto en lo que se refiere a los contenidos, como en lo relativo a las técnicas y tendencias didácticas. La difusión y la impartición de cursos se realiza durante el periodo interanual, es decir en los meses de julio y agosto. En 2005, este programa inicia con 90 cursos y 1827 académicos participantes, en 2009 aumentaron los cursos a 123 con 2535 participantes,²⁵ que representan aproximadamente el 50% de profesores de asignatura del bachillerato. Las características de y avances del PASD se reflejan con más detalle en el cuadro que se indica a continuación y en el que se refleja el comportamiento de 2005 a 2008, cómo y qué profesores del bachillerato han participado en los cursos que se impartieron el periodo citado.

²⁵ *Ibidem.*, p. 36.

AÑO	PASD CURSOS		PROFESORES DE ASIGNATURA EN EL BACHILLERATO			COBERTURA ASISTENCIA
	CURSOS	ACADÉMICOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
2005	90	1,827	2820	2460	5,280	34.6 %
2006	101	1,835	2786	2500	5,286	34.7 %
2007	113	2,230	2851	2528	5,379	41.5%
2008	134	2,590	2880	2578	5,458	47.5%
2009	123	2,535	2848	2614	5,462	46.4%

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de las *Agendas Estadísticas*. Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Como se puede observar en la grafica anterior, han aumentado la cantidad de cursos desde su creación en 2005, de igual manera, se ha incrementado la participación de los y las asistentes en un 39%. Cabe destacar que la participación académica en 2009 era del 46.4%. Actualmente el bachillerato, es decir, en la Escuela Nacional Preparatoria y en el Colegio de Ciencias y Humanidades la UNAM cuenta con 5,724 profesores de asignatura.²⁶

2.5.2. Reglas de Operación

A continuación presento las Reglas de Operación de los Cursos, que tienen como objetivo señalar lineamientos y normas que sistematicen las funciones tanto de los actores como de las instancias participantes para llevar a cabo los cursos.

²⁶ Universidad Nacional Autónoma de México. *Agenda Estadística* 2010. p. 11

PASD - REGLAS DE OPERACIÓN	I. Funciones de los actores e instancias participantes: Directores de las entidades académicas, Asesor de la DGAPA, Comisiones Académicas por Área, Coordinadores de cursos, Ponentes, Profesores inscritos.
	II. Requisitos para cursos: Son propuestos por el Consejo Asesor de la DGAPA. Se ofrecen en la modalidad de: presenciales, en línea y semipresenciales. Durarán de 20 a 40 horas, deben estar inscritos un mínimo de 15 profesores.
	III. Inscripciones: En primera instancia se inscriben únicamente profesores del bachillerato UNAM (ENP y CCH), y la última semana se inscribirán académicos UNAM, de escuelas incorporadas y externos.
	IV. Costos: Los cursos son gratuitos para el personal académico de la UNAM. Los docentes de otras instituciones educativas pagaran una cuota fijada por la propia UNAM, con un 50% de descuento para las escuelas incorporadas.
	V. Difusión: La DGAPA realizará la difusión a través de diversos medios: el Portal de la UNAM y de la DGAPA, Gaceta UNAM, Carteles impresos y correo electrónico.
	VI. Asistencia y evaluación: Es necesario tener el 100% de asistencia. Los criterios de evaluación los determinará el ponente titular.
	VII. Constancias: Se otorgará a los académicos que hayan acreditado el curso
	VII. Pagos: El pago a ponentes por hora será equivalente al de Profesor Ordinario de Asignatura "B", el cual para el periodo del 1º de febrero de 2009 al 31 de enero de 2010 es de \$283.55, a coordinadores se realiza a razón del 30% del importe total de horas coordinadas. El importe autorizado para apoyo de materiales, es de \$60.00 por inscrito.

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de la Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Programa de Actualización y Superación Docente, PASD. *Reglas de Operación 2009*.

Los directores de las entidades académicas nombrarán un representante para formar parte en el Consejo Asesor, además de facilitar lo necesario para que se realicen los cursos en su entidad académica (materiales, aulas, equipos audiovisuales, cómputo, etc.).

Los Integrantes del Consejo Asesor de la DGAPA estarán integrados por un representante de la ENP y otro del CCH, así como por un representante de cada entidad participante y deben tener un amplio conocimiento de los planes y programas de estudio de su entidad. El Consejo Asesor es quien convoca a académicos de reconocida trayectoria para que propongan, coordinen o sean ponentes de los cursos. Para proponer cursos pueden auxiliarse de las Comisiones académicas por área.

Las comisiones Académicas por Área se conforman por profesores e investigadores por área de académicas, que tengan conocimiento respecto de los planes y programas de estudio del bachillerato universitario, sus necesidades de actualización y las deficiencias académicas detectadas en los alumnos de primer ingreso de la licenciatura. Además deben conocer la línea de trabajo de los académicos de su entidad a fin de proponer a los ponentes idóneos. Por su parte, los coordinadores deben ser nombrados por una Comisión Académica por área y preferentemente tener experiencia en coordinación de grupos de docencia. Ellos serán los enlaces entre la entidad académica y la DGAPA además de coordinar la elaboración de propuestas de cursos de su dependencia, entre otras actividades administrativas. Los ponentes son profesores de carrera o investigadores, preferentemente con estudios de posgrado, o ser profesionistas reconocidos en su disciplina y contar con experiencia docente. También pueden ser profesores de asignatura o técnicos académicos con formación y desarrollo acreditable. A su vez, podrán proponer cursos para ser analizados por las Comisiones académicas.

Pueden participar todos los docentes de la UNAM, de escuelas incorporadas o externos, estarán condicionados al cupo.

Los cursos se ofrecen en las modalidades de *presenciales*, en línea y semipresenciales, con una duración de 20 a 40 horas y se deben circunscribir en el área de Actualización disciplinar, Fortalecimiento de Estrategias Pedagógicas o Desarrollo de Habilidades Genéricas en el uso de nuevas tecnologías o de lenguas extranjeras. Son gratuitos para el personal académico de la UNAM, para los académicos de otras instituciones el costo es de \$80.00 pesos la hora, esta cuota es fijada por la propia UNAM. Los profesores de escuelas incorporadas, obtendrán un 50% de descuento.

Cabe mencionar que estos cursos son difundidos por la DGAPA a través de la página web de la UNAM, de la Gaceta UNAM, de la DGAPA, carteles impresos y por correo electrónico a profesores del bachillerato registrados previamente. Los criterios de evaluación son: El pago a ponentes por hora será equivalente al de

Profesor Ordinario de Asignatura “B”, el cual para el periodo del 1º de febrero de 2009 al 31 de enero de 2010 es de \$283.55. A los coordinadores se realiza a razón del 30% del importe total de horas coordinadas. El importe autorizado para apoyo de materiales es de \$60.00 por inscrito.

2.5.3. Diplomados para profesores del bachillerato universitario.

A través de los diplomados, la UNAM ofrece a sus profesores del bachillerato, una constante superación académica para mejorar la calidad de la docencia. Estos diplomados se imparten en módulos y los profesores que aprueban el diplomado y cumplan con los lineamientos obtienen la constancia del mismo, la cual goza de valor curricular. La duración de los diplomados es de mínimo 120 horas y como máximo 240, se presentan por módulos y son presenciales, en línea o semipresenciales. Para acreditarlos el profesor participante necesitar contar con un mínimo de asistencia (90%). Los criterios de evaluación los considerará el expositor de cada módulo. Es indispensable acreditar todos los módulos para obtener el diploma de participación. Los directores de las entidades académicas son quienes hacen las propuestas de los diplomados, nombran un representante que formará parte en el Consejo Asesor para el PASD. Los Integrantes del Consejo Asesor de la DGAPA estarán integrados por un representante de la ENP y otro del CCH, así como por un representante de cada entidad participante quienes deben tener un amplio conocimiento de los planes y programas de estudio de su entidad. Dicho Consejo Asesor convocará a los académicos de reconocida trayectoria para que propongan, coordinen o sean ponentes de los diplomados. Podrán auxiliarse de las Comisiones académicas por área para analizar y conformar las propuestas.²⁷

Si bien en este programa pueden registrarse profesores externos o de escuelas incorporadas, se les da prioridad en el momento de la inscripción a los profesores del Bachillerato UNAM, es decir, de la Escuela Nacional Preparatoria y del Colegio

²⁷ Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Programa de Actualización y Superación Docente, PASD. *Reglas de Operación 2009*.

de Ciencias y Humanidades. Los Diplomados son gratuitos para los académicos de la UNAM, los profesores externos tienen que cubrir el costo establecido previamente del diplomado que en este momento fue de \$60.00 la hora con un descuento del 50% para los profesores de las escuelas incorporadas.

La difusión de los diplomados la realiza la DGAPA mediante la publicación de la convocatoria en Gaceta UNAM, en el portal de la DGAPA, por medio de carteles impresos que se distribuyen en todo el campus y por medio de correo electrónico.

2.5.4. Reglas de operación

A continuación, presento las Reglas de Operación del Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) Bachillerato Diplomados

PASD DIPLOMADOS - REGLAS DE OPERACIÓN	I. Funciones de los actores e instancias participantes: Directores de las entidades académicas, Consejos Técnicos, Integrantes del Consejo Asesor de la DGAPA, Comisiones Académicas por Área, responsables de diplomados, Expositores, Profesores inscritos,
	II. Requisitos para diplomados: Deben contar con el aval del Consejo Técnico o su equivalente. Se ofrecen en la modalidad de: presenciales, en línea y semipresenciales. Durarán mínimo 120 horas y máximo 240 horas, divididos en módulos y tener un mínimo de 20 profesores inscritos.
	III. Registro de candidaturas: Cada profesor podrá registrarse únicamente en un diplomado. Pueden registrarse profesores de otras instituciones y deberán cubrir el costo correspondiente.
	IV. Costos: Los diplomados son gratuitos para el personal académico de la UNAM. Los docentes de otras instituciones educativas pagaran una cuota fijada por la propia UNAM, con un 50% de descuento para las escuelas incorporadas.
	V. Difusión: La DGAPA realizará la difusión a través de diversos medios: el Portal de la UNAM y de la DGAPA, Gaceta UNAM, Carteles impresos y correo electrónico.
	VI. Asistencia y evaluación: El porcentaje mínimo de asistencia será del 90%. Los criterios de evaluación los determinará el expositor de cada modulo.
	VII. Pagos: El pago a ponentes por hora será equivalente al de Profesor Ordinario de Asignatura "B", el cual para el periodo del 1º de febrero de 2009 al 31 de enero de 2010 es de \$283.55. El pago por coordinación se realiza a razón del 30% del importe total de horas coordinadas. El importe autorizado para apoyo de materiales por módulo es de \$60.00 por cada profesor inscrito.

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de la Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Programa de Actualización y Superación Docente, PASD. *Reglas de Operación 2009*.

En el siguiente cuadro comparativo, podemos ver la evolución y cobertura de de los diplomados.

AÑO	PASD DIPLOMADOS		PROFESORES DE ASIGNATURA EN EL BACHILLERATO			COBERTURA
	DIPLOMADOS	ACADÉMICOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
2005	46	939	2820	2460	5,280	17.8%
2006	31	690	2786	2500	5,286	13.1%
2007	13	595	2851	2528	5,379	11.1%
2008	9	214	2880	2578	5,458	3.9%
2009	9	306	2848	2614	5,462	5.6%

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de las *Agendas Estadísticas*. Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Se puede apreciar que en 2005 había en 46 diplomados 939 participantes que representaba el 17.8% del total de profesores de asignatura en el bachillerato, quedando sin participación mas del 80% de académicos. Sin embargo, observamos que con la evolución de este programa de formación, el número de diplomados y los académicos participantes ha disminuido drásticamente ya que en el 2009, solo se impartieron 9 diplomados con 306 participantes que representa el 5.6% de los académicos potenciales. Por otro lado la inversión en estos diplomados ha sido significativa, ya que en 2005 el costo fue de 1.5 millones de pesos y en 2009 solo de 500 mil pesos, por lo que podemos observar que la UNAM en este Programa de Formación Académica ha dejado de invertir recursos económicos y de difusión.

El propósito de este capítulo fue describir y analizar las principales características, normatividad, estructura y contenidos de los programas que coordina la Subdirección de Apoyo a la Docencia en beneficio de la planta académica universitaria. En el siguiente apartado, se examinarán las características de la población docentes de la UNAM y expondré algunos conceptos fundamentales de la pedagogía como lo son: formación, actualización, superación.

Capítulo 3

DOCENCIA, ENTRENAMIENTO, FORMACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y SUPERACIÓN DOCENTE. UNA CONCEPTUALIZACIÓN

Este capítulo se centra en la trascendencia que tiene el ser docente y las características, habilidades y formación que deben poseer para participar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, por ello, se analiza de manera detallada cuales son esos rasgos que definen al ser docente.

3.1. Ser docente

Los docentes juegan un papel vital en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por ello, quienes se dedican a la academia no lo deben realizar como una actividad complementaria al ejercicio profesional, sino que deben formarse como tales pues son agentes de cambio, que además de conocer y aplicar los planes de estudio a cabalidad y darles continuidad, deben aportar seguridad, brindar el apoyo psicosocial que tanto necesitan los niños y jóvenes. Por ello, resulta necesario que la formación que reciban los docentes sea de calidad. Además, para desempeñar este cometido se les deberán ofrecer condiciones laborales decorosas para que puedan cumplir su misión de preparar a los jóvenes a fin de que lleguen a ser ciudadanos responsables, dotados de los conocimientos y las competencias que necesitan para construir un futuro sostenible.²⁸

Para Tebar, los rasgos fundamentales de un docente, son los siguientes:

- * Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible)
- * Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, meta cognición...; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- * Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- * Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- * Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. pensamiento convergente

²⁸ Mensaje de los directores de la UNESCO, UNICEF, el PENUD, la OIT y la Internacional de la Educación, con motivo del día Mundial de los Docentes 2010. *La recuperación empieza con los maestros.* [en línea] <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/education-building-blocks/teacher-education/world-teachers-day/previous-years/> [consulta: 6 de noviembre 2010]

- * Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- * Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- * Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- * Atiende las diferencias individuales
- * Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.²⁹

Una de las principales actividades del docente es distinguir cuales son las características y necesidades sociales y culturales; diseñar los objetivos, actividades así como la evaluación; preparar estrategias didácticas con actividades motivadoras y significativas para diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización de los nuevos instrumentos y herramientas educativas con la finalidad de motivar al alumno para lograr con éxito el proceso de enseñanza-aprendizaje. También resalta la importancia de la actualización continua del docente y mantener contacto con otros colegas, pues otorgarán herramientas didácticas y pedagógicas, además de mantenerlo al día en su área de conocimiento.

Estas y otras capacidades y habilidades se obtienen gracias a que los docentes llevan a cabo una importante capacitación pedagógica. Por todo esto, es importante dotar al docente de todas las herramientas necesarias para su constante preparación, así como también es necesario estimularlo para que busque siempre las posibilidades de actualización y superación.

En el siguiente cuadro se pueden observar las funciones que lleva a cabo un docente.

²⁹ Pere Marqués, Graells., *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación.* [en línea] <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>

Principales funciones de los docentes

Diagnosticar necesidades	* Conocer las características individuales y grupales de los estudiantes
Preparar clases	* Planificar cursos * Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje
Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes	* Buscar y preparar recursos y materiales didácticos * Utilizar los diversos lenguajes posibles
Motivar al alumnado	* Despertar en los estudiantes el deseo de aprender * Motivar el desarrollo de las actividades * Establecer un buen clima relacional - afectivo
Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad	* Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el autoaprendizaje * proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización * Fomentar la participación de los estudiantes * Asesorar en el uso de recursos
Ofrecer tutoría y ejemplo	* Hacer seguimiento del aprendizaje de los estudiantes individualmente y proporcionar la ayuda en los problemas * Ser ejemplo de actuación y portador de valores
Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado	* Realizar trabajos con los alumnos * Valorar los resultados obtenidos * Formación continua
Colaboración en la gestión del centro	* Trabajos de gestión

Fuentes: Pere Marqués, Graells. "Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación" en: <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>

Finalmente, Leopold Paquay y Marie-Cécile Wagner clasifican en 6 paradigmas la naturaleza de la enseñanza y determinan un tipo de maestro.³⁰

³⁰ Paquay, Leopold, et. al. *La formación profesional del maestro: estrategias y competencias*. p. 224.

1. Un maestro ilustrado que domina los conocimientos.
2. Un técnico que ha adquirido sistemáticamente los procedimientos técnicos.
3. Un practicante artesano que ha adquirido en el terreno ciertos esquemas de acción contextualizados.
4. Un practicante reflexivo que se ha construido un “saber de la experiencia” sistemático y comunicable, más o menos teorizado.
5. Un actor social que está comprometido en proyectos colectivos y es consciente de las apuestas antro-po-sociales de las prácticas cotidianas.
6. Una persona que está en relación con los demás y en un proceso de desarrollo personal.

Según el paradigma que se adopte, la forma de ver las cosas y la acción serán diferentes, pues variaran los objetivos y las estrategias en la formación y actualización del docente, así como la producción del mismo. Existen programas de formación de profesores estructurado por módulos, cada modulo permite alcanzar una habilidad particular, se trabajan habilidades profesionales una a una, siguiendo una progresión preestablecida, y en cada etapa se aplica una evaluación formativa. Este aprendizaje sigue el enfoque clásico de microenseñanza; así es como se forma un maestro “técnico”. Este procedimiento tiene bastantes limitaciones pues las habilidades y la adquisición de conocimiento que se adquieren son demasiado mecanicistas, los procedimientos profesionales están estructurados uno a uno, paso a paso.

El maestro “artesano” es el que sobresale en el arte de reunir los materiales disponibles y los estructura en un proyecto de forma intuitiva, “[...] ¡es un artesano hábil en busca del “hada ocasión”, un jugador, alguien capaz de combinar y dosificar con un sentido táctico de lo cotidiano!”³¹

El maestro “reflexivo” es quien analiza las situaciones singulares y al mismo tiempo es capaz de tomar decisiones de forma reflexiva. Si además produce

³¹ *Ibidem*, p. 227

dispositivos e instrumentos para la intervención, explicita los fundamentos de éstos y evalúa sistemáticamente sus efectos, entonces estamos ante un maestro “investigador”.

El maestro “actor social” es aquel que está comprometido en proyectos colectivo y es capaz de sentar las bases y poner en práctica dicho proyecto, organizarlo colectivamente, gestionarlo y evaluarlo, además de estar consciente de los conflictos que se generan en la escuela y de la importancia de su participación en ellos. El maestro es ante todo una “persona” en evolución en busca de su desarrollo personal y en relación con otros.

Estos enfoques no son contradictorios, más bien, son complementarios y cada una de estas características muestra una determinada faceta o cualidad del ser docente.

El reconocer y analizar estas características del docente permitirá estructurar, organiza y/o evaluar estos citados programas de actualización y superación, al mismo tiempo que se esclarecerá la función y objetivos de dichos cursos.

3.2. Características de los Docentes UNAM

El personal académico de la UNAM está dividido en diversas categorías y niveles, cada una de ellas se encuentra definida en el Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Asimismo, existe para algunas de las categorías académicas, la posibilidad de adquirir la definitividad y/o promoción académica.

Actualmente la UNAM tiene en su plantilla académica a 35,679 ³² de la siguiente manera:

³² 35,679 son los académicos totales y 44,348 nombramientos. Algunos académicos pueden tener mas de un nombramiento, lo que hace que aumenten las cifras.

Personal Académico UNAM. 2010
Nombramientos por figura académica

Figura Académica	Nombramientos				Total
	Hombres	%	Mujeres	%	
Investigador	1,563	64.6	856	35.4	2,419
Profesor de Carrera	3,139	57.8	2,290	42.2	5,429
Técnico Académico	1,984	48.0	2,145	52.0	4,129
Profesores de Asignatura	16,180	58.3	11,553	41.7	27,733
Ayudantes ³³	2,288	52.7	2,052	47.3	4,340
Otros ³⁴	224	75.1	74	24.9	298
Total	25,378	57.2	18,970	42.8	44,348

Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Personal. *Agenda Estadística 2010*.

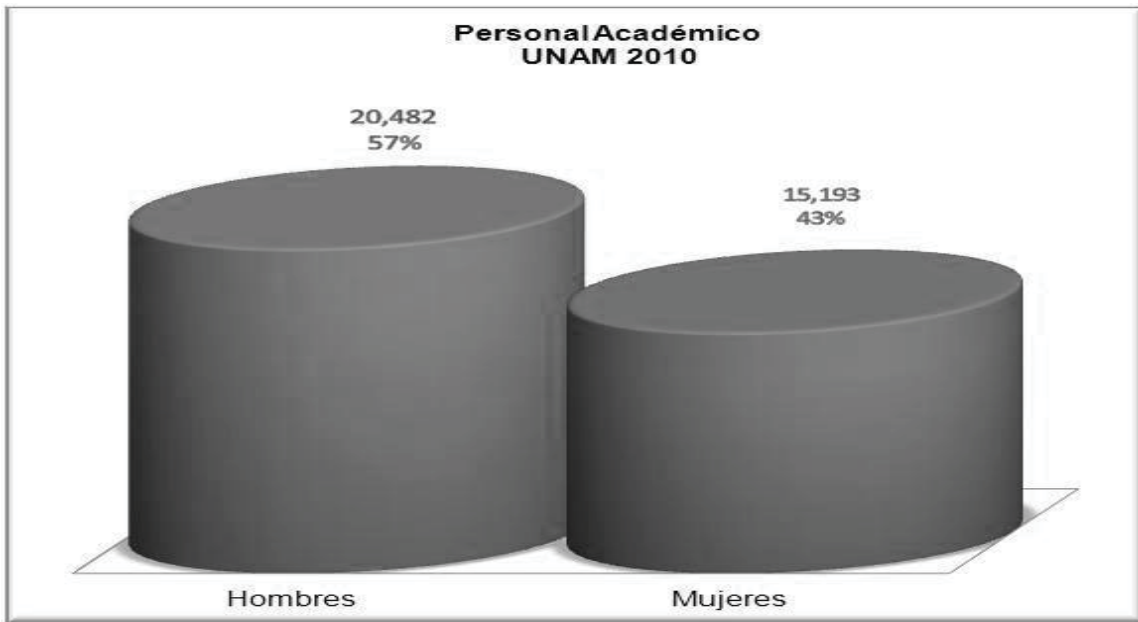
Como se observa en la UNAM el 64.6% de investigadores son hombres y el 30% mujeres, haciendo una gran brecha desfavorable para las mujeres. El siguiente nivel o categoría de desarrollo académico sería, de acuerdo a este cuadro, el de profesor de carrera en el cual sigue disminuida la participación de las mujeres, en cuyo caso se benefician con ese nombramiento el 57.8% de hombres mientras que solo el 42% mujeres mostrando una nueva inequidad. En el nombramiento de profesor de asignatura la participación es un poco más equitativa entre hombres y mujeres, esto refleja que aun cuando las mujeres tienen una participación significativa, es evidente que todavía no han alcanzado las oportunidades y los espacios que disfruta el personal docente masculino.

Cabe mencionar que estas cifras representan el total de nombramientos académicos en la UNAM. Sin embargo, las personas o registros federales de contribuyentes únicos en la UNAM son 35,679.

La siguiente grafica refleja claramente la participación de la mujer en la vida académica de la UNAM.

³³ Incluye a las figuras de Ayudante de Profesor de Asignatura y Ayudante de Investigador.

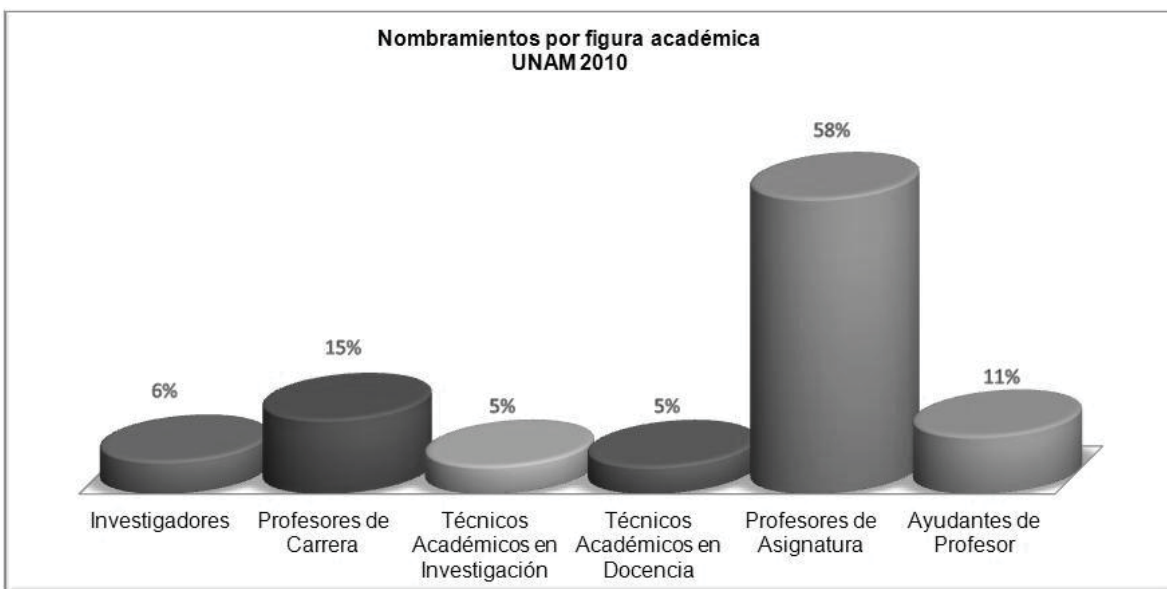
³⁴ Incluye a profesores e investigadores visitantes y eméritos, a jubilados docentes en activo y a jubilados eméritos en activo.



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de La *Universidad Nacional Autónoma de México*. Dirección General de Personal. *Agenda Estadística 2010*.

Se observa claramente que la participación de los hombres en la planta académica sigue siendo mayoritaria al de las mujeres, con una diferencia de 1.4%.

La siguiente gráfica muestra los datos que se señalan con más exactitud.



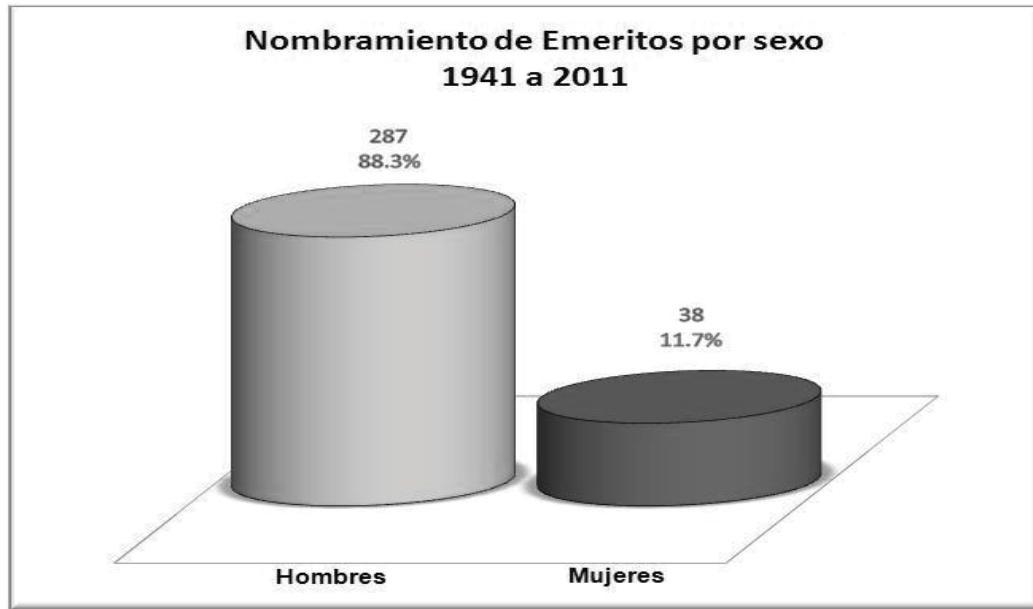
Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de *Agenda Estadística 2010*. *Universidad Nacional Autónoma de México*. Dirección General de Personal.

Como podemos ver en la gráfica anterior el porcentaje de Profesores de Asignatura y ayudantes de Profesor es de 69%, académicos en la UNAM con inestabilidad laboral.³⁵ Esto necesariamente impacta en forma negativa en la calidad de la educación pues los académicos que se han formado en esta institución buscan nuevas fuentes de trabajo en otras universidades y nuestra casa de estudios pierde capital humano en el que ha invertido para su formación. De acuerdo con estas consideraciones de carácter general se debe mencionar la trascendencia que tiene el crecimiento de la participación de la mujer en esta Casa de Estudios, ya que hay 18,970 académicas que integran un porcentaje del 42.8% del total de la planta académica. Sin embargo, se debe señalar que aun existe un rezago importante en lo relativo al reconocimiento de los logros académicos de las mujeres, pues generalmente éstas ostentan puestos y jerarquía de menor nivel que el de los hombres, y, en consecuencia, el reconocimiento es menor.

Un ejemplo de esto, se evidencia en el nombramiento académico de Emérito (uno de los nombramientos de mayor reconocimiento que otorga esta Casa de Estudios), donde el 89% lo integra el sector académico masculino y sólo 11% mujeres. En la siguiente gráfica se aprecia cómo la escasa participación en los nombramientos de mayor jerarquía repercute para tener acceso a este galardón, que es la máxima distinción que otorga la UNAM.³⁶

³⁵ Es importante mencionar, que en este proyecto se entiende por profesor de asignatura a "... quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean remunerados en función del número de horas de clase que impartan. Podrán impartir una o varias materias, ser interinos o definitivos y ocupar cualesquiera de las siguientes categorías: A o B." Los ayudantes de profesor o de investigador es el "Personal Académico que auxilia a los Profesores e Investigadores en sus labores. Los Ayudantes de Profesor son contratados por horas y los Ayudantes de Investigador por medio tiempo o tiempo completo." Los Técnicos Académicos es el "personal académico que desempeña un abanico muy amplio de actividades de apoyo o de servicios técnicos en una determinada especialidad, materia o área, en las funciones sustantivas de docencia e investigación." Los Profesores de Carrera son "profesores que dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas. Podrán ocupar cualquiera de las categorías siguientes: asociado o titular. En cada una de éstas habrá tres niveles: A, B y C." y por Investigador al "Personal académico que trabaja en una dependencia universitaria con dedicación plena a la investigación científica o humanística, en beneficio del conocimiento universal." ver: Glosario. Agenda Estadística 2010. UNAM. [en línea] <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2010>

³⁶ Desde 1941 la Universidad Nacional otorga la categoría de maestro o investigador emérito a destacados miembros de su personal académico que han realizado una obra de valía excepcional y han prestado servicio a la Institución con gran dedicación durante, cuando menos, treinta años.



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con información de *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*. Pág. 77. Y *Programa de Estímulos y Reconocimientos al Personal Académico Emérito (PERPAE)*, “Profesores e Investigadores Eméritos designados por el Consejo Universitario 2000-2011”.

Esta brecha tan grande entre hombres y mujeres, en esta categoría, repercute en muchos ámbitos en la vida de los académicos universitarios, desde la remuneración económica a las que se hacen acreedores por gozar de dicho nombramiento, como las oportunidades de escalonar que brindan los nombramientos para aspirar a mejores opciones, así como la apertura de conocimientos de una forma equitativa como lo menciona la doctora María Isabel Belausteguigoitia Rius, directora del *Programa Universitario de Estudios de Género*, (PUEG), señalando lo siguiente:

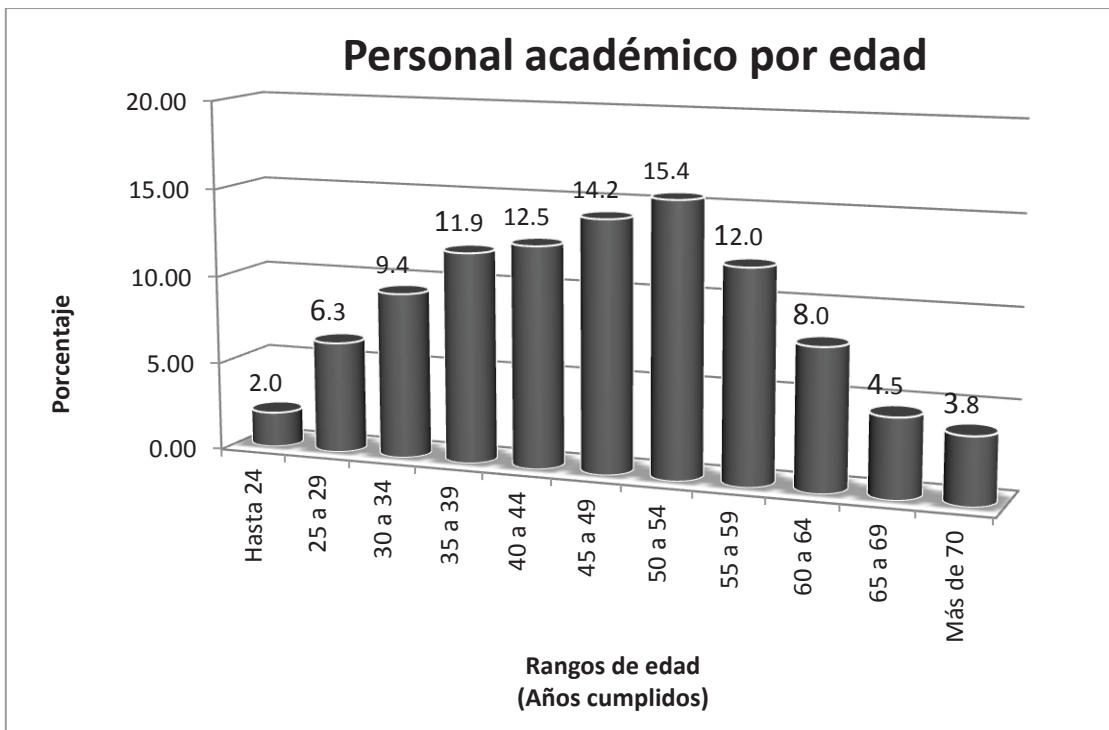
“¿Por qué es importante para el desarrollo del conocimiento crítico, científico, artístico y social que disminuyamos las brechas entre hombres y mujeres? ¿Cuál es la relación de la equidad con la competencia, profundidad y capacidad crítica del conocimiento que generamos en nuestra universidad?

Una comunidad que produce saber en condiciones de inequidad no ha incorporado uno de los efectos más importantes del conocimiento: aplicarlo para favorecer a los propios individuos o grupos marginados de los beneficios que conlleva el saber, el aprender, a tiempo y con tiempo, el efecto reparador y alentador obtenido cuando el trabajo realizado se traduce en remuneraciones y reconocimientos justos y equitativos. Una comunidad de excelencia es también aquella capaz de volver la

Por definición son profesores o investigadores eméritos “aquellos a quienes la Universidad honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicios, con gran dedicación y haber realizado una obra de valía excepcional”. PERPAE [en línea] <http://dgapa.unam.mx/reconocimientos/perpae/perpae.html>

mirada hacia su interior y aplicar los beneficios del saber acumulado al crecimiento equitativo de los grupos e individuos que la componen. El saber, producto de la competencia científica, humanística y artística de alto nivel, multiplica y profundiza su creatividad cuando sus poblaciones, en particular sus hombres y mujeres, lo producen sin diferencias, que son efecto de consideraciones culturales históricamente desfavorables para las mujeres.³⁷

En la siguiente gráfica podemos observar la edad de los académicos de nuestra Universidad. La plantilla académica se compone por académicos de 24 o menos y hasta mayores de 70 años. Se observa que los profesores de entre 50 y 54 años, son los que tienen mayor participación con 15.4%.

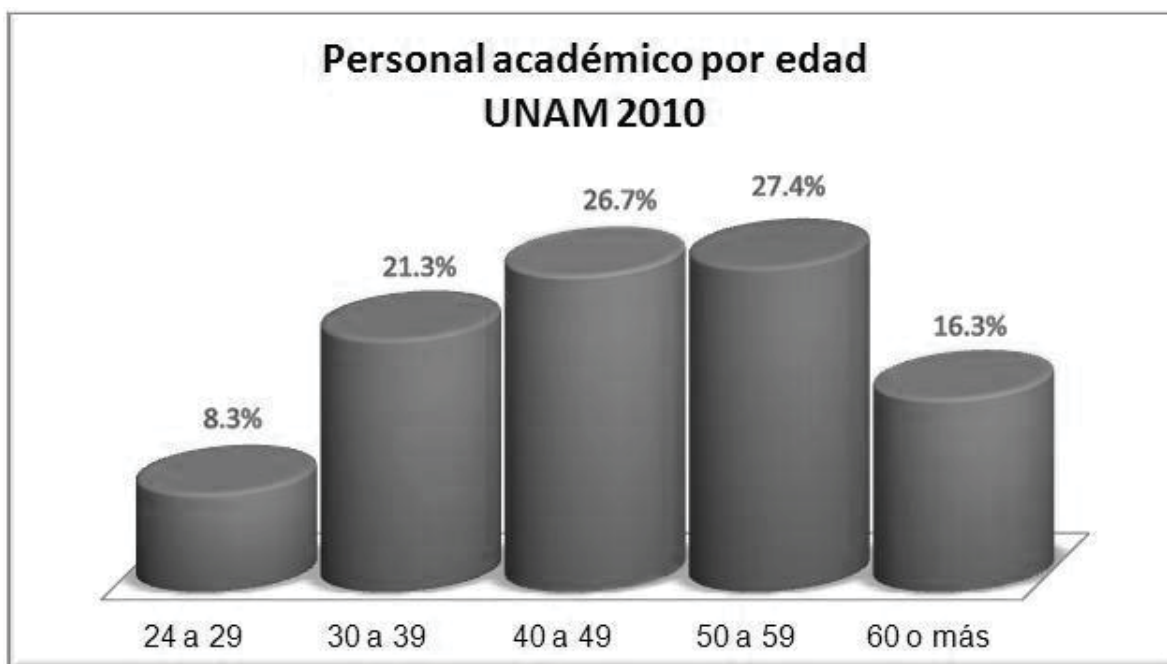


Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de: Universidad Nacional Autónoma de México. *Agenda Estadística 2010. Edad y permanencia del personal académico.*

También podemos observar que el personal académico con edad de 24 a 49 años es el 56.3% y el 43% mayor a 50 años. Detallando más esta información podemos observar que la UNAM tiene una población de 24 hasta 29 años de 8.3%, de 30 a 39 años de 21.3%, de 40 a 49 años de 26.7%, de 50 a 59 años de 27.4% y de 60

³⁷ Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género. *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía.* p. 7.

o más 16.3%. Así podemos concluir que del personal académico de la UNAM, el 43% es mayor de 50 años, tal como se refleja en la siguiente gráfica:



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de: Universidad Nacional Autónoma de México. *Agenda Estadística 2010. Edad y permanencia del personal académico.*

El 43% de la planta académica se encuentran entre 50 o más años, con lo que se observa un envejecimiento de la planta docente, esto implica entre otras cosas disminución en ciertas competencias, si los profesores no cuentan con actualización o formación en la docencia y en su campo profesional esto repercute en un atraso de conocimientos para los alumnos, así como un atraso en técnicas didácticas.

3.3. Participación del sector académico en los programas de la DGAPA

Así como en el apartado anterior, observamos que las mujeres siguen sin obtener las misma situación que el personal académico masculino en los nombramientos académicos, veremos a continuación una gráfica que tiene como propósito señalar los porcentajes de la participación de ambos sexos en los programas académicos que la DGAPA tiene para la planta académica universitaria.

PROGRAMA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Cátedra	25	21.4	92	78.6	117
Comisión especial PRIDE	13	39.4	20	60.6	33
FOMDOC	1990	40.9	2877	59.1	4,867
PAIPA	141	42.6	190	57.4	331
PAPIIT	353	33.6	697	66.4	1,050
PAPIME proyecto	82	53.9	70	46.1	152
PASPA al extranjero	3	75	1	25	4
PAPIME subproyecto	89	44.5	111	55.5	200
PASPA Fundación Carolina	82	40.5	121	59.6	203
PASPA Nacional	113	47.9	123	52.1	236
PEII	19	42.2	26	57.8	45
Perfeccionamiento	16	64	9	36	25
PREMIO (PUN)	95	30.4	217	69.6	312
Pertenencia a comisiones dictaminadoras	415	38.5	663	61.5	1,078
PEPASIG	4379	42.4	5937	57.6	10,316
PRIDE	4391	44.4	5504	55.6	9,895
TOTAL	12206	42.3	16658	57.7	28,864

Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género. *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*. p. 30.

En general cuando se trata de estímulos y premios hay brecha o distancia entre hombres y mujeres, como ejemplo el Premio Universidad Nacional (PUN) lo han obtenido 69.6% hombres y mujeres solo el 30.4% mujeres.

En el programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) y el Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME), programas cuyo objetivo es el fortalecimiento a la

carrera académica, se aprecia claramente la distinta participación entre hombres y mujeres, siendo ésta en PAPIIT de sólo 33.6% mujeres y de 66.4% hombres, sin embargo en PAPIME en los últimos años se aprecia una participación mayor de mujeres de 53.9% frente a 46.1% de hombres.

Podemos observar que el nombramiento de Cátedra (que lo otorgan las Facultades) es una distinción en que los hombres tienen mayor participación, así como en el Premio Universidad Nacional que es el máximo reconocimiento que otorga la UNAM también hay una brecha de género de los académicos.

Lo mismo sucede en los programas de estímulos, en los que la participación de la mujer es menor, por ejemplo podemos ver que en el Programa de Primas al Desempeño PRIDE la participación de los hombre es del 55.6% y las mujeres 44.4%. Comparativamente, también podemos observar que la UNAM ha aumentado la nómina académica femenina. En el siguiente cuadro presento datos hasta el año 2005.

Personal académico por sexo y periodo de ingreso, 2005.

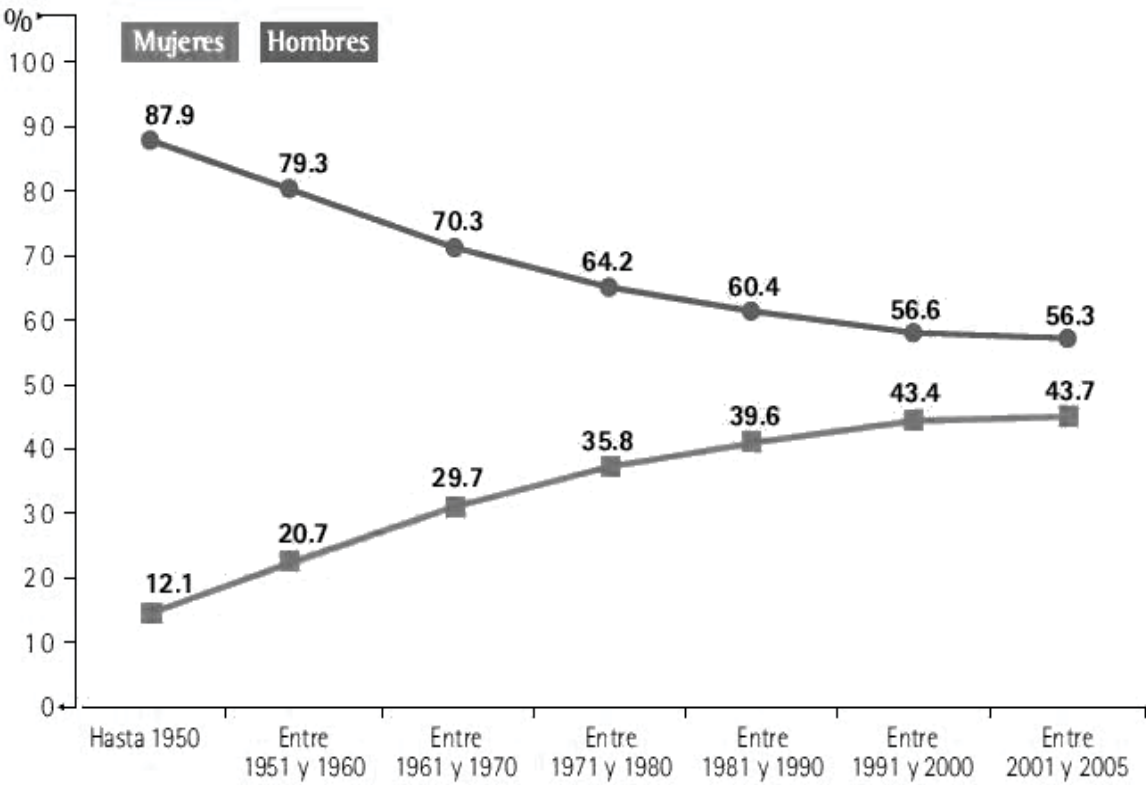
PERIODO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Hasta 1950	4	12.1	29	87.9	33
Entre 1951 y 1960	43	20.7	165	79.3	208
Entre 1961 y 1970	336	29.7	797	70.3	1,133
Entre 1971 y 1980	2,013	35.8	3,612	64.2	5,625
Entre 1981 y 1990	2,854	39.6	4,354	60.4	7,208
Entre 1991 y 2000	4,727	43.4	6,160	56.6	10,887
Entre 2001 y 2005	3,252	43.7	4,185	56.3	7,437
TOTAL	13,229	40.7	19,302	59.3	32,531

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con información de la Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género. *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*. p. 38.

Como se puede observar, la planta académica ha aumentado considerablemente desde la creación de la UNAM, cabe resaltar que en la década de 1991 a 2000 es

cuando más ingresos académicos se presentaron, con 10887 nuevos profesores. Hasta 2005 la Universidad contaba con 32531, sin embargo, en el momento de realizar este trabajo de investigación ya contaba con 35,679 como se menciona en líneas arriba.

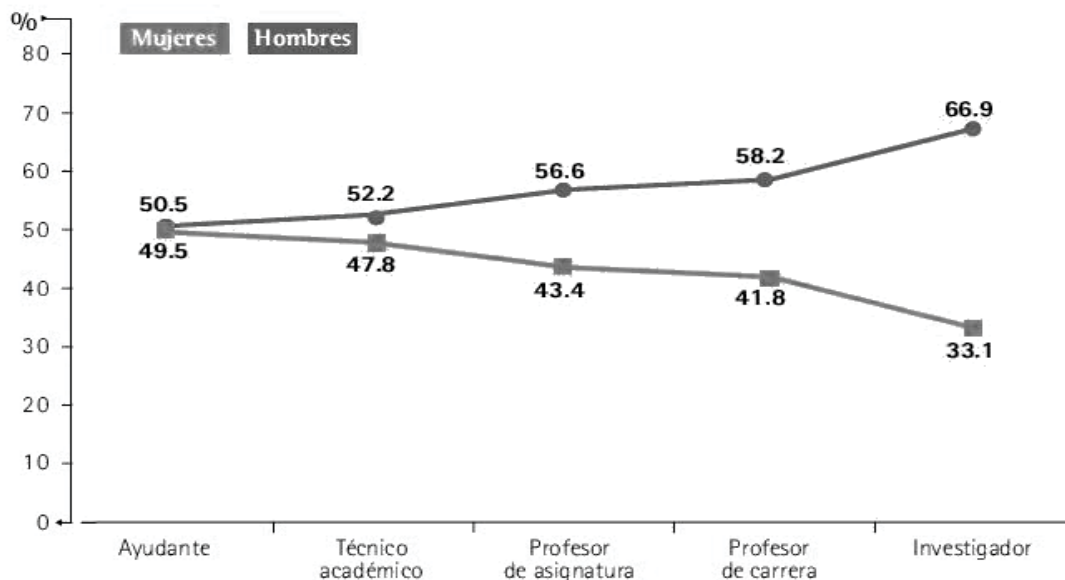
En la siguiente gráfica, se puede apreciar la participación relativa de hombres y mujeres según periodo de ingreso, 2005.



Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género. *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*. p. 39.

La brecha de nombramientos entre hombres y mujeres va menguando con los años, pero sólo en cantidad, esto no significa que haya una equidad en los nombramientos académicos, ya que al aumentar la categoría y nivel, es decir, en los nombramientos de mayor jerarquía y responsabilidades, así como de mejores ingresos, la brecha entre hombres y mujeres es considerable como se muestra en

la siguiente gráfica, en la que presento al personal académico por sexo 2001-2005.



Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género. *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*. p. 37.

Como se puede observar, en el nombramiento académico de más bajo nivel, que es el de Ayudante, la participación de hombres y mujeres es casi igual, sin embargo, conforme los nombramientos aumentan en nivel de responsabilidades y beneficios, se va perdiendo la equidad, y observamos que en la categoría de Investigador, los hombres tienen un 66.9% de participación y las mujeres sólo 33.1%. Esto demuestra que la equidad de género dentro de la planta académica dista mucho de ser una realidad.

En síntesis, podemos concluir señalando que la DGAPA ha evolucionado en estructura, funciones y responsabilidades, y que los cambios han sido producto de la necesidad de otorgar diversos programas en beneficio de la comunidad académica de nuestra universidad. Desde luego, para lograr este cometido, la DGAPA ha buscado apoyarse en los comités y consejos asesores de área a fin de evaluar la trascendencia de sus propuestas en el ámbito docente. Para conocer algunos elementos de formación académica, en las siguientes líneas se presenta

un esquema conceptual sobre qué es la pedagogía y su importancia en los procesos de actualización y superación docente.

3.4. ¿Qué es Educación y Entrenamiento Docente?

Atendiendo al criterio de formación y actualización, nos encontramos con algunas concepciones relativas al tema, tal es el caso de Christopher Day, quien señala atinadamente que la formación del profesor es un compromiso permanente, continuo y persistente al afirmar que:

“[...] la naturaleza de la enseñanza exige que los docentes se comprometan en su formación y desarrollo profesional durante toda su carrera, pero las necesidades concretas y de formas de llevar a la práctica ese compromiso variarán según las circunstancias, las historias personales y profesionales y las disposiciones vigentes en cada momento. El desarrollo supone un aprendizaje que, a veces, es natural y evolutivo, otras, oportunista y, en algunas ocasiones resultado de la planificación”.³⁸

Para el autor, la educación y el entrenamiento es:

“[...] un acontecimiento, una serie de situaciones o un programa extenso de aprendizaje, certificado o no, planificado en todo caso, con el fin de diferenciarlo de los trabajos de formación de carácter menos formal que tienen lugar en la escuela y de las formas de asociación más generales y las redes interestelares.”³⁹

Con base en estas consideraciones de carácter general, es posible afirmar que la actualización es un concepto que se divide en dos partes, a saber: La *Educación*, que nos ayuda a decidir qué hacer y el *Entrenamiento*⁴⁰ que nos ayuda a hacer lo que sea preciso de la forma más consistente, eficaz y eficiente.

Esta concepción busca que la educación y el entrenamiento en situación de servicio activo faciliten un aprendizaje intensivo durante un periodo de tiempo limitado y, aunque puedan planificarse de forma conjunta, por regla general cuentan con uno o varios directores designados como tales, cuya función consiste no solo en facilitar el aprendizaje, sino también en estimularlo activamente.

³⁸ Christopher Day. *Formarse Docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesor*. p. 13.

³⁹ *Idem.*

⁴⁰ *Ibidem.*, p. 166

Expuesto de otra manera, cuando se consideren todas las necesidades de los profesores (su experiencia, desarrollo de la carrera, exigencias y necesidades del sistema y el ciclo de aprendizaje continuo) se obtendrán resultados generosos en el aceleramiento de aprendizaje de los profesores.

La actualización y superación son definidas por Julia Añorga como: "[...] Figuras dirigidas a diversos procesos de los recursos laborales, con el propósito de actualizar y perfeccionar el desempeño profesional actual y/o prospectivo, atender insuficiencias en la formación, o completar conocimientos y habilidades no adquiridas anteriormente y necesarias para el desempeño."⁴¹ Ella coincide con los criterios de Pedro Valiente quien señala que la actualización y superación es:

"[...] un proceso, que tiene un carácter continuo, prolongado, permanente y que transcurre durante el desempeño de las funciones docentes o directivas, a diferencia de la formación que constituye una etapa inicial, de preparación, en el desarrollo del docente que puede anteceder al momento de asumirlas. Su finalidad es el desarrollo del sujeto para su mejoramiento profesional y humano. Sus objetivos son de carácter general; ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades, capacidades, promover el desarrollo y la consolidación de valores"⁴².

3.5. ¿Qué es Formación Docente?

La idea de formar, se utiliza para designar estados, funciones, situaciones o prácticas, es un término polisémico. Es el desarrollo de las capacidades humanas naturales, para cumplir alguna función determinada. En la Formación de profesores se deben considerar varios factores o exigencias según Manuel Saavedra R.

⁴¹ Añorga, Julia. *Problemas Globales de la Superación de Maestros y Profesores en Educación Avanzada. Mito o realidad.* p. 45.

⁴² Valiente Sandó, Pedro. *Concepción sistémica de la superación de los directores de Secundaria Básica.* (Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas). Holguín, Cuba 2001.



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de Saavedra R. Manuel. *Discurso Pedagógico. Horizonte epistemológico de la formación docente.*

Como podemos observar, son varias las exigencias que se deben de cumplir o considerar para lograr una formación docente, además de considerar las siguientes factores:

Subalternidad y formación, se refiere a la práctica pedagógica de los docentes en la que solo se limitan a transmitir la información disciplinaria de manera mecánica impidiendo así la capacidad de los educandos de percibir e interpretar la realidad. Otra característica es la actitud de dependencia y obediencia a las estructuras burocráticas y laborales, entre otras, la resistencia a los cambios y modificaciones de las funciones que le asigna la autoridad.⁴³

Currículum y formación, parte del orden de los contenidos y capacidades de los alumnos, enlazándolos con el método. En el proceso enseñanza-aprendizaje el maestro controla los contenidos a través de los medios, que son los soportes; las técnicas que son los recursos, y la evaluación, que es el control como lo podemos observar en la siguiente imagen:

⁴³ Saavedra R. Manuel. *Discurso Pedagógico. Horizonte epistemológico de la formación docente.*



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de Saavedra R. Manuel. *Discurso Pedagógico. Horizonte epistemológico de la formación docente.*

Formación como relación de conocimiento, es un proceso formativo centrado en la conciencia y no en el conocimiento. No se trata de saber contenidos sino en pensarlos, pensar y relacionarse de diferente manera con la realidad. Esta formación parte de la posibilidad de desarrollo de la capacidad de cada individuo de construir su propia relación de conocimiento o dicho de otra manera, la capacidad de de apropiarse del propio contexto.

En cuanto a las *exigencias epistemológicas de la Formación*, se menciona que los profesores pueden ellos mismos dirigir su práctica docente, y ésta dependerá de la relación de conocimiento con su propia realidad y de la capacidad para colocarse frente a esta realidad (relación con el conocimiento). Esta construcción esta contantemente en movimiento.

La *relación de conocimiento* se refiere a la capacidad del docente para establecer una relación con la realidad en función de parámetros que condicionan el razonamiento lo que es lo mismo, que construya su propia relación de conocimiento. Menciona que el docente cuando es dependiente (*subalternidad*) la relación de conocimiento vista como el medio para desarrollar un razonamiento objetivo supone romper con las estructuras que condicionan el funcionamiento de la razón.

Apropiación de la realidad, la esencia de la formación es que los docentes en condiciones de subalternidad accedan a la apropiación de la realidad. Se trata de que tenga la capacidad de incorporar aquello que no se encuentra en los contenidos organizados, esto implica incluir y romper los parámetros establecidos.

Esto conlleva a que en el profesor se manifiesten otras necesidades: la búsqueda, la de conocimiento, la de no conformarse con lo que sabe.

Potenciación de la capacidad de razonamiento, se trata de alcanzar diversas formas de expresión lo que construye “relaciones de conocimiento y de apropiación de la realidad, en una perspectiva creativa”.⁴⁴

Los criterios de Saavedra confirman la trascendencia que tiene que los docentes rompan con los que se les ha indicado que es la visión de la realidad educativa, que reconozcan los límites del conocimiento y puedan así pensar más allá de estos límites. Los docentes deben saber diferenciar entre saber pensar y darle sentidos al pensamiento. Así, la finalidad de la formación de docentes es que pueda imaginar y desarrollar pedagogías alternativas y transformarlas. Que la formación tenga una dirección que el propio docente direccionará. Esto con la finalidad de formar alumnos con una perspectiva del mundo crítico y si es posible, llegar a transformarlo.

3.6. ¿Qué es Actualización?

La actualización no es el resultado de un proceso aislado y menos aun es producto de la casualidad pues la sociedad siempre está en constante cambio y esto es fruto por la influencia y la acción del hombre, lo que lleva a la transformación de los conocimientos. Estos cambios originan la necesidad de modificar los modelos y los esquemas de pensamiento por lo que surgen nuevos códigos de interpretación de las relaciones sociales y, simultáneamente, se descalifican los que estaban vigentes, es decir, los cambios obligan a abandonar los viejos esquemas. Ante las consecuencias de esta dualidad, el sujeto tenderá a satisfacer una necesidad de apropiación de nuevos códigos, y a la vez, buscará siempre la actualización no solamente en el conocimiento sino también en el uso y apropiación de los códigos de los nuevos campos profesionales (función o

⁴⁴ *Idem.*

empleo) y en lo relativo a la capacitación específica para ejercer su oficio o profesión con eficiencia, calidad y suficiencia.⁴⁵

Es preciso mencionar, que hoy en día, los avances y cambios vertiginosos de la ciencia y la tecnología exigen nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder enfrentar los continuos cambios, así la actualización y superación docente responden a necesidades individuales, institucionales, internacionales, entre otras. Sin embargo, aunque los citados conceptos también son procesos permanentes, sistemáticos y planificados, se debe afirmar que éstos se basan en necesidades reales y en perspectivas siempre orientadas a favorecer un cambio en conocimientos, habilidades y capacidades. Son también, procesos de formación teórico-práctico del capital humano, con objetivos más específicos y que tienen un significado más técnico o práctico. Ambas nociones contribuyen al desarrollo profesional de los docentes consolidando y poniendo al día los conocimientos vigentes, además de proporcionar las herramientas pedagógicas y metodológicas que tendrán repercusión directa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

“La educación permanente es la integración de todos los recursos docentes de que dispone la sociedad para la formación plena de la persona humana para toda su vida /../ tiene una raíz antropológica y es, como se ha dicho, “una respuesta a la condición humana y a eso que llamamos los signos de los tiempos”. Es una respuesta a la crisis de la sociedad contemporánea donde el aprendizaje deliberado y consiente no puede circunscribirse a los años escolares y hay que lograr la integración del aprendizaje y la vida.”⁴⁶

Bajo estas consideraciones de carácter general, es preciso apuntar que la educación permanente se concibe dentro de “[...] un marco globalizador construido por el aprendizaje formal, no formal e informal, que aspira a la adquisición de conocimiento para alcanzar el máximo desarrollo de la personalidad y de las destrezas profesionales en las diferentes etapas de la vida”.⁴⁷ Se considera que lo aprendido en la etapa de formación profesional tiene

⁴⁵ Alanís Huerta, Antonio. *El saber hacer en la profesión docente*. p.15

⁴⁶ Tünnermann Bernheim, Carlos. *La educación permanente y su impacto en la educación superior*. [en línea] <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/25/educacionpdf>

⁴⁷ *Idem*.

una vida útil de 5 a 10 años, por lo que la obtención de un grado profesional, no es la culminación de la preparación de un docente, sino el inicio de un “oficio” que cultivará y formará a los individuos en donde los cursos de actualización son los medios para adquirir los “trucos” a los principiantes del oficio en compañía de los más experimentados; “[...] es donde adquieren y automatizan los esquemas de análisis y de acción tan necesarios a la organización de la clase y a la gestión de los aprendizajes.”⁴⁸

Durante el proceso del desarrollo y la formación profesional se generan necesidades de capacitación y actualización y éstas necesidades de la comparación entre:

- ✓ El saber (conocimiento profesional)
- ✓ El deber ser (lo que debe enseñarse, según la currícula)
- ✓ El saber hacer (expectativas sociales)
- ✓

Estos tres aspectos nos dan un punto de partida para delimitar la capacitación y actualización profesional.⁴⁹

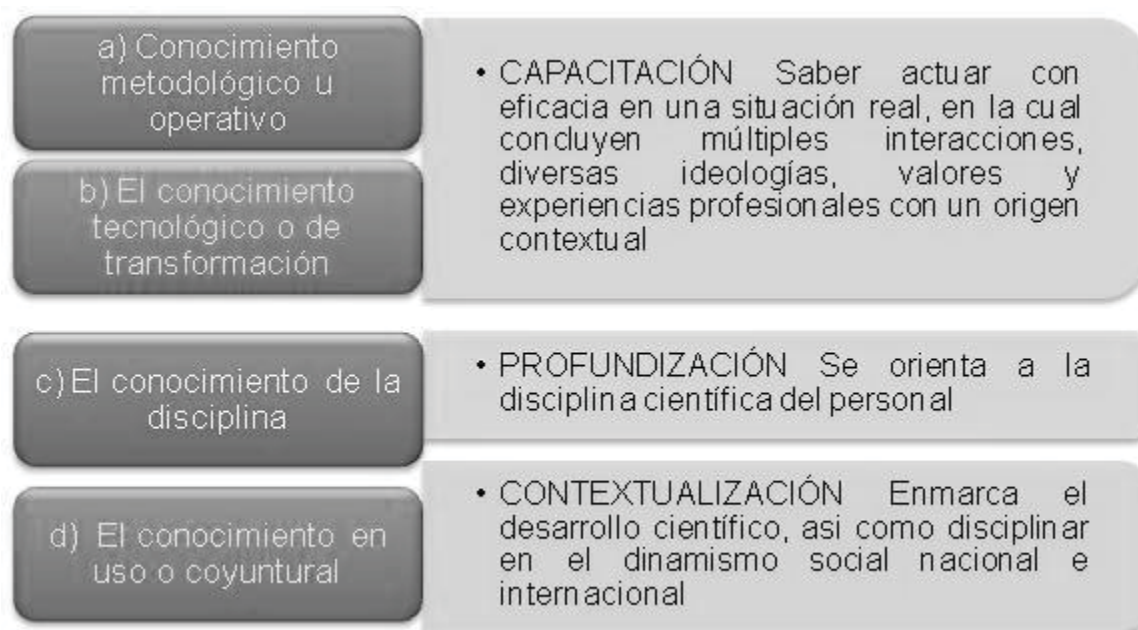


Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de Alanís Huerta, Antonio. *El saber hacer en la profesión docente*. p. 20

⁴⁸ Paquay, Leopold, *et. al.*, *Op. cit.*, p. 229.

⁴⁹ Alanís Huerta, Antonio., *Op. cit.*, p. 20.

En este orden de ideas, podemos señalar que hoy en día, el mundo laboral demanda un docente competente en el campo profesional, “[...] el profesional se capacita para la ejecución de tareas específicas; dicho en otros términos, mejora su *saber hacer*. Y por otra parte, ya capacitado, se actualiza en los campos de conocimiento que dan sustento a su profesión u oficio; es decir, incrementa su *saber*.”⁵⁰ Así, podemos señalar que la “capacitación” y la “actualización” son dos procesos diferentes y se enmarcan en los siguientes tipos de conocimiento:



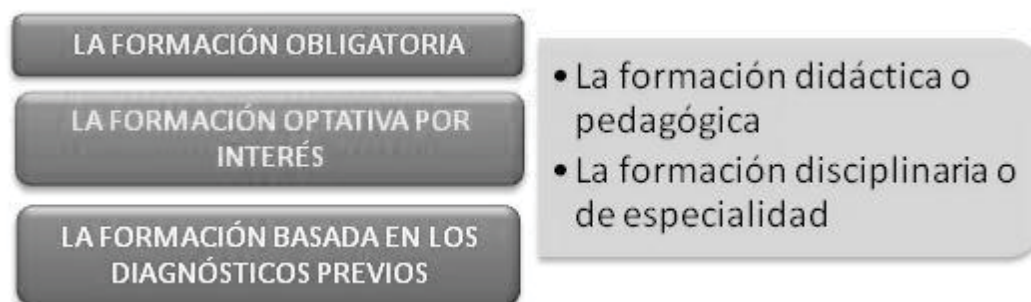
Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de Alanís Huerta, Antonio. *El saber hacer en la profesión docente*. p. 22

Los indicadores de competencia se identifican por las características que tienen en la práctica docente, es decir al *saber hacer* o *saber práctico*, y se manifiesta en la expresión oral y escrita de los conceptos del objeto de su estudio. Esto es el conocimiento formal en torno a una disciplina científica. Cuando el profesor lleva a cabo la práctica de su oficio con responsabilidad siempre tendrá dudas y preguntas que su formación no le puede resolver o aclarar y debe llenar estos huecos. Mientras esté en activo, el docente estará aprendiendo y desaprendiendo en la práctica de su oficio. Al respecto, Alanís Huerta señala que en una empresa

⁵⁰ *Ibidem.*, p. 22

que produce bienes de consumo, es fácil determinar las competencias de su personal, pero en el caso del docente no es tan fácil determinarlo “[...] ya no importan tanto cómo planifica, desarrolla y evalúa sus cursos un profesor, sino cómo es su desempeño docente en el contexto de la escuela.”⁵¹

En la capacitación y actualización se encuentran tres niveles de desarrollo: la formación obligatoria, la formación optativa por interés y la formación basada en los diagnósticos previos y ligada a la investigación. De estos tres niveles se delimitan dos campos específicos: la formación didáctica o pedagógica y la formación disciplinaria o de especialidad.⁵²



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de Alanís Huerta, Antonio. *El saber hacer en la profesión docente*. p. 26

El esquema planteado por Alanís Huerta, es un referente importante, pues en su estructura podemos identificar las características de los cursos de actualización y superación docente que ofrece la DGAPA, pues contempla espléndidamente las dos formaciones en las que se sustenta la citada actualización, y en el siguiente apartado se podrán identificar tales características.

3.7. ¿Qué es Superación Académica?

En materia de superación docente Tomas Castillo expone las siguientes premisas:

⁵¹ *Idem.*

⁵² *Ibidem.*, p. 26

1. “Participación activa del docente en la determinación de sus propias necesidades; en la elaboración de su proyecto, en el diseño de las actividades en que participará y en la ejecución del proceso de la superación en sí mismo.”⁵³

La apropiación del proceso de superación como parte de una responsabilidad propia, podría garantizar una actividad de búsqueda constante.

2. “Creación del compromiso en los docentes para el cambio y la mejora continua individual, del grupo e institución académica, en beneficio de la formación integral de los estudiantes.”⁵⁴ Por lo tanto, se puede afirmar que la transformación individual de los docentes posibilita que se den cambios en el entorno laboral y el quehacer docente redundará positivamente y con más eficacia.

3. “Concebir el proyecto de superación del docente como un sistema de actividades diseñadas a corto, mediano y largo plazo en correspondencia con los planes y programas de estudio [...]”⁵⁵ y como dichas actividades no son de carácter común, es preciso que éstas se diseñen de acuerdo con los criterios establecidos de planeación.

4. “En el proceso de superación del docente deberán considerarse diversos factores como los relativos a los intereses y motivaciones personales, la experiencia profesional acumulada y la modelación de posibles soluciones a problemas de su práctica educativa [...]”⁵⁶ por ello se ha mencionado que el proceso de superación docente ofrece no sólo un campo de reflexión sino también de autoconocimiento.

5. “[...] el proceso educativo que caracteriza a la superación, la relación entre el docente y los alumnos (también docentes) está mediatizada y enriquecida por los

⁵³ Castillo, Tomás. La superación de los docentes de la escuela: una necesidad para la calidad de la educación. Universidad Pedagógica, Pinar del Río. [en línea] <http://cied.rimed.cu/revista/51/articulos/a5r1r1unaestrategia.html>

⁵⁴ *Idem.*

⁵⁵ *Idem.*

⁵⁶ *Idem.*

intereses y motivaciones personales, por la experiencia acumulada por éstos en su práctica pedagógica cotidiana, que no se puede obviar en el proceso formativo que se ejecuta. También deberá tenerse en cuenta que los estudiantes (docentes) buscan en las actividades de superación, respuesta a sus necesidades más inmediatas del proceso enseñanza-aprendizaje, lo cual no puede ser desconocido por el profesor que conduce la actividad, pues no tenerlo en cuenta influiría en la pérdida de la motivación, el interés y utilidad de la misma.”⁵⁷ Esta falta de interés, conlleva en un bajo rendimiento escolar, fracaso o deserción escolar, e incluso a la reprobación. En conclusión, se puede afirmar que esta experiencia es la principal fuente del desarrollo o superación académica, o bien es la razón fundamental.

6. “Reconocer a las instituciones académicas como centros de superación para los docentes, en constante relación con otras instituciones de la sociedad, que le permita el intercambio de información actualizada y la elevación de su cultura general [...]”⁵⁸ pues el docente se desarrolla en los ámbitos cotidianos y su entorno es fuente de conocimiento, sobre todo si la institución promueve actividades colegiadas.

Por otra parte y bajo estos criterios, se debe poner en relieve la trascendencia que tiene el analizar a la superación desde la perspectiva de la situación mundial y de las necesidades educativas que parten de ésta, así como de las organizaciones mundiales que influyen en la educación y en el trabajo que desempeña el docente como ya se mencionó. Partiendo de esta consideración, se indican tres necesidades básicas a cubrir:

- * Necesidades de los docentes frente a grupo, es decir, sus conocimientos y dominio de su materia.
- * Las herramientas pedagógicas y educativas,
- * Necesidades más sutiles, como son los intereses individuales.

⁵⁷ *Idem.*

⁵⁸ *Idem.*

Las sociedades necesitan cubrir estas necesidades o de otra manera, se quedará rezagada la educación en un mundo de constantes y vertiginosos cambios, ya que “///...en el presente la humanidad experimenta transformaciones fundamentales como la globalización y transnacionalización de la economía, y las tendencias estructurales en los países industrializados y en los de nueva industrialización, que orientan movimientos hacia cambios que impactan la organización social y política de sociedades.”⁵⁹

Para el caso de la UNAM, el Estatuto del Personal Académico establece para tal efecto las siguientes Disposiciones Generales en su artículo 2º:

“Las funciones del personal académico de la Universidad son: impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas”.⁶⁰

El Estatuto del Personal Académico señala las necesidades del personal académico en este ámbito y que son:



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de: Gómez Sollano, Marcela y Zemelman H. *Discurso Pedagógico. Horizonte epistemológico de la formación docente.*

⁵⁹ Gómez Sollano, Marcela y Zemelman H. (2005). *Discurso Pedagógico. Horizonte epistemológico de la formación docente.* p. 33.

⁶⁰ Universidad Nacional Autónoma de México. *Legislación Académica-Laboral Universitaria. Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.* p. 74

Existen diversos mecanismos para el personal académico en la UNAM, como lo son las Convocatorias para Concurso de Oposición Abierta, en la que se hace el llamado o la invitación para ingresar como profesor. A continuación, con el fin de ejemplificar las disposiciones reglamentarias en esta materia se indican las características de estas disposiciones para el ingreso y promoción de la planta académica.⁶¹

Entidad	Nombramiento	Bases	Pruebas
Facultad de Química	Profesor de Asignatura "A" definitivo	Título superior al de Bachillerato En una licenciatura del área de la materia que se vaya a impartir. Demostrar aptitud para la docencia.	Crítica escrita del programa de estudios de la(s) asignatura(s) correspondientes(s). Interrogatorio sobre la materia. Prueba didáctica consistente en la exposición de un tema ante un grupo de estudiantes, que se fijará cuando menos con 48 horas de anticipación.
Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras	Profesor Asociado "B" de Tiempo Completo	Grado de maestría o similar. Experiencia mínima de dos años en labores docentes o en investigación, en la materia o área de su especialidad. Haber producido trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.	Crítica escrita y exposición oral al plan de estudios de uno de los siguientes diplomados: Diplomado en Formación de Traductores de Textos Literarios, Diplomado de Traducción de Textos Especializados o Diplomado en Formación de profesores de Traducción. Prueba didáctica consistente en la exposición de un tema ante un grupo de estudiantes, que se fijará cuando menos 48 horas de anticipación. Formulación de un proyecto de investigación, en un máximo de 20 cuartillas más bibliografía y anexos, sobre uno de los siguientes temas: Diseño y aplicación de estrategias para desarrollar la competencia traductora; El texto literario como herramienta para la formación de traductores; El papel de la teoría en la didáctica de la traducción; Las dificultades específicas y aproximaciones didácticas a la traducción literaria.
Facultad de Estudios Superiores Acatlán	Profesor de Carrera Asociado "C" Tiempo Completo	Tener grado de maestro en el área que se solicita, o bien, los conocimientos y experiencia equivalente. Haber trabajado cuando menos 3 años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad. Haber publicado trabajos que	Crítica escrita de los Programas de Estudio de las asignaturas del área solicitante. Exposición escrita de un tema del área en un máximo de 20 cuartillas. Exposición oral de los puntos anteriores. Interrogatorio sobre las materias del área motivo del concurso.

⁶¹ Universidad Nacional Autónoma de México. *Gaceta UNAM*. 27 de enero de 2011. p. 26-28.

		<p>acrediten su competencia o tener el grado de doctor, o haber desempeñado sus labores de dirección de seminarios y tesis o impartición de cursos, de manera sobresaliente.</p>	<p>Prueba didáctica, consistente en la exposición de un tema ante un grupo de estudiantes, que se fijará cuando menos 48 horas de anticipación. Formulación de un proyecto de investigación con un tema del área.</p>
--	--	--	---

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de Universidad Nacional Autónoma de México. *Gaceta UNAM*. 27 de enero de 2011. p. 26-28

Como se puede observar, entre otros aspectos importantes que se indican, los requisitos que se tienen que cubrir para aspirar a ser profesor en la UNAM es contar con conocimientos en el área que se va a impartir (título mínimo de licenciatura), además de las *aptitudes para la docencia*, entre las que podemos mencionar la trascendencia de dominar el lenguaje escrito y oral que fomenten integralmente en el alumno las habilidades lingüísticas esenciales de comprensión auditiva, expresión oral, lectura y escritura en niveles básicos y avanzados.

Asimismo, entre otros requisitos, las temáticas de los programas deberán estar basadas en los conocimientos, experiencias, expresión y creatividad de los profesores al producir materiales didácticos novedosos, diseñar nuevos proyectos de investigación, desarrollar estudios concretos sobre algún aspecto de la enseñanza o generar e incorporar nuevas tecnologías incidiendo en el avance de la calidad del proceso educativo. Además de estas características, el profesor deberá tener la capacidad para realizar trabajo en equipo y de grupo que instrumenten procesos de enseñanza-aprendizaje en los que el profesor convoque, integre y coordine a un grupo de alumnos en la consecución de un proyecto específico que amplíe, concrete o contextualice el conocimiento de la disciplina que imparte.

Se entiende como aptitud docente, a la capacidad para ejecutar o lograr algo, dicho de otra manera, es desarrollar habilidades y criterios para la selección y uso de la formación. Las aptitudes docentes que debe poseer un profesor del siglo XXI son:

- * Organizar el entorno educativo para un aprendizaje autónomo.
- * Ser capaz de guiar a sus alumnos en el proceso de aprender aun sin tener contacto personal con ellos, es decir, lograr un vínculo (afectivo emocional) con el alumno a través de la pantalla de la computadora.
- * Evaluar la calidad pedagógica de los materiales que se ofrezcan y de producirlos.
- * Presencial o virtual, debe ser capaz de liderar al grupo y de incentivar el protagonismo el protagonismo académico del estudiante.
- * Debe tener predisposición para el perfeccionamiento continuo en lo pedagógico y en lo científico.⁶²

Estas condiciones, nos llevan a otra noción importante y que es: *Competencias Docentes*, éstas hacen referencia a las habilidades que se requieren para realizar trabajo docente, generalmente se solicita haya conocimientos previos en el ámbito de las ciencias, aun cuando no haya conocimientos pedagógicos, ni herramientas didácticas.

Como se observa, para las tres opciones son las mismas pruebas a presentar, la diferencia se encuentra en el grado académico del solicitante. Sin embargo, la planta académica la conforma por un 62.5% los profesores de asignatura, lo que se interpreta en que la posibilidad de obtener uno u otro nombramiento, no es por las aptitudes pedagógicas si no por el grado académico; pero el contar con grado académico no es sinónimo poseer aptitudes docentes. Lo que queda claro es que en la selección de docentes, no se considera el conocimiento didáctico ni pedagógico. En el siguiente cuadro podemos apreciar la conformación de la planta académica de la UNAM en 2010.

⁶² Porto, Avelino José. *La formación docente en debate. Aptitudes de los profesores y administradores de la educación superior para el próximo milenio*. Académica Nacional de educación. [en línea] http://www.educ.ar/dinamico/UnidadHtml__get__2699e6d2-7a08-11e1-83d9-ed15e3c494af/Aptitudes_profesores_Porto.pdf

FIGURA ACADÉMICA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Investigador	1,563	856	2,419
Profesor de Carrera	3,139	2,290	5,429
Técnico Académico	1,984	2,145	4,129
Profesor de Asignatura	16,180	11,553	27,733
Ayudantes	2,848	2,052	4,340
Otros	224	74	298
Total	25,378	18,970	44,348

Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México. *Agenda Estadística 2010. Nombramientos del Personal Académico 2010.*

Por otro lado en el rubro de los exámenes que los aspirantes tienen que aprobar, en los tres casos expuestos, se solicita una prueba didáctica, que considero subjetiva y que no es sustancial para llevar a cabo la elección del aspirante a profesor, ya que generalmente se “instala” el profesor frente a un grupo junto con el comité de evaluación y el profesor expone su clase sin considerar la participación de los alumnos, y en muchos de los casos, de la misma manera se retiran del grupo, por lo que este procedimiento dista mucho de observar los principios de la didáctica básica. Considero que esto no es suficiente para evaluar el manejo grupal y estrategias de enseñanza-aprendizaje de un aspirante a profesor y determinar si es apto o no para la académica.

Después de analizar cada una de estas condiciones, es evidente que la superación debe contemplar rasgos fundamentales que expresan su contenido como concepto y lo distinguen de los otros con los que se confunde o identifica, por lo que con base en estos preceptos se debe afirmar que:

- ❖ La superación docente es un proceso
- ❖ Tiene un carácter continuo, prolongado, permanente y transcurre durante el desempeño de las funciones docentes a diferencia de la formación que constituye una etapa inicial, de preparación, en el

desarrollo del docente que puede anteceder al momento de asumirlas

- ❖ Su finalidad es el desarrollo del sujeto para su mejoramiento profesional y humano
- ❖ Sus objetivos son de carácter general: ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades y capacidades, y promover el desarrollo y consolidación de valores. Se considera que estas características son las que distinguen la superación de la capacitación, que tiene un significado más técnico o práctico.

Por lo tanto, superación es un proceso continuo y permanente que sucede al mismo tiempo que el docente desempeña su función y el objetivo primordial es entre otros aumentar los conocimientos en su área y mejorar las aptitudes docentes. Se espera que con todo ello el profesor mejore el rendimiento académico de sus alumnos.

Bajo estas consideraciones de carácter general, podemos señalar que la formación docente va dirigida a profesores que se encuentran en pleno ejercicio profesional, por lo que estos programas deben considerar “[...] lo que en otros niveles educativos se denomina programas de desarrollo profesional”.⁶³ Bajo este esquema formación docente se entiende como el perfeccionamiento del profesorado; formación continua; entrenamiento, perfeccionamiento o formación en servicio, reciclaje de los docentes, entre los más importantes. La más empleada universalmente es “desarrollo profesional”, mismo que se define de manera universal como:

*“Cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del docente universitario, hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y sus miembros, y el desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades”.*⁶⁴

⁶³ Sánchez Núñez, José Antonio. *El desarrollo profesional del docente universitario*. [en línea] <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>

⁶⁴ *Ibidem*.

3.8. Algunos aspectos que influyen en la superación y actualización docente.

La superación y actualización docente en el entorno internacional ha cobrado gran importancia ya que la situación mundial actual va marcando las pautas y necesidades del desarrollo educativo, pues sabemos que la globalización es un proceso de gran trascendencia en el desarrollo de las naciones. Algunos Organismos Internacionales más importantes que influyen y dan aportes sustanciales en el ámbito educativo son: Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO), Banco Mundial (BM) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). “La misión de la UNESCO consiste en contribuir a la consolidación de la paz, la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible y el diálogo intercultural mediante la educación, las ciencias, la cultura, la comunicación y la información. La Organización se centra particularmente en dos grandes prioridades:

- África;
- Y en el contexto mundial la igualdad entre hombres y mujeres”.⁶⁵

La UNESCO para lograr sus objetivos considera la importancia de la educación, las ciencias, la cultura, la comunicación y la información. Y es precisamente uno de estos enfoques que la UNAM contempla a fin de poder llevar a cabo algunos de los objetivos en materia educativa. Esto se pone en evidencia al conocer la trascendencia que para nuestra Universidad tienen la igualdad de género, ya que,

“[...] la incorporación de la *perspectiva de género* en la UNAM, ha ido avanzando con el apoyo visible y comprometido de las autoridades universitarias quienes impulsaron la iniciativa para reformar el Estatuto General de la UNAM con la adición de un segundo párrafo al artículo segundo en el que se establece que en todos los casos las mujeres y los hombres de la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria”⁶⁶

⁶⁵ Organización de las naciones Unidas para la Educación, las ciencias y la Cultura. [en línea] <http://www.unesco.org/new/es/unesco/about-us/who-we-are/introducing-unesco/>

⁶⁶ Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género. [en línea] http://www.pueg.unam.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=163.

La UNAM está comprometida con esta propuesta y creó la Comisión de Seguimiento al cambio estatutario que da “[...] seguimiento a las medidas impulsadas por las distintas entidades universitarias para la promoción de la equidad de género dentro de la Universidad”⁶⁷ y durante los años que corren entre 2008 y 2011 se está trabajando con el objetivo de:

“[...] (impulsar) la perspectiva de género en la normatividad del desempeño tanto del cuerpo directivo y de la administración central de la Universidad como en el ámbito académico, de manera que esté presente en todas las relaciones entre universitarios. Se buscará además extender el concepto de equidad no sólo como instrumento para lograr la igualdad entre hombres y mujeres de nuestra comunidad, sino también entre los individuos en su especificidad”⁶⁸

3.9. Banco Mundial. Impacto en la formación docente de la UNAM

El Banco Mundial es otra organización que interviene en las reformas educativas a nivel de educación, básica, educación media y superior, investigación, asistencia técnica, asesorías a los gobiernos en políticas educativas, y movilización y coordinación de recursos externos para la educación, ya que este organismo:

“es una fuente vital de asistencia financiera y técnica para los países en desarrollo de todo el mundo. Su misión es combatir la pobreza con pasión y profesionalidad para obtener resultados duraderos, y ayudar a la gente a ayudarse a sí misma y al medio ambiente que la rodea, suministrando recursos, entregando conocimientos, creando capacidad y forjando asociaciones en los sectores público y privado”⁶⁹

Esta organización tiene 187 países miembros a los cuales otorga préstamos, créditos y donaciones a países en desarrollo para diversos fines entre los que se incluye la educación. Dichos créditos son otorgados con base en evaluaciones educativas; créditos para construir escuelas, para superación docente entre las más importantes. Las evaluaciones generalmente son cuantitativas. El Banco Mundial funciona a través de accionistas de países donde la economía es

⁶⁷ *Idem.*

⁶⁸ *Idem.*

⁶⁹ Banco Mundial. [en línea]

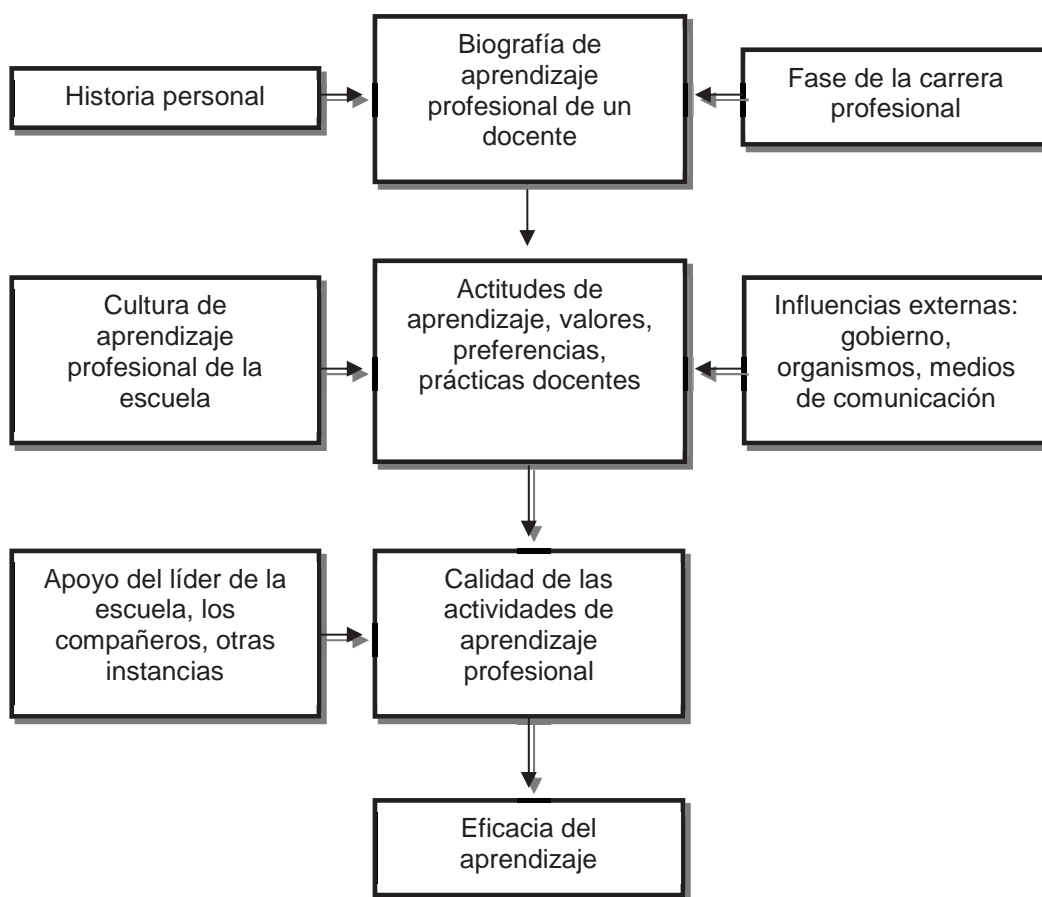
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/QUIENESSOMOS/0,,menuPK:64058517~pagePK:64057857~piPK:64057865~theSitePK:263702,00.html>

favorable, como Estados Unidos, Japón, Alemania, Reino Unido y Francia, posteriormente los países miembros, ya que la cantidad de acciones de un país se basa en el tamaño de su economía. Son estos accionistas mayoritarios los que dictan y deciden las políticas mundiales.⁷⁰

El siguiente gráfico muestra los diferentes factores que intervienen o que contribuyen en la calidad del aprendizaje y el desarrollo de profesionales. Para Day, es importante considerar la historia de vida o personal pues ésta tendrá un impacto en la biografía de aprendizaje de cada profesor, el lugar y cultura de la escuela o institución afectará también en las actitudes de aprendizaje, valores y preferencias, el apoyo de los líderes y compañeros también impactarán en la calidad de las actividades, por ejemplo, un profesor que tenga simpatía hacia un grupo de académicos con cierta trayectoria, provocará y hasta influirá en el desarrollo académico de éste.

⁷⁰ María del Rocío Guzmán Maldonado. “Intensificación, profesionalización y proletarización del trabajo docente, en los maestros de las primarias de la delegación Xochimilco.” p. 70.

Factores que contribuyen a la calidad del aprendizaje profesional



Fuente: Christopher Day. *Formarse docente. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. p. 17

3.10. Institucionalmente: La superación y actualización docente en la UNAM

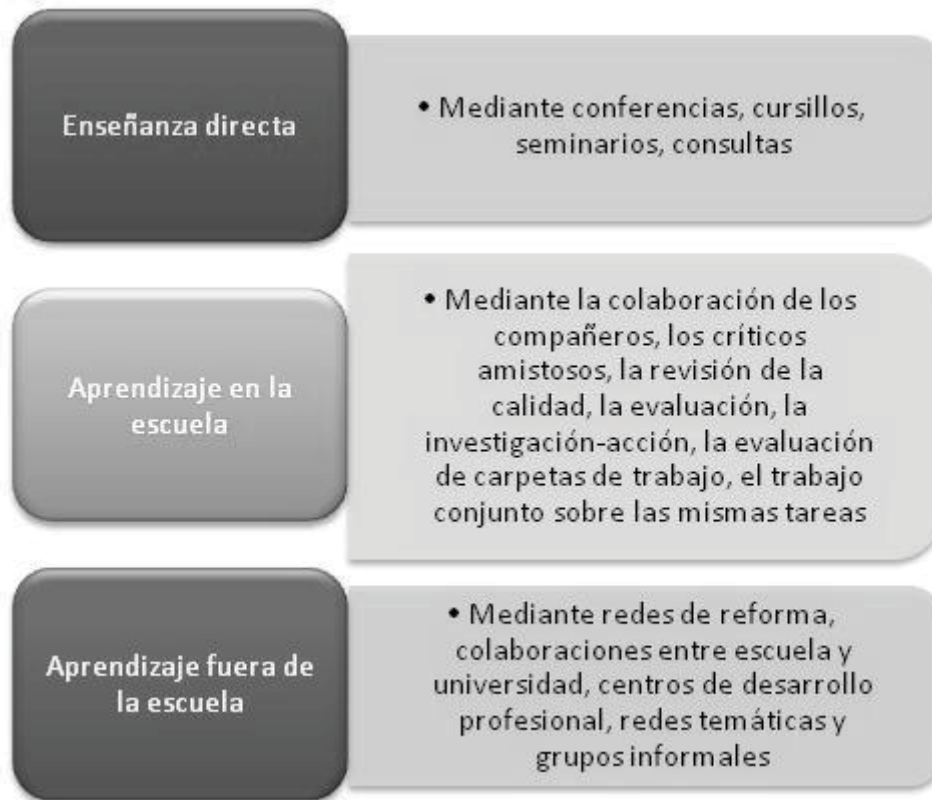
La Universidad Nacional Autónoma de México tiene cuatro funciones principales que son: la docencia, la investigación, la extensión universitaria y el apoyo ésta última es la encargada de dar soporte a la gestión académica y de investigación. Se puede afirmar que la docencia y la investigación son el pilar del trabajo universitario y la razón y esencia de nuestra Universidad. En el ámbito de la actualización y superación docente, nuestra máxima casa de estudios cuenta con diversas plataformas que le permiten instrumentar diversas estrategias para la actualización y superación de su planta académica.

Con base en este esquema, la UNAM establece que el propósito de la actualización de los profesionales y del personal académico, es ofrecer a éstos, la oportunidad de renovar sus conocimientos en determinadas disciplinas y especialidades. Las herramientas que se utilizan para llevar a cabo esta actualización son:



Fuente: Gutiérrez Romero, V. 2010

Según Christopher Day este aprendizaje se produce mediante tres entornos:



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de Christopher Day. *Formarse docente. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado.* p. 17

Es importante no perder de vista la importancia del aprendizaje informal, ya que ésta se obtiene fuera del salón de clases, en conversaciones con otras personas, con los mismos profesores del colegio en charlas informales, quienes aprenden también de la experiencia de otros colegas.

En el siguiente esquema se pueden apreciar las diferentes necesidades individuales e institucionales, así como los diversos “medios” ante estas necesidades:

Necesidades Institucionales e Individuales que satisface la formación docente.



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de Christopher Day. *Formarse docente. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado.*

Como podemos observar en el esquema anterior, existen necesidades individuales e institucionales que las propuestas pedagógicas pueden cubrir o proporcionar las herramientas para satisfacer dichas necesidades.

Entendemos como *necesidades físicas de supervivencia* a todas aquellas aspectos que como ser humano es necesario cubrir para sobrevivir, como alimento, casa y vestido o sea, los requisitos mínimos para una vida digna.

En este trabajo entenderemos como desarrollo personal el que nos ofrece Brito Challa, especialista en relaciones humanas: "[...] una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones".⁷¹ Es una actividad constante del individuo y en relación con los demás, con la finalidad de conocer más de sí

⁷¹ Brito Challa. *Desarrollo personal*. [en línea] http://www.degerencia.com/tema/desarrollo_personal

mismo y de su entorno. Logrando así ser una persona más completa e íntegra. Al alcanzar esta estabilidad emocional, entonces el individuo podrá disfrutar de un mayor bienestar personal y laboral; podrá mejorar su potencial, excelencia, responsabilidad, autoestima y creatividad en su ambiente de trabajo, contribuyendo a desarrollar sus potencialidades y destrezas.

Por otra parte, la inteligencia social se divide en dos categorías:

- ❖ La conciencia social (lo que sentimos sobre los demás). Es la conciencia interpersonal, es tratar de comprender los sentimientos y pensamientos de otra persona, y se compone de de la siguiente manera:

Empatía primordial: Interpretar adecuadamente las señales emocionales no verbales de los demás.

Sintonía: Escuchar de manera totalmente receptiva; conectar con los demás.

Exactitud empática: Comprender los pensamientos, sentimientos e intenciones de los demás.

Cognición social: Entender el funcionamiento del mundo social

- ❖ La aptitud social (lo que hacemos con esa conciencia). Se basa en la conciencia social que posibilita interacciones sencillas y eficaces y requiere de las siguientes aptitudes:

Sincronía: Relacionarse fácilmente a un nivel no verbal.

Presentación de uno mismo: Saber presentarnos a los demás.

Influencia: Dar forma adecuada a las interacciones sociales.

Interés por los demás: Interesarse por las necesidades de los demás y actual en consecuencia.⁷²

La inteligencia social es la capacidad de adaptarse al medio.

⁷² Goleman, Daniel. *Inteligencia social: la nueva ciencia de las relaciones humanas*. p. 89-108.

3.11. Criterios para la actualización y superación docente. UNAM

La UNAM entre otras opciones, tiene un plan de superación docente a través de la *Educación Continua*, el cual tiene un concepto que sin alejarse mucho del esquema original de los cursos de actualización, ha impactado de forma importante en la vida académica de la Institución, lo que da origen a un reconocimiento y en 1986 cuando se integra la primera Comisión de Educación Continua con la participación de las distintas dependencias universitarias.⁷³

Podemos decir que la Educación Continua tiene como finalidad el facilitar la renovación del conocimiento entre quienes han concluido su educación profesional con un sentido de adecuación a las transformaciones vertiginosas del mundo de las ciencias y el conocimiento.

Las variantes descritas corresponden en esencia a un mismo espíritu: la actualización de conocimiento de los profesionales, ya sean éstos académicos o estén insertos en la práctica profesional. Para lograr los objetivos académicos de una actualización vista de esta manera, debería existir un programa de estudios lo bastante flexible para que el profesional pudiera actualizarse en áreas que efectivamente son dinámicas y cambiantes, y tener la opción de realizarla de manera secuencial. Por ello, es necesario que exista una relación entre los cursos que se imparten en la DGAPA y entre temas de cada curso desde un punto de vista de planeación curricular.

En el proceso de la actualización, la Educación Continua ha cobrado especial importancia, al grado que en el informe del Rector correspondiente a 1987, de 21 dependencias que informaron sobre el particular, solamente dos se refirieron a cursos de actualización. Tal vez una de las posibles causas sea que los demandantes dejaron de ser los profesores e investigadores de las distintas Universidades, los que requerían de una actualización de carácter formal. El hecho de que el demandante actual sea un profesional que no por fuerza se actualiza en su área (Arquitectos en Ecología, Médicos en Ciencias Sociales,

⁷³ Carranza de Mendoza, Octavio y Contreras Zentella, Lourdes. *Los cursos de actualización dentro del posgrado*. [en línea] <http://www.posgrado.unam.mx/servicios/productos/omnia>

entre otras), implica un proceso de adecuación de la Universidad a los requerimientos de la sociedad y a las posibilidades de la misma Institución. Este proceso de adecuación está dado de forma general, por las características de la Educación Continua que a continuación se señalan:

- ❖ En cuanto al espacio físico se reconoce cualquier espacio como lugar educativo.
- ❖ En relación con la demanda social, la programación de los cursos responde a las expectativas de núcleos de la sociedad.
- ❖ En cuanto a la continuidad del proceso educativo, siempre se contempla la opción de ingreso a un nuevo curso.
- ❖ Otro aspecto a considerar, por ser de interés para la institución, es el relativo al autofinanciamiento (profesores de escuelas incorporadas) de este tipo de cursos, lo que da cierta autonomía a los encargados de llevarla a la práctica y se constituye en fuente de ingresos extraordinarios para la Universidad.

3.12. Cursos de actualización para profesores

El otro tipo de actualización, los cursos para profesores, poseen un criterio de ejecución que es el del servicio que la UNAM proporciona a sus docentes. En este sentido, es la propia Institución quien determina el tipo de cursos, el área académica de los mismos así como sus contenidos, en función de sus necesidades docentes.

La riqueza de un programa de actualización, radica en gran parte en su personal docente. Al respecto, los cursos de actualizaciones poseen una característica muy especial, y es que en razón a su corta duración, es posible contar con la presencia de los especialistas en el área, lo que eleva el nivel de la discusión desde el punto de vista académico. Por lo tanto, los programas universitarios de actualización y superación docente en la UNAM buscan el equilibrio entre la formación disciplinaria, pedagógica y transdisciplinaria, tomando en cuenta la tarea educativa

en nivel licenciatura que ofrece actualización docente a los profesores de las escuelas, facultades e institutos con diversos tópicos como por ejemplo proporcionar más y novedosas herramientas tanto didácticas como de conocimiento en las diferentes áreas académicas que posibilitan que el cuerpo docente de esta Universidad cumpla su principal labor que es la formación de profesionales, académicos e investigadores. Para lograr este cometido, a través de este programa, se planea y organizan cursos en todas las áreas del conocimiento, mismos que se desarrollan durante el año y se imparten en las diversas entidades académicas de la UNAM.

A continuación expondremos el PASD Licenciatura, programa que fortalece la actualización y superación docente en la UNAM. Veremos su recorrido y desarrollo dentro de la planta académica.

Programa de Actualización y Superación Docente: PASD (Licenciatura). UNAM

Actualización y Superación Docente											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Actualización licenciatura</i> Cursos	141	355	417	394	360	402	380	380	367	359	395
Profesores participantes	1,884	4,604	6,785	6,454	6,230	6,379	6,151	7,280	6,832	6,313	6,879
Costo total (millones de pesos)	0.7	1.4	1.9	1.8	0.7	2.1	2.25	2.37	2.4	2.4	2.4
<i>Superación licenciatura</i> Diplomados	-	-	-	-	5	7	10	10	13	18	13
Profesores participantes	-	-	-	-	117	206	285	265	321	480	308
Costo total (millones de pesos)	-	-	-	-	0.7	0.27	0.4	0.4	0.7	1.0	0.7
Total de cursos y diplomados	141	355	417	394	365	409	390	390	380	377	408
Total de profesores inscritos	1,884	4,604	6,785	6,230	6,347	6,585	6,436	7,545	7,153	6,793	7,187
Costo total (millones de pesos)	0.7	1.4	1.9	1.8	1.4	2.37	2.65	2.77	3.1	3.4	3.1

Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Programa de Actualización y Superación Docente, PASD. *DGAPA 2000-2009 mayo 2010*. p. 36

Los cursos que se ofrecen a los profesores, se delimitan dos áreas: formación didáctica o pedagógica y la formación disciplinaria o de especialidad. A continuación presentaré los cursos de 2010 mostrando el porcentaje que representan los cursos de formación didáctica:

Entidades que ofrecen cursos PASD licenciatura 2010				
	Didácticos / Pedagógicos	Disciplinaria / Especialidad	Total	%
Escuela Nacional de Artes Plásticas	3	12	15	20
Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia	-	8	8	-
Escuela Nacional de Trabajo Social	14	-	14	100
Facultad de Arquitectura	-	11	11	-
Facultad de Ciencias	4	12	16	25
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	7	17	24	29
Facultad de Contaduría y Administración	15	24	39	38.5
Facultad de Derecho	3	7	10	30
Facultad de Economía	5	8	13	38.5
F. E. S. "Acatlán"	11	21	32	34
F. E. S. "Aragón"	8	16	24	33.3
F. E. S. "Cuautitlán"	20	23	43	45.5
F. E. S. "Iztacala"	6	11	17	35
F. E. S. "Zaragoza"	2	19	21	9.5
Facultad de Filosofía y Letras	2	1	3	66.6
Facultad de Ingeniería	2	37	39	5
Facultad de Medicina	5	11	16	31
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	-	5	5	-
Facultad de Odontología	2	1	3	66.6
Facultad de Psicología	5	8	13	38
Facultad de Química	4	8	12	33
Programa Universitario de Estudios de Género	2	-	2	100
Total	120	260	380	31.5

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de: Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Programa de Actualización y Superación Docente, PASD.

Como podemos observar, los cursos de formación disciplinaria o formación superan en cantidad por un 24.7% más que los cursos didácticos o pedagógicos. Esto definitivamente representa una carencia en los profesores respecto a las

herramientas pedagógicas que deberían tener frente a grupo. Considero que es trascendental proporcionarle al profesor los recursos para su propia superación disciplinaria, pero de igual manera es imprescindible que obtenga herramientas y recursos para su práctica docente. Observamos que la mayor participación en esta propuesta de actualización docente la ofrece la F.E.S. Cuautitlán con 20 cursos orientados a la obtención de herramientas pedagógicas y 23 para obtener conocimientos de especialización en el área, ofreciendo un total de 43 cursos. Resulta relevante señalar que algunas entidades académicas han tenido una preocupación constante por desarrollar y diseñar cursos de superación actualización docente con base en los diversos planes y programas de estudio de las carreras que ofrece la Universidad mismos que se circunscriben a las cuatro áreas del conocimiento que son base de las funciones de la docencia. Debe señalarse también, que no todas las dependencias participan en este esfuerzo, como es el caso del bachillerato universitario, subsistema que generalmente se nutre de los cursos que ofrecen otras entidades académicas como es el caso de Escuelas, Facultades y Multidisciplinarias.

En la siguiente grafica vamos a resaltar la participación de los profesores por facultades y por género.

Participantes en el PASD Licenciatura 2010, por dependencias.

Dependencia	Participantes		
	Mujeres	Hombres	Total
Dirección General de Actividades Deportivas y Recreativas	-	1	1
Dirección General de Asuntos del Personal Académico	-	3	3
Dirección General de Bibliotecas	-	1	1
Dir. Gral. de Cómputo y de Tecnologías de Información y Comunicación	1	-	1
Dirección General de Divulgación de la Ciencia	1	-	1
Dirección General de Orientación y Servicios Educativos	1	-	1
Centro de Ciencias Aplicadas y Desarrollo Tecnológico	3	6	9
Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras	2	2	4
Centro de Investigaciones sobre América del Norte	1	-	1
Coordinación de Univ. Abierta y Educación a Distancia	-	1	1

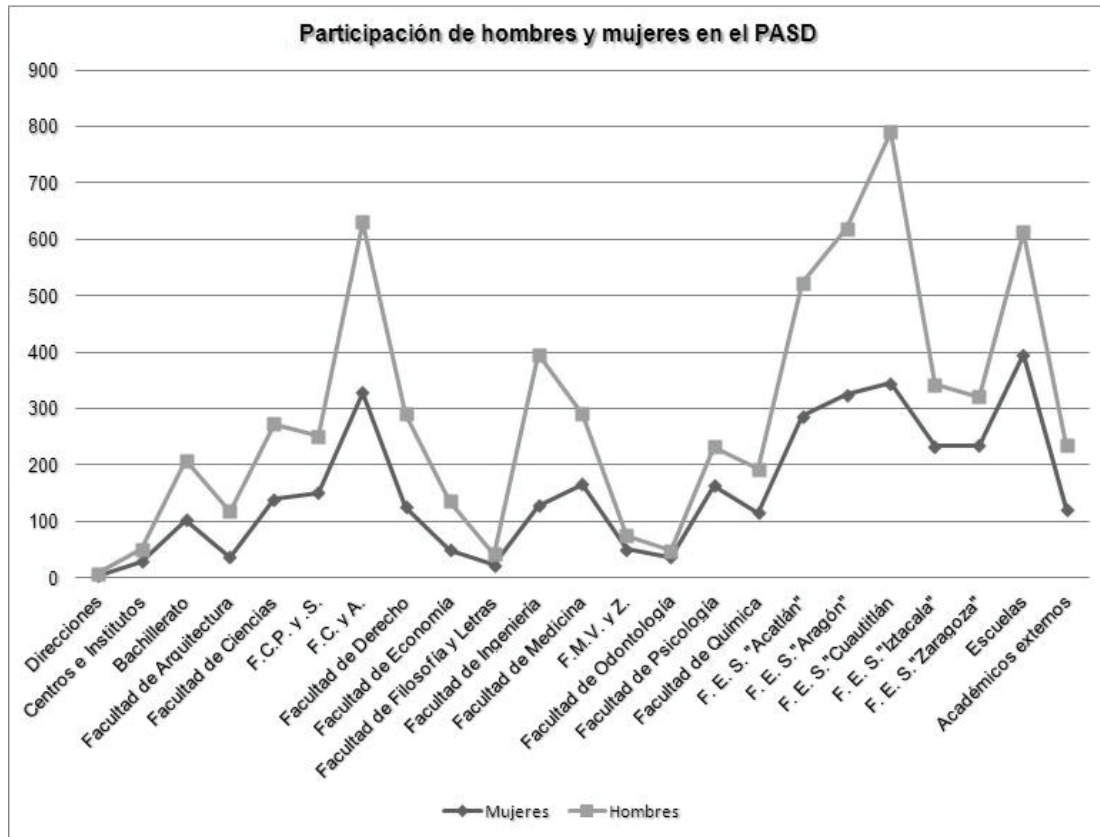
Programa Universitario de Estudios de Género	-	1	1
Instituto de Ciencias del Mar y Limnología	-	2	2
Instituto de Geología	1	-	1
Instituto de Ingeniería	6	2	8
Instituto de Investigaciones Bibliográficas	3	-	3
Instituto de Investigaciones Económicas	10	1	11
Inst. de Inv. en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas	1	4	5
Instituto de Investigaciones Filológicas	1	-	1
Instituto de Investigaciones Jurídicas	-	1	1
Instituto de Matemáticas	-	1	1
Instituto de Química	1	-	1
Dirección General Escuela Nacional Preparatoria	2	1	3
Preparatoria Plantel 1 "Gabino Barreda"	9	5	14
Preparatoria Plantel 2 "Erasmus C. Quinto"	5	5	10
Preparatoria Plantel 3 "Justo Sierra"	6	6	12
Preparatoria Plantel 4 "Vidal Castañeda y N."	2	2	4
Preparatoria Plantel 5 "José Vasconcelos"	19	2	21
Preparatoria Plantel 6 "Antonio Caso"	3	7	10
Preparatoria Plantel 7 "Ezequiel A Chávez"	11	7	18
Preparatoria Plantel 8 "Miguel E Schulz"	3	10	13
Preparatoria Plantel 9 "Pedro de Alba"	2	10	12
C.C.H. Plantel "Azcapotzalco"	11	6	17
C.C.H. Plantel "Naucalpan"	14	13	27
C.C.H. Plantel "Oriente"	7	15	22
C.C.H. Plantel "Sur"	5	11	16
C.C.H. Plantel "Vallejo"	3	6	9
Facultad de Arquitectura	37	81	118
Facultad de Ciencias	139	134	273
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	151	100	251
Facultad de Contaduría y Administración	328	302	630
Facultad de Derecho	126	165	291
Facultad de Economía	49	86	135
Facultad de Filosofía y Letras	23	19	42
Facultad de Ingeniería	128	268	396
Facultad de Medicina	166	124	290
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	50	25	75
Facultad de Odontología	36	12	48
Facultad de Psicología	164	68	232
Facultad de Química	115	78	193
Facultad de Estudios Superiores "Acatlán"	287	236	523
Facultad de Estudios Superiores "Aragón"	325	294	619
Facultad de Estudios Superiores "Cuautitlán"	345	446	791
Facultad de Estudios Superiores "Iztacala"	233	109	342

Facultad de Estudios Superiores "Zaragoza"	234	87	321
Escuela Nacional de Artes Plásticas	81	97	178
Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia	94	28	122
Escuela Nacional de Música	1	-	1
Escuela Nacional de Trabajo Social	220	92	312
Académicos externos	122	113	235
Total	3,594	3,096	6,690

Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de: Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Programa de Actualización y Superación Docente, PASD.

Es importante analizar estos datos con una perspectiva de género, ya que como mencionamos anteriormente, una de las prioridades de la UNAM es incorporar esta perspectiva. Podemos mencionar que la participación de hombres y mujeres es semejante, pues el 54% son mujeres y el 46% son hombres; sin embargo, hay dependencias donde se dispara la actividad de las mujeres como es el caso de la Facultad de Odontología donde la participación de la mujer es del 75% y en la F.E.S. Zaragoza es de 73%, y en otras dependencias es a la inversa, por ejemplo en la Facultad de Ingeniería es de 68% y en la Facultad de Arquitectura es del 69% la participación de los hombres. En este aspecto es importante mencionar que la población de estas facultades, es decir, docentes y alumnos es mayoritariamente masculina, por lo que impacta de esta manera en los cursos.

Participantes en el PASD Licenciatura 2010, por género.



Fuente: Gutiérrez Romero, V. Elaborado con datos de: Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Programa de Actualización y Superación Docente, PASD.

Capítulo 4.

OBSERVACIONES SOBRE LOS ALCANCES Y LIMITACIONES DEL PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN Y SUPERACIÓN DOCENTE EN LA UNAM. UNA PROPUESTA.

4.1 Alcances y limitaciones del Programa de Actualización y Superación Docente PASD en la UNAM.

Ante el trabajo de actualización y superación académica como parte de la transformación de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el ámbito docente de esta Universidad, el Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) constituye un reto de gran trascendencia, ya que tiene como objetivo primordial el de la actualización como un factor determinante de los cambios que se proponen en la esfera de la docencia, en tanto que sabemos que la estructura y organización del conocimiento implican y exigen nuevas formas de trabajar con el alumnado. Por tal razón, a través de este programa, se busca no solamente superar la dinámica del trabajo educativo, sino fundamentalmente centrar la atención en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en ambos sentidos, es decir, tanto para la superación de los docentes como para la mejora de los procesos del aprendizaje para los alumnos.

Esta nueva forma de medida del tiempo de trabajo del sector académico, se ve reflejada en lo que los alumnos aprenden dentro y fuera del aula, asimismo, la actualización y superación docente en la UNAM, busca por tanto, nuevas metodologías frente a las propias de la enseñanza, y gracias a la actualización constante es posible poner a disposición de los alumnos estrategias formativas basadas en el aprendizaje independiente y en equipo. No obstante, estos argumentos responden a la dimensión técnica de la reforma de las enseñanzas universitarias, que si bien son importantes para identificar qué cambios metodológicos es necesario introducir, también nos permiten entender y afrontar otras razones y justificaciones que a nuestro entender nos facultan a desafiar los cambios en las enseñanzas universitarias desde un marco más clarificador y comprensivo.

Es importante que los docentes universitarios no pierdan de vista que los cursos y diplomados que ofrece la DGAPA están diseñados para apoyar el aprendizaje en sus disciplinas además de la creación y gestión del conocimiento. Esta es una clave para identificar algunos de los saberes actualizados y o complementarios que debemos poner a disposición de los estudiantes en la enseñanza superior, desde la perspectiva del aprendizaje continuo.

Son las nuevas necesidades sociales los referentes para introducir los cambios metodológicos y las estrategias formativas consiguientes para que nuestros estudiantes mejoren sus aprendizajes. La satisfacción de las nuevas necesidades, implica identificar en las enseñanzas universitarias saberes, con un valor adaptativo y polivalente que necesitamos concretar desde una perspectiva pedagógica.

Es evidente que las Instituciones Educativas, requieren contar con profesionales:

- ❖ Capaces de detectar necesidades de formación
- ❖ Creativos en la identificación de los problemas y su solución
- ❖ Actitudes para trabajar en equipo
- ❖ Cooperar
- ❖ Aprender de un modo independiente

Estas cuestiones son fundamentales para poder construir, organizar y gestionar el conocimiento a lo largo de la vida.

Las organizaciones están sometidas a procesos de transformación y cambios en el plano político, económico y cultural. Por ello, es importante tener en cuenta que uno de los cambios más relevantes en el ámbito educativo se puede lograr a través de los programas de formación, actualización y superación docente, como el que se ha instrumentado en esta Universidad a través de la DGAPA.

Hemos señalado que el éxito en nuestra sociedad reside en que individuos sean capaces de aprender a lo largo de toda la vida, lo que les exige saber organizar y

gestionar su propio aprendizaje. Esto requiere que los docentes tengan habilidades para diseñar esquemas de aprendizaje en las cuales el alumnado debe controlar su propio proceso de aprendizaje, reflexionar y tomar conciencia de sus avances y dificultades y solicitar ayuda cuando la necesite, así como poder constatar cuando está construyendo e integrando conocimientos.

La autonomía intelectual y la autorregulación del proceso de aprendizaje nos indican que debemos poner a los académicos en la posición de qué han aprendido y cómo lo han realizado, a revisar sus fortalezas y debilidades, y evaluar todo ello en términos de procesos y no sólo de resultados de aprendizaje. Es en esta perspectiva que podemos ubicar al Programa de Actualización y Superación Docente (PASD), programa que tiene un vasto repertorio de cursos, cuyas temáticas pueden establecer una relación reflexiva entre la teoría y la práctica docente.

Una de las dificultades más evidentes en la enseñanza es generar procesos de aprendizaje que permitan que el conocimiento académico se convierta en herramienta para explorar, analizar e intervenir en la realidad de un modo reflexivo y crítico respecto al conocimiento en las diversas áreas académicas.

Por lo tanto, esta propuesta docente del Programa de Actualización y Superación Docente PASD, exige una congruencia en el diseño de los cursos y presentación del contenido Pedagógico-Científico y bien estructurado que posibilite un aprendizaje adecuado y un correcto intercambio de ideas a fin de privilegiar el conocimiento.

Sólo nos queda concluir que los objetivos que se formulen en las asignaturas y los fines de éstas que se contienen en los planes y programas de estudio buscan esencialmente la formación de los alumnos. Debe buscarse el aprendizaje cooperativo y que se apoyen en el uso de las tecnologías. En este sentido, es muy importante dedicar tiempo en el aula para que los estudiantes comprendan las implicaciones que el modelo de formación tiene en su compromiso y orientación a las tareas y, por supuesto, en su proceso de aprendizaje. El alumnado no está

exento de actitudes y representaciones sobre lo que es enseñar y aprender; algunas veces éstas pueden convertirse en resistencias, ambas cuestiones pueden convertir el aprendizaje cooperativo en una herramienta orientada exclusivamente a mejorar las calificaciones del alumnado, a obtener resultados fácilmente cuantificables, observables y medibles. De este modo se pervertirían las competencias tal y cómo las hemos definido y entendemos, como saberes complejos, que deben concretarse en principios de procedimientos relevantes desde un punto de vista pedagógico e intelectual.

El Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) está orientando en dos vertientes:

- Primero, tiene como objetivo esencial la actualización y superación de la planta docente.
- Segundo, busca también que el alumno ponga en juego procedimientos intelectuales de identidad además de sus destrezas interpersonales basadas en el aprendizaje académico y social.⁷⁴

Podemos afirmar categóricamente que el propósito fundamental del Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) es contribuir con la formación de los docentes al través de la utilización de herramientas pedagógicas, que eleven la disposición para superar las propias limitaciones del docente, con el objetivo de socializar y de disminuir la falta de solidaridad, de interés así como las carencias socioculturales del entorno escolar. Asimismo, este programa universitario también permitirá el aprovechamiento de las tecnologías de la informática con el propósito de formar profesionales comprometidos con el cambio.

Lo anterior explica el esfuerzo que se realiza a través del PASD para aportar una propuesta de actualización y superación con calidad para formar al docente a partir de la reflexión de su propia práctica y con una visión de la construcción del saber pedagógico.

⁷⁴ PASD Bachillerato. "Reglas de Operación 2010". UNAM, DGAPA. México, 2010.

La experiencia y los resultados que se tienen del PASD, nos hacen ver que gracias a éste se amplían los paradigmas de nuevos conocimientos. Sin embargo, se debe reconocer que aún se tienen que realizar esfuerzos para propiciar la mejora continua y lograr la reflexión crítica del aprendizaje que evidencie los procesos de transformación individual y social.

Por lo tanto, podemos afirmar que la formación y actualización de los profesores son un eje fundamental para brindar a los estudiantes una preparación adecuada, aunado a esto se requiere de la instrumentación del nuevo modelo educativo. Lo que implica nuevos retos, es por ello que la actualización cobra una mayor relevancia, proporciona a los profesores elementos esenciales para la consolidación de los nuevos esquemas didácticos pedagógicos.

El Programa de Actualización y Superación Docente no es un programa acabado, en tanto que hay que considerar la necesidad de adecuar los medios de formación a las necesidades que la misma dinámica institucional marca. A través de un sistema de evaluación continua que nos brindará elementos esenciales para determinar la actualización pertinente. Cabe reconocer que el trabajo realizado hasta ahora por la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) ha sido arduo, ya que desde 2000 hasta el 2010 se han impartido:

- 3,950 cursos con 65,791 alumnos
- 79 Diplomados con 1,982 alumnos⁷⁵

La DGAPA busca continuamente que se alcance un nivel óptimo a fin de promover la formación, actualización y capacitación en los docentes de esta Universidad.

⁷⁵ http://dgapa.unam.mx/acercade/dgapa_2000-2009_mayo_2010.pdf. p. 36

4.2. Propuesta del taller *“Estrategias fundamentales de enseñanza-aprendizaje para docentes de nivel superior”*.

Finalmente, se consideró conveniente integrar, al término de este trabajo, la propuesta de un taller de Actualización Docente para los profesores en los niveles medio y superior. Se incluyen los conceptos fundamentales que nos permitirán identificar las características esenciales de una pedagogía y una didáctica para el personal docente y en consecuencia todas las actividades formativas que se desarrollan en beneficio de los alumnos, fin último de la práctica docente.

Diseñar una propuesta de Taller para la actualización docente implica no solo el uso adecuado de una metodología específica, diseño de programas de estudio, sino tener una claridad respecto al papel que el docente y el alumno desempeñarán a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para esta propuesta la función central del docente consiste en orientar y guiar la actividad mental constructiva de sus alumnos, además de proporcionar las herramientas adecuadas que les permitirán resolver y atender los problemas que se presenten, lo cual implica que sus ideas se modifiquen y siga aprendiendo. El constructivismo educativo propone un paradigma en donde el proceso de enseñanza se percibe y se lleva a cabo como proceso dinámico.⁷⁶

Díaz Barriga menciona las siguientes 5 áreas de competencias docentes:

1. Conocimiento teórico suficientemente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y el comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas
3. Dominio de los contenidos o materias que enseña

⁷⁶ Díaz Barriga Arceo, Frida y Gerardo Hernández Rojas. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista. p. 6

4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan interesante.

5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.⁷⁷

En general, desde la postura constructivista, el aprendizaje puede facilitarse, pero cada persona reconstruye su propia experiencia interna, con lo cual puede decirse que el conocimiento no puede medirse, ya que es único en cada persona, en su propia reconstrucción interna y subjetiva de la realidad. Por el contrario, la instrucción del aprendizaje postula que la enseñanza o los conocimientos pueden programarse, de modo que pueden fijarse de antemano los contenidos, el método y los objetivos en el proceso de enseñanza. Por lo tanto, la formación docente requiere, entre otros aspectos, "[...] habilitarlo en el manejo de una serie de estrategias (de aprendizaje, de instrucción, motivacionales, de manejo de grupo, entre otros) flexibles y adaptables a las diferencias de los alumnos y al contexto de su clase, de tal forma que pueda inducir (mediante ejercicios, pistas para pensar, retroalimentación, y demás) la citada transferencia de responsabilidades hasta lograr el límite superior de ejecución que se busca."⁷⁸

Existen tres ejes alrededor de los cuales se conformaría un programa de formación docente que asegure la pertinencia, la aplicabilidad y la permanencia de lo aprendido son los siguientes:

- El de la adquisición y profundización de un marco teórico-conceptual sobre los procesos individuales, interpersonales y grupales que intervienen en el aula y posibilitan la adquisición de un aprendizaje significativo
- El de la reflexión crítica en y sobre la propia práctica docente, con la intención de proporcionarle instrumentos de análisis de su quehacer, tanto a nivel de la organización escolar y curricular, como en el contexto del aula.

⁷⁷ *Ibidem.*, p. 3-4

⁷⁸ *Ibidem.*, p. 7

- El que conduce a la generación de prácticas alternativas innovadoras a su labor docente, que le permitan una intervención directa sobre los procesos educativos.⁷⁹

Para este enfoque el proceso de enseñanza /aprendizaje es una construcción que el alumno realiza de su propio saber, en el que se hace necesario la reconstrucción de los esquemas mentales partiendo de las ideas previas de los mismos y no como la mera transmisión de conocimiento. Por lo que el alumno es un agente activo del proceso.

El papel del maestro desde esta perspectiva es quien guía o encamina al alumno a las situaciones de aprendizaje, en las que el alumno dude de sus propias ideas y sienta la necesidad de buscar nuevas explicaciones, nuevos caminos que vuelvan a satisfacer esos esquemas mentales, los cuales, han sido configurados por la interacción con su medio natural y social. Para el constructivismo, el alumno construye su propia realidad utilizando como herramientas sus conocimientos previos y los esquemas que ya posee.

A continuación presento mi propuesta de taller de actualización docente.

⁷⁹ *Ibidem.*, p. 8

Propuesta del Taller de Actualización

Docente:

*“Estrategias fundamentales de enseñanza-
aprendizaje para docentes de nivel superior”*

Introducción.

Se debe apuntar que la actualización y formación docente deben ser continuas, permanentes y multidisciplinarias, lo que permitirá actualizar los conocimientos y a la vez proponer mejoras y cambios a los planes y programas de estudio vigentes. Asimismo, es importante que este proceso sea decisión de carácter personal, pues ello impactará en la disposición y el interés en la búsqueda de los conocimientos. Esto, porque los docentes, generalmente, deben disponer de tiempo extraordinario de su jornada laboral para integrarse a los programas de actualización y superación docente.

Perspectiva: Constructivismo

Objetivo general.

Que los profesores apliquen algunas de las herramientas necesarias para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, así como impulsar y actualizar la formación de los profesores.

Metodología.

El taller se realizará a través de la participación activa y reflexiva de los participantes. Se impartirán 10 módulos, mismos que se desarrollarán en 10 sesiones que tendrán una duración de 4 horas cada una y se impartirán una vez por semana, durante dos meses y medio.

Recursos de Personal: Se requiere de un pedagogo que se haga cargo de las actividades y la impartición del curso.

Recursos físicos o materiales: Aula que cuente con pantalla, proyector, plumones, hojas de rotafolio, plumas y hojas bond.

Temario.

1. El docente en la educación superior.
2. Estrategias de aprendizaje.

3. Aprendizaje cooperativo y proceso de enseñanza.
4. Constructivismo y evaluación psicoeducativa.
5. Estrategias y factores de la enseñanza-aprendizaje.
6. Enseñanza y buenas prácticas.
7. El uso de las TIC en la enseñanza universitaria.
8. Equidad de género, la presencia de las mujeres en la Educación Superior en México.
9. Jóvenes y estudiantes.
10. Detección y prevención de la violencia escolar. La risa, otra herramienta para aprender. Evaluación final.

Mecanismos de evaluación. Participación activa en todas las actividades y asistencia del 80%

Nombre del taller: “Estrategias fundamentales de enseñanza-aprendizaje para docentes de nivel superior”

El docente en la educación superior.				
Objetivos: Los profesores identificarán los retos y el rol docente en la educación del siglo XXI.				
Contenido Temático	Actividades de enseñanza	Actividades de aprendizaje	Recursos materiales	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de la coordinadora y los y las asistentes al taller. - Retos que debe enfrentar la educación superior del siglo XXI. - Innovaciones educativas necesarias para enfrentar los nuevos retos. - El rol del docente en la educación superior del siglo XXI. 	<ul style="list-style-type: none"> Técnica de: Expectativas de los participantes (Ver anexo 1) Exposición del tema por parte de la coordinadora. Coordinación de debate y enriquecimiento del tema. 	<ul style="list-style-type: none"> En grupos previamente organizados Realizar cuadro sinóptico con las principales ideas de: <ul style="list-style-type: none"> - Los retos de la globalización. - Retos del conocimiento contemporáneo. - Realizar mapa mental de las innovaciones educativas. - Realizar un resumen con los principales puntos del rol del docente en la educación superior del siglo XXI 	<ul style="list-style-type: none"> Pantalla, laptop, plumones, hojas bond tamaño carta, hojas de rotafolio, texto sugerido. 	<ul style="list-style-type: none"> Participación activa. Asistencia

Estrategias de aprendizaje.				
Objetivos: Los profesores descubrirán y compararán diversas estrategias de enseñanza y su aplicación.				
Contenido Temático	Actividades de enseñanza	Actividades de aprendizaje	Recursos materiales	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Definición de estrategias de enseñanza. - Clasificaciones y funciones de las estrategias de enseñanza. - Estrategias de enseñanza: características y recomendaciones para su uso. - Las estrategias de enseñanza y los tipos de aprendizaje significativo en las modalidades de recepción y por descubrimiento guiado y autónomo. 	<p>Técnica de: Telaraña. (Ver anexo 2)</p> <p>Exposición del tema por parte de la coordinadora.</p> <p>Técnica de: Corrillos. (Ver anexo 3)</p>	<p>Realizar un resumen con las principales estrategias de enseñanza.</p>	<p>Pantalla, laptop, plumones, hojas bond tamaño carta, cartulinas, texto sugerido.</p>	<p>Participación activa</p> <p>Asistencia</p>

Aprendizaje cooperativo y proceso de enseñanza.				
Objetivos: Los profesores compararán y descubrirán diversas situaciones y estrategias de aprendizaje cooperativo.				
Contenido Temático	Actividades de enseñanza	Actividades de aprendizaje	Recursos materiales	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - El grupo y la interacción educativa. - Estructuras y situaciones de aprendizaje cooperativo, individualista y competitivo. - Tipos de grupo y beneficios del aprendizaje cooperativo. - Componentes básicos del aprendizaje cooperativo. - Actividad docente y diseño de situaciones de aprendizaje cooperativo. - Algunas estrategias específicas de aprendizaje cooperativo. 	<p>Técnica de: Collage. (Ver anexo 4)</p> <p>Previa lectura de los documentos.</p> <p>Exposición del tema por parte de la coordinadora.</p> <p>Técnica de: Phillips 66. (Ver anexo 5)</p>	<p>En grupos previamente organizados:</p> <p>Realizar un mapa mental con los principales conceptos de la lectura sugerida.</p>	<p>Pantalla, laptop, plumones, hojas bond tamaño carta, hojas de rotafolio, texto sugerido.</p>	<p>Participación activa.</p> <p>Asistencia</p>

Constructivismo y evaluación.

Objetivos: Los profesores detectarán las características, técnicas e instrumentos de la evaluación constructivista. Compararán diversos tipos de evaluación y comentarán la evaluación de contenidos.

Contenido Temático	Actividades de enseñanza	Actividades de aprendizaje	Recursos materiales	Evaluación
<ul style="list-style-type: none">- ¿Qué es evaluar en el proceso de enseñanza-aprendizaje?- Características de una evaluación constructivista.- Técnicas e instrumentos de evaluación.- Tipos de evaluación.- Evaluación de contenidos	<p>Técnica de: Panel. (Ver anexo 6)</p> <p>Previa lectura de los documentos.</p> <p>Exposición del tema por parte de la coordinadora.</p>	<p>En grupos previamente organizados:</p> <p>Realizar un mapa conceptual con los principales puntos de la lectura.</p> <p>Proponer una forma de evaluación para sus asignaturas</p>	<p>Pantalla, laptop, plumones, hojas bond tamaño carta, hojas de rotafolio, texto sugerido.</p>	<p>Participación activa. Asistencia</p>

Estrategias y factores de la enseñanza aprendizaje.

Objetivos: Los profesores emplearán y perfeccionarán nuevas herramientas de enseñanza y aprendizaje en el aula y fuera de ella.

Contenido Temático	Actividades de enseñanza	Actividades de aprendizaje	Recursos materiales	Evaluación
<ul style="list-style-type: none">- El acto Didáctico comunicativo.- Concepciones sobre la enseñanza.- Intervenciones Educativas.- Actividades de enseñanza/aprendizaje.- Buenas prácticas docentes.- Indicadores de la potencialidad Educativa.- Factores que facilitan la realización de las buenas prácticas.- Planificación de actividades de aprendizaje.	<p>Previa lectura de los documentos.</p> <p>Exposición del tema por parte de la coordinadora.</p> <p>Técnica de: Diálogos simultáneos. (Ver anexo 7)</p>	<p>Realizar un mapa conceptual con los temas vistos en la lectura.</p>	<p>Pantalla, laptop, plumones, hojas bond tamaño carta, hojas de rota folio, texto sugerido.</p>	<p>Participación activa.</p> <p>Asistencia</p>

Enseñanza y buenas prácticas.				
Objetivos: Los profesores compararán los estilos de enseñanza y relacionarán la trascendencia de la motivación e interés de los alumnos.				
Contenido Temático	Actividades de enseñanza	Actividades de aprendizaje	Recursos materiales	Bibliografía
<ul style="list-style-type: none"> - El acto didáctico - Concepciones sobre los procesos de enseñanza. - Concepciones sobre los procesos de aprendizaje. - Intervención educativa - Actividades de Enseñanza-Aprendizaje - Prácticas docentes 	<p>Previa lectura de los documentos.</p> <p>Exposición del tema por parte de la coordinadora.</p> <p>Técnica de: Pequeño grupo de discusión. (Ver anexo 8)</p>	<p>En 3 grupos previamente organizados, realizar cada uno una de las siguientes actividades:</p> <p>Realizar cuadro sinóptico con los principales modelos de enseñanza.</p> <p>Realizar mapa mental con los principales conceptos del repertorio de actividades de enseñanza/aprendizaje</p> <p>Realizar un mapa mental con los principales conceptos de los factores que facilitan las prácticas docentes.</p>	<p>Pantalla, laptop, plumones, hojas bond tamaño carta, hojas de rotafolio, texto sugerido.</p>	<p>Participación activa.</p> <p>Asistencia</p>

El uso de las TIC en la enseñanza universitaria.

Objetivos: Los profesores descubrirán la importancia y utilidad que brindan las redes sociales en la práctica docente y revisarán la evolución de la práctica educativa universitaria con el uso de las TIC.

Contenido Temático	Actividades de enseñanza	Actividades de aprendizaje	Recursos materiales	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el impacto de las actitudes y habilidades tecnológicas. - Futuros profesores y el dominio de las TIC. - Actitud de los futuros profesores en relación a las TIC. - Papel del aprendizaje colaborativo y de las TIC en el mismo proceso. - Los proyectos de innovación y cambio en la vida universitaria. - TIC en la docencia universitaria: de herramientas de presentación a herramientas de reflexión e indagación. - La indagación con TIC en la universidad. 	<p>Previa lectura de los documentos.</p> <p>Exposición del tema por parte de la coordinadora.</p> <p>Técnica de: Corrillos. (Ver anexo 3)</p>	<p>En grupos previamente organizados:</p> <p>Realizar un cuadro comparativo de los principales conceptos de las lecturas sugeridas.</p>	<p>Pantalla, laptop, plumones, hojas bond tamaño carta, texto sugerido.</p>	<p>Participación activa.</p> <p>Asistencia.</p>

Equidad de género, la presencia de las mujeres en la Educación Superior en México.

Objetivos: Los profesores descubrirán el modelo de equidad de género y compararán la presencia de la mujer en la Educación Superior.

Contenido Temático	Actividades de enseñanza	Actividades de aprendizaje	Recursos materiales	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Marco normativo para la igualdad y la equidad en el trabajo. - El modelo de equidad de género. - Buenas prácticas. - Sensibilización en género. - La presencia de las mujeres en el Educación Superior en México. 	<p>Previa lectura de los documentos.</p> <p>Exposición del tema por parte de la coordinadora.</p> <p>Técnica de: Juego de roles o roles múltiples. (Ver anexo 9)</p>	<p>En grupos previamente organizados:</p> <p>Exposición de video (cortometraje) “La vida de Juan”</p> <p>Exposición de video (cortometraje) “Salud y género, érase una vez otra María”</p>	<p>Pantalla, laptop, plumones, hojas bond tamaño carta, texto sugerido.</p>	<p>Participación activa. Asistencia</p>

Jóvenes y estudiantes				
Objetivos: Los profesores descubrirán los problemas, dificultades y retos que enfrentan los jóvenes y estimarán algunos aspectos para acercarse a ellos,				
Contenido Temático	Actividades de enseñanza	Actividades de aprendizaje	Recursos materiales	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - El concepto de juventud. - Enfoque, variables y representaciones sobre juventud. - Representaciones de lo juvenil. - La escuela como espacio juvenil. - Culturas juveniles. - Socialización y sociabilidad. - La construcción de la identidad. - La subjetivación como conocimiento del “otro” y de sí mismo. - Experimentación y experiencia. - Las conversaciones como proceso de reflexión. 	<p>Previa lectura de los documentos.</p> <p>Exposición del tema por parte de la coordinadora.</p> <p>Técnica de: Foro (Ver anexo 10)</p>	<p>En dos grupos previamente organizados:</p> <p>Cada grupo debe elaborar un mapa conceptual con las principales ideas con uno de los textos.</p>	<p>Pantalla, laptop, plumones, hojas bond tamaño carta, texto sugerido.</p>	<p>Participación activa.</p> <p>Asistencia</p>

Detección y prevención de la violencia escolar. La risa, otra herramienta para aprender. Evaluación final.

Objetivos: Los profesores revisarán los fenómenos vinculados con la violencia escolar y revisarán técnicas, habilidades e instrumentos para su detección y prevención. Implementarán al humor y la risa como una herramienta en el proceso de enseñanza aprendizaje

Contenido Temático	Actividades de enseñanza	Actividades de aprendizaje	Recursos materiales	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Detección de la problemática de violencia escolar. - Prevención del fenómeno de la violencia escolar. - Intervención en la problemática de la violencia escolar. - El humor y la risa para la salud y la risa. - La risa para la enseñanza y las enseñanzas de la risa. - Estudio de caso. 	<p>Previa lectura de los documentos.</p> <p>Exposición del tema por parte de la asesora.</p> <p>Técnica de: Sociodrama o dramatización. (Ver anexo 11)</p> <p>Técnica de: Lo que me diste. (Ver anexo 12)</p> <p>Aclaración de dudas.</p>	<p>Ver la proyección de la película: <i>Ca commence aujourd'hui</i>. Francia. 1999.</p> <p>Identificar los elementos que forman la violencia y los elementos positivos.</p>	<p>Pantalla, laptop, cañón, plumones, hojas bond tamaño carta, texto sugerido.</p>	<p>Participación activa.</p> <p>Asistencia</p>

Fuentes de información.

Sesión 1. Carlos Tünnermann Bernheim. *“El rol del docente en la Educación Superior del siglo XXI”*. UNESCO CRESALC, Caracas, 1996.

Sesión 2. Díaz Barriga Arceo, Frida. Et. Hernández Rojas, Gerardo. *“Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista.”* Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos. P.137-229.

Sesión 3. Díaz Barriga Arceo, Frida. Et. Hernández Rojas, Gerardo. *“Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista.”* Aprendizaje cooperativo y proceso de enseñanza. P.99-135.

Sesión 4. Díaz Barriga Arceo, Frida. Et. Hernández Rojas, Gerardo. *“Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista.”* Constructivismo y evaluación psicoeducativa. p. 399-425.

Sesión 5. *Pere Marquès Graells*, 2001. *“El aprendizaje: requisitos y factores. Operaciones cognitivas. Roles de los estudiantes.”*

Sesión 6. *Pere Marqués Graells*, 2001. *“La enseñanza. Buenas prácticas. La motivación.”*

Sesión 7. Karsenti, T., Lira-Gonzales, M. *“La importancia de la motivación y las habilidades computacionales de los futuros profesores en el uso de las TIC.”* Revista Iberoamericana de Educación Superior, Norteamérica, 2, ene. 2011

Paredes-Labra, J. *“Transformar la enseñanza universitaria con la formación mediante la creatividad. Una investigación-acción con apoyo de las TIC”*. Revista Iberoamericana de Educación Superior, Norteamérica, 2, sep. 2011

Sesión 8. Adrián de Garay y Gabriela del Valle-Díaz-Muñoz *“Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México”*

Instituto Nacional de la Mujeres INMUJERES. Dirección General de la Transversalización de la perspectiva de género. *“Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género”*

Video (cortometraje) “La vida de Juan” Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=EbT-kpKyHZk>

Video (cortometraje) “Salud y Género, érase una vez otra María” Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=CCsftw6j2wg>

Sesión 9. Andino Parra, Y. *“Los jóvenes hoy: enfoques, problemáticas y retos.”* Revista Iberoamericana de Educación Superior, Norteamérica, 2, mayo. 2011.

Weiss Eduardo. *“Los estudiantes como jóvenes.”* Revista Perfiles Educativos. Vol. XXXIV, núm. 35, 2012.IISUE-UNAM.

Sesión 10. Fernández Poncela, A. *“Riéndose aprende la gente. Humor, salud y enseñanza-aprendizaje”.* Revista Iberoamericana de Educación Superior, Norteamérica, 3, sep. 2012.

Vera-Noriega, José-Ángel, Dora-Yolanda Ramos-Estrada, Mirsha-Alicia Sotelo-Castillo, Sonia Echeverría-Castro, Dulce-María Serrano-Encinas y Javier-José Vales-García (2011), *“Factores asociados al rezago en estudiantes de una institución de educación superior en México”*, en Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries), México, unam-iisue/Universia, Vol. III, núm. 7, pp. 41-56.

González Hernández, Rebeca. *“Manual De Técnicas Didácticas: Un Recurso Para Lograr El Aprendizaje Significativo.* Ed. Secretaría de Educación e Investigación Tecnológicas, México, 2000

ANEXOS

ANEXO 1

NOMBRE DE LA TÉCNICA: *EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES.*

OBJETIVO: Identificar las expectativas de los participantes con relación al curso que se va a impartir.

Ubicar a los participantes en las posibles discrepancias en relación con los objetivos, contenido, forma de trabajo y normas.

INTEGRANTES:

Todos los miembros del grupo participan.

DURACIÓN: De 30 a 45 minutos aproximadamente.

DISPOSICIÓN DEL GRUPO: Primero en forma individual y después en equipos de 3 a 6 participantes.

RECURSOS MATERIALES:

- Aula, taller o laboratorio iluminado y con mesas suficientes.
- Hojas blancas, bolígrafos, hojas de rotafolio y plumones.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Introducción.

1. Solicitar a cada participante que de manera individual responda a las siguientes preguntas:

¿Qué temas quiero aprender?

¿Cómo quiero trabajar?

¿Qué me disgusta cuando participo en un curso?

Desarrollo.

2. Pedir que se numeren del 1 al 4 ó al 5 progresivamente y que formen equipos del mismo número.

3. Solicitar a los subgrupos que den respuesta a las mismas preguntas, considerando el trabajo individual y anotarlas en hojas de rotafolio para que sean visibles a todos.

4. Ir leyendo cada respuesta de todos los subgrupos y compararlas con lo que el curso ofrece (objetivos, temas, mecánica de trabajo y forma de evaluación) para ubicar a los participantes y hacer la presentación del curso de manera formal.

Conclusión.

5. Con el grupo en general se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:

¿Para qué les ayudo este trabajo?

¿Cuál fue su aportación en cada subgrupo?

¿Pudieron empezar a conocer a sus compañeros?

¿Cuál es la importancia de tener toda la información para iniciar un trabajo?

6. Señalar la importancia de tener claridad en los que se va hacer y cómo se realizará y resaltar que el trabajo en equipo enriquece el proceso individual.

NOMBRE DE LA TÉCNICA: *TELARAÑA.*

OBJETIVO: Dar la oportunidad de que se presenten los miembros de un grupo y de que cada uno de ellos se integre con menos tensiones.

INTEGRANTES: Todos los miembros del grupo participan.

DURACIÓN: De 30 a 45 minutos aproximadamente.

DISPOSICIÓN DEL GRUPO: En forma circular.

RECURSOS MATERIALES:

- Una bola de estambre o una bola de cordel.
- Aula amplia, iluminada y ventilada.
- Sillas en círculo alrededor del salón.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Introducción.

1. Advertir la importancia de estar atentos a la presentación de cada uno de sus compañeros, ya que posteriormente deberá repetir los datos del lanzador.
2. Entregar a un participante la “bola” de estambre, quien deberá decir su nombre y pasatiempos. Luego éste toma la punta del estambre y lanza la bola a otro compañero, quien a su vez debe presentarse de la misma manera, sujetar el extremo del cordel que le tocó, lanzar la bola a otro compañero y así sucesivamente; ningún participante que reciba el estambre debe soltarlo.

Desarrollo.

3. Repetir la acción hasta que todos los participantes queden enlazados por una especie de telaraña.
4. Pedir a quien se quedó con la bola, regresarla al que la envió y quien la recibe debe repetir los datos de su compañero y los suyos; a su vez, éste la devuelve al compañero que se la había mandado, y así sucesivamente.

De tal forma, que la “bola” va recorriendo la misma trayectoria, pero en sentido inverso.

Conclusión.

5. Solicitar a los participantes que opinen sobre los gustos comunes y cómo se pueden aprovechar para integrar al grupo.

6. Con el grupo en general se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:

¿Encontraron gustos afines con alguien en especial?

¿Cómo se sintieron después del ejercicio, en relación a cómo se sentían al comienzo del mismo?

7. Señalar la importancia de compartir información de nosotros con los demás y de permanecer atentos a la información que expresan los demás.

NOMBRE DE LA TÉCNICA: *CORRILLOS*.

OBJETIVO: Organizar grupos pequeños para desarrollar diferentes temas o actividades que después se presentarán al grupo.

INTEGRANTES: Sin límite de miembros.

DURACIÓN: 45 minutos aproximadamente.

DISPOSICIÓN DEL GRUPO: Primero en equipos de 5 a 8 miembros y después en círculo.

RECURSOS MATERIALES:

- Material para estudio.
- Hojas blancas.
- Lápices.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Preparación.

1. Señalar al grupo que deben dividirse en equipos e indicar el número de miembros que los conformarán, los objetivos que se pretenden alcanzar, así como el tema a desarrollar.

Introducción.

2. Presenta el tema a tratar y cada equipo nombrará un moderador y un secretario.
Desarrollo.

3. Comentar en cada equipo el tema que se está estudiando.

4. El moderador da la palabra a los miembros del equipo y va coordinando la sesión de estudio.

5. El secretario va anotando los comentarios de los miembros del equipo.

6. El moderador comenta los puntos tratados y conduce al equipo a la formulación de las conclusiones.

7. El secretario escribe las conclusiones a las que ha llegado el equipo.

Conclusión.

8. Solicitar cada corrillo que por medio del secretario se a conocer ante el grupo los resultados a los que ha llegado.

9. Al presentar los resultados en plenaria, los integrantes de los diferentes corrillos pueden preguntar sobre las dudas que surjan.

10. Realizar la síntesis de la sesión en donde se presentan los resultados y se presentan las conclusiones.

11. Con el grupo en general se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:

¿Cómo se sintieron con los diferentes roles que desempeñaron?

¿Qué beneficios tiene “correr” la información de equipo en equipo?

NOMBRE DE LA TÉCNICA: *COLLAGE*.

OBJETIVO: Facilitar el conocimiento entre los miembros de un grupo.
Identificar qué tanto interpretamos, en lugar de entender cómo son los otros.
Facilitar el conocimiento de sí mismo como un acto de autoconocimiento.

INTEGRANTES: Todos los miembros del grupo participan.

DURACIÓN: 75 minutos aproximadamente.

DISPOSICIÓN DEL GRUPO: Equipos de 5 a 6 personas.

RECURSOS MATERIALES:

- Cartulinas, revistas, tijeras, pegol y plumones.
- Salón suficientemente iluminado, amplio y con mesas de trabajo.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Introducción.

1. Indicar al grupo que vamos a responder a la pregunta de ¿Quién soy?, considerando que lo que somos hoy es fruto de nuestro pasado.

Desarrollo.

2. Indicar que se va a destinar un tiempo para reflexionar y responder a la pregunta y después comience a buscar en las revistas las fotografías que ayuden a ilustrar la respuesta.

Indicar que no pueden poner letras, solo gráficas, fotografías, colores o líneas.

3. Formar equipos de 4 ó 5 integrantes con un coordinador para iniciar la presentación de los collages de la siguiente manera: Se ponen juntos todos los collages y se saca uno; el dueño lo presenta al equipo para ser observado. El que quiera comienza a interpretarlo y el dueño únicamente escucha. Al finalizar, el dueño dice al grupo lo que él quiso expresar y explica su collage.

4. Indicar que todos los miembros de los grupos tiene que realizar su presentación con la misma mecánica de trabajo.

5. Indicar que no es posible conocerse todos los miembros del grupo cuando es numeroso. Se puede hacer una exposición con sus collages, pegándolos en el aula y aprovechar los tiempos libres para interpretarlos y acercarse a su autor para preguntarle y conocerlo más.

Conclusión.

6. Formar un círculo con el fin de evaluar la experiencia y comentar los sentimientos de los participantes, reflexionando sobre las siguientes preguntas:

¿Para qué consideran que sirvió esta experiencia?

¿Les resulto fácil representarse en el collage?

¿Cómo se sintieron cuando sus compañeros interpretaban su collage?

7. Señalar la importancia de escuchar, trabajar en equipo y de iniciar un conocimiento entre los compañeros que van a trabajar por un tiempo determinado.

NOMBRE DE LA TÉCNICA: *PHILLIPS 66*.

OBJETIVO: Promover la participación activa de todos los miembros de un grupo, por grande que éste sea.

Obtener las opiniones de todos los miembros en un tiempo muy breve.

Llegar a la toma de decisiones y obtener información o puntos de vista de gran número de personas acerca de un problema o cuestión.

INTEGRANTES: Todos los miembros del equipo participan.

DURACIÓN: 30 minutos aproximadamente.

DISPOSICIÓN DEL GRUPO: En grupos de 6 personas.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón amplio con sillas y mesas.
- Pizarrón y gises.
- Papel y lápices.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN: Introducción.

1. Indicar al grupo que se va a trabajar en equipos de 6 personas, con el objetivo de hablar sobre un tema en particular.

Desarrollo.

2. Formar equipos de 6 integrantes con los miembros del grupo.

3. Designar por equipo un coordinador para que controle el tiempo y un secretario que anote las conclusiones e informar al grupo el tema que se va a desarrollar.

4. Indicar al grupo que cada integrante del equipo debe exponer durante un minuto el tema a tratar.

5. Formular las conclusiones por subequipo y dictarlas al secretario para que las anote.

Conclusión.

6. Solicitar a los secretarios la lectura de las conclusiones de sus equipos.

7. Anotar en el pizarrón una síntesis fiel de los informes leídos por los secretarios.

8. Realizar una síntesis de lo expuesto y formular las conclusiones generales.

9. Formular con el grupo las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:

¿Para qué consideran que sirvió esta experiencia?

¿Qué aprendieron con esta forma de trabajar?

¿Cómo se puede aplicar lo aprendido en la práctica laboral?

¿Cuáles son las ventajas de trabajar en grupo al compartir las ideas de los demás?

10. Señalar lo importante que es reflexionar sobre la información relacionada con la especialidad.

NOMBRE DE LA TÉCNICA: *PANEL*.

OBJETIVO: Dialogar, conversar y debatir entre sí un tema entre los miembros del grupo.

Expresar libremente las ideas o puntos de vista que se tengan de un tema.

INTEGRANTES: Todos los miembros del grupo participan.

DURACIÓN: 1 hora aproximadamente.

DISPOSICIÓN DEL GRUPO: En forma de semicírculo.

RECURSOS MATERIALES:

- Salón iluminado y ventilado.
- Grabadora o televisión (a consideración del instructor)
- Mobiliario adecuado.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Introducción.

1. Indicar que nos vamos a reunir para exponer las ideas sobre un determinado tema ante los demás.

Desarrollo.

2. Ubicar a los miembros del panel y al coordinador (puede ser el instructor) en un lugar donde puedan verse entre sí, además de ser vistos por el auditorio (resto del grupo) para desarrollar el diálogo.

3. Presentar el tema que se desarrollará, como por ejemplo:

Revisión de los reglamentos

Aplicación de las medidas de seguridad e higiene

Y después, formular la primer pregunta acerca del tema para iniciar el desarrollo de la técnica.

4. Discutir el tema a tratar por parte de los miembros del panel y orientar el diálogo por parte del coordinador hacia aspectos no tocados, centrar la conversación en el tema cuando tome puntos que lo desvíen del objetivo planteado.

5. Indicar al panel que 5 minutos antes de terminar la discusión, se realice un resumen o se llegue a una conclusión por cada uno de los miembros, resaltando los puntos importantes del tema.

Conclusión.

6. Señalar los puntos más relevantes de las conclusiones o de los resúmenes y retroalimentar la información.

7. Con el grupo en general se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la información:

¿Cómo se sintieron después de esta experiencia?

¿Para qué sirve dialogar sobre un tema específico, hasta agotarlo?

¿Cuáles serán las líneas de comunicación más adecuadas para abordar un tema determinado?

8. Señalar la importancia del diálogo y de canales abiertos de comunicación para confrontar un tema que sea de interés para el grupo.

NOMBRE DE LA TÉCNICA: *DIÁLOGOS SIMULTÁNEOS*.

OBJETIVO: Dialogar entre 2 personas para discutir un tema o problema referente a una determinada situación.

INTEGRANTES: Sin límite de participantes.

DURACIÓN: 20 minutos aproximadamente.

DISPOSICIÓN DEL GRUPO: Por parejas.

RECURSOS MATERIALES:

- Sillas.
- Hojas blancas.
- Lápices.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Preparación.

1. Presentar al grupo el tema con anticipación para tener la posibilidad de estudiarlo.

Introducción.

2. Formar parejas para desarrollar la actividad.

3. Dar a conocer a las parejas los datos que deben analizar y establecer el tiempo necesario para el desarrollo de la actividad.

Desarrollo.

4. Dar la indicación de comenzar a charlar por parejas y realizar comentarios sobre el tema. Escribir los comentarios que surjan en la pareja y las conclusiones a las que se lleguen.

5. Al terminar el tiempo asignado, el coordinador solicitará a las parejas que expongan sus comentarios ante el grupo.

Conclusión.

6. Solicitar al grupo comentar sobre el tema dialogado, señalar los puntos más relevantes y anotar las conclusiones ante la vista de todos.

7. Con el grupo en general se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:

¿Qué comentarios tienen sobre trabajar con otra persona diferente?

¿Qué ventajas tiene el intercambio de la información, respetando un tiempo establecido?

8. Señalar la importancia del diálogo abierto para intercambiar la información y enriquecerla.

NOMBRE DE LA TÉCNICA: *PEQUEÑO GRUPO DE DISCUSIÓN.*

OBJETIVO: - Intercambiar ideas sobre un tema de manera informal.

INTEGRANTES: Todos los miembros del grupo participan.

DURACIÓN: De 60 a 75 minutos aproximadamente.

DISPOSICIÓN DEL GRUPO: En círculos por equipo.

RECURSOS MATERIALES:

- Hojas blancas.
- Lápices Un salón amplio con sillas y mesas.
- Pizarrón y gises.
- Papel y lápices.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Preparación.

1. Determinar el tema que se va a desarrollar.

2. Informar al grupo el tema que se va a desarrollar, con el fin de que puedan informarse y pensar sobre él. Y hacer así, la discusión más rica y fundamentada.

Introducción.

3. Indicar a todos que se va a realizar un grupo de discusión sobre un tema en particular.

Desarrollo.

4. Formar un círculo y designar un “director” para conducir la sesión del día y un “secretario” para que registre las conclusiones.

5. Indicar al grupo el tema por debatirse, los objetivos generales y parciales y determinar sus implicaciones.

6. Determinar con el grupo las normas que deberán cumplirse, el tiempo que se dedicará a la discusión y para la exposición de los miembros (2 o 3 minutos)

7. Ceder la palabra al grupo para que comience la discusión del tema.

8. Solicitar a los miembros del grupo que expongan sus ideas y puntos de vista, tratando de no apartarse del tema y teniendo en cuenta los objetivos fijados.

9. Realizar una síntesis de lo expuesto hasta el momento, cuidando no expresar ideas personales al hacer los resúmenes de lo tratado.

Conclusión.

10. Realizar una conclusión por consenso, al finalizar la discusión.

11. Realizar un resumen de lo tratado y formular las conclusiones generales, las cuales serán registradas por el secretario.

NOMBRE DE LA TÉCNICA: *JUEGO DE ROLES O ROLES MÚLTIPLES.*

OBJETIVO: Permitir el abordaje de un problema, tema o hecho, desde el punto de vista de los participantes implicados o interesados en el mismo.

Analizar el comportamiento que asumen los diferentes tipos de roles ante un hecho, problema o situación real de un trabajo. Es importante que se llegue a solucionar el problema planteado.

INTEGRANTES: Todos los miembros del grupo participan.

DURACIÓN: 1 hora aproximadamente.

DISPOSICIÓN DEL GRUPO: En forma de escenario (público frente a actores) o circular (los actores en el centro y los participantes-observadores alrededor)

RECURSOS MATERIALES:

- Salón, taller o laboratorio amplio, iluminado y ventilado.
- Hojas blancas de tamaño carta y bolígrafo.
- Mobiliario necesario y adecuado para cada representación.
- Diversos recursos (equipamiento, herramienta, suministros, etc.)

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Introducción.

1. Indicar al grupo que se va a realizar una representación (espontánea o planeada) de una situación real de tipo laboral o se va a plantear un problema que el grupo necesita resolver.

Desarrollo.

2. Formar equipos para determinar el tema que se va a representar ante el grupo, por ejemplo:

- Atender a un cliente al dar el servicio de alimentos.
- Resolver situaciones de conflicto, como un reclamo de un cliente o inconformidad en el servicio ofrecido.
- Dar servicio de mantenimiento correctivo al sistema de un automóvil.

3. Determinar en cada equipo los personajes o roles que realizarán la presentación y detallar algunas de sus características como: las funciones que realiza, el cargo que ocupa en la empresa y el comportamiento personal que lo identifica. Sugerir que de preferencia no se guíen por un escrito o guión para acercarse a las respuestas que se dan en una situación real.

4. Definir la situación en que se va a desarrollar la escena y preparar el lugar (aula, taller o laboratorio) para llevarla a cabo.

5. Solicitar que cada equipo pase a realizar su presentación y señalar a los participantes-observadores que registren en una hoja los siguientes puntos:

El tipo de relaciones que se han establecido entre los distintos personajes

Los aspectos de higiene y seguridad que se deben aplicar

El uso y cuidado del equipamiento correspondiente

Los aspectos técnicos que corresponden a cada especialidad

Los comportamientos que nos agradan y disgustan de las representaciones de los personajes

ANEXO 10

NOMBRE DE LA TÉCNICA: *FORO*.

OBJETIVO: Debatir un tema o problema determinado.
Permitir la libre expresión de ideas y opiniones de todos los integrantes del grupo en un ambiente informal de mínimas limitaciones.

INTEGRANTES: Todo el grupo discutirá el tema seleccionado.

DURACIÓN: 45 minutos aproximadamente.

DISPOSICIÓN DEL GRUPO: El grupo se dispondrá como en un auditorio.

RECURSOS MATERIALES:

- Pizarrón y gises.
- Hojas blancas y bolígrafo.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Preparación.

1. Seleccionar el tema a discutir y darlo a conocer al grupo con cierta anticipación para que pueda informarse, reflexionar y participar posteriormente con ideas más o menos estructuradas.

2. Elegir un secretario o ayudante para anotar por orden a quienes solicitan la palabra.

Introducción.

3. Iniciar el foro explicando cuál es el tema o problema a discutir. Señalar las condiciones que deberán cumplir los miembros que participen: brevedad, objetividad y voz alta.

4. Formular una pregunta concreta sobre el tema, elaborada de antemano, e invitar al grupo a opinar.

Desarrollo.

5. Distribuir el uso de la palabra por orden de pedido, con la ayuda del secretario.

6. Formular nuevas preguntas sobre el tema para motivar las participaciones del grupo.

7. Evitar la intervención con opiniones propias en el desarrollo del debate.

Conclusión.

8. Cuando se haya vencido el tiempo previsto o se haya agotado el tema se hará un resumen de las opiniones expuestas.

9. Obtener conclusiones, señalar coincidencias y discrepancias y agradecer la participación de los asistentes y formular las siguientes preguntas para el análisis de la técnica:

¿De qué manera se puede ampliar la información sobre el tema tratado en esta técnica?

¿Hasta qué grado los participantes de esta técnica fundamentan su opinión en la información investigada?

NOMBRE DE LA TÉCNICA: *SOCIODRAMA O DRAMATIZACIÓN.*

OBJETIVO: Escenificar situaciones reales sobre actividades que se plantean de manera cotidiana en el campo laboral.

INTEGRANTES: Sin límite de participantes.

DURACIÓN: 30 minutos.

DISPOSICIÓN DEL GRUPO: Algunos miembros en la parte del escenario y el resto del grupo como auditorio.

RECURSOS MATERIALES:

- Ropa de acuerdo a la escena que se represente.
- Escenografía que permita ambientar la situación.
- Guión de diálogos.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Preparación.

1. Identificar la situación que se quiere dramatizar.
2. Reunir la información que se necesita para presentar la situación ante los demás.
3. Determinar las metas específicas que se quieren obtener.
4. Escribir el caso con todos los detalles, hasta completar una situación representativa de la realidad.

Introducción.

5. Decir al grupo que se necesitan voluntarios que quieran participar en la dramatización de una situación o caso.
6. Reunir a los voluntarios y presentarles el caso que se va a dramatizar para que organicen su representación.

Desarrollo.

7. Colocar la escenografía e implementos necesarios para la representación.
8. Realizar la escenificación ante el grupo, mencionando todos los diálogos.

Conclusión.

9. Realizar el análisis y discusión de la representación entre los miembros del grupo.
10. Realizar la síntesis de los resultados que se obtuvieron con la dramatización presentada.
11. Con el grupo en general se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
 - ¿Les resultó fácil representar el rol que les fue asignado?
 - ¿Cuáles creen que son los comportamientos que favorecen u obstaculizan el trabajo en el ámbito laboral?
 - ¿Cómo resolvieron los problemas?

1. Señalar la importancia del diálogo, el trabajo grupal, la resolución de problemas y la toma de decisiones.

ANEXO 12

NOMBRE DE LA TÉCNICA: *LO QUE ME DISTE*.

OBJETIVO: Valorar los aportes de otros en situaciones dadas.

INTEGRANTES: Todos los miembros del grupo participan.

DURACIÓN: 30 minutos aproximadamente.

DISPOSICIÓN DEL GRUPO: Libre.

RECURSOS MATERIALES:

- Hojas blancas tamaño carta.
- Lápices y gomas.
- Un salón amplio e iluminado.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Introducción.

1. Indicar al grupo que el objetivo de la actividad es obtener retroalimentación sobre el comportamiento y la cooperación dentro del grupo.

Desarrollo.

2. Formar equipos con los miembros del grupo.
3. Solicitar a los integrantes del grupo que elaboren una lista en donde mencionen lo que han recibido de cada compañero de su equipo y del instructor.
4. Solicitar que cada miembro presente su lista a los miembros de su equipo.
5. Comentar por equipo cómo se sintieron al escuchar la presentación de sus compañeros.

Conclusión.

6. Formar un círculo con el fin de evaluar la experiencia y comentar los sentimientos de los participantes, reflexionando sobre las siguientes preguntas:

¿Para qué consideran que sirvió esta experiencia?

¿Les resultó fácil elaborar su lista?

¿Cómo se sintieron cuando escucharon la lista de sus compañeros de equipo?

¿La participación de los demás les ayudó a saber más sobre su desempeño con respecto al trabajo y a la relación con los demás?

7. Señalar la importancia de retroalimentar la participación de los miembros del grupo y del trabajo en equipo.

4.3 Consideraciones Finales

1. La Dirección General de asuntos del Personal Académico, originalmente fue creada para apoyar con becas a los alumnos y para realizar estancias en el extranjero, así como también el de integrar diversas estadísticas del personal académico. Sin embargo, con el tiempo, se fueron agregando funciones, todas orientadas a beneficiar a la planta docente de esta Universidad.

2. Por tal razón, su estructura orgánica fue cambiando gradualmente, siempre con base en las necesidades que se iban presentando, derivado desde luego, de la instrumentación de los programas que se sumaron de manera paulatina.

3. Entre muchos de los programas que ha puesto en marcha la DGAPA está el denominado: Programa de Actualización y Superación Docente, este programa nació con el propósito de apoyar a las entidades académicas universitarias en sus proyectos de actualización y superación docente y desde 2005, ha introducido cambios positivos que han logrado que el citado programa tenga avances importantes en sus diversas etapas.

4. La actualización y superación académica es una condición esencial que debe contemplar la UNAM, ya que como formadora de profesionales es fundamental que sus docentes estén actualizados en las diversas disciplinas que imparten.

5. Se ha podido constatar la trascendencia que reviste el que este programa sea permanente, ya que ante las nuevas necesidades sociales y retos por alcanzar es importante contar con los conocimientos adecuados que nos permitan introducir los cambios metodológicos y las estrategias formativas consiguientes que posibilitarán que las herramientas pedagógicas faciliten el aprendizaje de nuestros estudiantes.

6. Es importante señalar que las organizaciones de hoy, requieren contar con docentes capaces de detectar necesidades de formación, creativos en la identificación de los problemas y en su resolución, con actitudes para trabajar en equipo, cooperar y aprender de un modo autónomo; cuestiones que son

fundamentales para que sean capaces de construir, organizar y gestionar el conocimiento a lo largo de la vida.

7. Asimismo, se requiere que los docentes tengan habilidades para diseñar esquemas de aprendizaje en las cuales el alumnado debe controlar su propio proceso de aprendizaje, reflexionar y tomar conciencia de sus avances y dificultades y solicitar ayuda cuando la necesite.

8. El Programa exige una congruencia en el diseño de los cursos y presentación del protocolo y que además, esté bien estructurado y que posibilite un aprendizaje adecuado. Por tal razón, se debe considerar la participación de los diversos actores en el diseño de los cursos de actualización:

- Tutor
- Asesor pedagógico
- Gestor de conocimientos
- Coordinador

9. El Programa de Actualización y Superación Docente PASD está orientando básicamente hacia dos vertientes, por un lado, tiene como objetivo esencial la actualización y superación de la planta docente, pero por otro, busca también que el alumno ponga en juego procedimientos intelectuales de identidad además de sus destrezas interpersonales basadas en aprendizaje académico y social.

10. Por lo tanto, podemos afirmar categóricamente que el propósito fundamental del PASD es contribuir con la formación de los docentes a través de la utilización de herramientas pedagógicas que eleven la disposición para superar las propias limitaciones de éste con el propósito de socializar y de combatir el individualismo, la falta de solidaridad, de interés así como las carencias socioculturales del entorno escolar. Pero sobre todo de actualizarse en las disciplinas en las que imparten cátedra.

11. Debemos afirmar también que la experiencia y los resultados que se tienen del Programa, nos hacen ver que gracias a éste se amplían los paradigmas de nuevos conocimientos. El docente recorre caminos interesantes en lo conceptual y

metodológico al trasladar elementos de la teoría a la acción en el proceso enseñanza-aprendizaje.

12. Finalmente, podemos afirmar que el Programa de Actualización y Superación Docente de la Universidad Nacional Autónoma de México, tiene gran impacto y es de un gran interés para la planta académica; sin embargo, éste no es un programa acabado, en tanto que hay que considerar la necesidad de adecuar los medios de formación a los requerimientos que la misma dinámica institucional demanda, esto por supuesto se puede lograr solamente gracias a la aplicación de las técnicas que en esta materia establece la pedagogía y desde luego también a través de un sistema de evaluación continuo que nos brindará elementos esenciales para definir las necesidades de actualización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

- * Alanis, Huerta, Antonio. *“El saber hacer en la profesión docente: formación profesional en la práctica docente.”* México, Trillas, 2001. 142p.
- * Añorga, Julia. *“Problemas Globales de la Superación de Maestros y Profesores en Educación de Avanzada. Mito o realidad.”* La Habana, Editorial Pueblo y Educación, 1993.
- * Chavarría Olarte, Marcela. *“Orientaciones para la elaboración y presentación de tesis.”* México, Trillas, 2005.
- * Aguerro, Inés y Braslavsky, Cecilia [eds]. *“Escuelas del futuro en sistemas educativos del futuro: ¿qué formación docente requiere?”*. Buenos Aires, Argentina, Papers, 2003. 127p.
- * Universidad Nacional Autónoma de México. Secretaría General. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *“Estadísticas del personal académico de la UNAM 20 años: edición conmemorativa.”* México, 2007. 87p.
- * Day, Christopher. *“Formar docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado.”* traducción, Pablo Manzano. Madrid, Narcea, 2005. 284p.
- * Gómez Sollano, M. y Zemelman, H. *“La labor del maestro: formar y formarse.”* México, Pax, 2006. 115p.
- * Gómez Sollano, M. y Zemelman, H. [eds] *“Discurso pedagógico, horizonte epistémico de la formación docente.”* México, Pax, 2005. 83pg.
- * Guzmán Maldonado, María del Rocio. *“Intensificación, profesionalización y proletarización del trabajo docente, en los maestros de las primarias de la delegación Xochimilco.”* Tesis [Licenciada en Pedagogía]. México, D.F. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Filosofía y Letras, 2009. 70p.
- * Chehaybar y Kuri, E. (coord.) *“Hacia el futuro de la formación docente en educación superior: estudio comparativo y prospectivo.”* México, D.F. Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Estudios sobre la Universidad, 1999. 259p.

- * Nava, R., Hernández, M. E. y Sánchez A. Formación inicial y práctica docente en Iberoamérica. En G. Waldegg, A. Barahona, B. Macedo y A. Sánchez (coords.) *“Retos y perspectivas de las ciencias naturales”*, México, d.f, 2003.
- * Paquay, Leopold, et. al. *“La formación profesional del maestro: estrategias y competencias.”* trad. de Consol Vià. México, 2005. 400p.
- * Patraca Hernández, Hilda del Carmen. *“Propuesta metodológica para la detección de necesidades del Programa de actualización docente para profesores de licenciatura (DGAPA) en la ENEP Aragón.”* Tesis [Maestría en Pedagogía]. México, D.F. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Filosofía y Letras, 2005. 156p.
- * Rios, Terezinha Azeredo. *“Comprender y enseñar: por una docencia de la mejor calidad.”* Barcelona, Grao, 2003. 125p.
- * Sánchez Canela, Guillermo. *“La formación docente y actualización académica en el Colegio de Bachilleres: un enfoque constructivista.”* México: El autor, 2002. 123 p.
- * Valiente Sandó, Pedro. *“Concepción sistémica de la superación de los directores de Secundaria Básica.”* Tesis Doctorado en Ciencias Pedagógicas (en opción al Grado Científico), Cuba. 2001.
- * Vera Carreño, Margarita. *“Formación docente de los tutores del sistema universidad abierta de la Facultad de Filosofía y Letras (UNAM).”* Tesis Maestría (Maestría en Pedagogía)-UNAM, Facultad de Filosofía y Letras. México: El autor, 2005. 161 p.

Webgrafía:

- * Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. *“Académicos de la UNAM por figura.”* (fecha de consulta: 29 de noviembre de 2010) Disponible en: http://dgapa.unam.mx/unam_academicos/48_ACAD_x_fig_2000-2009_vf.pdf
- * *“Agenda Estadística 2006.”* UNAM. (fecha de consulta: 15 de febrero de 2011) Disponible en: <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2006>
- * *“Agenda Estadística 2007.”* UNAM. (fecha de consulta: 15 de febrero de 2011) Disponible en: <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2007>
- * *“Agenda Estadística 2008.”* UNAM. (fecha de consulta: 15 de febrero de 2011) Disponible en: <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2008>

- * *“Agenda Estadística 2009.”* UNAM. (fecha de consulta: 15 de febrero de 2011)
Disponible en: <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2009>
- * *“Agenda Estadística 2010.”* UNAM. (fecha de consulta: 18 de enero de 2011)
Disponible en: <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2010>
- * Barrera Pedemonte, Fabián. *“Desarrollo del profesorado: el saber pedagógico y la tradición del profesor como profesional reflexivo.”* (fecha de consulta: 22 de octubre de 2010) Disponible en:
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/29541/1/articulo4.pdf>
- * Carranza de Mendoza, Contreras Zentella, Octavio y Lourdes. *“Los cursos de actualización dentro del posgrado.”* (fecha de consulta: 8 de marzo de 2011)
Disponible en:
<http://www.posgrado.unam.mx/servicios/productos/omnia/anteriores/18/05.pdf>
- * Castillo, Tomás. *“La superación de los docentes de la escuela: una necesidad para la calidad de la educación.”* Universidad Pedagógica, Pinar del Río. Fecha de consulta: 14 de marzo de 2011. Disponible en:
<http://cied.rimed.cu/revista/51/articulos/a5r1r1unaestrategia.html, 2003.>
- * Díaz Barriga Arceo, Frida. *“Los profesores ante las innovaciones curriculares.”* [fecha de consulta: 2 de septiembre de 2010] Disponible en:
<http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/35/innova>
- * Estadísticas del Personal Académico. *“Académicos de la UNAM por figura 2000-2009.”* [Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2010] Disponible en:
http://dgapa.unam.mx/unam_academicos/48_ACAD_x_fig_2000-2009_vf.pdf
- * *“Equidad de Género en la UNAM.”* [fecha de consulta: 16 de marzo de 2011]
Disponible en:
http://www.pueg.unam.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=163
- * *“Glosario. Agenda Estadística 2010”.* UNAM. (Fecha de consulta: 25 de enero de 2011) Disponible en: <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2010/disco/#>
- * [http://dgapa.unam.mx/acercade/dgapa_2000-2009_mayo_2010.pdf.p.2.](http://dgapa.unam.mx/acercade/dgapa_2000-2009_mayo_2010.pdf.p.2)
(Fecha de consulta: 1 de septiembre de 2010)
- * *“Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía.”* [fecha de consulta: 21 de enero de 2011] Disponible en:
<http://www.pueg.unam.mx/images/pdf/radiografia.pdf>
- * *“Programa de Estímulos y Reconocimientos al Personal Académico Emérito (PERPAE). Profesores e Investigadores Eméritos designados por el Consejo*

- Universitario 2000-2011.* [fecha de consulta: 10 de abril de 2012] Disponible en: <http://dgapa.unam.mx/Reglamentos/PERPAElEstado2000-11.pdf>
- * *“Proyectos PAPIIME por colegio. Abril 2010.”* [fecha de consulta: 13 de diciembre de 2010] Disponible en: <http://www.filos.unam.mx/APOYO/2010/proyectos-papime-por-colegio-060510.pdf>
 - * *“Proyectos PAPIIT por colegio. Enero 2010.”* [Fecha de consulta: 13 de diciembre de 2010] Disponible en: <http://www.filos.unam.mx/APOYO/2010/proyectos-papiit-por-colegio-060510.pdf>
 - * Sánchez Nuñez, José Antonio. *“El desarrollo profesional del docente universitario.”* Madrid. [fecha de consulta: 28 de febrero de 2010] Disponible en: <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>
 - * Tezanos, Araceli de. *“El maestro y su formación: tras las huellas y los imaginarios.”* Bogotá, D. C., Colombia: Magisterio: Grupo Historia de la Práctica pedagógica, 2006. 328 p. <http://www.unesco.org/new/es/unesco/about-us/who-we-are/introducing-unesco/>
 - * Zuñiga Reyes, Eleuterio. *“Los programas de formación docente: una visión más allá del aula Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades.”* SOCIOTAM [en línea] 2002, XII (julio-diciembre): [fecha de consulta: 20 de octubre de 2010] Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=65412211> <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=65412211>> ISSN 1405-3543
 - * Tünnermann Bernheim, Carlos. *“La educación permanente y su impacto en la educación superior.”* (fecha de consulta: 15 de junio de 2011) Disponible en: <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/25/educacionpdf>
 - * *“Convocatoria al INFOCAB 2009.”* (fecha de consulta: 27 de octubre de 2010) Disponible en: http://dgapa.unam.mx/investigacion/infocab/conv_infocab_2009.html
 - * *“DGAPA 1977-2009.”* (fecha de consulta: 1 de septiembre de 2010) Disponible en: http://dgapa.unam.mx/acercade/dgapa_2000-2009_mayo_2010.pdf
 - * *“Memoria 2004.”* (fecha de consulta: 1 de septiembre de 2010) Disponible en: <http://www.planeacion.unam.mx/Memoria/2004/pdf/dgapa.pdf>

- * *“Mensaje del Rector a los maestros 15-Mayo-2010.”* (fecha de consulta: 6 de septiembre de 2010) Disponible en:
<http://www.dgi.unam.mx/rector/html/set15may10.htm>
- * *“Mensaje del Rector a los maestros 15-Mayo-2009.”* (fecha de consulta: 6 de septiembre de 2010) Disponible en:
<http://www.dgi.unam.mx/rector/html/set15may09.htm>
- * *“Mensaje del Rector a los maestros 15-Mayo-2008.”* (fecha de consulta: 6 de septiembre de 2010) Disponible en:
<http://www.dgi.unam.mx/rector/html/set15may08.htm>