



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS  
COLEGIO DE PEDAGOGÍA**

**INFORME ACADÉMICO DE TRABAJO PROFESIONAL**

**ANÁLISIS DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y FORMACIÓN DOCENTE EN  
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA. EL CASO DE LA  
UTECA**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

**PRESENTA  
ELIZABETH ITANDEHUI RUIZ PUIG**

**ASESOR  
DR. JESÚS CARLOS GONZÁLEZ MELCHOR**



**CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX. AGOSTO 2022**



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.

## AGRADECIMIENTOS

A mi tutor, Jesús González, por su apoyo, paciencia y dedicación en todo momento, por haber hecho de este proceso un camino muy grato, de aprendizaje y logros, gracias por ayudarme hacer este sueño realidad y creer en mí.

A mis padres Rosa y Alberto, quienes me brindan su apoyo incondicional en cada decisión que tomo, por ser un soporte a mi vida y por hacer todo lo que estaba en sus manos para que yo recibiera educación.

A mi hermano Josué, por siempre escucharme y estar en los buenos y malos momentos.

A Julio, por apoyarme en cada momento, por sostener mi mano cuando he sentido que no puedo más, por ser mi cómplice en cada nueva aventura que se me ocurre, gracias por amarme como lo haces y ser parte de todos mis logros.

A Rossini y Puchini, por estar conmigo en las desveladas, darme sus muestras de cariño transformadas en pelitos de amor y lengüetazos, demostrando que en cualquier circunstancia siempre estarán a mi lado.

A mis amigas y amigos, por impulsarme a ser mejor cada día, brindarme su amistad dándome ánimos y fuerzas para continuar luchando por mis sueños, por ser mi familia y no soltarme en ningún momento.

A Paris Ponce, quien ha sido un gran maestro en mi crecimiento profesional y personal, por compartirme de su conocimiento y experiencia, por su calidad humana para enseñar y escuchar cuando lo he necesitado.

A mis sinodales, por darme de su tiempo para formar parte de este proceso, por compartirme sus conocimientos y experiencia para retroalimentar mi trabajo.

A la UNAM, que gracias a la formación profesional que recibí, hoy tengo herramientas para poder enfrentarme al mundo.

Y finalmente a UTECA, quien se ha convertido en mi segunda casa, por permitirme formar parte de su desarrollo educativo, por poner en mi camino a personas humanas y profesionales quienes se han vuelto mi familia.

Solo me queda decir, gracias infinitas.

Con amor Itan.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I DOCENCIA UNIVERSITARIA Y FORMACIÓN DOCENTE.....	16
1.1. Docencia universitaria.....	16
1.2. Didáctica universitaria.....	21
1.3. Enseñanza Universitaria.....	25
1.4. Formación Docente.....	27
CAPÍTULO II. EL CONTEXTO: LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA AMERICANA (UTECA).....	32
2.1. Antecedentes institucionales. ....	32
2.2. UTECA y MVS Capital.....	33
2.2.1. Proyecto Educativo en UTECA.....	33
2.2.2. Organigrama. ....	35
2.2.3. Áreas administrativas y académicas de UTECA. ....	36
2.2.4. Visión.....	41
2.2.5. Misión.....	42
2.2.6. Valores.....	42
2.2.7. Principios.....	44
2.2.8. Modelo educativo UTECA. ....	45
2.2.9. Modelo Pedagógico.....	48
2.2.10. Oferta educativa. ....	49
CAPÍTULO III. SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL EN LA UTECA .....	51
3.1. Investigación cualitativa, narrativa-biográfica.....	51
3.2. Elaboración de mi Trayectoria profesional en UTECA.....	51
3.2.1. Análisis y reflexión de los resultados.....	53
3.2.2. El uso del biograma.....	56
3.3. Categorías de análisis.....	60
3.3.1. Ingreso laboral.....	61
3.3.2. Actividades en recursos humanos.....	62
3.3.2.1. Selección y reclutamiento docente.....	64
3.3.2.2. Entrevistas.....	64
3.3.2.3. Pruebas psicométricas.....	65
3.3.2.4. Capacitación docente.....	66
3.3.2.5. Evaluación docente.....	67
3.3.2.6. Formación docente.....	68
3.3.3. Diseño curricular.....	70

CAPÍTULO IV EL DISEÑO CURRICULAR EN LA UTECA.....	73
4.1. Definiciones, antecedentes y Teoría curricular.....	73
4.2. Metodología y Diseño Curricular.....	79
4.3. Normatividad de RVOE Federal en la Secretaría de Educación Pública.....	84
4.4. Diseño curricular en UTECA.....	98
4.5. Elaboración de plan de estudios UTECA.....	100
4.6. Reflexión de mi experiencia como diseñadora curricular en UTECA.....	106
CAPITULO V RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE EN LA UTECA.....	110
5.1. Recursos humanos.....	110
5.1.1. Perfil docente en UTECA.....	114
5.2. Reclutamiento y selección docente.....	120
5.2.1. Entrevistas.....	122
5.2.2. Clase muestra.....	127
5.2.3. Pruebas Psicométricas.....	130
5.2.4. Inducción y capacitación docente.....	133
5.2.5. Evaluación Docente.....	138
5.2.6. Formación docente.....	143
CONCLUSIONES.....	144
BIBLIOGRAFÍA.....	151

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Directorio de Universidades Privadas y Públicas del Distrito Federal de México (DF), en la Ciudad de México hay 280 escuelas que imparten Educación Superior (ES) en el sector privado, cada una de ellas tiene oferta educativa diferentes, así como modelo educativo y pedagógico, filosofía institucional y valores. Considerando esto, cada institución define sus procesos internos como es el reclutamiento y selección de los docentes que formarán parte de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la institución.

La práctica docente en México se ha modificado a lo largo de los años, de tal manera que las necesidades de las instituciones, de los alumnos y del campo profesional deben ser tomadas en cuenta durante la formación de los futuros profesionales para lograr los objetivos de la institución y de la sociedad. Las reformas educativas que se han realizado buscan el desarrollo social, económico y educativo, así como la disminución de las brechas que impiden el acceso a la educación superior y la excelencia educativa, es por ello que los docentes forman parte importante de los discursos y normativa en educación. Los cambios de paradigmas a lo largo de los años han hecho que el rol del docente y del alumno se cambien de tal forma que el docente debe modificar su rol de acuerdo con el contexto y los ideales de la institución.

Para las instituciones el recurso humano como lo es el personal docente son un activo valioso, debido a que son los que se encuentran trabajando en primera línea con los alumnos en el proceso formativo y de quienes se mide la excelencia educativa que se brinda. Sin embargo, surgen las siguientes preguntas, ¿Qué características debe tener un docente universitario? ¿Qué solicita la SEP como requisito para ser docente universitario? ¿Cómo se selecciona al personal docente universitario en una institución?

La empleabilidad de profesionales en general, cada vez se hace más complicada, aunque se cuente con los conocimientos y con una licenciatura concluida, es por ello que en algunos casos los profesionales optan por impartir clases en instituciones a no tener trabajo. En la mayoría de las instituciones la condición para que un docente pueda laborar en ésta es que

tenga el conocimiento de la asignatura o disciplina que va a impartir sin considerar otras habilidades que son necesarias para saber enseñar y compartir a los alumnos dichos conocimientos, además en su mayoría los docentes aprenden a ser tales por la experiencia que tuvieron como alumnos, o por la admiración a uno de sus maestros, por la dinámica que tenían en clase, o el tipo de discurso que usaban sus docentes, esto hace que el docente universitario traiga consigo un ideal de docente y de alumnos, sin embargo, no solo se trata de saber explicar o conocer los temas, sino de tener una formación docente basada en competencias requeridas para llevar a cabo de forma adecuada el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a la filosofía de la institución.

La capacitación del profesorado en las instituciones busca generar docentes que más allá de solo tener los conocimientos también adquieran las habilidades para enseñarlos, que conozcan los procesos de enseñanza y aprendizaje, identifiquen el tipo de aprendizaje de los alumnos, administren y gestionen los contenidos de la asignatura, seleccionen de forma adecuada las actividades bajo conducción e independientes y la evaluación formativa o sumativa.

A las instituciones llegan diferentes tipos de profesionales a impartir clases, están los que nunca han tenido experiencia como docentes, los que han sido adjuntos de profesores (as) en instituciones y han tenido algunos grupos a su cargo y los que han tenido experiencia docente por varios años, pero con poca formación docente desde las instituciones. En estos tres perfiles el común denominador es la falta de formación docente para dichos profesionales porque, aunque se tenga experiencia, como lo mencioné anteriormente, es en la mayoría de los casos desde la experiencia como alumnos.

Los cambios y actualizaciones en los conocimientos y habilidades requeridas en el mercado laboral hacen que siempre se necesite contar con docentes formados como tales y en constante actualización para ir desarrollando y perfeccionando las herramientas que requieren para formar profesionales capaces de cumplir con las necesidades sociales, económicas y laborales, a través de una aproximación teórica y práctica desde las aulas.

## **El objeto de estudio: Planteamiento del problema**

La educación superior privada en México ha permitido mayor acceso a jóvenes que no logran acceder a una institución pública, dentro de estas instituciones existen varios procesos que promueven la excelencia educativa<sup>1</sup>, entre ellos están los que ayudan a seleccionar la plantilla docente y dar seguimiento a estos requiere tener los elementos necesarios.

Olivier (2007) hace una investigación en la que elabora un recorrido por la Educación Superior Privada (ESP) en México y describe los siguientes supuestos de investigación:

*“I. En el desarrollo de la educación superior privada mexicana en el siglo XX, pueden distinguirse tres etapas importantes: la primera ocurre a partir de la fundación de las primeras instituciones universitarias fuera del control y financiamiento estatal formalmente reconocidas bajo la denominación de establecimientos particulares. Dichas instituciones surgieron a mediados de los años treinta y cuarenta, impulsadas, por una parte, por algunos gremios de profesionistas; y por otra, por algunos grupos confesionales. La segunda etapa, que abarca los años sesenta y setenta, presenta una expansión paulatina del sector y se caracteriza por dar cabida a grupos vinculados a la élite empresarial que se suman a los grupos e instituciones ya existentes. La tercera etapa comprende desde principios de los ochenta hasta los albores del siglo XXI. Se caracteriza por una rápida expansión, diversificación y diferenciación de las instituciones, lo cual hace compleja la delimitación de bordes claros que configuren al sector. El sistema privado de educación superior en este periodo transita de un modelo exclusivista o de élite a uno que puede considerarse masificado*

---

<sup>1</sup> En la LGE en su reforma del año 2019 cambió el término “calidad” por “excelencia educativa” es por ello por lo que me referiré a este término en el desarrollo del trabajo.



II. *El segundo supuesto parte de que los elementos contextuales que caracterizaron el paso de un proyecto nacional basado en la figura central del Estado a otro tendiente a la desestatización paulatina desde 1982, contribuyeron al ensanchamiento del sector privado. Las consecuencias observadas en la tercera etapa de expansión fueron propiciadas por un conjunto de fenómenos endógenos y exógenos, entre los que se destaca la tendencia de una política educativa abierta a la intervención de grupos no estatales, apoyada al mismo tiempo por la reforma al artículo 3° de 1993 y a la Ley General de Educación. Desde este mismo ámbito se desarrolló una política contrapuesta a la inversión total para el sistema de educación superior público.*

III. *El proceso de expansión y diversificación del sector educativo superior impactó no sólo en las decisiones vocacionales de los sectores de las clases dominantes, sino que además significó el reforzamiento de las concepciones hegemónicas sobre la profesión, el trabajo y el sentido de la acreditación ante una noción nueva que confrontaba el ámbito público frente al privado. “(Ribeiro y Sampaio, 1998, en Olivier 2007, 12-13)*

Con base en lo anteriormente señalado es posible afirmar que la concepción de la educación privada no es un tema que sea reciente, sino que ha pasado por diversas transformaciones a través de años considerables y tomando en cuenta también el contexto no sólo de México sino de los demás países que crecieron a su tiempo respecto a la educación privada.

Mendoza (2002) hace referencia a la diferenciación de la concepción entre lo público y lo privado en México:

“En México, la concepción de lo público y privado ha tendido a redefinirse en torno a los giros de las políticas de Estado, a partir de los ochenta. Los impactos de las nuevas formas de racionalidad estatal, fundamentadas en el tránsito hacia la sociedad globalizada, trastocaron el ámbito de los

compromisos gubernamentales, sometiéndose a un replanteamiento de sus funciones”. (Mendoza 2002; [en Olivier 2007:31])

Los cambios políticos y sociales han ido transformando las concepciones que se tenían en la construcción y comprensión de la educación pública y privada y de igual manera como se replantean las funciones se establecen y revisan los procesos y los objetivos.

En la década de los noventa las Instituciones de Educación Superior (IES) crecieron de manera en la que ya no solo se les daba la importancia a las instituciones públicas sino también la demanda y oportunidad para ingresar a las escuelas privadas permitió el crecimiento de la matrícula de alumnos y mayor oportunidad de educación superior, otro factor que permitió el crecimiento de las IES fue el requisito por parte de las instituciones públicas de realizar un examen de ingreso para la institución. De acuerdo con Rodríguez R (2014), los elementos relevantes de estos procesos de crecimiento, expansión, descentralización y diversificación son los siguientes:

- a) *La creación de nuevas IES públicas en los estados. A través de la creación de los sistemas de universidades tecnológicas, universidades politécnicas, universidades públicas de apoyo solidario y universidades interculturales, la oferta de educación superior pública en México incentivó procesos de diferenciación de la oferta y de diversificación institucional.*
- b) *El impulso a las modalidades de educación superior tecnológicas en el sector público. En 1991 se inició la operación del sistema de universidades tecnológicas, con oferta de formación técnico superior en carreras de dos a tres años; en 2001 inició operaciones el sistema de universidades politécnicas. A partir de 1994 se reforzó el sistema de institutos tecnológicos mediante la creación del subsistema de institutos tecnológicos descentralizados, complementario al subsistema de institutos tecnológicos federales. En 2014 se aprobó la creación del Tecnológico Nacional de México para robustecer la coordinación de los institutos tecnológicos federales e instituciones afines.*

- c) *La descentralización de las universidades públicas estatales. Este proceso significa la apertura de sedes académicas, dependientes de la universidad estatal, en el interior de la entidad federativa correspondiente. Aunque los modelos de descentralización son variables, en general se han basado en la instalación de unidades en ciudades distintas a la capital del estado en que hay una demanda significativa de educación superior.*
- d) *La incorporación de las IES públicas de formación de profesores al sistema de educación superior. Aunque desde los años ochenta se decidió que la formación de profesores para el sistema de educación básica, concentrado en las escuelas normales dependientes de la Secretaría de Educación Pública (SEP), adquiriera el rango de educación superior, hasta el 2005, con la nueva estructura administrativa de la SEP, esta modalidad educativa se integró formalmente al sistema de educación superior.*
- e) *La inversión privada. A finales de los ochenta, la matrícula en IES privadas representaba menos del 20% del total. En los noventa su participación creció hasta el umbral de 30%, y en la actualidad cubre una tercera parte del total y más del 40% del posgrado. El intenso crecimiento de la educación superior privada se atribuye a la demanda no atendida por la opción pública y al déficit de controles de calidad académica rigurosos. (Rodríguez, 2014, pp-22-23)*

El estudio de la ESP permite comprender su expansión desde las posturas teóricas y los acontecimientos sociales que permitieron dicha expansión. [Altbach, (2002); Kent y Ramírez, (2002); Geiger, (1987); en Buendía Angélica, 2009:2)] mencionan que, “la educación superior privada tiene la capacidad de contribuir de manera positiva a las metas y objetivos generales de la educación superior y a la realización de una sociedad plural y abierta.”

Levy (1995; en Buendía, 2009:2) propone el modelo de “olas” para explicar el crecimiento del sector privado. La evolución histórica del sector educativo latinoamericano

atraviesa por cinco “olas”: 1) universidades coloniales, mezcla de públicas y privadas, 2) monopolios públicos, 3) universidades religiosas privadas, 4) universidades privadas seculares de élite y 5) universidades privadas seculares no de élite. De allí se derivan tres olas de crecimiento privado: I) las instituciones católicas, II) las instituciones de élite y III) las instituciones que absorben una demanda que no es de élite.

Este modelo que propone Levy está basado en la historia del sector educativo latinoamericano, de acuerdo con este modelo y al contexto actual podemos ver que realmente las categorías en algunas IES siguen teniendo la misma línea conceptual.

Altbach (2002 en Buendía 2009;3-4) menciona que:

La educación privada es uno de los segmentos más dinámicos de la educación post-secundaria al comenzar el siglo xxi. La combinación entre una demanda sin precedentes por el ingreso a la educación superior y la falta de habilidad o de voluntad de los gobiernos para proveer el apoyo necesario ha llevado a la ESP a tomar la delantera. Altbach señala que, aunque en cada país el crecimiento ha sido distinto, la tendencia global es que continuará incrementándose el número de estudiantes que asisten a las instituciones privadas. (Buendía, 2009, pp 3-4)

Las condiciones de gobierno, sociales y contextuales que llevaron al crecimiento de las Instituciones de Educación Superior Privada (IESP) fueron varias, teniendo sus pros y sus contras como por ejemplo en temas de cuotas, exámenes de ingreso, calidad, habilidades que los educandos deben adquirir durante su formación y las necesidades sociales como lo es el sector laboral.

Cuevas (2017) respecto a la regulación de las IESP explica lo siguiente:

Las IESP tienen dos vías de regulación para ofrecer la formación profesional: la primera es a través del Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE), de la Secretaría de Educación Pública (SEP), que verifica que las IESP tengan instalaciones adecuadas,

planta docente pertinente a la formación que se ofrece y vigencia de los planes y programas de estudios; la segunda consiste en que las instituciones privadas soliciten su incorporación a alguna universidad autónoma estatal. Los expertos señalan que es mucho más fácil obtener un RVOE que una incorporación a las universidades públicas. Sin embargo, estas regulaciones no son garantía de la calidad que tienen las IESP y, por consecuencia, existen acreditaciones voluntarias de calidad; las más conocidas son las que ofrecen la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES) y el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES). (Cuevas, 2017 p. 1)

Continuando con el discurso planteado por Cuevas (2017) estas dos últimas instituciones FIMPES y COPAES forman parte de la acreditación de calidad de las IESP y en México el estar afiliado a estas dos instituciones o a alguna de las dos brinda respaldo al trabajo de calidad que se realiza dentro de la institución. El uso del RVOE o la incorporación de una institución a alguna universidad autónoma va a depender de los objetivos de la institución, así como de toda la gestión administrativa educativa que se tenga. Actualmente la Ley General de Educación Superior (LGES) ha sido modificada y el trámite del RVOE solicita más requisitos para realizarse.

Gama (2017) en Cuevas (2014 p.3) respecto al prestigio y la calidad de las IESP menciona lo siguiente:

El prestigio es el reconocimiento social o profesional que puede alcanzar una institución privada, por ejemplo, entre los empleadores que reconocen alguna cualidad profesional de los egresados de ciertas universidades o de institutos particulares (es decir, una empresa puede considerar que los mejores ingenieros industriales provienen del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, o bien los padres de familia de alguna ciudad del país pueden percibir que la Universidad Iberoamericana tiene una formación

de valores acorde con sus principios religiosos). El prestigio reside mayormente en las representaciones sociales que construyen los diferentes grupos sobre las IESP. La legitimidad y el prestigio se convierten en dos elementos que juegan un papel protagónico en la captación de estudiantes y, por consecuencia, de mayores dividendos. Así, estas instituciones ingresan a una lógica de competencia por tratar de desarrollar acciones distintas a las de sus otros competidores para obtener un posicionamiento en el mercado de la educación superior. Gama (2017; en Cuevas, 2017:3)

La sociedad en su mayoría es partícipe del prestigio de una institución, esto debido al desempeño de sus egresados en el sector laboral, el ingreso por realizar las actividades en un empleo, el desarrollo de proyectos y la pertinencia de estos y en algunos de los casos por la popularidad de la institución entre los jóvenes. Sin embargo, desde la gestión todas las instituciones deberían considerar realmente la calidad en sus procesos y mantener estrategias de mejora para la institución y la comunidad académica.

La Universidad Tecnológica Americana (UTECA) forma parte de las instituciones privadas que brindan educación superior en México, es una institución educativa que fue fundada en el año de 1971. En el año 2016 MVS Capital la cual es una empresa dedicada a las comunicaciones y al entretenimiento adquiere la universidad con el fin de ampliar su impacto en la sociedad y participar en la formación de profesionales en el país.

La formación y seguimiento docente es un pilar importante en UTECA porque permite mantener mejoras constantes en la práctica docente y seguir con los lineamientos de la institución para lograr los objetivos institucionales.

En UTECA se lleva a cabo el “Plan de Mejora Docente” el cual consiste en primero identificar a los profesionales que muestran habilidades para impartir una asignatura sin la necesidad de contar con formación como docentes, después se realiza el proceso de reclutamiento y selección propio de la institución el cual incluye dos entrevistas y una clase muestra. Una vez que han comenzado clases se realizan dos evaluaciones por parte de los

alumnos para conocer su percepción del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo al puntaje que obtenga el docente se realiza retroalimentación y capacitación para mejorar su práctica, todo este proceso se basa en la filosofía institucional que tiene la universidad para lograr procesos integrados y enfocados en una misma dirección.

Las carreras impartidas en la universidad están enfocadas al ámbito creativo e innovador y la mayoría de los docentes no han tenido una formación docente formal, ya que son profesionales que se encuentran en un área profesional especializada y que algunos buscan compartir conocimientos y formar profesionalmente a las siguientes generaciones.

El rol del pedagogo en lo anteriormente mencionado es de suma importancia, ya que permite guiar a los profesionales que se integran a impartir clases mediante estrategias y herramientas pedagógicas que sirven de soporte para el desarrollo académico de los alumnos, además de identificar procesos, reestructurarlos y evaluar de acuerdo con las necesidades de la institución y de la sociedad.

### **Preguntas y objetivos del informe**

Pregunta general:

¿Cómo es la práctica profesional que realiza un pedagogo en el Área de Coordinación pedagógica de la UTECA?

Preguntas particulares:

- ¿Por qué es necesario elaborar un plan de formación docente en la universidad UTECA?
- ¿Qué competencias docentes se requieren para impartir clases a nivel superior en instituciones privadas?
- ¿Cuál es la importancia del reclutamiento y selección docente para una universidad privada?

## **Objetivo general**

Describir la práctica pedagógica en el contexto de la Universidad Tecnológica Americana (UTECA)

Objetivos particulares:

- Identificar las competencias docentes en instituciones de educación superior privadas.
- Diseñar una propuesta de formación docente para la Universidad Tecnológica Americana (UTECA).
- Describir los procesos de selección y reclutamiento docente a partir de los diversos enfoques pedagógicos.

## **Estructura del documento**

El presente informe académico de trabajo profesional se encuentra constituido por cinco capítulos:

El capítulo I titulado Docencia Universitaria y Formación Docente, sustenta las nociones de docencia, didáctica, enseñanza universitaria, así como de formación docente a partir de las fuentes clásicas y contemporáneas para detallar la importancia de esta actividad en el ámbito educativo universitario y las aportaciones teóricas.

El Contexto: La Universidad Tecnológica Americana (UTECA) es el capítulo II, donde realizamos un esbozo histórico de la institución hasta la adquisición de esta por parte del grupo MVS el cual le dan origen a la nueva UTECA, rescatando la filosofía y modelo del grupo MVS para la realización de gestión educativa que implica modelos educativos, filosofía institucional, valores, etc.

Capítulo III Sistematización De La Experiencia Profesional en la UTECA, a partir de un estudio cualitativo biográfico narrativo elaboramos las categorías de análisis para describir mi práctica como pedagoga en una universidad privada, las funciones y procesos que se realizan de manera individual y colaborativa para generar resultados de acuerdo con los



objetivos de la institución y del puesto, así como el recorrido de mi trayectoria como pedagoga laborando en la universidad.

Con respecto al Capítulo IV El Diseño Curricular en la UTECA, como parte fundamental de una institución educativa y función de un pedagogo, abordamos primero la teoría curricular y después los requisitos que la normatividad solicita para que la autoridad otorgue el visto bueno de un plan de estudios y de igual manera los procesos que se realizan de manera interna para el diseño curricular.

Capítulo V Reclutamiento, Selección, Formación Y Capacitación Docente en la UTECA, como parte de las funciones como pedagoga en la UTECA se realiza el proceso de contratación de docentes y el seguimiento al proceso de pertinencia en la universidad. Así en este apartado se describe el proceso, los medios y recursos con los cuales se lleva a cabo y la descripción de cada punto.

Finalmente, en las conclusiones presentamos las reflexiones de mi práctica profesional en la UTECA, los retos y limitantes a los cuales me he enfrentado al momento de cumplir con mis funciones y actividades del puesto compartiendo mi formación académica y poniendo en práctica mis conocimientos y respondimos a las preguntas de investigaciones las cuales dieron origen al presente informe.

## **CAPÍTULO I**

### **DOCENCIA UNIVERSITARIA Y FORMACIÓN DOCENTE**

En este capítulo se conceptualizan los términos que se operacionalizarán en este trabajo, esto permitirá situar desde posturas teóricas que fundamentan y serán las bases de la propuesta pedagógica.

#### **1.1. Docencia universitaria**

La universidad es un espacio institucional en donde se forma a futuros profesionales, los actores que participan en este proceso son las autoridades educativas y docentes que seleccionan y elaboran la currícula a impartir y son estos últimos, quienes son uno de los ejes principales de transmisión de conocimientos, a través de herramientas de enseñanza y aprendizaje, didáctica, considerando las necesidades y exigencias de la sociedad y del campo profesional.

La universidad y en general las escuelas son consideradas agentes de cambio social, transmitiendo conocimientos a largo plazo que los alumnos usarán en cualquier momento de su vida profesional, generando valores, habilidades y actitudes, así como ciudadanos responsables y comprometidos con la sociedad.

Los cambios sociales generan que las concepciones se vayan modificando y adecuando a las necesidades de la sociedad, por ello el rol del docente ha ido cambiando a través del tiempo, considerando los diferentes paradigmas y las posturas teóricas desde donde se plantea el rol docente y desde la cual está posicionada la institución.

Para comprender mejor estos retos del siglo XXI en la docencia universitaria, es importante conceptualizar la misma.

Para abordar el concepto de docencia universitaria comenzaremos por comprender el significado de docente y docencia. Una visión al respecto la encontramos en [(Gimeno Sacristán, 1988; Rodrigo, Rodríguez y Marrero en (Díaz, Frida 2002)]:

El profesor es mediador entre el alumno y la cultura a través de su propio nivel cultural, por la significación que asigna al currículum en general y al

conocimiento que transmite en particular, y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento o hacia una parcela especializada del mismo. [...] Entender cómo los profesores median en el conocimiento que los alumnos aprenden en las instituciones escolares es un factor necesario para que se comprenda mejor por qué los estudiantes difieren en lo que aprenden, las actitudes hacia lo aprendido y hasta la misma distribución social de lo que se aprende. [(Gimeno Sacristán, 1988; Rodrigo, Rodríguez y Marrero en (Díaz, Frida 2002, p.3)]

Desde esta perspectiva el docente es aquel que transmite y comparte conocimientos con los alumnos, los contenidos le son dados en los programas de estudio de cada asignatura que indican al docente los conocimientos a transmitir y como lo menciona la definición de docencia requiere una formación más compleja en donde se funden lo teórico y lo práctico para saber transmitir dichos conocimientos apoyándose de herramientas educativas. Sin embargo, cabe mencionar que se deben considerar otros factores al momento de que el docente comparta los conocimientos, como lo son el tipo de alumnos, las herramientas tecnológicas del momento, la gestión del tiempo y el tipo de aprendizaje de los alumnos.

En la docencia en niveles básicos y medio superior la Secretaría de Educación Pública tiene estrategias y propone manuales para que los docentes desarrollen las habilidades y competencias requeridas para llevar a cabo su labor dentro de las instituciones. Sin embargo, para el nivel superior se ha abordado muy poco, de tal forma que cada universidad adquiere paradigmas que se adecuan a sus necesidades y al rol del docente que requieren.

Ellis (1993, en Nares, María y Soto Erika 2007) plantea una reflexión sobre la función docente a la cual hago referencia a continuación:

[...] la función docente se refiere a las normas que deben ejecutarse para lograr el propósito específico de la satisfacción del estudiante. Es por ello que se reconoce que a partir de la opinión de estos se obtendrá un nivel importante de retroalimentación sobre la función docente, del análisis y aprobación de las herramientas y elementos empleados para la enseñanza y la evaluación del proceso. [Ellis (1993) en (Nares, María y Soto Erika 2007 p. 2)]

En cada universidad la población del alumnado tiene sus propias características, por ello el docente no siempre puede usar las mismas estrategias y la misma didáctica al impartir clases, siempre debe en primer lugar adecuarse a las políticas de la institución y considerar los objetivos planteados en el plan y programas de estudio y la forma en que aprenden los alumnos. Los alumnos brindan información a los docentes sobre cuál es su forma de aprender y de acuerdo con sus intereses se puede ir construyendo una clase que sea significativa para ellos.

Los docentes a nivel superior forman parte de la excelencia educativa en las instituciones, sin embargo, la formación docente dentro de éstas resulta nula en la mayoría de las veces es autónoma ya que no existen procesos pedagógicos de formación adecuados para los docentes.

Las definiciones de docente han sufrido cambios de acuerdo con los paradigmas, enfoques, tendencias y políticas, como es la calidad educativa que en su anterior discurso así era llamada y ahora se refieren a ella como excelencia educativa. Respecto a esta idea Spengler, María; Egidi, Luisiana y Craverí, Ana (2006) mencionan lo siguiente:

El nuevo papel del profesor universitario tiende a definirse como coordinador del proyecto aplicado, puesto que su labor se orienta a organizar y evaluar el proceso y los resultados, a fin de diseñar estrategias de acción, que permitan permanentemente encontrar vías de mejoramiento de las metodologías aplicadas.

[Spengler, Egidi, y Craverí, (2006 p. 1)]

La docencia universitaria es un concepto que en su conjunto falta ser analizado e investigado para comprender mejor a qué se refiere, éste se aborda desde primeramente docencia y posteriormente universitaria, por lo que para la construcción de éste nos apoyaremos de diferentes trabajos que han abordado el tema.

Como lo mencionamos anteriormente la docencia implica gestionar los tiempos de transmisión del conocimiento, organizar los contenidos, evaluar y re diseñar estrategias que en todo momento pretendan mejorar la práctica aplicada. A nivel universitario esto conlleva una formación y atención mayor, porque no solo es transmitir conocimientos, sino es formar profesionales considerando las necesidades y exigencias tanto de la sociedad como del campo profesional.

Los docentes universitarios suelen ser profesionistas que tiene inquietud o pasión por compartir conocimientos a las nuevas generaciones y futuros profesionales, sin embargo, en la docencia universitaria existe variedad con respecto al estatus de los docente, además de existir una necesidad por parte de las instituciones de tener como docentes a profesionales que se encuentren inmersos en el campo laboral. Están los que forman parte de la matrícula institucional de tiempo completo, los docentes por asignatura, los docentes de medio tiempo, entre otros.

Gimeno, Sacristán (1991:15) menciona que, la actividad de los profesores es una acción que transcurre dentro de una institución. Por esta razón su práctica está inevitablemente condicionada y situada.

Como se mencionaba anteriormente el docente debe adecuarse a la institución. Los docentes que no tienen una formación como tal, sino que son profesionistas en un área específica, se dejan llevar por cómo aprendieron ellos cuando eran alumnos, o cómo les habría gustado que les impartieran clases o también por el docente que les cambió la perspectiva en clase y dejó la inspiración para compartir conocimiento en un salón de clase, pero esto no siempre es funcional al momento de la práctica, ya que influyen otras variables pedagógicas dentro del salón de clases.

Mejía (2011) en su tesis “La formación docente universitaria en el contexto de las nuevas tecnologías de la comunicación” cita a Rivas (2004) quien menciona los retos de la docencia en el siglo XXI como es el desarrollo de los procesos de pensamiento, lo cual implica lograr que los alumnos comprendan, interpreten y procesen la información; otro reto es garantizar la comprensión básica del mundo, que es proporcionar instrumentos de conocimiento claros, diferenciados, organizados y estables de cada asignatura que posibiliten el uso estratégico de la información; otro reto es formar individuos e instituciones flexibles, que quiere decir formar a los alumnos con pensamiento crítico y habilidades para la toma de decisiones.

Francis (2006), al respecto menciona que:

La actividad del docente universitario es compleja: incorpora elementos personales, disciplinares y pedagógicos. Su tarea primordial es el acto educativo dentro de su disciplina, por ello, tiene exigencias en el bagaje de conocimientos

disciplinares y en lo pedagógico, o sea, en cómo encontrar formas interventivas que permitan enseñar aquellos conocimientos, habilidades, destrezas y valores que deben aprender los próximos profesionales. También deben buscar cómo van a ser aprehendidos estos contenidos, en los contextos en que profesores y estudiantes interactúan y construyen una dinámica particular. (Francis, 2006 p.2)

Los docentes universitarios en el mayor de los casos son profesionales que no tienen noción de las prácticas pedagógicas, pero tienen el conocimiento de la disciplina que requieren ser enseñados a los alumnos, van de la mano sus experiencias laborales, personales, el desarrollo de habilidades y competencias que han logrado a lo largo del tiempo y la práctica.

Los requisitos que la Secretaría de Educación Pública (SEP) en el Acuerdo Secretarial 17/11/17, sobre “Personal Académico” para que un docente imparta clases en el nivel superior son:

Artículo 6.- Los académicos que participen en los Programas de estudio establecidos por los Particulares tendrán alguna de las categorías siguientes: académicos de asignatura o académicos de tiempo completo. En ambos casos, deberán poseer como mínimo el título, diploma o grado correspondiente al nivel educativo en que se desempeñarán, debiendo observarse que:

I. El personal académico de asignatura tendrá como actividad fundamental en el Plantel la docencia, en la que podrá incluirse las actividades vinculadas con la tutoría, y

II. El personal académico de tiempo completo, adicionalmente a la docencia, desempeñará alguna de las actividades siguientes:

- a) Investigación o aplicación innovadora del conocimiento;
- b) Participación en el diseño o actualización de los Planes y Programas de estudio y de los materiales didácticos correspondientes;
- c) Responsable de carrera;
- d) Asesoría;

- e) Tutoría, o
- f) Gestión académica.

El Particular será responsable de capacitar en el desarrollo de las actividades de aprendizaje, evaluaciones y demás actividades académicas, a su personal académico, según las necesidades o requerimientos del Plan y Programas de estudio a impartirse en la modalidad solicitada para el RVOE.

Artículo 7.- Es responsabilidad del Particular que el perfil de su personal académico sea idóneo para la impartición de los Planes y Programas de estudio respectivos, debiendo reunir los antecedentes académicos, conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para el desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, evaluaciones y demás actividades académicas a su cargo.

El perfil será determinado por el particular y podrá considerar equivalencia de perfiles, demostrando que se posee la preparación necesaria, obtenida ya sea mediante procesos autónomos de formación o a través de la experiencia, de por lo menos cinco años, en el campo docente, laboral o profesional.

Como podemos ver desde el discurso de la normatividad SEP, no se hace mención en cuanto a la docencia universitaria, más que reúna los antecedentes académicos, conocimientos, habilidades y experiencias que se requieran para el plan de estudios y la asignatura, esto crea ambigüedad y libertad de seleccionar a los docentes dentro de las instituciones a nivel superior.

## **1.2. Didáctica universitaria**

Al hablar de docencia universitaria es importante también abordar el concepto de didáctica universitaria, a continuación, revisaremos de qué se habla respecto a este concepto, cómo se concibe y por qué es necesario abordarlo en este trabajo.

En el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) el término Didáctico, se refiere a:

1. adj. Perteneciente o relativo a la didáctica o a la enseñanza. 2. adj. Propio, adecuado o con buenas condiciones para enseñar o instruir. Un método, un profesor muy didáctico. 3. adj. Que tiene como finalidad fundamental enseñar o instruir. Género didáctico. Apl. a pers., u. t. c. s. 4. f. Arte de enseñar. (Diccionario de la Real Academia Española, 2021)

El término didáctica en el Diccionario de la RAE menciona la relación de este término con la enseñanza, con enseñar en buenas condiciones e incluso el profesor sea didáctico. La didáctica también va de la mano con la excelencia educativa que pretenden brindar las instituciones a la comunidad estudiantil. Por lo tanto, el término didáctico se refiere a las condiciones de enseñanza, como es el método y metodología para enseñar o instruir.

Zabalza, Miguel (2008) se refiere al término didáctica de la siguiente forma:

[...] puede ser sustantivo o adjetivo; puede abarcar prácticamente todo el fenómeno educativo o quedar reducido a la simple transmisión de contenidos instructivos; puede tratarse de una disciplina científica (con sus reglas universales y patrones contrastados de procedimiento) o bien de la simple práctica artesanal de llevar a cabo actuaciones de instrucción (Zabalza, 2008 p.5)

Como se mencionó en la cita anterior, la didáctica tiene una definición muy extensa que va a depender desde dónde se use, los fines que se buscan y el contexto en que se encuentren. Es por ello que es importante situarse en un contexto y de acuerdo a los objetivos de la institución. Es recurrente usar la palabra “didáctica” para que los docentes modifiquen la forma en la que están enseñando, así como agregar técnicas que permitan el aprendizaje de los alumnos de manera más fácil o de mejor comprensión.

Herrera. (1999) construye una definición sobre Didáctica general la cual se relaciona intrínsecamente con la enseñanza universitaria: “[...] didáctica General puede definirse como la ciencia que explica y aplica lo relacionado con la enseñanza como tarea intencional o sistemática y como la estrategia expedita para lograr la formación del hombre” (Herrera D. 1994 p 9).



La enseñanza es una tarea intencionada vista desde las instituciones, al momento de dar a los docentes el programa de la clase para que estos sean los transmisores de contenidos que se verán de manera sistemática a través de estrategias que formarán a los alumnos. Lo que la didáctica permite es esta estrategia para lograr que los contenidos, conocimientos o todo aquello que se desea que el alumno adquiera sea de manera estructurada de acuerdo a las necesidades y objetivos que se planteen.

Por su parte Zabalza. M (2008) hace referencia a dos definiciones posibles de didáctica:

[...] por una parte, a la enseñanza en términos genéricos como ámbito a estudiar y, por otra, a una serie de características o condiciones que tal enseñanza debe poseer (que facilite el aprendizaje, que presente contenidos valiosos, que la presentación se haga de modo adaptado a los aprendices, etcétera). (Zabalza 2008 p.5)

Es conveniente para este trabajo tener en mente la segunda definición que Zabalza (2008) explica, dado que se refiere a las características o condiciones que la enseñanza debe poseer, que va de la mano con la formación docente universitaria con condiciones que faciliten el aprendizaje, los contenidos a impartir, la forma en que son impartidos, entre otros.

La didáctica se da en todos los niveles educativos, sin embargo, en niveles como el básico o medio superior, las instituciones lo tienen ya definido, ayudándose de los libros de texto y calendarios que se tienen. Sin embargo, a nivel universitario resulta un poco más difícil encontrar una guía sobre didáctica universitaria e incluso una definición que interprete cómo se da este proceso, dado que tiene mayor apertura y vertientes desde las que puede partir el docente.

La didáctica universitaria tiene que ver con cómo se está construyendo el conocimiento, parte de generar esta didáctica es poder documentar y poder informarse de ella misma para llevarla a cabo, pero también debe pasar por un proceso de evaluación para comprobar que se está realizando de manera adecuada y con mejoras cuando es requerido.

Herrera, (1999) conceptualiza la didáctica universitaria de la siguiente manera:

La didáctica universitaria puede conceptualizarse como una didáctica especial, comprometida con lo significativo de los aprendizajes del futuro profesional, con su desarrollo personal y con el potencial de su inteligencia en función de las exigencias del contexto sociopolítico. (Herrera, 1999:5)

Esta concepción hace referencia a la importancia de los aprendizajes que los alumnos requieren para el futuro profesional, además de estar comprometida con el desarrollo personal, como son los valores requeridos para la carrera y los que la institución promueve, además de considerar las exigencias de la sociedad y el contexto en el que se planea que el alumno aplique los conocimientos que adquirirá en la universidad.

La didáctica universitaria es un compromiso con la mejora de los procesos de enseñanza, con la facilidad de compartir conocimientos, de enseñar y de utilizar recursos. Cada docente puede proponer la didáctica a usar, ya que hay ocasiones en que no funciona la misma para impartir los mismos conocimientos a diferentes alumnos, como se mencionaba anteriormente el alumno es a veces quien también da esta pauta al docente para seleccionar la didáctica que se adecue a los fines y a los objetivos de la asignatura y de la institución.

La didáctica universitaria busca conocer procesos de enseñanza-aprendizaje y crear metodologías para la mejora de la práctica docente a nivel superior, esto implica sistematizar de alguna manera los conocimientos, conocer herramientas que favorezcan los procesos y también que estos puedan ser evaluados para poder ser replanteados objetivamente y de acuerdo con los resultados obtenidos.

En la actualidad existen bastantes instituciones a nivel superior, las cuales buscan tener excelencia académica mediante todos sus recursos, sin embargo, en cada una de ellas varían los tiempos en cuanto a duración del ciclo escolar, la extensión de los programas de estudio y los objetivos de cada licenciatura, aunque en la mayoría de los casos existen pautas en común. Es por eso que la didáctica universitaria varía dependiendo el contexto en el que se encuentre, buscando en algunas instituciones el desarrollo individual del alumno, en otras está centrada en la guía que el docente da al alumno para recorrer su aprendizaje y esto hace tan versátil las metodologías producidas en cuanto a la didáctica. Sin esta la acción de

enseñanza del docente puede no ser la más idónea, ya que la transmisión de los conocimientos puede disminuir y no cumplir con los objetivos del plan de estudios.

### **1.3. Enseñanza Universitaria**

Como vimos anteriormente la didáctica universitaria tiene que ver con la enseñanza y las estrategias de ésta para con los alumnos, entonces ahora surge la pregunta ¿qué es enseñanza? y sobre todo ¿qué es la enseñanza universitaria?, si bien es cierto que existen programas ya estructurados sobre cómo se pretende que los docentes enseñen en los niveles básico y medio superior, pero se ha visto hasta este momento, para el nivel superior aún hace falta trabajar en este aspecto, ya que la enseñanza universitaria es muy diversa.

La enseñanza universitaria se encuentra ante cambios constantes debido a los nuevos retos en la educación, la excelencia académica que las instituciones pretenden alcanzar, las nuevas generaciones de alumnos con sus distintos tipos de aprendizaje y demanda social y laboral que se espera de los futuros profesionales.

El diccionario de la RAE define enseñanza como:

f. Acción y efecto de enseñar., 2. f. Sistema y método de dar instrucción., 3. f. Ejemplo, acción o suceso que sirve de experiencia, enseñando o advirtiendo cómo se debe obrar en casos análogos., 4. f. pl. Conjunto de conocimientos, principios, ideas, etc., que se enseñan a alguien.” (RAE, 2021)

y, enseñanza superior como “1. f. enseñanza que comprende los estudios especiales que requiere cada profesión o carrera; p. ej., derecho, medicina, etc.” (RAE, 2021).

En esta definición sobre enseñanza y enseñanza superior hace mención a esta acción de instrucción de conocimientos y estudios especiales que requieren ser enseñados a los alumnos, dependiendo el nivel será la dificultad de estos conocimientos y lo que cada carrera o licenciatura requiera para que sea aprendido por los alumnos. Sin embargo, esta definición que está al alcance de todos los docentes y es de fácil consulta, no explica más a detalle a qué se refiere la enseñanza superior.

Zabalza (2008) nos dice qué:

[...] la enseñanza universitaria está configurada en una estructura de tres campos que se superponen y condicionan mutuamente: un espacio externo y extrauniversitario que marca las condiciones en que se lleva a cabo la docencia; un espacio institucional que define el contexto inmediato y un espacio didáctico en el que se produce el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Zabalza, 2008 p.12)

De acuerdo con estos tres campos que se mencionan en la cita anterior, los planes y programas de estudio están contruidos desde lo que el exterior socialmente hablando exige y requiere de los futuros profesionales, además de adaptar estos planes a los requerimientos que solicita la SEP para poder obtener el RVOE, por otro lado están los modelos educativos de las instituciones con sus reglamentos, procesos y demás a los que los docentes se adaptan para impartir las clases, y finalmente los procesos de enseñanza y aprendizaje que se llevan a cabo mediante herramientas, estrategias, modelos y lo que se requiera didácticamente hablando.

Jarauta y Medina (2012) al respecto mencionan lo siguiente:

El carácter complejo del conocimiento profesional para la enseñanza se explica por el propio carácter enmarañado de su estructura, por su orientación personal, su mutabilidad y por las múltiples variables y procesos que intervienen en su génesis y desarrollo. Dentro de la estructura del conocimiento profesional podemos encontrar, de manera interrelacionada, conocimientos formales y no formales, científicos y técnicos, concepciones y creencias, saberes explícitos y teorías implícitas, y esquemas de actuación... (Jarauta y Medina 2012 p.181)

De acuerdo con los planes de estudio, la estructura de estos está basada en los conocimientos profesionales que el alumno adquiere, además de conocimientos formales y no formales, estos últimos que no se ven, o no son palpables y medibles pero que forman parte del desarrollo profesional de los alumnos.

#### **1.4. Formación Docente**

La formación docente es uno de los temas que abordaremos en este trabajo, por ello es importante conocer desde dónde se ha abordado este concepto, quienes lo han analizado y cuáles son las posturas.

La formación docente en instituciones de educación superior no ha sido sistematizada, la mayoría de las veces el docente aprende de manera arbitraria o conforme se le presentan situaciones con los alumnos que requieren una intervención pedagógica acompañada de herramientas que permitan mejorar dichas situaciones con los alumnos en el aula.

El concepto de formación docente lo han abordado diversos autores como por ejemplo De Lella (1999) en Rosales (2014) señala como “el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función, en este caso, la docente” (p.2).

La formación del profesorado, según Imbernón (2010) en Rosales (2014):

[...]no es una actividad aislada e individual ni puede considerarse como una parcela autónoma e independiente del conocimiento y la investigación educativa; su concepción está vinculada a los marcos teóricos y a los supuestos que predominan en el conocimiento social, educativo y cultural.

[Imbernón (2010) en Rosales (2014) p.2]

Como lo mencionan estos autores la formación docente es esta configuración de saberes que permitan la profesionalización del ejercicio docente, de los conocimientos, habilidades y valores que son requeridos desde la institución, el paradigma en que está situada, los objetivos y fines del aprendizaje planteados en los planes y programas de estudio.

Díaz, Víctor (2006) en su artículo “formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico” menciona lo siguiente:

La formación docente está asociada a la emergencia de nuevas maneras de concebir el conocimiento y el proceso de la ciencia, en general, plantea nuevas interrogantes según las cuales no existen verdades absolutas, sino que su

estatuto será siempre provisional y desde esta perspectiva se intenta estudiar –la formación docente– en sus categorías de análisis más importantes: (a) la práctica pedagógica y (b) el saber pedagógico. Se trata de reflexionar desde una perspectiva ontológica, epistemológica y teórica sobre la relación de ese proceso complejo entre el saber y el hacer. (Díaz, 2006 p. 3)

Con respecto a lo que menciona Díaz en la anterior cita la formación docente plantea nuevas formas de concebir el conocimiento, en esta existen categorías que favorecen su análisis para su entendimiento, está la práctica y el saber pedagógicas. En la formación docente los docentes reflexionan respecto a las verdades absolutas para generar nuevas interrogantes.

Francis (2006) en este sentido menciona que:

[...]gran parte de las decisiones pedagógicas que le permiten al docente universitario seleccionar las formas interventivas, con las cuales espera que los estudiantes aprehendan los contenidos disciplinares, están fundamentalmente basadas en experiencias anteriores no sistematizadas, como estudiante y docente, puesto que los docentes universitarios no requieren procesos sistemáticos de formación profesional para el ejercicio docente. Esto significa que no necesariamente acuden a la investigación educativa para identificar formas de actuación docente ni formas de construcción de determinados saberes profesionales. Empero el docente universitario tiene un alto nivel de responsabilidad en su labor educativa. (Francis 2006 p.5)

Al iniciar en la docencia, los profesionistas interesados suelen mencionar que no tienen experiencia impartiendo clases, pero quieren compartir conocimientos, por lo que se tiene la creencia que para poder enseñar solo se requiere práctica y tiempo para adquirir habilidades y herramientas docentes. Por otro lado, los docentes buscan instituciones con recursos altos porque se cree que eso da la excelencia académica y ayuda los procesos de enseñanza y aprendizaje no requiriendo muchas habilidades y competencias para impartir clases, por otro lado se cree que el éxito del docente va a depender del tipo de grupo que le toque y lo que el

alumno pueda lograr por él mismo con las actividades dentro del aula y de manera independiente.

La formación docente en el ámbito universitario, según Zabalza (2013), es un compromiso tanto para las instituciones como para los docentes. Este compromiso asocia el componente técnico (referido a la construcción de la identidad profesional), el emocional (en cuanto a la disposición al cambio y mejora) y el ético (responsabilidad en la formación efectiva de los estudiantes). Sin embargo, no se asegura que este compromiso sea aceptado en igual medida por todo el equipo docente, ni por todas las instituciones.<sup>2</sup>

Es interesante esta integración de lo técnico, lo emocional y lo ético como lo menciona Padilla., López y Rodríguez (2015), ya que efectivamente el docente requiere su identidad como tal y esta disposición y apertura al cambio siempre con la responsabilidad afectiva de los estudiantes. En ocasiones sucede que los docentes están acostumbrados a llevar a cabo su práctica docente de manera tradicional sin considerar los cambios sociales y necesidades profesionales de los alumnos y cuando comienzan con este proceso de formación docente la disposición y apertura a lo nuevo no es muy fácil de modificar y aceptar.

Escudero (1998) en Padilla., López y Rodríguez (2015), menciona que el proceso de formación docente debe ir en conjunto con contenidos: “formativos, organizativos, profesionales y personales centrados en la enseñanza-aprendizaje, esto también considerando los contenidos a atender, los contextos, tiempos y sujetos implicados” [Escudero (1998) en Padilla., López y Rodríguez (2015, p.5),].

Desde esta perspectiva el proceso de formación docente se debe considerar desde la postura teórica en que está ubicada la institución, los sujetos implicados, los contextos y también objetivos, esto provocará una sinergia entre la formación docente y los demás procesos en la institución.

La formación docente es parte prioritaria también desde las políticas y organizaciones educativas, ya que es parte del desarrollo de la educación.

---

<sup>2</sup> Información recabada por Amber D., y Suárez C. en <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/996>  
Consultado el 14 de julio de 2021.

Padilla., López y Rodríguez (2015) hace referencia a que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en su Conferencia Mundial sobre la Educación Superior 2009, mencionaba la necesidad de intensificar la formación de los profesores con currículas que brinden a los docentes los conocimientos y herramientas que los alumnos requieren en el siglo XXI: “La formación docente es un proceso continuo, sistemático, flexible, orientado a preparar a los docentes para la intervención en los procesos educativos a los que se vincula. (Padilla., López y Rodríguez ,2015)

Mediante la formación docente se espera que los docentes se actualicen en su práctica por medio del desarrollo de acciones concretas que favorezcan este proceso. Es importante mencionar que, aunque los docentes tengan años impartiendo alguna asignatura siempre será necesaria la formación docente, en algunas ocasiones se continúa con metodologías tradicionales que no empatan con la metodología que la universidad concibe e impulsarlos incluso a una innovación docente que tenga nuevos fines de acuerdo con el contexto.

Cabe mencionar que existen diferentes modelos de formación docente, este se va a adecuar dependiendo, como ya se ha mencionado, del modelo institucional de la universidad y de los objetivos planteados. Esta puede darse en diversos momentos, cuando el docente se postula a la institución con su experiencia previa, cuando ingresa momento en que se brinda una introducción sobre cómo son los procesos y la formación continua. En ocasiones las evaluaciones docentes funcionan como elemento para brindarles dicha formación en temas específicos.

Dentro de esta formación docente que se menciona anteriormente va de la mano con las competencias docentes universitarias que deberían ser necesarias que los profesionales cuenten con ellas.

Francis (2006) recuperado de la UNESCO (1998) hace referencia a lo siguiente:

La UNESCO (1998) señala que el profesor universitario debe reunir como competencias: el conocimiento y entendimiento de los distintos modos de aprendizaje de los estudiantes, conocimientos, competencias y aptitudes en materia de evaluación de los aprendizajes, a fin de ayudarles a aprender; el compromiso con el saber en la disciplina en el marco del respeto de las normas



profesionales y del conocimiento de las nuevas circunstancias; el conocimiento de las aplicaciones de la ciencia y la tecnología a la disciplina, en relación con el acceso al material y los recursos en el ámbito mundial y con la enseñanza de la tecnología; receptividad a los indicios del “mercado exterior” para conocer las necesidades de aquellos que podrían contratar a los graduados de una disciplina (Francis 2006 p. 4).

Como bien lo menciona la UNESCO (1998) las competencias que debe tener el docente no solo es el conocimiento, sino también comprender los diferentes modos de aprendizaje de los estudiantes y lo que conlleva comprender el aprendizaje en sí, considerando que los alumnos serán las nuevas generaciones profesionales que ayudarán a la sociedad mediante sus conocimientos y aplicación de su profesión, además de dejar un antecedente para la universidad de la excelencia educativa que se brinda en la institución.

## **CAPÍTULO II**

### **EL CONTEXTO: LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA AMERICANA (UTECA)**

#### **2.1 Antecedentes institucionales**

En la Ciudad de México según el Directorio de Universidad Privadas y Públicas del Distrito Federal (2022) hay 280 instituciones que imparten Educación Superior en el sector privado, al ser tantas las escuelas es importante generar una diferencia en la impartición de la oferta académica, en la calidad docente, así como innovar en los planes y programas de estudio. Universidad Tecnológica Americana (UTECA) pretende generar oportunidades de estudio mediante su oferta académica y con una plantilla docente que tenga el interés, la calidad y el profesionalismo de guiar a los alumnos a culminar sus estudios y formar profesionales.

La Universidad Tecnológica Americana (UTECA) es una institución educativa que fue fundada en el año de 1971 como “Tecnológico de Estudios Contables y Administrativos” en aquel momento sus siglas eran “TECA”, dicha universidad se encuentra en el domicilio Viaducto Miguel Alemán 255 Col. Roma Sur, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06760. La Universidad fue llamada así por los planes de estudio que se impartían en aquel momento, la demanda en las universidades se daba con carreras de Administración de Negocios y Contaduría, la Universidad incorporó el bachillerato general y tecnológico como parte de una educación tecnológica y en las áreas de los negocios.

En el año de 1972, los planes de estudio con los que contaba la Universidad continuaban enfocados al área de administración y contaduría; en el año de 1993 se suman licenciaturas de las áreas matemático y humanidades, a continuación, se realizaron actualizaciones de los planes de estudio con los que ya se contaba agregando también la licenciatura en Finanzas en el año 2012. La universidad se fue actualizando con las necesidades laborales, las nuevas tecnologías y así se crearon posteriormente las licenciaturas en Diseño, Informática, Mercadotecnia e Ingeniería Telemática.

## **2.2. UTECA Y MVS Capital**

En diciembre del 2016, la Universidad es adquirida por MVS Capital, una empresa dedicada a las comunicaciones y al entretenimiento, algunas de sus divisiones son MVS Educación, MVS Radio, MVS Entretenimiento, Dish, MVS Televisión, Freedom Pop así como una cadena de restaurantes como Wings, Chili's, Olive Garden. MVS Capital, adquiere la universidad con el fin de ampliar su impacto en la sociedad y participar en la formación de los profesionales en México, principalmente enfocado a sus propios perfiles laborales.

Como antecedente es importante mencionar que en el año 2015 con los resultados de los programas de formación personal de MVS Capital, se crea MVS Educación. En una nota periodística llamada “Grupo MVS Incursiona en educación” mencionan cuál es la finalidad de esta nueva área:

Impartir servicios educativos de bajo costo y excelencia académica a los niveles medio superior, superior y posgrado, y llevar la nueva oferta educativa en el mediano plazo a todo el país, esta división del grupo tiene la convicción de que sea a través de la educación como el país alcanzará mejores niveles de desarrollo y bienestar social. (MVS Noticias, 2018)

Para este momento en donde es adquirida UTECA la universidad cuenta con 45 años de experiencia en el área educativa, con la adquisición se convierte en una universidad reconocida en los medios de comunicación con los que cuenta el grupo y por la creación de nuevas licenciaturas con un enfoque de creatividad e innovación que están ligadas a las actividades creativas que realiza el grupo empresarial.

A partir de ello UTECA comienza a desarrollar planes de estudio enfocados en las necesidades y los requerimientos de las nuevas generaciones y en entender la era digital que vive la sociedad.

### **2.2.1 Proyecto Educativo en UTECA**

La adquisición de la Universidad por parte del grupo MVS capital, obligó a una transformación de ésta en cuanto a infraestructura, diseño, sello de la universidad, identidad universitaria, aparatos tecnológicos, servicios, áreas comunes de entretenimiento y los

fundamentos teóricos e institucionales por los que se rige la universidad como son la visión, misión, valores, filosofía institucional, modelo pedagógico y educativo.

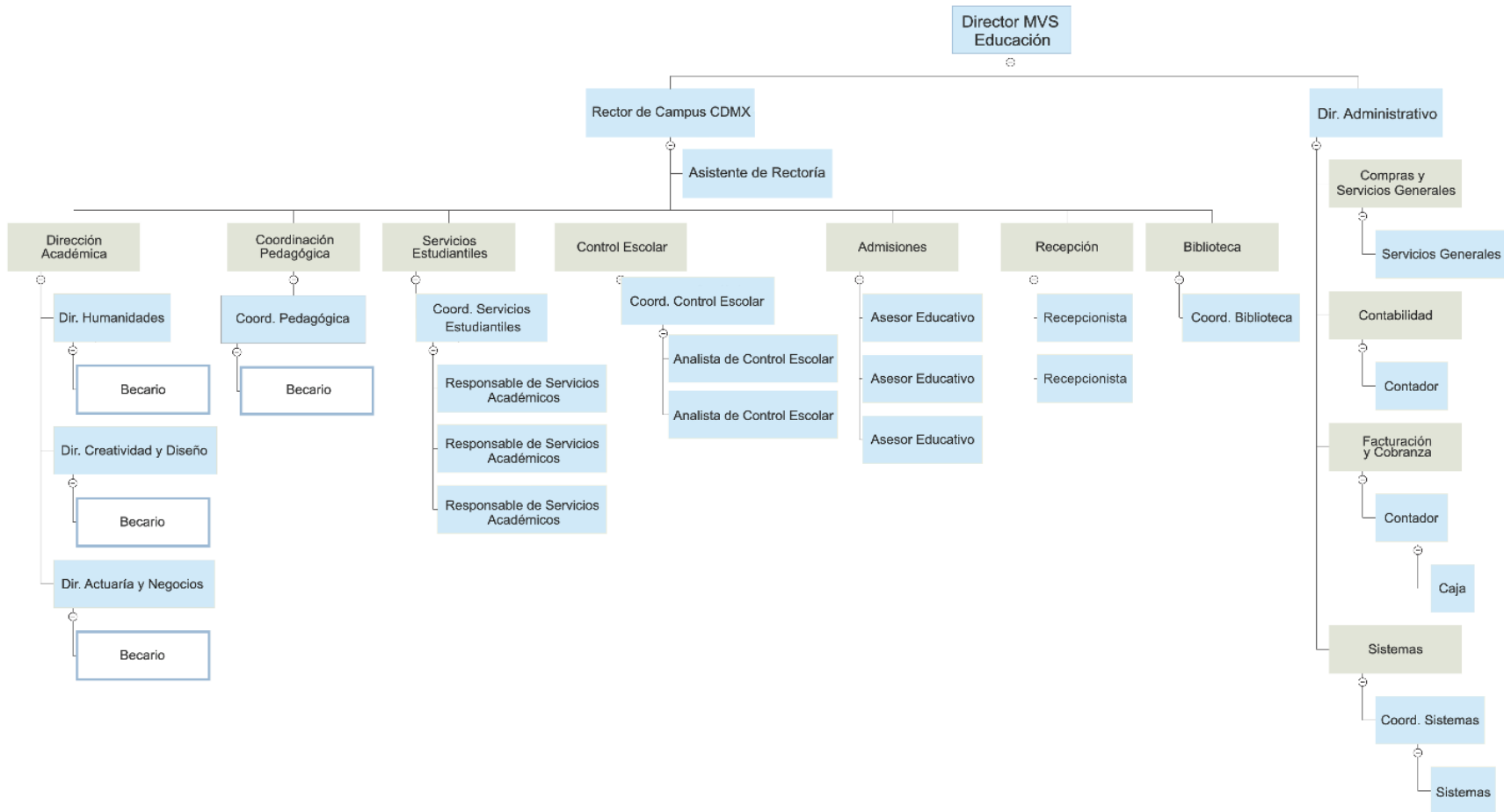
Para realizar la transformación de la universidad en sus fundamentos teóricos e institucionales fue necesario revisar cómo era concebida antes. Más adelante, abordaré la que era la visión, misión, filosofía institucional, valores y modelo pedagógico de la universidad antes de este proyecto educativo con la “Nueva UTECA”.<sup>3</sup>

Para comprender mejor cómo se llevaron a cabo estos cambios y cómo está organizada la institución haré un recorrido sobre su estructura organizacional.

---

<sup>3</sup> Para mayor información se desarrolló en las áreas administrativas y académicas de la UTECA, página 36.

## 2.2.2. Organigrama<sup>4</sup>



<sup>4</sup> El organigrama muestra la estructura organizacional de la institución, este cuadro es elaboración propia recabando información de los puestos laborales en la universidad.

### 2.2.3. Áreas administrativas y académicas de UTECA

A continuación, se muestra una breve descripción de las actividades que realiza cada puesto en la universidad.

<b>Puesto</b>	<b>A quién reporta</b>	<b>Actividades que se realizan en el puesto</b>
Rector	Director MVS Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar planeaciones institucionales estratégicas y operativas.</li> <li>▪ Establecer objetivos y dar seguimiento para su cumplimiento.</li> <li>▪ Diseño de indicadores de metas.</li> <li>▪ Elaborar reglamentos y códigos para la comunidad universitaria.</li> <li>▪ Suscribir los certificados y títulos a los alumnos que cumplan con los requisitos académicos.</li> <li>▪ Representar a la universidad en actividades.</li> </ul>
Asistente de Rectoría	Rector	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apoyar en tareas administrativas a la Rectoría.</li> <li>▪ Gestionar eventos recreativos para la comunidad UTECA.</li> <li>▪ Llevar el control de expedientes docentes.</li> <li>▪ Elaborar calendarios académicos cuatrimestrales.</li> <li>▪ Dar seguimiento a bolsa de trabajo docente.</li> </ul>
Directores Académicos	Rector	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollar actividades académicas.</li> <li>▪ Brindar retroalimentación a padres de familia que requieran información sobre el desempeño académico de sus hijos.</li> <li>▪ Dar atención y acompañamiento académicos de alumnos.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atención a los docentes.</li> <li>▪ Revisar de avances programáticos.</li> <li>▪ Elaborar horarios de clase.</li> <li>▪ Apoyar en la creación y actualización de planes y programas de estudios.</li> <li>▪ Planear actividades extracurriculares como conferencias y prácticas profesionales.</li> </ul>
Director Administrativo	Director MVS Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar presupuestos anuales de UTECA y dar seguimiento a ellos.</li> <li>▪ Elaborar reportes semanales, mensuales y anuales de la situación financiera de la empresa.</li> <li>▪ Supervisar y dar seguimiento al buen funcionamiento de la institución.</li> <li>▪ Supervisar y dar seguimientos del departamento de contabilidad y cobranza.</li> <li>▪ Atender alumnos y padres de familia respectos de pagos de colegiaturas.</li> </ul>
Coordinación Pedagógica	Rector	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección para profesores.</li> <li>▪ Dar seguimiento a la permanencia docente.</li> <li>▪ Elaborar instrumentos de evaluación docente.</li> <li>▪ Diseñar la autoevaluación docente y evaluación de la práctica docente.</li> <li>▪ Detectar áreas de oportunidad para docentes y dar retroalimentación con docentes sobre su práctica.</li> <li>▪ Crear o actualizar planes y programas de estudio.</li> <li>▪ Colaborar en la redacción de reglamentos institucionales.</li> </ul>

<p>Coordinación de Servicios Estudiantiles</p>	<p>Rector</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecer Convenios con empresas para Servicio Social.</li> <li>▪ Trámite de Servicio Social y Prácticas Profesionales.</li> <li>▪ Informar y dar seguimiento al proceso de Titulación.</li> <li>▪ Dar seguimiento a los Egresados de la Universidad.</li> <li>▪ Gestionar y actualizar la bolsa de Trabajo.</li> </ul>
<p>Coordinación de Control Escolar</p>	<p>Rector</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inscribir a los alumnos oficialmente a la universidad.</li> <li>▪ Entregar tira de materias.</li> <li>▪ Realizar equivalencias.</li> <li>▪ Entregar de manera oficial Actas de calificaciones.</li> <li>▪ Emitir Boletas de calificaciones.</li> <li>▪ Realizar reinscripciones.</li> <li>▪ Emitir certificados parciales o totales.</li> <li>▪ Emitir constancias de estudios.</li> <li>▪ Entregar Título.</li> <li>▪ Realizar trámites ante la Secretaría de Educación Pública.</li> </ul>
<p>Analista de la Coordinación de Control Escolar</p>	<p>Coordinación de Control Escolar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analizar, controlar y acomodar los expedientes ubicados en archivo muerto.</li> <li>▪ Validar autenticidad de certificados de estudios.</li> <li>▪ Elaborar constancias y formatos generales.</li> <li>▪ Apoyar en los procesos de reinscripciones, bajas y entrega de boletas.</li> </ul>



Coordinación de Sistemas	Director Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Administrar el sistema de información escolar de la UTECA.</li> <li>▪ Brindar soporte técnico a personal administrativo de UTECA.</li> <li>▪ Asesorar a docentes y alumnos en el uso de la plataforma escolar y equipos informáticos.</li> <li>▪ Crear cuentas de accesos de docentes y alumnos en el sistema de información escolar y correo electrónico.</li> </ul>
Biblioteca	Rector	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apoyar en la búsqueda, localización y recuperación de la información.</li> <li>▪ Intercalar material bibliográfico.</li> <li>▪ Procesar descarte e inventario del material bibliográfico.</li> <li>▪ Catalogación y clasificación de libros.</li> <li>▪ Realizar préstamo y devolución de material bibliográfico.</li> <li>▪ Brindar servicio de impresión.</li> </ul>
Contabilidad	Director Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestionar conciliación bancaria.</li> <li>▪ Manejar nómina administrativa y docente.</li> <li>▪ Pagar a proveedores</li> <li>▪ Pagar servicios generales.</li> <li>▪ Elaborar reportes semanales de la situación financiera de la empresa</li> </ul>
Cobranza	Director Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aclarar pagos de colegiaturas.</li> <li>▪ Recibir, registrar y facturar de pagos.</li> <li>▪ Manejar controles administrativos.</li> <li>▪ Reportar cartera de pagos.</li> <li>▪ Arqueo de caja.</li> </ul>

Asesor educativo	Rector	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prospectar y realizar seguimiento de los interesados entrantes por plataformas electrónicas.</li> <li>▪ Recibir a los candidatos interesados en ingresar a la universidad y brindar recorrido a las instalaciones.</li> <li>▪ Ofrecer información vía telefónica o por medios electrónicos sobre los planes de estudio y la formación académica de los alumnos.</li> <li>▪ Asistir a ferias y exposiciones profesiográficas.</li> <li>▪ Dar seguimiento a prospectos y realizar inscripciones.</li> </ul>
Servicios Académicos	Coord. Servicios Estudiantiles	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preparar los salones en donde se impartirán clases.</li> <li>▪ Resguardar, preparar y entregar listas de asistencia a los docentes.</li> <li>▪ Entregar material didáctico a los docentes para su clase.</li> <li>▪ Elaborar diariamente la hoja de registro de asistencia de docentes.</li> <li>▪ Gestionar préstamo de equipo didáctico a los alumnos, entregar formatos para préstamo de aulas, seguimiento de asistencias de los alumnos.</li> </ul>
Recepción	Rector	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recibir y atender en mostrador a los visitantes del campus.</li> <li>▪ Manejar el conmutador, filtrar llamadas internas/externas y canalizarlas al área correspondiente.</li> <li>▪ Apoyar en actividades administrativas al área de Admisiones.</li> <li>▪ Administrar bitácora de visitantes.</li> <li>▪ Recibir paquetería externa (paquetes, periódicos, flyers, etc.) para que sea</li> </ul>

		entregada a las áreas correspondientes.
--	--	---

FUENTE: Elaboración propia con base en los puestos laborales en UTECA.

Las modificaciones se realizaron en equipo con distintas áreas de la universidad partiendo de la Coordinación Pedagógica y con el apoyo de los demás miembros del equipo UTECA. Para ejemplificar los cambios que se realizaron en la universidad compararé la perspectiva anterior de la universidad en cada rubro a abordar.

#### **2.2.4 Visión**

La universidad anteriormente sólo contaba con la misión, no había una visión plasmada en alguno de los documentos oficiales de la universidad. Debido a eso se crea una visión considerando los nuevos objetivos y la nueva alianza con MVS. Para UTECA, la visión es la siguiente:

En el año 2024, UTECA, será una de las instituciones educativas del grupo MVS, con presencia preponderante en la Ciudad de México, con programas escolarizados y no escolarizados (on line), del tipo superior, con o sin reconocimiento de validez oficial, en las áreas de negocios, la comunicación, el diseño y el entretenimiento, con importante vinculación empresarial y una perspectiva de internacionalización.

En ese año UTECA, atenderá al menos 1000 estudiantes en su modalidad escolarizada de clase media del país, mediante un modelo educativo caracterizado por profesores con experiencia docente y laboral comprobada, planes y programas actualizados y de nicho, a la vanguardia con el uso de las tecnologías de la comunicación y la información, tanto en sus procesos de formación académica como en su administración escolar, basados en un modelo educativo y de gestión eficiente y rentable. Lo anterior, congruente con su filosofía institucional, valores y principios. (UTECA, 2019 p.8)

UTECA es una universidad que se inserta en el sector educativo, proviniendo de una empresa que se dedica a los negocios y que tiene presencia en el país, por ello al crear UTECA con nueva visión pretende impactar a nivel nacional por sus planes de estudio y su excelencia

educativa. La meta al 2024 de acuerdo con el año al que fue creada, desde mi punto de vista permitirá que esta visión se logre y pueda ir creciendo en todo el país.

### **2.2.5 Misión**

En el “Reglamento del Estudiante” que tenía antes la Universidad bajo el régimen de otros rectores, se habla de la misión en el siguiente artículo:

Art. 6. La misión de la Universidad Tecnológica Americana es el resultado de un esfuerzo sinérgico de toda nuestra comunidad universitaria, al amparo del Comité de Filosofía Institucional, organismo en el cual se encuentran representados los consejeros, los alumnos, los egresados, los catedráticos, las autoridades universitarias y el personal administrativo. La presente misión tendrá vigencia hasta el año 2005, con revisiones anuales; esta es. <<Formar profesionales íntegros y cabales, que sean generadores y protagonistas de los cambios que nuestra nación exige y reclama (UTECA s/a pp.3-4)

La Misión que se redacta para el Proyecto Educativo de la Nueva UTECA en conjunto con MVS Educación es la siguiente:

*Formar profesionales de calidad, creativos, innovadores, con valores, generadores de ideas, fomentando el uso de las tecnologías mediante las prácticas constantes en ambientes reales y capaces de generar cambios que impacten en la sociedad de forma positiva a nivel nacional e internacional en diversos ambientes laborales. (UTECA, 2019:9)*

### **2.2.6 Valores**

Los valores con los que se regía la Universidad Tecnológica Americana eran los siguientes:

*Art. 8: Los valores que promueve la Universidad Tecnológica Americana son los siguientes:*

- I. RESPETO- Entendemos que la buena relación entre los integrantes de la Universidad se basa fundamentalmente en el respeto y la consideración recíproca, que dan como resultado un adecuado desarrollo institucional.*

- II. *APERTURA*- Para lograr una constante actualización en todos los ámbitos y contar con diversidad de opiniones que enriquezcan la participación y el conocimiento en el interior de las aulas, aceptamos la expresión de todas las corrientes de pensamiento y las innovaciones tecnológicas.
- III. *DIÁLOGO*.- Es interés prioritario optimizar nuestro desempeño en todos los ámbitos, por eso consideramos que la manifestación e intercambio de las ideas debe ser un canal permanente de retroalimentación.
- IV. *LEALTAD*.- Para los integrantes de la Universidad Tecnológica Americana, casa de estudios es lo más importante, por ello aplicamos lo máximo por trabajar permanentemente y con lealtad en beneficio de sus objetivos y en cumplimiento de los preceptos que dicten sus autoridades.
- V. *SUPERACIÓN*.- Conocedores que el entorno reclama cada día mejores individuos, que cuenten no solo con calidad académica sino también con calidad moral, por ello cotidianamente nos preocupamos porque nuestras actividades se desarrollen en un marco de autoevaluación que nos permita perfeccionar nuestros métodos y objetivos.
- VI. *CONGRUENCIA*.- Entendemos que la credibilidad en la institución radica en el encuentro de las perspectivas y los hechos por eso pretendemos que cualquier plan de trabajo se sustente en bases sólidas que nos garanticen cumplimiento y éxito.
- VII. *BENEFICIO SOCIAL*.- Nos esforzamos por inculcar en nuestros alumnos una congruencia de tipo social y de contexto que fomente en ellos el interés y la importancia de aplicar los conocimientos adquiridos en el aula con acciones concretas en beneficio del entorno social y por ende del desarrollo nacional.
- VIII. *COMPROMISO*.- La tarea de quienes formamos parte de esta institución cada día dirigimos e involucramos nuestros sentidos y espíritu en la realización y el éxito de los proyectos encomendados. (UTECA, s/a: 4 y 5)

Los valores actualmente de la UTECA son los siguientes:

- **Colaboración.** En la comunidad educativa es importante que juntos alcancemos las metas de la educación, para ello necesitamos el apoyo de manera recíproca y el trabajo en equipo, es decir, tejer una red de capital humano con conocimientos y habilidades para alcanzar los objetivos en la educación.
- **Honestidad.** En la Universidad consideramos que el quehacer profesional de toda la comunidad educativa, debe ser llevado en un ambiente de confianza, armonía y justicia, por ello la honestidad antepone la verdad y credibilidad en las acciones y labores educativas.
- **Responsabilidad.** Para que la comunidad educativa contribuya de forma significativa a la sociedad, debe cumplir con sus tareas y obligaciones, comprometiéndose a actuar de forma correcta y responsable.
- **Integridad.** La rectitud de los integrantes de la comunidad educativa favorece un ambiente de confianza y honradez para llevar a cabo las tareas y obligaciones que le conciernen.
- **Innovación.** La resolución de los problemas actuales requiere no solo de los conocimientos y métodos ya conocidos. En UTECA, reconocemos que la innovación como forma para resolver los nuevos desafíos es un elemento clave en nuestros docentes y alumnos.

### **2.2.7 Principios**

Sobre la Filosofía Institucional, en el Reglamento de Estudiantes se hace referencia a “De los principios” en el cual se habla sobre la Filosofía de la Universidad:

*“Art. 9. La filosofía de la Universidad Tecnológica Americana es fomentar su responsabilidad en los siguientes principios.*

- I. FILOSÓFICOS: Libertad como base para conocer la realidad y transformarla.*
- II. ÉTICOS: Respeto, Honestidad y Justicia.*

- III. *PSICOPEDAGÓGICOS: Orientación educativa, como herramienta en el proceso de enseñanza aprendizaje,*
- IV. *DE DESARROLLO INTEGRAL: Crecimiento armónico y actitud de servicio.*
- V. *SOCIALES: Respeto de la dignidad de la naturaleza humana.” (UTECA, s/a: 6)*

La Filosofía que se redactó y se reestructuró para el proyecto educativo, se hizo en colaboración con autoridades de la universidad, así como directores académicos y el área pedagógica de la universidad.

La filosofía de la Universidad Tecnológica Americana es fomentar en la comunidad educativa una actuación basada en principios éticos y morales lo que permite llevar a cabo una formación integral que requiere el compromiso de todos los actores en el proceso educativo.

La Universidad, consciente de su responsabilidad educativa, contempla los siguientes principios con los que se propone servir a su comunidad y a la sociedad en general:

- a. Contribuir efectivamente a través de sus egresados a la transformación de la sociedad; así, se empeña cuidadosamente en el desarrollo personal y profesional de los estudiantes, brindando una atención esmerada en diversas dimensiones.
- b. La Universidad Tecnológica Americana, integrada a la filosofía corporativa del grupo MVS busca brindar calidad de vida a la sociedad mediante la formación de profesionistas con responsabilidad social, compromiso e innovación, creando una sinergia entre las divisiones del grupo y una vinculación profesional.

### **2.2.8 Modelo educativo UTECA**

El “Modelo Educativo” que tenía la universidad está plasmado en el Reglamento Estudiantil, en el cual se plantea lo siguiente:

#### *TÍTULO TERCERO*

*“DEL MODELO EDUCATIVO INSTITUCIONAL”*

*CAPÍTULO PRIMERO*

*“DE LOS NIVELES Y MODALIDADES”*

*Art. 12- La Universidad Tecnológica Americana, imparte enseñanza a nivel medio-superior (Bachillerato General, Bachillerato Bivalente Tecnológico), Superior (Profesional asociado o Técnico Superior Universitario y Licenciatura) y Posgrado (Especialización y Maestría); estudios con reconocimiento de Validez Oficial, otorgado mediante acuerdo por la Secretaría de Educación Pública.*

*Art. 13.- Las modalidades en el nivel de Educación Media-Superior, Preparatoria son:*

- 1. Bachillerato General Escolarizado, con reconocimiento de Validez Oficial de Estudios otorgado por la Dirección General del Bachillerato de la Secretaría de Educación Pública.*
- 2. Bachillerato General Abierto, con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios Otorgado por la Dirección de Estudios Abiertos de la Dirección General del Bachillerato de la Secretaría de Educación Pública.*
- 3. Bachillerato Tecnológico Bivalente Escolarizado, con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios, otorgado por la Dirección General de Estudios Tecnológicos e Industriales de la Secretaría de Educación Pública.*

*Art. 14.- La modalidad en el Nivel de Estudios Superiores, que incluye el nivel 5 Técnico Superior Universitario o Profesional Asociado y el nivel 6 Licenciaturas, se imparten en la modalidad escolarizada.*

*Art. 15.- La modalidad en el nivel de Estudios de Posgrado, que incluye los escenarios de Especializaciones y Maestría se imparten en forma escolarizada.*



## *CAPÍTULO SEGUNDO*

### *“DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS”*

*Art.16- Se entenderá por Plan de Estudios al conjunto de asignaturas (cursos teóricos, prácticos, laboratorios, talleres, seminarios), exámenes y otros requisitos que promueven en el alumno una formación acorde a los principios, ideario y filosofía de la Universidad Tecnológica Americana.*

*Art. 17.- Se entenderá por programa de estudios, al instrumento específico que regula el proceso de enseñanza-aprendizaje a desarrollar en una asignatura, orientando las acciones que alumnos y profesores han de llevar a cabo para el logro de los objetivos planteados.*

*Art. 18.- El alumno que por cualquier causa se retrase en sus estudios, al continuarlos deberá ajustarse, en su caso, al nuevo plan de estudios establecido, siempre y cuando éste haya rebasado al plan y programas con los que había iniciado sus estudios.*

*Art. 19.- Los periodos académicos serán semestrales para el nivel de Educación Media-Superior, cuatrimestrales para Educación Superior, trimestral para el nivel de posgrado en el escenario de especializaciones y modular para la maestría.” (UTECA, s/a: 9-11)*

Este modelo educativo previo hace referencia más a la oferta educativa que a las corrientes teóricas sobre las cuales se desarrollarán las actividades académicas y la elaboración de planes y programas de estudio.

Debido a la larga trayectoria de UTECA y a su nueva vinculación con el grupo MVS Capital, se hizo necesaria la creación de un nuevo modelo educativo para la universidad, el cual también atiende la necesidad de adquirir una reconocida identidad institucional ante los nuevos retos y tendencias en la sociedad, tomando en cuenta su contexto tecnológico y digital.

En el nuevo modelo educativo se incluye la visión, misión, valores, principios filosóficos y paradigmas que son la base de la universidad.

En la actualidad, nos enfrentamos a una nueva era del conocimiento en la cual las tecnologías de la información y la comunicación tienen un papel fundamental en la formación formal y no formal de los individuos, es por eso que el Modelo Educativo UTECA, busca aportar las bases necesarias para una formación integral de los educandos con apoyo de las nuevas herramientas tecnológicas.

El Modelo Educativo UTECA responde a las necesidades de la institución y de la sociedad a nivel nacional e internacional, ampliando la formación de los actores educativos hacia otras perspectivas y panoramas.

El objetivo, es estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías para el desarrollo de la comunidad. Se busca ampliar las brechas del conocimiento y la gestión de ideas para una construcción activa de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

### **2.2.9 Modelo pedagógico UTECA**

El modelo pedagógico de UTECA responde a las necesidades de la comunidad educativa, considerando el contexto actual de la sociedad y del país. Por ello, el modelo pedagógico diseñado se basa en teorías humanista, constructivista y de aprendizajes significativos.

En los planes de estudio se fomenta el desarrollo y la autonomía de los alumnos, los procesos de enseñanza y aprendizaje deben ser activos y propiciar la investigación, los alumnos aprenden de forma visual, activa y creativa de esta forma las clases están enfocadas a la teoría, práctica, simulación y resolución de casos, así como proyectos profesionales para una vinculación profesional real, los docentes se convierten en guías y acompañantes en el proceso formativo. El proceso educativo debe ser de forma dinámica y con métodos de enseñanza acordes a los programas de estudio y a los objetivos planteados en los mismos, se debe promover la motivación y la participación de los alumnos dentro y fuera del aula.

Es por ello que los planes de estudio están enfocados a la misma carga horaria dentro y fuera del aula para propiciar la investigación y el trabajo individual, el trabajo docente se apoya de las tecnologías de la información y diversas herramientas educativas, esto facilita que los alumnos sean más cooperativos, que trabajen de manera conjunta, discutan, critiquen, analicen, desarrollen procesos cognitivos y vayan construyendo sus propios conocimientos.

La evaluación a los planes de estudio es de forma continua, el tiempo varía dependiendo la duración de este y la propuesta entregada a la Secretaría de Educación Pública, tomando en cuenta los avances de los alumnos para lograr un aprendizaje significativo y continuo, ésta se realiza de manera colaborativa con el Rector, los Directores Académicos y Coordinación Pedagógica.

Para un seguimiento a los docentes y a los planes de estudio se realizarán diversos instrumentos que indiquen las áreas en donde el docente debe ser capacitado y en donde el plan debe ser reforzado para brindar una formación profesional competitiva.

### 2.2.10 Oferta educativa

Actualmente UTECA ofrece licenciaturas, especialidades y maestrías, en el siguiente cuadro se señala cuál es la oferta educativa de la universidad:

<b>Año de creación</b>	<b>Plan de estudios</b>	<b>Núm. De Acuerdo</b>
2001	Licenciatura en Informática Administrativa	Acuerdo 952208
2003	Licenciatura en Ingeniería Telemática.	Acuerdo 2003344.
2006	Licenciatura en Derecho	Acuerdo 952210
	Especialidad en Traducción Técnica.	Acuerdo 20071009
	Especialidad en Enseñanza del Idioma Inglés como Segunda Lengua.	Acuerdo 20071010
	Especialidad en Publicidad.	Acuerdo 20071007
2008	Especialidad en Derecho Fiscal.	Acuerdo 963067
	Licenciatura en Administración de Negocios	Acuerdo 952204
	Licenciatura en Contaduría y Finanzas.	Acuerdo 952206

2012	Especialidad en Finanzas	Acuerdo 963066
2013	Especialidad en Informática Administrativa	Acuerdo 953211
	Especialidad en Administración de Recursos Telemáticos	Acuerdo 20071008
	Maestría en Administración de Negocios	Acuerdo 984068
	Maestría en Docencia y Gestión Educativa	Acuerdo 20150382
2014	Maestría en Gestión Actuarial.	Acuerdo 20160018
2018	Licenciatura en Interpretación y Traducción	Acuerdo 20191777
	Licenciatura en Diseño y Arte Multimedia	Acuerdo 20191776
	Licenciatura en Comunicación y Contenidos Digitales	Acuerdo 20192389
	Licenciatura en Actuaría	Acuerdo 20191779
2019	Licenciatura en Negocios de Entretenimiento	Acuerdo 20193248
	Licenciatura en Mercadotecnia Digital	Acuerdo 20191778
2020	Licenciatura en Imagen y Relaciones Públicas	Acuerdo 20200786
	Licenciatura en Animación y Arte de Videojuegos	Acuerdo 20200785

Fuente: Elaboración propia con base en los RVOE obtenidos por la institución ante la Secretaría de Educación Pública.

## CAPÍTULO III

### SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL EN LA UTECA

#### 3.1. Investigación cualitativa, narrativa-biográfica

Para este informe académico por actividad profesional el enfoque a utilizar es cualitativo en el cual los datos se presentan a manera de narración y reflexión, con análisis de conceptos, análisis histórico y hallazgos e interpretaciones.

El análisis desde la introspección y la autobiografía permite obtener información que es relevante para identificar los pasos de la trayectoria profesional, conocer los procesos por los que mi práctica pedagógica me ha hecho implementar los procesos a abordar y cómo ésta se ha ido modificando a través del tiempo.

Bolívar, Domingo y Fernández quienes han abordado e investigado sobre los escritos autobiográficos mencionan que:

[...] en los escritos autobiográficos la gente escribe sobre sus historias, anhelos, narrativas personales y profesionales. (Bolívar, Domingo y Fernández, 2001:157)

Este escrito narrativo profesional al que se refieren es lo que aportaré en este trabajo, escribiendo y recordando sucesos y procesos durante mi práctica profesional para después analizarlos y reflexionar sobre los resultados

#### 3.2 Elaboración de mi trayectoria profesional en UTECA

Para la realización de mi trayectoria profesional planteo la narración de hechos, situaciones y experiencias a un contexto social en que dicha narración tiene un valor y reconocimiento.

En este trabajo se usará también la metodología narrativa respecto a la cual Chisvert, Palomares y Soto mencionan lo siguiente. *“Las metodologías narrativas y (auto)biográficas, propias de las ciencias sociales, se sitúan en el enfoque hermenéutico o interpretativo y aportan al contexto social y simbólico posmoderno su énfasis en la construcción del significado y la validez desde múltiples perspectivas.”* (Chisvert, Palomares y Soto 2018: 28)

Existen diferentes conceptualizaciones respecto a la metodología narrativa y (auto) biográficas, a continuación, muestro una tabla elaborada por Chisvert, Palomares y Soto:

Autoría	Concepto
Álvarez y Porta (2012)	Enfoque de investigación cualitativa que descansa en los supuestos narrativo, constructivista y contextual, en el que los relatos están marcados por el tiempo pasado, recuperado en función del presente.
Blanco (2012)	Perspectiva que permite comprender en profundidad lo que sucede, por qué sucede y a quién sucede. Tipo de investigación que se adentra en los procesos de subjetivación y tiene en cuenta el contexto relacional que caracteriza a la formación docente, junto a la cultura y funcionamiento de los centros educativos.
Bolívar (2012)	«[...] relevancia de la dimensión discursiva individual, de cómo los seres humanos vivencian y dan significado al mundo de la vida mediante el lenguaje. La subjetividad también es una condición necesaria del conocimiento social» (pág. 4).
Freeman (2008)	Reconstrucción interpretativa realizada en primera persona de una vida en su totalidad o de una parte significativa de la misma, no solo con el objetivo de relatar lo que sucedió, sino también de comprender, desde la mirada del momento actual, el significado del pasado.
Márquez, Prados y Padua (2013)	Son el medio que nos permite la ruptura conceptual de los roles establecidos y consolidados en la relación entre profesorado, alumnado y materia, del modelo de enseñanza «tradicional» — vigente hoy en la mayoría de las aulas universitarias— y que se produce de forma jerárquica. Permite recuperar lo personal y escribir la historia colectiva.
Wegener y Meyer (2016)	Una narración personal y experiencial

	resonante es principio de conexión entre historias individuales y el contexto social, cultural o histórico, que requiere tanto sentimiento como pensamiento. Involucra a quien narra y a quien lee la narración, y mejora la comprensión.
Porta y Yedaide (2014)	Método que recupera conocimientos ligados a la emoción y a los sentimientos, que no aparecen escondidos en los seres vivos, pero se separan ficticiamente en la academia.

Cuadro recuperado de Chisvert, Palomares y Soto 2018 p.29

Este tipo de metodologías permite realizar un trabajo reflexivo mediante las narrativas personales. La escritura de experiencias y recuerdos incorpora el conocimiento tácito, además la escritura y el relato reflexivo crean una relación entre lo que se hace y lo que se aprende.

### 3.2.1 Análisis y Reflexión de los resultados

Las fases presentadas fueron creadas desde la experiencia pedagógica, las necesidades de la institución, la aplicación y resultados de los procesos, realizando cambios cuando es necesario para mejorar la práctica educativa en la institución, ser asertivos al momento de formar docentes y contribuir a la profesionalización de la docencia.

La reflexión según Romero (2007) en Cano y otros, *“Se trata por tanto de una actividad cognitiva que sustenta el actuar con un grado importante de originalidad, a través de la cual se realiza un cuidadoso examen de los principios que sustentan la práctica reflexiva”* Cano y otros (2018: 17)

Continuando con esta idea Cano y otros mencionan respecto al proceso de reflexión lo siguiente:

Permite establecer una relación analítica con la acción que se realiza y favorece el empleo deliberado, consciente, sistemático de nuestros recursos mentales en dirección a un propósito. Es un pensamiento instrumental y convierte los procesos espontáneos de pensamiento en una reflexión que guía la cognición hacia la acción. Cano y otros (2018:17)

Cuando se realiza un proceso de reflexión la dirección de las acciones se vuelve consciente y sistemática, debido a que tiene un propósito y va dirigido a una acción en específico.

El pensamiento reflexivo es el modo de pensar que nos permite «revisar» nuestras ideas y tomar conciencia de ellas, reconocer y valorar nuestra forma de pensar; tomar conciencia de nuestro «estilo de pensamiento», así como de los «aprendizajes realizados y en proceso», su interpretación y valoración. Todos ellos elementos clave y muy relevantes para un ejercicio de aprendizaje sostenible, como el aprendizaje basado en competencias. Cano y otros (2018 p.18)

Al usar esta metodología permite identificar ideas y llevarlas a un plano consciente que también hace que las acciones o los procesos llevados a cabo puedan interpretarse de mejor manera y estos puedan ser valorados.

La reflexión permite la reformulación del conocimiento, la práctica, la experiencia humana para relacionar y analizar acciones concretas, es por ello que en este trabajo abordaré desde la reflexión y la narrativa mi experiencia profesional.

El reflexionar sobre la práctica docente implica identificar cómo se están llevando a cabo los procesos, cómo es esta práctica y si va de acuerdo al contexto, a las necesidades sociales y profesionales que requieren una formación docente, ya que son ellos quienes tienen la principal tarea de transmitir conocimientos y saber cómo hacerlo.

Esta reflexión sobre la práctica docente se ha realizado desde tiempo atrás por diferentes pensadores como es el caso de Stenhouse en Fernández y otros (2016:2), *“quien menciona lo que: el docente debe ser: mantenía que el profesorado debía ser competente para evaluar su teoría sobre la enseñanza con el objetivo de cambiar su propia práctica”*.

En este sentido Stenhouse hace alusión a la reflexión acción de todos los profesionales, en este caso me enfocaré a los profesionales como actuarios, intérpretes traductores, mercadólogos, diseñadores, comunicólogos y demás docentes de UTECA.

Por otro lado, Dewey en Fernández y otros realiza esta reflexión desde los resultados que obtiene el profesorado con el método científico:



Dewey (1985), la educación obtiene mejores resultados cuando el profesorado emplea el método científico para cuestionar y mejorar su práctica de tal modo que, en su doble condición de profesional e investigador en el aula, se enfrenta a problemas reales que le permiten comprender y sopesar a diario por qué las cosas son como son. (Fernández y otros 2016:3)

La investigación para Dewey es un factor para obtener mejores resultados, ya que si el docente realiza ésta dentro del aula y logra crear una sinergia con su profesión puede comprender y mejorar situaciones o condiciones que le permitan mejorar en su práctica docente.

Los docentes al ser en su mayoría profesionistas requieren de estas herramientas de investigación y autoanálisis de su práctica docente para poder mejorar los procesos que se viven dentro del aula.

Continuando con la reflexión de la práctica docente Schön en Fernández y otros: considera la práctica reflexiva de la siguiente manera: Schön (1987) ha acotado con precisión el concepto al considerarla como la actividad socioprofesional por la que el profesorado adapta el conocimiento a situaciones específicas (Fernández y otros 2016:3).

En este sentido hace referencia a que esta reflexión de la práctica del profesorado adapta sus conocimientos de acuerdo con situaciones que son específicas de ser atendidas y es parte de su actividad como docente, considerando también la cuestión social.

Sparks-Langer y Berstein en Fernández y otros, hablan sobre tres elementos importantes para esta reflexión del profesorado:

[...] argumentan sobre tres elementos considerados importantes para la formación del pensamiento reflexivo en el profesorado. El primero es el elemento cognitivo, que describe cómo el profesor procesa información y toma decisiones. El segundo es el elemento crítico, centrado sobre lo experiencial, las creencias y valores, y las implicaciones sociales, como sustancias que conducen el pensamiento. El tercer elemento de la reflexión lo forman las narraciones de los

propios profesores que reflejan las interpretaciones de los sucesos que acontecen en su particular contexto. (Fernández y otros, 2016:4)

La reflexión que se presenta es una introspección al trabajo realizado como pedagoga en la UTECA, considerando mi formación, las herramientas, competencias y habilidades adquiridas durante mi formación y que estas aporten de manera significativa a la institución. De esta forma se pueden proponer y crear nuevos procesos que favorezcan mi práctica profesional y aporten a la excelencia educativa que se promueve desde las políticas educativas.

### **3.2.2 El uso del Biograma**

Para realizar la narrativa de la vida profesional haré uso de un biograma el cual consiste en la elaboración de un mapa de mi trayectoria profesional, acompañado de los acontecimientos y cronología de estos.

Bolívar, Domingo y Fernández hacen una reflexión sobre lo que es el uso de los biogramas y lo que permite utilizar este recurso:

[...] la confección de biogramas de la vida profesional permite representar las trayectorias individuales como encadenamiento cronológico de situaciones administrativas diversas, compromisos institucionales adquiridos, destinos ocupados, actividades formativas realizadas y discontinuidades experimentadas, así como acontecimientos de relevancia sufridos a lo largo de la vida y de la carrera (Bolívar, Domingo y Fernández, 2001:177).

Al hablar de introspección y de un relato cronológico, también se está hablando de un relato de vida, el cual se puede estructurar de manera esquemática, explicando los sucesos o hechos y también considerando los aportes de estos. Es detallar los sucesos que en este caso han impactado mi trayectoria profesional, las cuales son: ingreso; asignación de funciones y desarrollo laboral.

En la UTECA existen varias áreas para el funcionamiento de la universidad, en la que me encuentro laborando es la Coordinación Pedagógica, en el área solo se encuentra una persona para realizar las funciones del puesto.

En septiembre de 2018 la pedagoga que se encontraba en el área dejó la universidad por lo que comenzó el reclutamiento de nuevos pedagogos/as para continuar con las funciones.

Es en octubre de ese año cuando soy aceptada por el Rector de la universidad para comenzar a laborar en UTECA.

Las funciones que realizo dentro de la Universidad Tecnológica Americana (UTECA) son: las de recursos humanos en el área educativa como es reclutamiento y selección docente, elaboración y aplicación de entrevistas, pruebas psicométricas, evaluación docente y seguimiento docente; por otro lado está el diseño curricular de planes de estudio a nivel superior, partiendo del análisis para después diseñar y evaluar estos, procediendo con el trámite ante la SEP con los requisitos a nivel federal que solicita para otorgar el RVOE.

De las primeras funciones que realicé a mi llegada a la universidad fue la actualización de planes y programas de estudio, ya que estos se ingresaban en el mes de noviembre que es cuando la SEP abría las fechas para recibir documentos para trámite de RVOE.

Posteriormente comencé con mis demás funciones, como fue la contratación de docentes mediante el reclutamiento y selección docente, así como también modificar formatos de evaluación docente, observación docente y entrevistas a los docentes interesados en impartir clase en la universidad.

Conforme ha pasado el tiempo desde las herramientas obtenidas en mi formación académica he propuesto cambios o implementado nuevos procesos que favorezcan a los objetivos de la institución y ayuden a mantener la excelencia académica en UTECA.

A continuación, presento el biograma con mi trayectoria profesional en UTECA 2018 a 2021.

# TRAYECTORIA PROFESIONAL EN UTECA



## OCTUBRE 2018

Firmo contrato y comenzo mi jornada laboral en UTECA.

## SEPTIEMBRE 2018

UTCEA se encuentra en búsqueda de pedagoga/o para el área de Coordinación Pedagógica

27 de septiembre acudo a una entrevista con el Rector de la universidad para platicar las funciones del puesto.



## NOVIEMBRE 2018

Ingreso a la SEP de actualización y/o nuevos RVOES para licenciatura en Actuaría, Diseño y Arte Multimedia, Mercadotecnia Digital, Comunicación y contenidos digitales, Interpretación y Traducción.

Elaboración de Instrumentos de Evaluación Docente y Observación de clase.



## DICIEMBRE 2018

Proceso de Reclutamiento y Selección Docente.

## FEBRERO 2019

Formulación de un Plan de Mejora Docente UTECA.

## ENERO 2019

Impartimos el curso de Inducción y actualización docente en conjunto con los Directores Académicos.



## MARZO 2019

Ingreso a la SEP de actualización y/o nuevos RVOES para licenciatura en Administración de Negocios, Negocios de Entretenimiento, Derecho e Interpretación y Traducción.

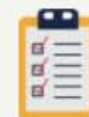
Modificación de formatos en entrevistas en el proceso de Reclutamiento y Selección.

Elaboración de profestograma.

Seguimiento docente

Ingreso de becaria al área de Coordinación Pedagógica.

Reclutamiento y Selección Docente.



## JUNIO 2019

Incorporación de pruebas psicométricas al proceso de Reclutamiento y Selección.



#### DICIEMBRE 2019 Y ENERO 2020

Reclutamiento y Selección Docente  
Inducción y actualización docente.

#### ABRIL 2020

reclutamiento y Selección de docentes mediante entrevistas y clases muestra de manera virtual.

#### AGOSTO 2019

Reclutamiento y Selección Docente  
Inducción y actualización docente.

#### MARZO 2020

Ingreso a la SEP de actualización y/o nuevos RVOES para licenciatura en Imagen y Relaciones Públicas, y Animación y Arte de Videojuegos.

Tuvimos que migrar a la modalidad virtual debido a la contingencia sanitaria del Covid.

Elaboración de Plan de observación de clases virtuales durante la pandemia.



#### MAYO 2020

Inducción y Actualización docente.

Plática sobre el rol docente durante las clases en la pandemia.

#### AGOSTO A DICIEMBRE DE 2020

Proyecto de UTECA en Línea, Elaboración de los Planes y Programas de estudio en modalidad no escolarizada.



#### FEBRERO A ABRIL DE 2021

Actualización de los Planes y Programas de estudio de la Especialidad en Publicidad.

### 3.3.Categorías de análisis

A partir del biograma elaboré las categorías con sus respectivas subcategorías de análisis las cuales son:

Categoría	Subcategoría
1, Ingreso laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>● Funciones Reclutamiento.</li><li>● Selección y seguimiento docente.</li></ul>
2. Actividades en el Depto de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"><li>● Diseño del programa de capacitación.</li><li>● Reclutamiento del personal</li><li>● Análisis de la práctica docente.</li></ul>
3. Diseño, desarrollo y evaluación curricular	<ul style="list-style-type: none"><li>● Elaborar y actualizar planes de estudio. (Se ingresan cada 4 meses a SEP)</li><li>● Investigación de oferta educativa de otras instituciones.</li><li>● Revisión de la normatividad SEP para llevar a cabo los trámites de RVOE.</li><li>● Creación y actualización de planes de estudio.</li><li>● Trámites y procesos en la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación (DGAIR) de manera electrónica y presencial.</li></ul>

A continuación, desgloso cada una de ellas

### **3.3.1. Ingreso laboral**

UTECA requería de un pedagogo o pedagoga para la institución debido a que la vacante quedó vacía. La convocatoria de Reclutamiento y Selección para el puesto estaba en diferentes portales de empleo para poder reclutar a candidatos potenciales para el puesto, me postulé y tuve una entrevista con el Rector de la universidad, en dicha entrevista me hicieron saber cuáles serían mis actividades a realizar en el puesto y las prestaciones que la empresa me brindaría al ser colaboradora de la universidad.

Posteriormente me realizaron pruebas psicométricas para medir mis competencias laborales para el puesto y poder decidir entre las demás candidatas y mi postulación.

Mi contratación fue en corto tiempo para comenzar con el trabajo pendiente que había en el área, firmé contrato en el corporativo y comencé a laborar en UTECA.

Me asignaron como Coordinadora pedagógica, los objetivos del puesto son los siguientes:

- Fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la creación y actualización de planes de estudio.
- Capacitar a docentes para brindar estrategias y técnicas de clase.
- Evaluar los procesos de enseñanza aprendizaje de la universidad.

Las funciones que realizo en la coordinación pedagógica son:

- Reclutamiento, selección y seguimiento docente
- Desarrollar cursos y capacitación docente sobre aspectos pedagógicos. (Cada cuatrimestre)
- Desarrollar programas de mejora docente. (Continuamente durante cada cuatrimestre)
- Elaborar instrumentos de evaluación y autoevaluación docente. (Una vez al cuatrimestre)
- Elaborar instrumentos de evaluación de clase muestra. (Una vez al cuatrimestre)
- Elaborar instrumentos de observación de clase. (Una vez al cuatrimestre)

- Supervisar clases durante el cuatrimestre para detectar áreas de mejora. (En modalidad presencial una vez al cuatrimestre).
- Brindar retroalimentación a los docentes sobre sus áreas de oportunidad en clase. (Constantemente durante todo el cuatrimestre)
- Asesorar a los docentes en la elaboración de planeación cuatrimestral y elaboración de exámenes. (Una vez al cuatrimestre)
- Asesorar a los docentes sobre herramientas educativas. (Continuamente durante el cuatrimestre)
- Presentar informe de los resultados de las evaluaciones docentes con el fin de analizar la información y elaborar conclusiones. (Una vez al cuatrimestre)

#### Funciones en conjunto con los Directores Académicos

- Elaborar planes de estudio y actualización de las licenciaturas en UTECA
- Trabajar en conjunto con los Directores de Carrera para brindar estrategias de enseñanza aprendizaje a los docentes para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
- Brindar retroalimentación a los docentes sobre sus áreas de oportunidad en clase.
- Brindar retroalimentación a los docentes sobre la evaluación docente.
- Trabajar en conjunto con el Director de Carrera en el proceso de reclutamiento y selección del personal docente.
- Realizar con apoyo de los Directores de carrera, documentos de permanencia docente para los siguientes cuatrimestres.
- Elaboración de material de capacitación y actualización para el siguiente cuatrimestre.

#### **3.3.2. Actividades en Recursos humanos**

La presente categoría tiene una estructura desde los recursos humanos, como se mencionó anteriormente UTECA pertenece al grupo MVS Comunicaciones, del área educativa, por lo que los procesos dentro de la universidad también tienen un enfoque empresarial como lo es la administración de recursos humanos.

La propuesta de formación docente en UTECA incluye los procesos de reclutamiento y selección docente, iniciando desde la selección del perfil docente y llegando a la capacitación y/o formación de docentes.



¿Por qué nos referimos a recursos humanos si es una institución educativa? Los recursos humanos hacen referencia a las personas que forman parte de una organización, UTECA es vista desde lo corporativo como una, la cual requiere de recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos para su operación y funcionamiento.

Chiavenato habla sobre las organizaciones y cómo ha sido el cambio de estas:

A raíz de la era de la información, dentro de las organizaciones los puestos y funciones de las diferentes áreas dentro de ésta tuvieron que definirse y redefinirse continuamente en razón de los cambios y actualizaciones del entorno y de la tecnología. La cultura organizacional tuvo énfasis en el cambio y en la innovación; y las personas eran consideradas como proveedoras de conocimientos y competencias. (Chiavenato, 2007:9).

Los docentes son participantes dentro de la organización educativa y contribuyen por medio de su experiencia profesional, conocimientos, habilidades y competencias a la institución. Por esto el proceso de reclutamiento y selección docente tiene pasos a seguir para contratar a aquellos que se adaptan a la organización y a los objetivos educativos.

En la Universidad Tecnológica Americana desde el área pedagógica se solicitan los docentes internos y externos para impartir clases en la universidad, para ello se realiza la selección del perfil docente, en el cual se consideran las competencias, conocimientos y habilidades que se requieren para impartir la asignatura.

Álvarez M. (2011) derivado de una investigación hace un listado de las funciones que el docente universitario desempeña en la nueva educación:

El docente universitario, en esta nueva educación, desempeñará nuevas funciones, tales como:

- Acompañar, orientar y guiar el trabajo y la búsqueda del estudiante.
- Promover el desarrollo integral y el mejoramiento continuo del estudiante.
- Apoyar y sostener el esfuerzo irrenunciable del estudiante.

- Diseñar escenarios, procesos y experiencias de aprendizaje significativo y relevante.
- Preparar a los estudiantes para que se adapten a la cultura vigente y, especialmente, prepararlos para el futuro. (Álvarez M. 2011 p.4)

### **3.3.2.1 Selección y reclutamiento docente**

Cuando se ha diseñado el perfil docente comienza el proceso de reclutamiento el cual surge a partir de la necesidad de contratar docentes para la universidad. Posteriormente se realiza la selección de los docentes interesados en impartir clases en la universidad, verificando que su perfil cuente con lo solicitado y su currículum vitae contenga los estudios requeridos.

Chiavenato menciona que, el reclutamiento y la selección de recursos humanos deben ser considerados como dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización (Chiavenato, 2007:169)

En UTECA en el proceso de reclutamiento se seleccionan los docentes que son candidatos a entrevistas, clase muestra y envío de pruebas psicométricas, posteriormente se selecciona a los docentes que cuentan con los conocimientos, habilidades y competencias requeridas para formar parte de la universidad.

### **3.3.2.2. Entrevistas**

Las entrevistas, la clase muestra y las pruebas psicométricas forman parte de la aplicación de técnicas de selección, cada técnica se auxilia entre sí para brindar mayor información del docente.

En UTECA las entrevistas tienen dos etapas, la primera está basada en información personal del docente, estudios realizados, objetivos personales, profesionales y brindar información del modelo educativo de la universidad. La segunda entrevista tiene fines pedagógicos, conocer su experiencia docente, metodologías, herramientas educativas, resolución de conflictos, negociación y límites con los alumnos.

Sobre el contenido de las entrevistas Chiavenato menciona lo que representa el realizarlas y cuál es la información que se obtiene de ellas:

Representa el conjunto de información que el candidato proporciona sobre sí mismo, sobre su formación, escolaridad, experiencia profesional, situación familiar, condición socioeconómica, conocimientos e intereses, aspiraciones personales, etc. Todas estas informaciones que se encuentran en la solicitud de empleo o en el *curriculum vitae* llenados por el candidato son aclaradas y profundizadas en la entrevista (Chiavenato, 2007 p.181).

La clase muestra tiene como fin identificar las habilidades de los docentes para gestionar el tiempo de la clase, utilizar herramientas educativas y tecnológicas, compartir información, resolver dudas, uso de material de apoyo, selección de actividades para que el alumno resuelva de manera individual.

En este punto Chiavenato continúa con las pruebas que se solicitan ya sean de conocimiento o habilidades para poder medir e identificar en qué grado se encuentran:

[...] las pruebas de conocimientos o de habilidades son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto (nociones de contabilidad, de informática, de ventas, de tecnología, de producción, etc.) o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas (destreza como chofer de camión, destreza como capturista, como telefonista, como operario de máquina, para utilizar una calculadora, etc.) (Chiavenato, 2007 p.182).

### **3.3.2.3. Pruebas psicométricas**

Una vez que el docente ha concluido las entrevistas y la clase muestra se le realizan pruebas psicométricas con el modelo por competencias, estas permiten evaluar la personalidad de los docentes por medio de psicometría. Actualmente las pruebas psicométricas forman parte de los procesos de reclutamiento y selección docente porque brindan mayor información de las personas postuladas.

Sobre los test psicológicos Chiavenato menciona que:

[...] el test es una medida de desempeño o de realización, ya sea por medio de operaciones mentales o manuales, de elecciones o de lápiz y papel. El test se utiliza para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo, en orientación profesional, en la evaluación profesional, en el diagnóstico de la personalidad, etc. Los tests psicológicos constituyen una medida objetiva y estandarizada de los modelos de conducta de las personas (Chiavenato, 2007 p.185)

En el proceso de selección docente, se analizan los resultados de las técnicas de selección, las entrevistas, la clase muestra y pruebas psicométricas que fueron aplicados en el proceso de reclutamiento.

#### **3.3.2.4. Capacitación docente**

Una vez que los docentes han sido contratados, se brinda capacitación al iniciar con el curso escolar y posteriormente cuando sea requerido a lo largo del curso. La capacitación es un proceso que se requiere para mantenerse actualizados, adquirir conocimientos o habilidades que la institución requiere que tengan para llevar a cabo su práctica educativa de acuerdo a los lineamientos de la universidad.

La capacitación está orientada a mejorar los procesos productivos en las organizaciones, de esta manera se plantea que en la universidad los docentes tengan esta capacitación que permita mejorar en su práctica docente.

En este sentido Chiavenato (2007) habla sobre qué es la capacitación y qué es lo que adquieren las personas al recibirla:

[...] la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (Chiavenato, 2007 p.386).

La capacitación docente permite mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos, que además de ser un proceso bilateral, los docentes requieren adquirir habilidades y competencias para ser transmisores y demás de conocimientos y preparar profesionalmente a los alumnos.

### **3.3.2.5. Evaluación docente**

La evaluación docente es un proceso necesario para verificar que los procesos están cumpliendo sus objetivos y en este caso que, los docentes lleven a cabo su práctica docente de acuerdo con lo solicitado por la institución.

En la UTECA se realizan dos evaluaciones docentes, una a mitad de cuatrimestre y la segunda al término del ciclo escolar, la finalidad es, desde la perspectiva de los alumnos, en la primera detectar áreas de oportunidad para mejorar la práctica docente, y la segunda, para verificar que los docentes mejoraron las áreas detectadas anteriormente y continuarlos formando como tales. De la mano con estas evaluaciones se realiza una autoevaluación docente al final del ciclo escolar, ésta permite conocer la perspectiva del docente sobre su práctica.

En este aspecto Chiavenato hace mención sobre lo que permite la evaluación, cómo se desempeña y para qué es este proceso:

[...] la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. (Chiavenato, 2007 p.243)

Las evaluaciones son importantes para conocer si la institución está logrando la calidad educativa que desde las políticas educativas se solicita a las escuelas, por ello estas evaluaciones permiten identificar líneas de acción y de formación docente.

### **3.3.2.6. Formación docente**

Posterior a la evaluación docente viene el seguimiento a la capacitación docente que se denomina formación docente en la cual de acuerdo a los puntajes obtenidos y las áreas de oportunidad detectadas se le brinda al docente las herramientas necesarias para lograr estas mejoras mediante pláticas, cursos, documentos, estrategias de enseñanza y aprendizaje y demás elementos que se requieran, para ello se realiza el diseño curricular de cursos o documentos que apoyen a la formación del docente y su capacitación.

Según Grundy (1991) en Gimeno Sacristán el currículum es: expresándolo de la siguiente manera:

[...] el currículum, no es un concepto, sino una construcción cultural. Esto es, no se trata de un concepto abstracto que tenga algún tipo de existencia fuera y previamente a la experiencia humana. Más bien es un modo de organizar una serie de prácticas educativas (Gimeno, 1991 p.14).

Como bien lo menciona Grundy en la cita anterior, el currículum tiene un significado que se amplía a las diferentes prácticas educativas que puedan realizarse, como la formación docente, lo que implica organizar una serie de prácticas educativas y una construcción cultural.

Shubert en Gimeno S. concibe el currículum a modo de imágenes, explicándolo así: una de estas imágenes es el currículum como programa de actividades planificadas debidamente secuencializadas, ordenadas metodológicamente tal como se muestra, por ejemplo, en un manual o en una guía del profesor. (Gimeno, 1991:15)

Esta secuencia de la que habla Shubert, tiene que ver con la estrategia de adecuar las actividades para que los docentes adquieran de forma acertada la formación docente que se requiere para la universidad.

Lundgren en Gimeno también menciona su punto de vista sobre lo que es el currículum: afirma que detrás de cualquier currículum existen una serie de principios que ordenan la selección, organización y métodos para la transmisión; y eso es un código que condiciona la formulación del currículum previa su realización. (Gimeno, 1991:99)

Para él, el código se entiende como cualquier elemento o idea que interviene en la selección, ordenación, secuencia e instrumentación metodológica. Uno de los códigos que menciona y va de la mano con la propuesta de este trabajo es el “código de la separación de funciones”, en el cual menciona que, en la medida en que los profesores son los primeros consumidores de los currícula, decididos desde fuera y elaborados a través de los materiales didácticos, son receptores de la prefiguración de la experiencia profesional que se contiene en esas elaboraciones exteriores; éstas tienen una fuerza importante de socialización profesional sobre los docentes, porque transmiten mensajes explícitos y soterrados sobre la selección de contenidos, formas de organizarlos, de presentarlos a los alumnos, elaborarlos a través de medios diversos, relacionarlos con la cultura propia del alumno, integrarlos con otros contenidos, etc.

Los docentes en las instituciones en algunas ocasiones participan en la creación de los currícula, pero cuando los docentes son externos desconocen desde dónde fueron creados y el para qué, es por esto que se debe considerar la formación docente en distintas etapas, al inicio, cuando el docente llega a la institución y durante, cuando imparte clases y requiere de herramientas o actualizaciones.

Considerando las definiciones anteriores, la formación docente para la universidad UTECA tiene como base el diseño curricular, es decir, estipular cómo será la organización y secuencia de los procesos para que los nuevos docentes y los que ya pertenecen a la institución adquieran las herramientas necesarias para llevar su práctica docente de acuerdo con la cultura institucional.

### 3.3.3. Diseño curricular

El diseño curricular es parte fundamental de todas las instituciones, en este caso del nivel superior, debido a que es en donde se revisa la pertinencia de los planes de estudio, se realiza el análisis de las necesidades sociales, laborales y profesionales que actualmente se solicitan, esto permite en el caso de las instituciones de educación superior, tener éxito entre las demás instituciones que imparten el mismo nivel y modalidad, así como mantener atractiva la oferta académica y por ende tener una matrícula alta. Este tema se abordará a mayor detalle en el capítulo titulado “Diseño Curricular”.

La concepción de diseño curricular desde la perspectiva de currículum ha tenido algunas transformaciones, esto ha dependido del contexto y la actualización en temas de educación y los procesos adquiridos por las instituciones, así como una de las discusiones académicas ha sido desde la traducción de textos y cómo se han usado los conceptos para referirse a lo que es un plan de estudios, que engloba los conocimientos, estructura de contenidos y las actividades que los alumnos deben aprender y realizar al momento de su formación profesional.

Casarinni M. (1999) habla sobre desde qué momento ha sido utilizado el concepto y desde dónde surge la concepción:

Históricamente-fines del siglo XVI- los jesuitas usaron el término *disciplina* para describir los cursos académicos, aludiendo así a un orden estructural más que secuencial, y el término *ratio studiorum* para referirse a un esquema de estudios [...] El término currículum asimiló ambos sentidos (estructura y secuencia), de modo que al combinarlos se obtiene la noción, por una parte, de totalidad- ciclo completo-, por la otra, de secuencia ordenada de estudios. (Casarinni 1999 p.4)

La concepción desde entonces ha sido la de describir cursos considerando una estructura adecuada para una disciplina en específico, esto es lo que actualmente se realiza en el diseño curricular, la selección de la disciplina, diseñar la estructura de los contenidos, elegir las actividades que los alumnos realizarán y la forma evaluación con que se medirán esos conocimientos adquiridos por ellos.



Casarrinni (1999) después de un breve recorrido histórico y por algunas definiciones de varios autores considera la siguiente definición de curriculum:

Currículum es la planeación necesaria tanto de los fines -resultados de aprendizaje- como de los medios educativos para obtenerlos. En la categoría de medios cabe la planeación de todos los componentes del diseño de un programa curricular para la conducción de los procesos de enseñanza-aprendizaje de cualquier nivel educativo. Casarinni (1999:6)

Para la elaboración del curriculum hay que tener presentes los fines del aprendizaje para poder obtenerlos mediante los diferentes medios educativos, que como bien lo menciona Díaz Barriga (1999) es necesario diseñar un programa curricular que conduzca los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por ello el proceso de diseño curricular es de importancia en cualquier institución ya que es la guía de la enseñanza y aprendizaje de los alumnos, cumpliendo con los requisitos que las autoridades solicitan y teniendo responsabilidad con la sociedad de formar ciudadanos profesionales que ayuden al país.

En UTECA desde la coordinación pedagógica, se realizó el diseño curricular de los planes de estudio que se requieran para la universidad, ya sean actualizaciones, bajas o nuevos planes de estudio, este proceso se lleva a cabo en conjunto con los Directores Académicos y el Rector de la universidad, esto permite tener al experto en contenidos específicos y los expertos en diseño curricular.

Para llevar a cabo el proceso de diseño curricular primero se realiza un estudio de mercado, ofertas académicas en otras instituciones, oferta laboral y pertinencia de la profesión en la sociedad y el país, de esta manera se elabora una propuesta de licenciatura que revisan las autoridades de la universidad contemplando los gastos en materiales, docentes especializados y aulas especiales.

Al elaborar un plan de estudios es importante considerar costos, instalaciones y materiales que requerirán los alumnos. Cuando las autoridades nos dan el visto bueno de la propuesta de plan de estudios se comienza a diseñar el perfil de egreso del alumno, posterior a esto viene la elaboración del mapa curricular estipulando horas, créditos, clave de la asignatura, orden de los contenidos, duración del plan de estudios y modalidad, con estos datos se

elaboran los programas de estudio considerando las horas que se impartirán y en qué tipo de aula para así seleccionar las actividades que los alumnos realizarán bajo la conducción del docente y de forma independiente, de igual manera dependiendo el tipo de asignatura se propone la forma de evaluar los aprendizajes.

Una vez que estos documentos se han elaborado, se realiza el llenado de los formatos que de acuerdo con la normatividad (acuerdo 17/11/17) solicita que se entreguen para solicitar el (Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios) RVOE de una actualización o nuevo plan de estudios, dichos formatos contienen información del inmueble, así como las habilidades, aptitudes y conocimientos que el alumno adquirirá al finalizar el plan de estudios y cuáles serán los requisitos en conocimientos y habilidades para que el alumno pueda cursar el plan de estudios.

La pertinencia y evaluación de un plan de estudios se realiza una vez que concluye la primera generación, dando un seguimiento a su inserción en el campo laboral, ganancia y tiempo en dicha empresa.

Es por ello que el diseñar planes de estudio conlleva una gran responsabilidad desde el área pedagógica, ya que es la formación de jóvenes profesionales, creativos e innovadores que promuevan nuevas formas de llevar a cabo procesos y sean funcionales a la sociedad.

## **CAPÍTULO IV**

### **EL DISEÑO CURRICULAR EN LA UTECA**

El diseño curricular es parte de las actividades que como pedagoga realizo dentro de la UTECA, esta área es muy importante para todas las instituciones educativas, conforme se avance en el capítulo se comprenderá el porqué de su importancia, a qué se refiere y cómo se ha abordado desde diferentes posturas.

Esta área es parte fundamental de las instituciones, ya que es desde donde se diseñan los planes de estudios y los perfiles profesionales, considerando el contexto educativo, social, cultural, económico y profesional para poder formar futuros profesionales que sean funcionales a la sociedad.

Existen diferentes posturas y la creación de la currícula va a depender también de la filosofía institucional y los objetivos que tenga la universidad, ya que esto ayuda a crear una sinergia entre la formación de los alumnos, la institución y el exterior en su relación con el mercado laboral.

#### **4.1 Definiciones, antecedentes y Teoría curricular**

Las definiciones y la construcción del concepto de currículum tiene una transformación a través del vocablo, el contexto y la raíz de donde proviene la palabra, entre los expertos en educación se ha llevado a debate cuál es el concepto correcto para dirigirse al diseño curricular, sin embargo han sido varias las posturas y transformación.

Moreno y De los Arcos realiza un análisis histórico y conceptual del concepto, en primera instancia hace referencia a la RAE y menciona lo siguiente, [...] el Diccionario de la lengua española, es el “conjunto de enseñanzas y prácticas que, con determinada disposición, han de cursarse para cumplir un ciclo de estudios u obtener un título” (Moreno y De los Arcos, 2002:1)

Parte de la confusión del concepto fue al momento de traducir obras, como bien es sabido fue en Argentina donde comenzaron las primeras traducciones del concepto, sin embargo, el problema aumentó cuando se trató de castellanizar.

Moreno de los Arcos (2002) también habla sobre que:

Cuando se intenta desentrañar el origen del uso de la palabra curriculum que significó en toda la tradición latina carrera física, fuera a pie o en carro como sinónimo de plan de estudios, no es infrecuente encontrar que los tratadistas proponen la poco usual noción de *currícula mentis* (ejercicios de la mente) como lo más cercano a la explicación que requiere. [...] Nuestra noción plan de estudios tiene su origen en la locución latina *ratio studiorum*. El vocablo *ratio* (cálculo, cuenta, consideración) posee también el sentido de plan. Así *normam vitae rationem institutere* significa adoptar un nuevo plan de vida. *Stodium*, por su parte, denotaba originalmente empeño, afición, afán, hasta que adquirió en el latín clásico tardío, el actual significado de estudio. (Moreno y De los Arcos, 2002: 2 y 3)

Algunas universidades comenzaron a utilizar la palabra currículum para referirse a los cursos que impartían, de ahí que también el vocablo comenzó a relacionarse con los contenidos o cursos que eran impartidos.

Moreno y De Los Arcos (2002:3) en su artículo mencionan lo siguiente: “El diccionario de la lengua española, en su vigésima edición, incorporó [...] Currículo, ahora significa plan de estudios y curricular es lo relativo o perteneciente al currículum.”

González (2011) en Casarini (2002) plantea que la palabra currículum proviene del vocablo latino currículum, la cual “se deriva del verbo curro que significa carrera” (Casarini, 2002 p.4)

Del mismo modo señala que la propuesta de Hilda Taba complementa la de Tyler porque considera al currículum como “una planificación racional de la intervención didáctica” (Tyler, 1974 p. 25; en González 2011 p.23, en Casarinni 1999)

Primero abordaré el concepto de currículum para entender algunas de sus definiciones que se han estudiado, en este caso Kemmis (1988) hace mención a lo siguiente:

El “currículum” se desarrolla con el trabajo mismo, tal y como viene. Se considera simplemente como algo establecido fuera del marco de una

determinada clase o escuela o, al menos, mediante un proceso de toma de decisiones en donde el profesor individual tiene poco que decir. Se piensa que se refiere a aquello que los profesores “tienen que” enseñar, sobre lo que ellos ejercen solamente un control muy limitado. (Kemmis, 1988 p.12)

El currículum tiene varios procesos en donde hay varios sujetos involucrados, como son los docentes, la clase, la escuela y lo que pueda estar rodeando esos factores, sin embargo, son los docentes quienes deben respetar el currículum y enseñar la disciplina y los contenidos que dominan.

[...] si es acertada nuestra idea de que la práctica del currículum es un proceso de representación, formación y transformación de la vida social en la sociedad, la práctica del currículum en las escuelas y la experiencia curricular de los estudiantes debe entenderse como un todo, de forma sintética y comprensiva, más que a través de las estrechas perspectivas de especialidades de las disciplinas particulares [...] (Kemmis,1988 p.14)

El currículum debe configurarse a través de un proceso integral que aborde diferentes aspectos, tanto sociales, como personales y profesionales, es por ello que la experiencia de los alumnos debe ser un conjunto de un todo, pero de manera que puedan comprenderlo.

Schwab en Kemmis (1988), comentaba que: el campo curricular estaba “moribundo”. Su fracaso, afirmaba en su artículo *The practical: a language for curriculum*, consistía en que dicho campo estaba dominado por una forma de plantear y responder las cuestiones suscitadas que él denominó teoría. [...] afirma que el campo del *currículum* estaba dominado en los años 60 por el pensamiento “teórico” (técnico). El dominio en cuestión dependía de las teorías tomadas de la sociología, psicología, economía e incluso filosofía, que proporcionaron las bases para desarrollar y poner en práctica el *currículum* en las escuelas. (Kemmis,1988 pp. 19 y 20)

Dada esta perspectiva el trabajo de los docentes era de manera técnica, ya que consistía en poner en práctica las ideas y los objetivos de teóricos que se encontraban involucrados fuera del sistema como lo eran científicos y teóricos académicos.

Kemmis (1988) hace referencia a algunos autores que han tratado de definir el concepto de currículum:

Autor	Definición
Jhonson (1967)	Serie estructurada de resultados buscados en el aprendizaje.
Kearney y Cook (1969)	Todas las experiencias que el estudiante lleva a cabo bajo la tutela de la escuela.
Lawrence Stenhouse (1975)	El currículum es un intento de comunicar los principios esenciales de una propuesta educativa de tal forma que quede abierta al escrutinio crítico y pueda ser traducida efectivamente a la práctica.

Elaborado con base en (Kemmis 1988: 28-30)

El currículum conlleva ciertos pasos para su elaboración, en este sentido Lundgren (1980) en (Kemmis, 1988 pp.28-30) afirma que los currícula son textos producidos para resolver el problema de la representación, utilizando el concepto de texto como materiales escritos, instrucciones o consejos, texto verbal y patrones no escritos, según Lundgren el currículum incluye:

1. Una selección de contenidos y de objetivos para la reproducción social; es decir, una selección de los conocimientos y destrezas que han de transmitirse mediante la educación.
2. Una organización del conocimiento y de las destrezas.
3. Una indicación de los métodos relativos a los contenidos que deben ser enseñados; su orden y control. (Kemmis, 1988: 40)

En el siglo XVIII y principios del XIX Lundgren denomina el “código moral” de currículum, el cual respondía a las necesidades que los nuevos estados nacionales tenían de una

ciudadanía en relación con sus deberes en el contexto de estado y es este código moral el que se asoció al nacimiento de la educación de masas.

Posterior a esto Lungren (1980) en Kemmis (1988) finaliza con el denominado código “oculto” en el cual los ideales explícitos y las aspiraciones de códigos de currícula han quedado implícitos.

El currículum es un producto de la historia humana y social, y un medio a través del cual los grupos poderosos han ejercido una influencia muy significativa sobre los procesos de reproducción de la sociedad, incidiendo y quizá controlando los procesos mediante los cuales eran y son educados los jóvenes. En diferentes momentos han estado vigentes distintas teorías del currículum; [...] Los teóricos del currículum necesitan una amplia perspectiva histórica acerca de éste como objeto de estudios, pues no es constante a lo largo de la historia, sino que, como la sociedad misma, ha cambiado en respuesta a las circunstancias históricas, a las estructuras económicas y políticas y a los intereses humanos, así como a los propios intereses de los autores de los currícula. (Kemmis, 1988: 42)

No hay una definición exacta de currículum, ya que ésta se va modificando de acuerdo a las necesidades sociales, educativas y profesionales, surgiendo así metateorías que se adapten al contexto actual tanto económico, como político y social.

Tyler es y ha sido una figura importante en el tema del currículum, dadas sus aportaciones y propuestas al tema, hay instituciones que realizan su diseño curricular basados en las teorías de Tyler y los pensadores de esta época de los años 1930 a 1950.

En cuanto a los objetivos del currículum Kemmis (1988) cita a Tyler quien esboza 5 principios:

1. en relación con un determinado objetivo a conseguir, el estudiante debe tener experiencias que le ofrezcan la oportunidad de practicar el tipo de conducta implicada en el objetivo”.

2. “las experiencias de aprendizaje deben ser tales que el estudiante obtenga satisfacciones con la ejecución del tipo de conducta que los objetivos conllevan”.
3. “las relaciones separadas ante la experiencia se hallan dentro del ámbito de las posibilidades de los estudiantes implicados”.
4. “Hay muchas experiencias concretas que pueden utilizarse para lograr el mismo objetivo educativo”.
5. “la misma experiencia de aprendizaje normalmente arrojará diversos resultados (Kemmis, 1988:56)

Tyler habla sobre la experiencia de aprendizaje de manera efectiva, lo que es acumular experiencias de aprendizaje en donde se vayan reforzando unas con otras, para esto hace una descripción de cinco etapas para planificar una unidad de organización para dicho aprendizaje:

1. Aprobación de un esquema general de organización; 2. Aprobación de los principios generales de organización; 3. Aprobación de la unidad de nivel más bajo a utilizar; 4. Desarrollo de planes flexibles o “unidades básicas”, y 5. Empleo de la planificación alumno-profesor en relación con las actividades concretas a desarrollar en una clase determinada. (Kemmis, 1988: 57)

En conjunto con los objetivos y la experiencia de aprendizaje de la que habla Tyler viene la parte de la evaluación en la cual menciona el descubrir los resultados esperados a través de las experiencias de aprendizaje organizadas.

Stenhouse en Kemmis (1988), expone modelos de objetivos a partir de la obra de Tyler considerando argumentos en su contra, como el que los modelos de objetivos confunden la naturaleza del conocimiento y esto afecta la naturaleza del proceso de mejorar la práctica. Para ello presenta un “modelo de proceso” para el desarrollo del currículum. También, Stenhouse propone que los profesores deben participar en la construcción de una tradición de investigación la cual alimenta la enseñanza.

Casarini (1999) menciona que el currículum responde a varias preguntas, ¿Por qué y para qué enseñar?, ¿Qué enseñar-aprender?, ¿Cuándo enseñar-aprender?, ¿Cómo enseñar-



aprender?, ¿Qué cuándo y cómo evaluar?, estas preguntas son las que ayudan a la construcción del currículum.

También Casarini (1999) habla sobre las fuentes del currículum, como es la fuente sociocultural, en la cual:

[...] se analizan los requerimientos sociales y culturales que el medio formula a la escuela. Esta última es la institución social específicamente encargada de alcanzar las finalidades educativas [...] Aquellas demandas sociales y culturales hechas a la escuela son el conjunto de conocimientos, valores, actitudes, procedimientos y destrezas que contribuyen a la socialización del alumno dentro de las pautas culturales dentro de una comunidad. (Casarini, 1999:42)

La escuela es un medio a través de la cual los alumnos socializan y se desarrollan en su comunidad, que es algo que no es visible en el currículum pero que sí es algo que de manera social, y se da por las diferentes preguntas a las que responde el currículum como lo mencioné anteriormente.

También está el lado psicológico dentro de este desarrollo, considerando el papel de los alumnos y de los docentes, por lo tanto, en la enseñanza y el aprendizaje, esto va de la mano con los procesos de aprendizaje de cada alumno, así como las diversas etapas por las que pasa a lo largo de su desarrollo humano, emocional, cognitivo y físico.

El currículum debe ser creado de manera integral con las diferentes disciplinas que los alumnos aprenden y desarrollan durante su travesía por él, considerando las necesidades sociales y culturales.

#### **4.2. Metodología y diseño curricular**

La metodología y la finalidad del diseño curricular va a depender de los objetivos que la institución plantee para éste, el diseño curricular es una guía hacia el alumno de su recorrido por su desarrollo académico.

La palabra “diseño” alude a boceto, esquema, plano, etc., es decir, a una representación de ideas, acciones, objetos, de modo tal que dicha representación

opere como guía orientadora a la hora de llevar el proyecto curricular a la práctica. (Casarini,1999:114)

Como lo menciona Casarini, el diseño será este esquema que plantea las ideas que contendrá un plan de estudios, más adelante abordaré el contenido específico del diseño curricular, como son los contenidos y actividades que hacen alusión a las acciones planteadas.

Casarini (1999) cita a Hilda Taba (1962) quien concibe un orden de decisiones para la obtención de un currículum más conscientemente planeado y debidamente concebido, el orden que Hilda plantea es el siguiente:

Paso 1: Diagnóstico de las necesidades.

Paso 2: Formulación de objetivos.

Paso 3: Selección del contenido.

Paso 4: Organización del contenido.

Paso 5: Selección de las actividades de aprendizaje.

Paso 6: Determinación de lo que se va a evaluar y de las maneras y medios para hacerlo.  
(Casarini,1999:121)

Considerar un diagnóstico de necesidades es de suma importancia dado que se requiere realizar una investigación respecto a estas necesidades sociales, culturales, contextuales y profesionales para elaborar de manera acertada un currículum que sea trascendente en la institución y para la sociedad. Llevar a cabo los pasos que Hilda Taba propone, ayuda a ir identificando los objetivos generales y específicos, y de estos seleccionar los contenidos que van a ayudar a los alumnos a desarrollar habilidades y adquirir conocimientos necesarios, además de poder evaluar en qué medida se está logrando que los alumnos adquieran dichos conocimientos y habilidades, pero sobre todo que el currículum haya cumplido con los objetivos planteados.

Hay varios autores que han aportado sobre cómo debe ser la metodología del diseño curricular, de acuerdo con lo que se solicita de manera administrativa y lo que debe contener

de manera pedagógica, Guillen (2002) hace una nota en referencia a este proceso y lo que significa cada paso.

**Perfil de ingreso:** En este apartado menciona que se deben señalar cuáles son las características que debe poseer el aspirante, así como las condiciones académico-administrativas que debe cumplir.

**Perfil de egreso:** Esto se refiere hacia dónde se quiere llegar con el programa educativo, es lo que se desea alcanzar en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que deberá poseer el egresado del plan de estudios.

**Objetivos y propósitos:** Los objetivos se dividen en generales y específicos de cada área curricular, el general tiene una finalidad general que engloba la totalidad de la acción prevista y señalada en el plan de estudios. Los objetivos por área curricular permiten claridad y secuencia en que se aborda el conocimiento.

**Estructura curricular:** Este apartado se va a referir a la elaboración y estructura del mapa curricular, la selección de las unidades de aprendizaje y la secuencia que tendrán, la duración del plan de estudios y la coherencia entre todos estos aspectos ya sea de manera vertical y horizontal.

**Plan de estudios:** Su función es académica administrativa y señala las condiciones básicas que implica cursar el plan, como por ejemplo modalidad, ciclos escolares, créditos y aulas.

**Programas de las unidades académicas:** Se especifica la finalidad y el objeto particular de conocimiento, así como la metodología que se pretende llevar a cabo. Se establecen objetivos por cada programa de estudios, así como los contenidos a abordar en cada programa, los recursos didácticos y la evaluación correspondiente.

**Evaluación:** Se plantea una evaluación para medir la pertinencia y función del plan de estudios, logro de los objetivos, seguimiento a los egresados y pertinencia de acuerdo al contexto social y profesional. (Guillen, 2002:6-10)

Díaz Barriga y otros (1990) también abordan el diseño curricular, desde los fundamentos teóricos, fundamentos del currículo, perfil profesional, organización y estructuración curricular, y finalmente la evaluación curricular.

Díaz Barriga y otros, (1990) menciona lo siguiente sobre los puntos anteriormente mencionados:

#### Fundamentos de la carrera profesional

[...] Es necesario establecer la fundamentación por medio de la investigación de las necesidades del ámbito en que laborará el profesionista a corto o largo plazo. La detección de estas necesidades también sitúa la carrera en una realidad y en un contexto social. [...]

#### Elaboración del perfil profesional

[...] Consiste en la elaboración de un documento en donde se contemplen las habilidades y conocimientos que poseerá el profesionista al egresar de la carrera. A este documento se le denomina perfil profesional. [...]

#### Organización y estructuración curricular

Con base en los rubros (conocimientos y habilidades terminales) que contienen el perfil profesional, se enumeran los conocimientos y habilidades específicos que debe adquirir el profesionista para que se logren los objetivos derivados de los rubros. Estos conocimientos y habilidades específicos se organizan en un área de conocimientos, temas y contenidos de la disciplina, con base en los criterios derivados de ella. [...]

#### Evaluación continua del currículo

Se debe contemplar la evaluación externa que se refiere a las repercusiones sociales que puede tener la labor del egresado, es decir, su capacidad de solucionar problemas y satisfacer las necesidades del ambiente social. [...] la evaluación interna se refiere al logro de académicos de los objetivos enunciados

en el perfil profesional. Ambos tipos de evaluación están en constante relación de interdependencia. (Díaz Barriga y otros, 1990:43-46)

Estos puntos que menciona Díaz Barriga y otros, muestran el camino que se debe realizar para realizar diseño curricular, comprender cuáles son las consideraciones que se deben tomar al momento de seleccionar una carrera profesional para su desarrollo y contemplar todo lo que implica que los alumnos adquieran los conocimientos, habilidades y destrezas.

Por otra parte, González (2011) menciona que:

La obra de Harold T. Johnson “Definiciones y modelos de la teoría de diseño curricular” fue otra de las propuestas que influyeron en la teoría curricular técnica. Para Díaz Barriga Arceo, Johnson presenta en este libro un modelo para la elaboración del currículo, el cual se sustenta en términos generales en los siguientes puntos:

a) El currículo es visto como una serie de resultados de aprendizaje, previamente estructurados e intencionales, en relación con diversas áreas de contenido, por ejemplo: conocimientos técnicos y valores. 2 unas de las obras que podemos encontrar para la formulación de los objetivos son: a) La taxonomía de los objetivos educativos (1956) de Benjamín Bloom, b) La taxonomía del dominio efectivo (1964) editado por David Krathwohl y otros, c) La taxonomía (1974) de Anita Harrow y por último d) Los trabajos de Robert Gagné y Gilbert Ryle (Posner, 2001 pp.84-85 en González 2011).

b) La selección de los resultados que se esperan con el aprendizaje es determinante para formular un currículo, debe realizarse con una previa delimitación de criterios. Las fuentes a seleccionar se encuentran en la cultura disponible, la cual puede ser disciplinaria o no disciplinaria.

c) El currículo debe tener una estructura que revele el orden necesario para la enseñanza, y que refleje las relaciones taxonómicas de sus elementos.

d) La función del currículo es guiar la enseñanza, entendida como una interacción entre el agente de enseñanza y los estudiantes, quienes deben realizar actividades con un contenido cultural.

e) En todo currículo debe haber una fase de evaluación que incluya los puntos señalados anteriormente, y permita encontrar los errores estructurales y las omisiones de la selección de contenidos.

f) La enseñanza se deriva del currículo; su efectividad está representada en las metas que en él se proponen. En un mismo currículo es posible hacer comparaciones entre los planes de enseñanza y los profesionales que emplean un mismo plan (Díaz Barriga, 2004:30-31; citado en González, 2011:23-24)

De acuerdo a estas estructuras planteadas, la SEP retoma parte de estas para la solicitud de RVOE a nivel superior, a continuación, abordaré lo que implica la normatividad de acuerdo a la institución para realizar los trámites.

#### **4.3. Normatividad de RVOE Federal en la Secretaría de Educación Pública**

Para realizar el trámite ante la Secretaría de Educación Pública hay dos opciones, un trámite se realiza de manera Estatal que es en todos los Estados de la República, el otro se realiza de manera Federal que corresponde a realizar el trámite en la Ciudad de México, en este caso me enfocaré al trámite Federal.

De acuerdo a la normatividad de la SEP, está el Acuerdo 17/11/17<sup>5</sup> en el cual se establecen los trámites y procedimientos relacionados con el reconocimiento de validez oficial de estudios del tipo superior (RVOE). En el Capítulo II que se refiere a los Planes y Programas de Estudio, en este menciona que:

---

<sup>5</sup> Consultado en [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5504348&fecha=13/11/2017](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5504348&fecha=13/11/2017) el día 21 de octubre de 2021

## PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO

Artículo 8.- El Plan de estudio que proponga el Particular deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. Nivel educativo, conforme a lo establecido en el artículo 5 del presente Acuerdo;
- II. Modalidad educativa en que se imparte, conforme a las señaladas en el artículo 12 del presente Acuerdo;
- III. Duración mínima en semanas, sin exceder una carga máxima de 50 horas efectivas por semana, señalando el número de ciclos en que se impartirá;
- IV. Descripción de los fines del aprendizaje o formación que podrá exponerse, de manera enunciativa más no limitativa, en objetivo(s), propósito(s) o competencia(s) general(es), que adquirirá el alumno de acuerdo con la estructura y organización del Plan de estudio, el nivel educativo y la denominación propuesta;
- V. Perfil de ingreso, en el que se especifique el antecedente académico necesario o las condiciones mínimas requeridas para cursar un Plan de estudio;
- VI. Perfil de egreso, que indique los atributos que habrá adquirido el alumno al finalizar el Plan de estudio acorde con el nivel educativo de que se trate;
- VII. Mapa curricular en el que se esquematiza la organización del Plan de estudio, estableciendo la totalidad de asignaturas o unidades de aprendizaje, con su respectiva carga horaria, claves, créditos, seriación, el tipo de Instalaciones y, en su caso, Instalaciones especiales a utilizar, y
- VIII. Propuesta de evaluación periódica del Plan de estudio que describa detalladamente la metodología que se utilizará para mantenerlo actualizado atendiendo a las prioridades nacionales, regionales y/o locales, así como a los programas institucionales de docencia, investigación y difusión de la cultura.

El Particular proporcionará la información correspondiente a los referidos requisitos en los Anexos 1 y 2 del presente Acuerdo.

El Particular podrá incluir en su propuesta un sustento teórico del modelo curricular a ocupar y una descripción detallada de la(s) forma(s) de administración y operatividad del Plan de estudio, con el objeto de clarificar a la Autoridad Educativa Federal su planteamiento curricular.

Artículo 9.- Los Programas de estudio que proponga el Particular en cualquiera de las modalidades educativas señaladas en el artículo 12 del presente Acuerdo, deberán reunir los requisitos siguientes:

I. Descripción de los fines del aprendizaje o formación que podrá exponerse, de manera enunciativa más no limitativa, en objetivo(s), propósito(s) o competencia(s) general(es), que adquirirá el alumno por cada una de las asignaturas o unidades de aprendizaje;

II. Contenido temático estructurado, desarrollado por temas y subtemas, que mantengan una secuencia lógica;

III. Actividades de aprendizaje que estén articuladas con la descripción de los fines del aprendizaje o formación y los contenidos temáticos de cada asignatura o unidad de aprendizaje, así como al tipo de Instalaciones y, en su caso, Instalaciones especiales, mismas que llevará a cabo el alumno con el fin de adquirir los conocimientos y habilidades requeridas en un Plan de estudio, las cuales podrán desarrollarse:

a) Bajo la conducción de un académico, en espacios de la Institución, a través de la Plataforma tecnológica educativa u otros recursos que ofrecen las tecnologías de la información y comunicaciones.

b) De manera independiente, sin contar con la conducción de un académico, en espacios internos, externos o a través de la Plataforma tecnológica educativa, fuera de los horarios de clase establecidos y como parte de procesos autónomos vinculados a la asignatura o



Unidad de aprendizaje;

IV. Criterios de evaluación que medirán el aprendizaje del alumno, y

V. Modalidades tecnológicas e informáticas que, en su caso, se utilizarán en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El Particular proporcionará la información correspondiente a los referidos requisitos en el Anexo 3 del presente Acuerdo.

Artículo 10.- El Plan de estudio que proponga el Particular, deberá atender los criterios siguientes:

I. Técnico superior universitario o Profesional asociado: el Plan de estudio estará orientado fundamentalmente al desarrollo de habilidades y destrezas relativas a una actividad profesional específica, la cual se reflejará en estadías laborales o a través de ambientes o escenarios tecnológicos equivalentes. Las propuestas del Plan de estudio para estas opciones deberán contar con un mínimo de 180 créditos;

II. Licenciatura: el Plan de estudio estará orientado fundamentalmente al desarrollo de conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades y métodos de trabajo para el ejercicio de una profesión. Las propuestas del Plan de estudio de este nivel educativo estarán integradas por un mínimo de 300 créditos, y

III. Posgrado: el Plan de estudio estará orientado fundamentalmente a profundizar en los conocimientos de un campo de formación específico y deberá además:

a) En el caso de especialidades:

1. Estar dirigidas a la formación de individuos capacitados para el estudio y tratamiento de problemas específicos de un área particular de una profesión, pudiendo referirse a conocimientos y habilidades de una disciplina básica o a actividades específicas de una profesión determinada;

2. Tener como antecedente académico el título de licenciatura, o haber cubierto el total de créditos de la licenciatura, cuando se curse como opción de titulación de ésta, y

3. Estar integradas por un mínimo de 45 créditos.

b) En el caso de maestrías:

1. Estar dirigidas a la formación de individuos capacitados para participar en el análisis, adaptación e incorporación a la práctica de los avances de un área específica de una profesión o disciplina;

2. Si el Plan de estudio propuesto tiene orientación hacia la investigación, deberá presentar el programa de investigación correspondiente, en donde se describen los objetivos a lograr y las líneas de investigación, además de la descripción de la metodología a utilizar;

3. Tener por lo menos como antecedente académico el título de licenciatura, o haber cubierto el total de créditos de la licenciatura, cuando se curse como opción de titulación de ésta, y

4. Estar integradas por un mínimo de 75 créditos después de la licenciatura o 30 después de la especialidad.

c) En el caso de doctorados:

1. Estar dirigidos a la formación de individuos capacitados para la investigación, con dominio de temas particulares de un área, capaces de aplicar el conocimiento en forma original e innovadora;

2. Además, deberá presentar el programa de investigación correspondiente, en donde se describan los objetivos a lograr y las líneas de investigación, además de la descripción de la metodología a utilizar;

3. Tener por lo menos como antecedente académico el título de licenciatura o haber cubierto el total de créditos de la licenciatura, cuando se curse como opción de titulación de ésta, y

4. Están integrados por 150 créditos como mínimo después de la licenciatura, 105 créditos después de la especialidad o 75 créditos después de la maestría.

Artículo 11.- Para efectos del presente Acuerdo, por cada hora efectiva de actividad de aprendizaje, bajo la conducción de un docente o de manera independiente, se asignan 0.0625 créditos.

Esta designación es autónoma de la estructura de calendario utilizada y se aplica con base en la carga académica efectiva en horas de trabajo.

En este apartado como lo mencionaba anteriormente Guillen (2002) y Díaz Barriga (1990) para realizar un plan de estudios es importante considerar todos los aspectos que se desarrollaron anteriormente y que la SEP solicita para ingresar el trámite, como lo es la duración del plan de estudios, perfil de ingreso, perfil de egreso, contenido temático, actividades bajo conducción docente e individuales y la evaluación, son aspectos que requieren una estructura y elaboración de acuerdo a lo solicitado.

En el capítulo III de este acuerdo, se mencionan las Modalidades Educativas que se pueden elegir al momento de elaborar el plan de estudios y la cantidad de horas bajo conducción docente deben tener como mínimo:

### MODALIDADES EDUCATIVAS

Artículo 12.- La prestación del servicio educativo a cargo de los Particulares podrá realizarse a través de las siguientes modalidades:

- I. Escolar;
- II. No escolarizada, o
- III. Mixta.

Para determinar la modalidad en la que se brindará el servicio educativo, el Particular deberá atender a las características y cumplir con los requisitos que para cada caso, se establecen en el presente Acuerdo.

Artículo 13.- Las características y requisitos de las modalidades educativas son las siguientes:

I. Modalidad escolar: se caracteriza por desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje principalmente en las Instalaciones y, en su caso Instalaciones especiales de los Particulares, con coincidencias espaciales y temporales entre alumnos y personal académico. Para esta modalidad, en el Plan de estudio, las horas bajo la conducción de un académico deberán corresponder como mínimo, según el nivel educativo a las siguientes:

- a) Técnico superior universitario o profesional asociado, 1440 horas;
- b) Licenciatura, 2400 horas;
- c) Especialidad, 180 horas;
- d) Maestría, 300 horas, y
- e) Doctorado, 600 horas.

II. Modalidad no escolarizada: se caracteriza porque el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, se lleva a cabo a través de una Plataforma tecnológica educativa, medios electrónicos o mediante procesos autónomos de aprendizaje y/o con apoyos didácticos. Las actividades de aprendizaje deberán reflejar el uso de la Plataforma tecnológica educativa o identificar los recursos sugeridos para los procesos autónomos de aprendizaje. En esta modalidad, el número de horas propuestas en el Plan de estudio bajo conducción de un académico equivalen como máximo al 40% de las señaladas en la fracción que antecede, y

III. Modalidad mixta: se caracteriza por ser un modelo que brinda flexibilidad al combinar estrategias, métodos y recursos de las modalidades escolar y no escolarizada. En esta modalidad el número de horas propuestas en el Plan de

estudio bajo la conducción de un académico equivalen por lo menos al 40% de las señaladas en la fracción I del presente artículo. [...]

Para efectos de tales documentos anexados a este acuerdo se encuentran los formatos y anexos que la SEP solicita para realizar el trámite y como requisitos para solicitar RVOE del tipo superior, dichos formatos y anexos corresponden la organización y estructuración del plan de estudios, así como brindar información del inmueble y responsables de cumplir con lo que la normatividad y las autoridades soliciten.

A continuación, presento los formatos y anexos que son requisitos para solicitar el trámite de un nuevo RVOE para una institución de nivel superior, estos formatos y anexos se encuentran en la página web de la DGAIR:

Formato 1. Solicitud de Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios del Tipo Superior.

Este formato solicita la información del inmueble, dirección, apoderado legal, escrituras del inmueble entre otros documentos.

Formato 1. Solicitud de Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios del Tipo Superior			
<b>Instrucciones</b> Es necesario llenar el formato en su totalidad. Deberá presentarse la documentación aludida tanto en original como en copia simple. Las personas que comparezcan ante la Autoridad Educativa Federal deben identificarse con documento oficial tales como: Credencial para Votar, Pasaporte, Cédula Militar, Cédula Profesional, Documento que acredite la legal estancia en el país.			
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>			
<i>*Solo para Personas Físicas</i>			
<b>NOMBRE DEL PARTICULAR</b>			
Nombre (s)	Primer Apellido	Segundo Apellido	
Tipo de Identificación Oficial		Numero de Folio:	
¿Presenta original (para cotejo) y copia simple de identificación oficial?			
<i>*Solo para Personas Morales</i>			
<b>DENOMINACION O RAZON SOCIAL</b>			
Datos de Acta Constitutiva	Numero de Instrumento Notarial		
	Numero de Libro de inscripción.		
	Nombre y número del Notario o corredor público:		
	Fecha y lugar de expedición:		
	Duración y objeto social:		
Datos de Estatutos Vigentes:			
¿Presenta original (para cotejo) y copia simple de su acta constitutiva y estatutos vigentes?			
<b>Nombre del Representante Legal:</b> <b>Datos del Poder Notarial del Representante Legal:</b> <b>Tipo de Identificación Oficial:</b> <b>Numero de Folio:</b> <b>¿Presenta original (para cotejo) y copia simple del poder notarial vigente e identificación oficial de su representante legal?</b>			
<i>*Para personas físicas y morales</i>			
Domicilio legal del Particular:			
Registro Federal de Contribuyentes:		Telefono(s):	
Correo Electrónico para recibir notificaciones:		Celular:	
<b>PERSONAS AUTORIZADAS POR EL PARTICULAR</b>			
En este acto, en términos de los artículos 15 y 19 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo autorizo a las personas que se indican en el presente para oír y recibir notificaciones, realizar trámites, gestiones y comparecencias que fueran necesarios para la tramitación de los procedimientos.			
Nombre (s)	Primer Apellido	Segundo Apellido	
Correo electrónico:		Telefono de contacto:	
Nombre (s)	Primer Apellido	Segundo Apellido	
Correo electrónico:		Telefono de contacto:	
Nombre (s)	Primer Apellido	Segundo Apellido	
Correo electrónico:		Telefono de contacto:	
Nombre (s)	Primer Apellido	Segundo Apellido	
Correo electrónico:		Telefono de contacto:	

Formato 1. Solicitud de Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios del Tipo Superior

## Anexo 1 Plan de Estudios

En este anexo se especifica el nombre del plan de estudios, duración, área a la que pertenece, perfil de egreso, perfil de ingreso, conocimientos, habilidades y actitudes que el egresado adquirirá, así como la propuesta de evaluación del plan de estudios.

Anexo 1		Anexo 1	
		FIN DE APRENDIZAJE O FORMACION	
Nombre Autorizado de la Institución			
Nivel y Nombre del Plan de Estudios			
Modalidad Educativa			
Vigencia			
Antecedente Académico	Area de Estudio		
Clave del Plan de Estudios: <u>xxxxxx</u>			
Diseño Curricular: <u>xxxxxx</u>			
Total de Ciclos del Plan de Estudios: <u>xxxxxx</u>			
Duración del Ciclo Escolar: <u>xxxxxx</u>			
Carga Horaria a la Semana: <u>xxxxxx</u>			

*Anexo 1 Plan de Estudios*

## Anexo 2 Mapa Curricular

Este anexo presenta el orden de las asignaturas, así como la separación de áreas de estudio, número de créditos por asignatura, aula en donde se tomará la asignatura, duración de horas y número de asignaturas por ciclo escolar.

"MAPA CURRICULAR"																																																																																						
INSTITUCIÓN																																																																																						
PLAN DE ESTUDIOS (MODALIDAD)																																																																																						
CICLO																																																																																						
PRIMER (SEMESTRE, CUATRIMESTRE O TRIMESTRE)									NA																																																																													
									NI																																																																													
									CR																																																																													
SEGUNDO (SEMESTRE, CUATRIMESTRE O TRIMESTRE)									NA																																																																													
									NI																																																																													
									CR																																																																													
TERCER (SEMESTRE, CUATRIMESTRE O TRIMESTRE)									NA																																																																													
									NI																																																																													
									CR																																																																													
CUARTO (SEMESTRE, CUATRIMESTRE O TRIMESTRE)									NA																																																																													
									NI																																																																													
									CR																																																																													
QUINTO (SEMESTRE, CUATRIMESTRE O TRIMESTRE)									NA																																																																													
									NI																																																																													
									CR																																																																													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;"><b>CICLO</b></td> <td style="width: 15%;"><b>ASIGNATURA</b></td> <td style="width: 15%;"><b>TIPO DE ASIGNATURA</b></td> <td colspan="4" style="text-align: center;"><b>ÁREAS</b></td> <td colspan="4" style="text-align: center;"><b>TOTAL DEL PLAN DE ESTUDIOS</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #cccccc;">AAAA</td> <td style="background-color: #cccccc;">AAAA</td> <td style="background-color: #cccccc;">AAAA</td> <td style="background-color: #cccccc;">AAAA</td> <td style="background-color: #cccccc;">AAAA</td> <td style="background-color: #cccccc;">AAAA</td> <td style="background-color: #cccccc;">AAAA</td> <td style="background-color: #cccccc;">AAAA</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #cccccc;">BBBB</td> <td style="background-color: #cccccc;">BBBB</td> <td style="background-color: #cccccc;">BBBB</td> <td style="background-color: #cccccc;">BBBB</td> <td style="background-color: #cccccc;">BBBB</td> <td style="background-color: #cccccc;">BBBB</td> <td style="background-color: #cccccc;">BBBB</td> <td style="background-color: #cccccc;">BBBB</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #cccccc;">CCCC</td> <td style="background-color: #cccccc;">CCCC</td> <td style="background-color: #cccccc;">CCCC</td> <td style="background-color: #cccccc;">CCCC</td> <td style="background-color: #cccccc;">CCCC</td> <td style="background-color: #cccccc;">CCCC</td> <td style="background-color: #cccccc;">CCCC</td> <td style="background-color: #cccccc;">CCCC</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #cccccc;">DDDD</td> <td style="background-color: #cccccc;">DDDD</td> <td style="background-color: #cccccc;">DDDD</td> <td style="background-color: #cccccc;">DDDD</td> <td style="background-color: #cccccc;">DDDD</td> <td style="background-color: #cccccc;">DDDD</td> <td style="background-color: #cccccc;">DDDD</td> <td style="background-color: #cccccc;">DDDD</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;"><b>RESUMEN DE LA ASIGNATURA O DEL AREA DE ESPECIALIDAD</b></td> <td colspan="4"></td> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>CREDITOS</b></td> <td><b>IDENTIFICACION</b></td> <td colspan="4"></td> <td colspan="4"></td> </tr> </table>										<b>CICLO</b>	<b>ASIGNATURA</b>	<b>TIPO DE ASIGNATURA</b>	<b>ÁREAS</b>				<b>TOTAL DEL PLAN DE ESTUDIOS</b>							AAAA	AAAA	AAAA	AAAA	AAAA	AAAA	AAAA	AAAA				BBBB	BBBB	BBBB	BBBB	BBBB	BBBB	BBBB	BBBB				CCCC	CCCC	CCCC	CCCC	CCCC	CCCC	CCCC	CCCC				DDDD	DDDD	DDDD	DDDD	DDDD	DDDD	DDDD	DDDD	<b>RESUMEN DE LA ASIGNATURA O DEL AREA DE ESPECIALIDAD</b>												<b>CREDITOS</b>	<b>IDENTIFICACION</b>								
<b>CICLO</b>	<b>ASIGNATURA</b>	<b>TIPO DE ASIGNATURA</b>	<b>ÁREAS</b>				<b>TOTAL DEL PLAN DE ESTUDIOS</b>																																																																															
			AAAA	AAAA	AAAA	AAAA	AAAA	AAAA	AAAA	AAAA																																																																												
			BBBB	BBBB	BBBB	BBBB	BBBB	BBBB	BBBB	BBBB																																																																												
			CCCC	CCCC	CCCC	CCCC	CCCC	CCCC	CCCC	CCCC																																																																												
			DDDD	DDDD	DDDD	DDDD	DDDD	DDDD	DDDD	DDDD																																																																												
<b>RESUMEN DE LA ASIGNATURA O DEL AREA DE ESPECIALIDAD</b>																																																																																						
	<b>CREDITOS</b>	<b>IDENTIFICACION</b>																																																																																				

Anexo 2 Mapa Curricular

### Anexo 3 Programas de Estudio

En este anexo se organiza el contenido temático de cada asignatura, se especifican los fines del aprendizaje del alumno, así como las actividades bajo conducción docente que realizarán durante las clases y las actividades independientes que serán aquellas en donde el alumno no requiere la supervisión del docente, y finalmente la evaluación propuesta para evaluar a los alumnos de acuerdo con lo anteriormente descrito.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ASIGNATURA O UNIDAD DE APRENDIZAJE</b>	
<b>CICLO ESCOLAR</b>	<b>CLAVE DE LA ASIGNATURA</b>
<b>FINES DEL APRENDIZAJE O FORMACIÓN</b>	
<b>CONTENIDO TEMÁTICO</b>	
<b>ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE BAJO LA CONDUCCIÓN DE UN ACADÉMICO</b>	
<b>ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTES</b>	
<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	
<b>MODALIDADES TECNOLÓGICAS E INFORMÁTICAS</b>	

*Anexo 3 Programas de Estudio*



## Anexo 4 Plataforma Tecnológica Educativa

Si el plan de estudios que se requiere ingresar es en modalidad virtual o mixta se necesita llenar este formato en el que se describe el tipo de plataforma virtual a utilizar junto con las características y demás información que sea solicitada.

ANEXO 4 PLATAFORMA TECNOLÓGICA EDUCATIVA

NO.	NOMBRE DEL CAMPO	DESCRIPCIÓN DEL CAMPO
1	DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO TÉCNICO PEDAGÓGICO (1)	
2	DESCRIPCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE LA PLATAFORMA TECNOLÓGICA EDUCATIVA (2)	
3	SOLOS USUARIOS DE LA PLATAFORMA TECNOLÓGICA EDUCATIVA (3)	ALUMNO
		DOCENTE
		ADMINISTRATIVO

NO.	NOMBRE DEL CAMPO	DESCRIPCIÓN DEL CAMPO	
4	ENLACE O VÍNCULO DE ACCESO PARA LA PLATAFORMA TECNOLÓGICA EDUCATIVA (4)	URL/ENLACE	
		ALUMNO	USUARIO
			CONTRASEÑA
		DOCENTE	USUARIO
			CONTRASEÑA
ADMINISTRATIVO	USUARIO		
	CONTRASEÑA		

5	TIPO DE ENLACE DE LA PLATAFORMA TECNOLÓGICA EDUCATIVA (5)	ENLACE DEDICADO	ADL5	PERA ÓPTICA	OTRO (ESPECIFIQUE)
6	ANCHO DE BANDA DISPONIBLE PARA EL USO DE LA PLATAFORMA TECNOLÓGICA EDUCATIVA (6)				

7	ADMINISTRACIÓN Y PLANES DE CRECIMIENTO (7)			
8	CARACTERÍSTICAS DEL HARDWARE LAS DEL COMPUTO CENTRAL Y DISTRIBUIDO, ASÍ COMO LA BANDA DE DATOS (8)			
9	CARACTERÍSTICAS DEL SOFTWARE LAS DEL COMPUTO CENTRAL Y DISTRIBUIDO, ASÍ COMO LA BANDA DE DATOS (9)			
10	SOPORTE TÉCNICO (10)	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS BÁSICOS	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS POR PERSONAL ESPECIALIZADO	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS A NIVEL DE EXPERTO
11	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN (11)			
12	VENTAJAS (12)			
13	PLAN DE CONTINGENCIAS (13)			
14	PERIFERIOS, LICENCIAS E INSTRUMENTOS (14)			

DECLARO, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE LOS DATOS ASERTADOS SON CIERTOS DE IGUAL FORMA, HE COMPROMETIDO A CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES QUE A FUTURO SE REQUIERAN ANTE OTRAS AUTORIDADES.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE O DE SU REPRESENTANTE LEGAL. (CADA CUADRO PRODUCE EL NOMBRE DE LA PERSONA FÍSICA)

## Anexo 4 Plataforma Tecnológica Educativa

## Anexo 5 Instalaciones e instalaciones especiales

En este anexo se especifican los espacios para impartir clases especiales, áreas comunes, oficinas y demás espacios que justifiquen la capacidad de alumnos por atender.

ANEXO 5. INSTALACIONES E INSTALACIONES ESPECIALES

CARACTERÍSTICAS DEL INMUEBLE			
NO.	NOMBRE DEL CAMPO	DESCRIPCIÓN DEL CAMPO	
1	DOCUMENTO DE POSESIÓN LEGAL DEL INMUEBLE (1)	a) * Escritura Pública de Propiedad. Número _____ de fecha _____ pasado ante la fe del Notario Público Núm. _____ de _____ Lic. _____ a fecha _____ en el Registro Público de la Propiedad con fecha _____ bajo el número de folio _____.	
		b) * Contrato de arrendamiento. Arrendatario: _____ Fecha del contrato: _____ Vigencia: _____ destinado para: _____ Registrado ante: _____ Con fecha: _____.	
2	EL INMUEBLE EN EL QUE SE IMPARTIRÁ EL RVOE (2)	CONSTRUIDO	ADAPTADO
			MIXTO
3	DIMENSIONES DEL PREDIO (M2) (3)	PREDIO	
4	DIMENSIONES DE CONSTRUCCIÓN (M2) (4)	CONSTRUIDOS	
5	DIMENSIONES ÚTILES PARA LA IMPARTICIÓN DEL PLAN Y PROGRAMAS DE ESTUDIO EN (M2) (5)		
6	¿EN EL INMUEBLE SE REALIZAN ACTIVIDADES QUE ESTÁN DIRECTA O INDIRECTAMENTE RELACIONADAS CON OTROS SERVICIOS EDUCATIVOS? (6)	SI	NO
7	DETALLAR LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN EN EL		

INMUEBLE (7)				
TIPO DE ESTUDIOS QUE SE IMPARTEN EN EL INMUEBLE	EDUCACIÓN BÁSICA	EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR	EDUCACIÓN SUPERIOR	OTRO (ESPECIFICAR)
DESCRIPCIÓN DEL ÁREAS ADMINISTRATIVAS (9)	DIRECCIÓN			
	SUBDIRECCIÓN			
	OFICINAS ADMINISTRATIVAS			
	CONTROL ESCOLAR			
	ATENCIÓN AL PÚBLICO			
ÁREA PARA PROFESORES				

CARACTERÍSTICAS DE LAS AULAS			
NO.	NOMBRE DEL CAMPO	DESCRIPCIÓN DEL CAMPO	
10	NÚMERO TOTAL DE AULAS EN EL INMUEBLE (10)		
11	ESTADO DE LAS AULAS DESTINADAS QUE SERÁN DESTINADAS A LA IMPARTICIÓN DEL PLAN Y PROGRAMAS DE ESTUDIO OBJETO DE RVOE (11)	BUENO	REGULAR
			MALO

## Anexo 5 Instalaciones e instalaciones especiales

## Formato para Docentes

Este formato permite tener la primera plantilla del plan de estudios, se solicita el título y cédula de los docentes y se especifica qué materia impartirá cada uno de acuerdo a sus estudios.

---

### PROPUESTA DE PERSONAL ACADEMICO

Plan de Estudios: \_\_\_\_\_ modalidad ( \_\_\_\_\_ ) Ciclo Escolar: ( )

Nombre del Profesor	Categoría		Asignaturas	Formación profesional y Documentación que la acredite (*Título, Diploma o Grado)	Firma del Académico
	Asignatura	Tiempo completo			

(\*) Agregar en este campo, el nombre del título, diploma o grado correspondientes al nivel educativo en que se desempeñarán.

**Nota:** Deberá adjuntar la documentación que acredite la información asentada en este formato.



\_\_\_\_\_  
Nombre y firma del representante legal

*Formato para docentes*

## Formato para consentimiento de notificación

El formato de consentimiento funciona para que las notificaciones lleguen a la persona que la institución autorice, esto con la finalidad de agilizar la comunicación entre la institución que solicita el RVOE y la dependencia encargada de dar respuesta.

---

 	<b>DGAIR</b>
---	--------------

Ciudad de México, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Quien suscribe C. \_\_\_\_\_, en mi carácter de \_\_\_\_\_ de la persona moral \_\_\_\_\_ con domicilio ubicado en \_\_\_\_\_, con Número de Registro Federal de Contribuyentes \_\_\_\_\_; en términos del artículo 35 fracción II, de la Ley Federal de Procedimiento administrativo manifiesto mi aceptación para que las notificaciones de citatorios, emplazamientos, requerimientos, solicitud de informes o documentos y las resoluciones administrativas definitivas emitidas por la Dirección General de Acreditación Incorporación y Revalidación (DGAIR), se realicen en la dirección de correo electrónico siguiente: \_\_\_\_\_.

Dichas notificaciones realizadas en el correo electrónico, surtirán sus efectos el día en que hubieren sido realizadas, esto es, la fecha de envío por parte de la DGAIR del correo electrónico con la digitalización del acto que haya de notificarse. Los plazos empezarán a correr a partir del día siguiente a aquel en que haya surtido efectos la notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley Federal de Procedimiento administrativo.

*Formato para consentimiento de notificación*

### 4.4 Diseño curricular en UTECA

El diseño curricular en una universidad es parte fundamental de ésta, ya que es en donde se realiza la evaluación y pertinencia de los planes de estudio, seguimiento del desarrollo profesional de los alumnos y la creación de nuevos planes de acuerdo con el contexto social, económico y educativo.

El diseño curricular en UTECA se lleva a cabo desde la Coordinación Pedagógica que es en la que me encuentro laborando, lo que se trabaja sobre diseño curricular son actualizaciones de RVOE o la creación de nuevos planes de estudio, así como valorar la pertinencia de aquellos con los que actualmente cuenta la institución.

De acuerdo con la normatividad de SEP la entrega de solicitud de RVOE es en los meses de marzo, junio y noviembre, por lo que de acuerdo con las metas y proyectos de la universidad se desarrollan los planes de estudio para poder ingresarlos en esos meses.

El trabajo en este punto es colaborativo junto con los Directores Académicos ya que ellos son los expertos en los contenidos que se abordarán de manera más específica y también con la supervisión de cada proyecto por parte del Rector de la universidad.

Para la elaboración del diseño curricular realizo un proceso el cual narraré a continuación:

### ***Evaluación comparativa***

En este paso se realiza una investigación de diferentes instituciones nacionales e internacionales sobre la oferta académica similar al plan de estudios que se pretende crear, esto permite conocer desde qué enfoque se está impartiendo el plan de estudios, duración y áreas de conocimiento que se están abordando, además de evaluar si es pertinente impartir el plan de estudios en nuestra institución.

Seguido de esta investigación se realiza otra investigación referente a la oferta laboral, conocer cuánto es lo que gana un profesional en esa área, qué competencias y habilidades se le solicitan al momento de ingresar al campo laboral, el tiempo en experiencia y las áreas de experiencia. Esto nos permite que, desde la creación de un plan de estudios podamos agregar actividades bajo conducción docente e independientes tareas que ayuden a desarrollar el conocimiento y habilidades para que cuando egresen su inserción al campo laboral sea más rápido y eficiente.

Cuando estos dos aspectos han sido favorables para la institución se procede a realizar un estudio económico de acuerdo con los presupuestos y las necesidades del plan de estudio, como son las aulas especiales, laboratorios, materiales y costos por docente de acuerdo a la especialización de la asignatura.

Después de realizar la evaluación de estos factores y si todo es favorable para realizar e impartir el plan de estudios comienza el proceso de creación del plan de estudios.

#### **4.5. Elaboración de plan de estudios UTECA**

Para la elaboración del plan de estudios de acuerdo con la modalidad y duración del plan de estudios elegido (escolarizado, no escolarizado o mixto) se redacta cuál es el *objetivo general de la licenciatura* en conjunto con el *perfil de egreso*, respetando la normatividad SEP se enlistan los conocimientos, habilidades y actitudes que el alumno deberá adquirir al finalizar la licenciatura.

Posterior a estos dos pasos, se realiza en conjunto con los Directores Académicos el mapa curricular, en el cual se va a especificar el recorrido que el alumno realizará durante su formación profesional, especificar las diferentes áreas formativas que contiene el plan de estudio y el tipo de aula que se utilizará para cada asignatura, así como la duración del plan de estudios de acuerdo a las horas independientes y bajo conducción docente que se impartirán, todo de acuerdo a la normatividad del acuerdo 17/11/17, como anteriormente lo mencioné.

Una vez que el mapa curricular es el definitivo se procede a crear los programas de estudios, en los cuales se especifica un fin general de la asignatura o varios fines específicos que el alumno adquirirá al concluir la asignatura, se desarrollan los temas que se abordarán a lo largo de la materia con temas y subtemas, acompañados a estos se especifican las actividades bajo conducción docente que son aquellas en las que el docente está presente para supervisar alguna actividad, calificar, evaluar o retroalimentar al alumno, y están las actividades independientes que serán aquellas en las que el alumno no requiera supervisión del docente y no necesariamente deba estar en un aula específica para realizar alguna de esas actividades, tanto las actividades con docente como las actividades independientes deben tener relación, esto para que el alumno adquiera de forma integral, formativa y significativa los conocimientos y habilidades que le ayudarán a llegar a los fines del aprendizaje estipulados en la asignatura. La evaluación de la asignatura también se especifica en este apartado, de igual manera la evaluación debe tener relación con las actividades, los temas y el fin de

aprendizaje de la asignatura, esto permite una sinergia en todos los elementos que componen la asignatura y que se involucran en la formación profesional de los alumnos.

Posterior a la elaboración de los programas de estudio se llenan los formatos que solicita la SEP de acuerdo con su normatividad, como son el formato 1 Solicitud de Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios del Tipo Superior, anexo 1 Plan de Estudios, anexo 5 Instalaciones e instalaciones especiales, propuesta docente y consentimiento de notificación para recibir noticias del proceso de la solicitud.

Todos estos documentos tienen sus instrucciones de llenado lo que permite que sea fácil completar la información que se solicita. La demás documentación que la SEP solicita es información sobre el inmueble, constancias de protección civil y documentos que certifiquen que se puede impartir clases sin mayor problema.

El tiempo en la elaboración de un plan de estudios puede variar de acuerdo a las necesidades de la institución, la complejidad del plan de estudios y las tareas asignadas al área.

En UTECA he tenido la oportunidad de aportar a varios planes de estudio mis conocimientos, esto desde actualizaciones hasta la creación de planes de estudio. A continuación, enlisto los planes que han obtenido RVOE y posteriormente los mapas curriculares de los mismos:

<b>Nombre del programa</b>	<b>RVOE</b>	<b>Plan</b>
Actuaría	20191779	2018
Animación y Arte de Videojuegos	20200785	2020
Comunicación y Contenidos Digitales	20192389	2018
Diseño y Arte Multimedia	20191776	2018
Imagen y Relaciones Públicas	20200786	2020
Interpretación y Traducción	20191777	2018
Mercadotecnia Digital	20191778	2018
Negocios de Entretenimiento	20193248	2019

- Licenciatura en Actuaría. Plan 2018 Acuerdo no. 20191779

**Licenciatura en Actuaría**  
**MAPA CURRICULAR - PLAN ESCOLARIZADO VIGENTE**  
 RVOE 20191779



Álgebra Superior I	Álgebra Superior II	Álgebra Lineal	Ecuaciones Diferenciales	Microeconomía	Macroeconomía	Procesos Simulación Estocástica	Teoría de Riesgo	Investigación de Operaciones
Teoría Financiera	Matemáticas Financieras Avanzadas	Probabilidad I	Probabilidad II	Estadística y Muestreo	Estadística Inferencial	Administración Financiera	Proyectos de Inversión	Diseño Actuarial para el Mercado de Seguros
Cálculo Diferencial e Integral I	Cálculo Diferencial e Integral II	Cálculo Diferencial e Integral III	Cálculo Diferencial e Integral IV	Cálculo Actuarial II	Análisis Numérico	Programación Lineal y No Lineal	Solvencia y Legislación de Seguros	Dirección Actuarial
Programación Básica	Teoría de Seguros y Fianzas	Seguros de Riesgos Materiales	Cálculo Actuarial I	Base de Datos	Cálculo Actuarial III	Reservas Matemáticas	Pensiones Privadas	Modelos Actuariales Aplicados a la Seguridad Social
Contabilidad Financiera	Programación Avanzada	Análisis de Estados Financieros	Mercado Bursátil	Análisis Financiero	Demografía Matemática	Econometría	BIG DATA Inteligencia de Mercados	Administración Actuarial del Riesgo
1er Cuatrimestre	2do Cuatrimestre	3er Cuatrimestre	4to Cuatrimestre	5to Cuatrimestre	6to Cuatrimestre	7mo Cuatrimestre	8vo Cuatrimestre	9no Cuatrimestre

- Licenciatura en Animación y Arte de Videojuegos. Plan 2020 Acuerdo no. 20200785





- Licenciatura en Comunicación y Contenidos Digitales. Plan 2018 Acuerdo no. 20192389

**Licenciatura en Comunicación y Contenidos Digitales**  
**MAPA CURRICULAR - PLAN ESCOLARIZADO VIGENTE**  
**RVOE 20192389**



Introducción a la Comunicación	Medios Digitales	Comunicación Virtual	Estrategias de Comunicación Web 2.0	Semiótica	Edición Digital Multimedia	Producción Audiovisual Multimedia	Taller de Producción de Contenidos Periodísticos	Taller de Producción de Contenidos de Entretenimiento
Historia y Cultura de México	Historia y Cultura Mundial	Comunicación en Medio Escritos	Mercadotecnia y Publicidad	Comunicación Estratégica en Redes Sociales	Fundamentos y Prácticas de las Relaciones Públicas	Vinculación Empresarial	Taller de Producción de Contenidos Musicales	Taller de Producción de Contenidos Culturales
Tecnologías y Gestión de la Información	Psicología Social	Antropología Social	Inglés para Comunicación	Locución y Doblaje	Producción Radiofónica	Relaciones Públicas en la Red	Taller de Producción de Contenidos Deportivos	Nuevos Públicos y Audiencias
Taller de Redacción	Teoría de la Comunicación	Fotografía Digital	Periodismo	Comunicación Organizacional	Producción de Televisión	Conducción de Programas de TV, Radio y Nuevos Medios	Nuevos Medios	Multimedia Digital
Comprensión y Análisis de Textos	Metodología de la Investigación	Guionismo para Contenidos Digitales I	Guionismo para Contenidos Digitales II	Fundamentos de Derecho para Contenidos Digitales	Diseño Web y Mercadotecnia Digital	Comunicación Política	Emprendedurismo	Taller Integral de Comunicación
<b>1er Cuatrimestre</b>	<b>2do Cuatrimestre</b>	<b>3er Cuatrimestre</b>	<b>4to Cuatrimestre</b>	<b>5to Cuatrimestre</b>	<b>6to Cuatrimestre</b>	<b>7mo Cuatrimestre</b>	<b>8vo Cuatrimestre</b>	<b>9no Cuatrimestre</b>

- Licenciatura en Diseño y Arte Multimedia Plan 2018 Acuerdo no. 20191776

**Licenciatura de Diseño y Arte Multimedia**  
**MAPA CURRICULAR - PLAN ESCOLARIZADO VIGENTE**  
**RVOE 20191776**



Fundamentos del Diseño	Fundamentos de Composición	Tipografía I	Tipografía II	Psicología del Diseño	Pre-prensa	Diseño Editorial	Taller de Diseño Editorial	Taller Integral de Diseño
Historia del Arte	Historia del Arte en México	Arte Multimedia y Conceptual	Fundamentos Derecho para Diseño y Arte	Semiótica	Diseño Web y Mercadotecnia Digital	Mercadotecnia y Diseño para Redes Sociales	Taller de Cartel Digital	Taller de Stand y Display
Dibujo I Geométrico	Dibujo II Natural	Dibujo III Ilustración y Cómic	Animación	Animación Digital 2D	Animación Digital 3D	Administración de Empresas Creativas	Nuevos Medios	Taller de Envase y Embalaje
Metodología del Diseño	Teoría de la Comunicación	Morfología	Mercadotecnia y Publicidad	Taller de Creación de Marcas	Taller de Diseño de Señalética	Sistema de Impresión I	Sistema de Impresión II	Multimedia Digital
Ilustración Digital	Metodología de la Investigación	Fotografía Digital I	Fotografía Digital II	Fotografía Digital III	Edición Digital Multimedia	Producción Audiovisual Multimedia	Emprendedurismo	Vinculación Empresarial
<b>1er Cuatrimestre</b>	<b>2do Cuatrimestre</b>	<b>3er Cuatrimestre</b>	<b>4to Cuatrimestre</b>	<b>5to Cuatrimestre</b>	<b>6to Cuatrimestre</b>	<b>7mo Cuatrimestre</b>	<b>8vo Cuatrimestre</b>	<b>9no Cuatrimestre</b>

- Licenciatura en Imagen y Relaciones Públicas. Plan 2020 Acuerdo no. 20200786



- Licenciatura en Interpretación y Traducción. Plan 2018 Acuerdo no. 20191777



- Licenciatura en Mercadotecnia Digital. Plan 2018 Acuerdo no. 20191778

## Licenciatura en Mercadotecnia Digital

**MAPA CURRICULAR - PLAN ESCOLARIZADO VIGENTE**  
RVOE 20191778



1er Cuatrimestre	2do Cuatrimestre	3er Cuatrimestre	4to Cuatrimestre	5to Cuatrimestre	6to Cuatrimestre	7mo Cuatrimestre	8vo Cuatrimestre	9no Cuatrimestre
Introducción a la Mercadotecnia	Fundamentos de la Investigación de Mercado	Proyección de la Investigación de Mercados	Diseño de Productos e Imagen Corporativa	Taller de Creación de Marcas	Mercadotecnia Estratégica	Mercadotecnia y Diseño para Redes Sociales	Mercadotecnia de Servicios	Mercadotecnia y Comercio Internacional
Comunicación Gráfica Digital	Mezcla Promocional	Desarrollo de Nuevos Productos	Régimen Legal de la Mercadotecnia	Estrategias Creativas y Publicitarias	Diseño Web y Mercadotecnia Digital	Administración de la Producción	Carta de Clientes y Mercadotecnia Directa	Simulador Empresarial
Fundamentos de Administración	Comunicación y Medios Digitales	Canales de Distribución	Psicología Motivacional	Gerencia de Marca y Dirección de Mercadotecnia	Fundamentos y Prácticas de las Relaciones Públicas	Relaciones Públicas en la Red	Mercadotecnia Política I	Mercadotecnia Política II
Fundamentos de la Contabilidad	Estadística Descriptiva	Estadística Inferencial	Determinación del Precio	Comercialización	Prácticas de Promocional Comercial	Técnicas de Persuasión en Ventas	Mercadotecnia para PYMES	Taller Integral de Mercadotecnia
Taller de Redacción	Metodología de la Investigación	Inglés para Mercadotecnia	Estrategias de Comunicación Web 2.0	Comunicación en Redes Sociales	Edición Digital Multimedia	Producción Audiovisual Multimedia	Emprendedurismo	Vinculación Empresarial

- Licenciatura en Negocios de Entretenimiento. Plan 2019 Acuerdo no. 20193248

## Licenciatura en Negocios de Entretenimiento

**MAPA CURRICULAR - PLAN ESCOLARIZADO VIGENTE**  
RVOE 20193248



1er Cuatrimestre	2do Cuatrimestre	3er Cuatrimestre	4to Cuatrimestre	5to Cuatrimestre	6to Cuatrimestre	7mo Cuatrimestre	8vo Cuatrimestre	9no Cuatrimestre
Introducción a la Industria del Entretenimiento	Ocio, Sociedad y Nuevas Tecnologías	Inglés I	Inglés II	Fundamentos de Producción de Eventos	Locución y Animación	Taller de Producción de Eventos	Taller de Producción de Eventos Musicales	Taller de Producción de Eventos Cooperativos
Fundamentos de Administración y Planeación	Matemáticas para Negocios	Evaluación Financiera de Presupuesto de Proyectos	Herramientas de Financiamiento para Empresas	Modelo de Negocios	Convenios y Contratos Mercantiles	Consultoría de Negocios	Taller de Producción de Eventos Cooperativos	Taller de Producción de Eventos Musicales
Fundamentos de Contabilidad	Análisis de Costos	Negociación	Mercadotecnia Directa	Administración de la Producción	Relaciones Públicas	Capital Humano	Cobertura y Difusión de Eventos	Integridad Profesional en los Negocios
Concepción y formulación de Proyectos	Presentación de Propuestas de Proyectos	Herramientas Digitales de Promoción	Mercadotecnia y Publicidad	Equipos y Materiales	Aplicaciones de Diseño Industrial en Entretenimiento	Responsabilidad Social	Integridad Profesional en los Negocios	Vinculación Empresarial
Fundamentos de Innovación y Creatividad	Inteligencia Emocional	Metodología de la Creatividad	Marco Legal de los Negocios de Entretenimiento	Innovación y Creatividad en Negocios de Entretenimiento	Taller de Creatividad	Emprendedurismo	Vinculación Empresarial	Vinculación Empresarial

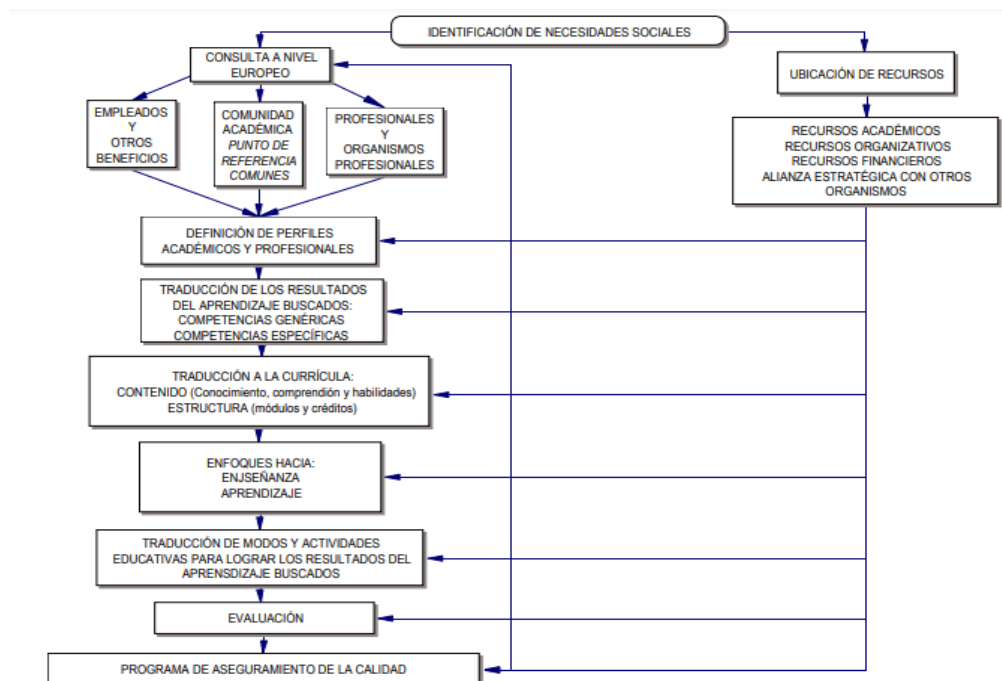
Actualmente estos ocho planes de estudio se ofertan en la UTECA, en los siguientes meses se realizará la primera evaluación del plan de estudios.

El diseño curricular es en gran medida parte de las bases de una universidad, en UTECA todas estas licenciaturas están también enfocadas al grupo MVS, al giro de la empresa y a las necesidades sociales y laborales que demanda una empresa tan grande y posicionada en la creatividad, innovación y en el entretenimiento.

#### 4.6 Reflexión de mi experiencia como diseñadora curricular en UTECA.

De acuerdo con el diseño curricular en cuanto a teoría y en cuanto al contexto actual, la forma o estructura en cómo realizó en UTECA el proceso se parece al diseño por competencias de Tuning. A continuación, presento el modelo de diseño curricular de Tuning.

Cuadro: Diseño Curricular por competencias (modelo Tuning Europa)



*Modelo Tuning Europa*

*Fuente: Diaz Barriga (2009 p.8)*

La UTECA en el sustento teórico del desarrollo curricular se basa en la identificación de necesidades sociales como lo estructura el modelo Tuning, realizando una consulta a la comunidad académica, a profesionales y gremios profesionales, por ello existe una vinculación entre el mundo laboral con la formulación curricular de la institución. Además, este modelo permite observar los aprendizajes que se han obtenido. Por esto, existe la relación del modelo Tuning con la práctica de la UTECA.

Las pautas del diseño curricular se fundamentan en los requerimientos de la SEP, esta pone énfasis en el diseño por competencias profesionales, entonces a partir de este enfoque nosotros hacemos un estudio de los recursos con los que cuenta la institución y se realizan entrevistas con expertos dentro del grupo MVS o en bolsas de trabajo de la pertinencia de la profesión, también se hace un estado de requerimientos profesionales, bajo este esquema coincidimos con el diseño de Tuning ya que se realiza un estudio sobre la comunidad académica y los profesionales, y así definir los fines del aprendizaje, así como perfiles de egreso e ingreso, mapa curricular y contenidos en los programas de estudio.

El enfoque en la UTECA es constructivista, de acuerdo con la forma en que se desarrolla y planea una clase, de tal forma que el docente es guía en los procesos de enseñanza y aprendizaje, sin embargo, de acuerdo con los requisitos de la SEP también lleva un enfoque conductual debido a la estructura que solicitan y, los docentes que imparten clase en UTECA que tienen el enfoque constructivista también suelen ser conductuales al momento de impartir una clase o llevar a cabo dinámicas de clase.

Este informe académico de trabajo profesional es un análisis de las prácticas docentes, y si quiero poner énfasis en que el diseño curricular primeramente corresponde a un enfoque técnico como lo muestra el esquema de Tyler, pero después corresponde al esquema de Tuning como modelo de competencias que es lo que rige actualmente los requerimientos laborales y de SEP.

Durante mi proceso de formación profesional en la Facultad de Filosofía y Letras, tuve la oportunidad de hacer prácticas en la dictaminación de RVOE's, esto me

permitió tener una mayor práctica y conocimiento al momento de diseñar y evaluar planes de estudio.

En UTECA una de mis actividades es diseñar los planes de estudio, ya sean para actualización, baja o nuevo plan de estudios. A lo largo de estos años en la UTECA el realizar este proceso han sido aprendizajes nuevos en cada diseño curricular, algunas veces por los contenidos, en otros por la exigencia de la disciplina o bien por la innovación en la forma de abordar la enseñanza y el aprendizaje desde la gestión educativa en UTECA.

UTECA es una institución que te permite y enseña a trabajar en equipo, de tal forma que al momento de diseñar los planes de estudio se considera la expertis de los demás profesionales que se encuentran colaborando en la institución y retroalimentando el trabajo de los involucrados en dicho proceso.

Parte de los retos que he tenido al momento de realizar diseño curricular son los tiempos con los que nos enfrentamos para realizar los trámites ante SEP, esto porque en la norma se establecen fechas específicas de ingreso de trámites y para obtener el RVOE y poder impartir clases se debe considerar más tiempo para que no existan multas por parte de las autoridades.

Al ser una institución privada hay procesos que se modifican de acuerdo con los objetivos de la institución, ésta me brindó herramientas y permitió adaptarme a su filosofía institucional y poner en práctica mis conocimientos para la formación de profesionales.

En UTECA los perfiles profesionales van de acuerdo con la filosofía del grupo MVS, formando profesionales creativos e innovadores que solicita tanto el sector público como privado, este proceso debe tener una sinergia tanto con las autoridades educativas y los modelos institucionales.

Realizar diseño curricular en UTECA me ha permitido crear y actualizar planes de estudio que forman profesionales para la sociedad, aprendiendo de los directores

diversas formas de innovar en los procesos de enseñanza y aprendizaje mediante diversos medios permitiendo diferentes tipos de aprendizaje entre los alumnos.

## **CAPÍTULO V**

### **RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE EN LA UTECA**

En UTECA se cuenta con docentes que están activos en el campo laboral de la profesión y que comparten su conocimiento y experiencia con los alumnos, sin embargo como lo he mencionado anteriormente algunos de estos docentes no cuentan con la expertis de la docencia, pero para la universidad es importante contar con profesionales que no solo se dediquen a la docencia, sino que compartan lo que se está viviendo en el campo laboral de la profesión y de esta manera también se puedan actualizar los planes de estudio de acuerdo a las necesidades laborales y profesionales.

Desde el área de Coordinación de Pedagogía, se lleva a cabo el trabajo de recursos humanos para los docentes, en donde se realizan varios procesos para contratar al talento docente que la universidad requiere considerando los objetivos, visión, misión y filosofía de la institución.

#### **5.1 Recursos humanos**

El concepto de Recursos humanos surgió en la década de 1970, partiendo de un principio en el cual las personas debían ser administradas por la organización o por un área específica. Sin embargo, con los cambios y modificaciones a través del tiempo las personas han dejado de verse como pasivas y dependientes al pensarse dentro de la administración del recurso humano, ahora se habla de una administración de personas, pensándose como personas y no como un recurso.

Como lo menciona Chiavenato (2007)

Las personas son los elementos vivos y los impulsores de la organización, capaces de dotarla de la inteligencia, talento y aprendizaje indispensables para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos. Las personas poseen un increíble don de crecimiento y de desarrollo personal; por lo tanto, deben ser vistas como fuente de impulso propio y no como agentes inertes o estáticos (Chiavenato2007:1).



Los recursos humanos son por lo general un área dentro de una organización, como lo menciona Chiavenato (2007:1) *“La expresión “recursos humanos” se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones.”* En el caso de UTECA dentro de Coordinación Pedagógica se lleva a cabo este proceso que es el de recursos humanos que implica a los docentes en diferentes momentos en la universidad.

Dentro de los recursos humanos la complejidad es la relación entre la organización y las personas para alcanzar objetivos, sin embargo, también el proceso de éstos va a depender de las políticas, reglamentos y organización de las instituciones. Por otra parte, la cultura dentro de las organizaciones y en general de la sociedad hacen que estos procesos se vayan modificando y transformándose.

La UTECA es una institución que en su construcción es una organización ya que requiere de más personas para llevar a cabo los objetivos y actividades de forma colaborativa, como cita Chiavenato a Bernard *“Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas.”* (Chiavenato 2007: 6), continuando con esta idea Chiavenato 2007 expresa lo siguiente: *“La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización. Una organización existe sólo cuando: 1. Hay personas capaces de comunicarse, que 2. Están dispuestas a contribuir en una acción conjunta, 3. A fin de alcanzar un objetivo común.”* (Chiavenato 2007: 6).

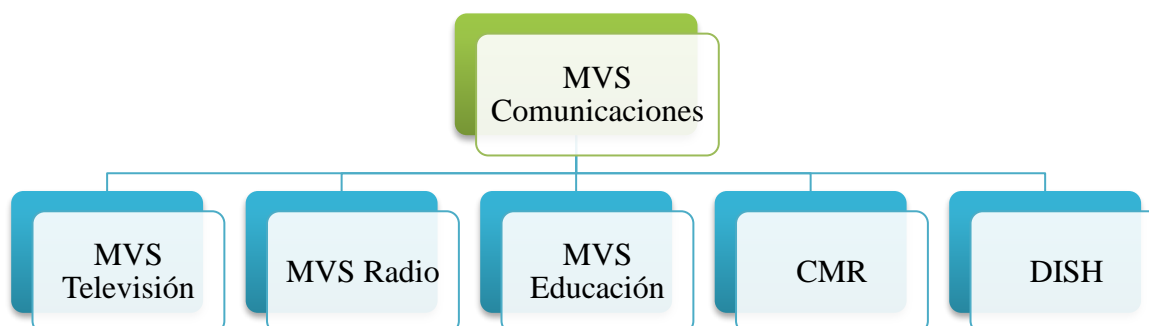
Considerando estas ideas, la universidad tiene un fin en común en el cual las personas involucradas lo comparten y por ello al momento de seleccionar al personal docente se debe tomar en cuenta que compartan los fines de la institución.

Hagamos un pequeño recorrido por la historia de las organizaciones y la modificación de estas a través del tiempo, es indiscutible que lo que hoy conocemos como organización cambiará en unos años de acuerdo con las necesidades sociales, políticas, económicas, entre otras.

Actualmente UTECA está apegada al grupo MVS, un corporativo que está enfocado en el área de los medios de comunicación, el entretenimiento, grupos de restaurantes y la educación, por ello UTECA como organización tiene procesos que tienen un sentido

empresarial y no meramente académico, sino que es una combinación de ambos, por un lado la universidad forma profesionales de acuerdo a las áreas del corporativo, y el corporativo contextualiza procesos a nivel académico-educativo para generar una sinergia entre éstas dos.

A continuación, muestro las divisiones que tiene MVS para ubicar en dónde se encuentra MVS Educación que es a la que pertenece UTECA.



En la era de la industrialización clásica la cual va de entre 1900 a 1950, la estructura organizacional que se caracterizaba en este momento era el formato piramidal y centralizador, en donde las personas eran consideradas como máquinas y recursos de producción, si bien hay que considerar que en este punto se había intensificado el fenómeno de la industrialización que inició con la Revolución Industrial.

En la era de la industrialización neoclásica que data de 1950 a 1990 los cambios se dieron muy rápido, considerando que se dio a finales de la Segunda Guerra Mundial, la antigua estructura piramidal que se tenía se modificó por una organización matricial agregando un esquema lateral de departamentalización por productos o servicios con el fin de que se volviera más rápido y competitivo, por otro lado, la concepción de relaciones industriales se modificó por una visión de administración de recursos humanos.

La era de la información que comienza aproximadamente en 1990, se caracteriza porque la tecnología de la información provocó el surgimiento de la globalización de la economía, la cual se transformó en economía mundial y global, de la mano el recurso predominante en las organizaciones ya no era el financiero sino el conocimiento, las personas en conjunto con sus conocimientos y habilidades mentales se convierten en la base principal de las organizaciones

y es aquí en donde la administración de recursos humanos cambia por gestión de talento humano.

A continuación, presento un cuadro en el que Chiavenato (2007) describe estas tres etapas del siglo XX.

	<b>Industrialización clásica</b>	<b>Industrialización neoclásica</b>	<b>Era de la información</b>
<b>Periodo</b>	1900-1950	1950-1990	1990-
<b>Estructura organizacional predominante</b>	Funcional, burocrática, piramidal, centralizada, rígida e inflexible. Énfasis en las áreas.	Matricial y mixta. Énfasis en la departamentalización por productos, servicios u otras unidades estratégicas de negocios.	Fluida y flexible, totalmente descentralizada. Énfasis en las redes de equipos multifuncionales.
<b>Cultura organizacional</b>	Teoría X. Orientada al pasado, a las tradiciones y a los valores. Énfasis en el mantenimiento del <i>statu quo</i> . Valor a la experiencia.	Transición. Orientada al presente y a lo actual. Énfasis en la adaptación al ambiente.	Teoría Y. Orientada al futuro. Énfasis en el cambio y en la innovación. Valora el conocimiento y la creatividad.
<b>Ambiente organizacional</b>	Estático, previsible, pocos cambios y graduales. Pocos desafíos ambientales.	Intensificación de los cambios. Los cambios se dan con mayor rapidez.	Cambiante, imprevisible, turbulento.
<b>Modo de tratar a las personas</b>	Personas como factores de producción inertes y estáticos, sujetos a reglas y reglamentos rígidos que los controlen.	Personas como recursos organizacionales que necesitan ser administrados.	Personas como seres humanos proactivos, dotados de inteligencia y habilidades, que deben ser motivados e impulsados.
<b>Visión de las personas</b>	Personas como proveedoras de mano de obra.	Personas como recursos de la organización.	Personas como proveedoras de conocimiento y competencias.
<b>Denominación</b>	Relaciones industriales.	Administración de recursos humanos.	Gestión del talento humano.

Fuente: Chiavenato (2007:9)

Dentro del área de los recursos humanos, debemos considerar la cultura organizacional que se desarrolla en cada institución y que debe aplicarse a sus procesos, esta cultura no es algo que sea totalmente palpable, sino que es algo que se percibe y se actúa. Chiavenato (2007) aborda este concepto como:

La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento de los miembros de una organización en el día a día y que dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales. Es el conjunto de hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización. La cultura organizacional refleja la mentalidad que predomina en la organización. (Chiavenato 2007:84)

Como se mencionó en el capítulo anterior, la UTECA cuenta con misión, visión y valores, que es algo que sí está escrito y que va dirigiendo esta cultura organizacional que hasta cierto punto no se ve, sólo la comunidad educativa va adquiriendo hábitos y creencias compartidas con la universidad.

En la universidad parte de mis funciones es realizar algunos procesos que tienen que ver con los recursos humanos, en este caso es con el personal docente, para ello elaboré un Plan de Mejora que tiene como objetivo analizar procesos de mi área pedagógica para identificar áreas de oportunidad y atraer al talento humano de docentes que requiere la universidad para alcanzar sus objetivos y brindar excelencia educativa.

A continuación, desglosaré el proceso que realizo desde mi área en cuanto al reclutamiento y selección de docentes y su permanencia en la universidad.

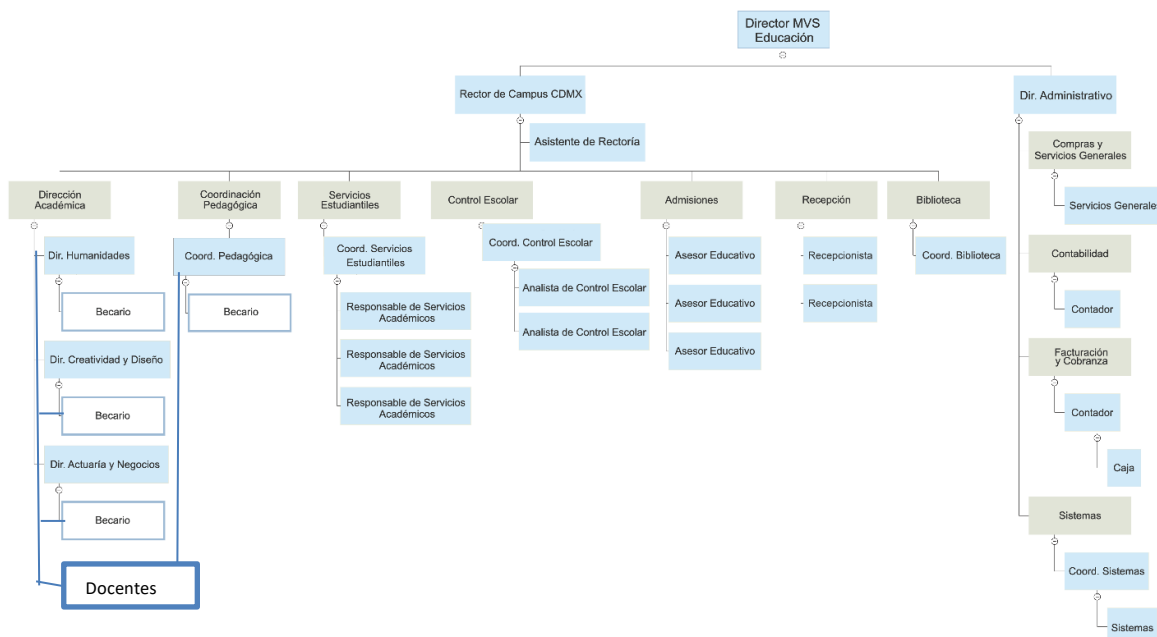
### **5.1.1. Perfil docente en UTECA**

En cada organización o institución es importante contar con un perfil de puesto que se adapte a las necesidades y objetivos de ésta. Con respecto al concepto de puesto Chiavenato (2007) lo define de la siguiente manera:

El concepto de puesto se basa en las nociones de tarea, obligación y función [...]  
Puesto: es un conjunto de funciones (conjunto de tareas o de obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama. La posición define las relaciones entre un puesto y los demás de la organización. En el fondo son relaciones entre dos o más personas. [...]El puesto se integra de todas las actividades que desempeña una persona, que pueden ser contenidas en un todo unificado y que ocupa una posición formal en el organigrama de la organización. Para desempeñar sus actividades, la persona que ocupa un puesto debe tener una posición definida en el organigrama. [...]” (Chiavenato, 2007:203)

En el caso de UTECA los docentes se encuentran a cargo de los Directores Académicos y Coordinación Pedagógica quienes somos las áreas encargadas de definir los perfiles de puesto de acuerdo a las vacantes de asignatura.

A continuación, presento el organigrama de UTECA para ilustrar en dónde se encuentran los docentes:



Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los puestos en la universidad.

En primera instancia se lleva a cabo la realización de un profesiograma por licenciatura y asignatura, posterior a eso se realiza un perfil de puesto en un formato adaptado por el área pedagógica para definir los requisitos del puesto.

A continuación, pongo el ejemplo del profesiograma que se realizó para la solicitud de profesionistas que impartan clases en la universidad, este ejemplo contiene el primer ciclo de una licenciatura:

<b>LICENCIATURA EN COMUNICACIÓN Y CONTENIDOS DIGITALES</b>	
<b>1° CICLO</b>	
<b>MATERIA</b>	<b>LICENCIATURA O POSGRADO</b>

<p><b>INTRODUCCIÓN A LA COMUNICACIÓN</b></p>	<p>Licenciaturas Ciencias de la Comunicación, Comunicación Organizacional, Lingüística, Tecnologías de la Información y Comunicación, Publicidad y Relaciones Públicas, Comunicación y Tecnología Educativa, Diseño de la Información, Ciencias de la Comunicación en Información, Periodismo, Ciencias de la Comunicación en Publicidad, Comunicación Multimedia, Comunicación Visual, Periodismo y Redacción, Medios de Comunicación Social, Periodismo y Comunicación Colectiva, Letras y Periodismo, Reportero Gráfico, Publicidad.</p>
<p><b>HISTORIA Y CULTURA DE MÉXICO</b></p>	<p>Licenciatura en Historia, Licenciatura en Ciencias Políticas, Licenciatura en Ciencias Sociales, Licenciatura en Sociología, Licenciatura en Derecho, Licenciatura en Antropología Histórica, Licenciatura en Antropología Social.</p>
<p><b>TECNOLOGÍAS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN</b></p>	<p>Licenciatura en Comunicación, Licenciatura en Mercadotecnia, Licenciatura en Publicidad, Licenciatura en Diseño.</p>
<p><b>TALLER DE REDACCIÓN</b></p>	<p>Licenciatura en Ciencias de la Comunicación, Licenciatura Ciencias Humanas, Licenciatura en Ciencias y Técnicas de la Comunicación, Licenciatura en Comunicación, Licenciatura en Comunicación y Periodismo, Licenciatura en Educación Media (especialidad en español), Licenciatura en Español, Licenciatura en Humanidades, Licenciatura en Lengua y Literatura Españolas, Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas, Licenciatura en Letras Clásicas, Licenciatura en Letras Hispánicas, Licenciatura en Letras Humanas, Licenciatura en Lingüística, Licenciatura en Lingüística y Literatura Hispánica, Literatura Dramática y Teatro, Literatura Iberoamericana, Licenciatura en Periodismo, Periodismo y Comunicación colectiva.</p>
<p><b>COMPRENSIÓN Y ANÁLISIS DE TEXTOS</b></p>	<p>Licenciatura en Ciencias de la comunicación, Licenciatura Ciencias Humanas, Licenciatura en Ciencias y técnicas de la Comunicación, Licenciatura en Comunicación, Licenciatura en Comunicación y Periodismo, Licenciatura en Educación Media (especialidad en español), Licenciatura Español, Licenciatura en Humanidades. Licenciatura en Lengua y Literatura Españolas, Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas, Licenciatura en Letras Clásicas, Licenciatura en Letras Hispánicas, Licenciatura en Letras Humanas, Licenciatura en Lingüística, Licenciatura en Lingüística y Literatura Hispánica, Literatura Dramática y Teatro, Literatura Iberoamericana, Licenciatura en Periodismo, Periodismo y Comunicación colectiva.</p>

En cuanto al diseño de puesto Chiavenato (2007) hace referencia a lo siguiente:

El diseño del puesto es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante. En el fondo, el diseño de puestos es la forma en que los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones. (Chiavenato 2007:204)

A continuación, presento el formato de perfil de puesto que usamos en UTECA para el perfil de puesto de docentes de acuerdo con la asignatura:

<b>Perfil de Puesto</b>			
Docente de Diseño Web y Mercadotecnia Digital			
<b>NOMBRE DEL PUESTO VACANTE</b>			
Docente de Asignatura			
DPTO	Docente	REPORTA A	DIR DE CREATIVIDAD Y DISEÑO
ZONA	UTECA	TIPO DE CONTRATACIÓN	Honorarios
SUELDO		HORARIO	De acuerdo con disponibilidad y asignatura
<b>OBJETIVO DEL PUESTO</b>			
Organizar, dirigir y realizar actividades de acuerdo con los planes de estudio de la licenciatura.			
Formar profesionales de acuerdo con la misión, visión, objetivos y valores de la universidad.			

PERFIL ESPECÍFICO DEL PUESTO		
EDAD: mayor a 23 años	SEXO: Indistinto	ESTADO CIVIL: Indistinto
<b>ESCOLARIDAD REQUERIDA:</b> Licenciatura en Diseño, Comunicación, Mercadotecnia, Publicidad, Sistemas Computacionales o a fin.		
<b>EXPERIENCIA;</b> Experiencia en publicidad digital creando sitios web, <i>e-commerce</i> , estrategias de mercadotecnia digital, posicionamiento SEO, manejo de redes sociales o estrategias SEM. Experiencia laboral en el área de al menos 3 años. Experiencia docente de al menos 2 años a nivel universitario. Dominio de HTML y CSS, Manejo de CMS. <i>Javascript y JQuery. Manejo de Wordpress. Manejo de PHP.</i> Certificaciones de <i>Google Ads, Google Analytics</i> o similares.		
<b>HABILIDADES PARA EL PUESTO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Negociación</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Análisis crítico</li> </ul>		
<b>ACTITUDES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> <li>• Resiliencia</li> <li>• Reflexión</li> <li>• Actitud de servicio</li> <li>• Proactividad.</li> </ul>		
<b>ACTIVIDADES POR REALIZAR</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación e impartición de clases.</li> <li>• Seguimiento académico</li> <li>• Aplicación y evaluación de exámenes</li> </ul>		



En cuanto a la atracción del talento humano o reclutamiento docente, primero hago una investigación de las profesiones que comparten los contenidos de la asignatura, esto me permite ampliar el buscador de talento en profesionales que sean docentes para que impartan clases en UTECA no solamente se busca tener docentes que se dediquen a la docencia como tal, sino que estos estén inmersos en el campo laboral porque tienen mayores experiencias actuales y conocen las necesidades tanto de la sociedad como del campo laboral. Sin embargo, como bien lo mencionaba anteriormente en otro capítulo, al captar profesionales que son capaces en su área a veces no tienen la expertis de la docencia y es ahí en donde se debe crear un plan de formación de mejora docente para favorecer la práctica de los docentes en UTECA.

Dado que en UTECA la oferta académica que se ofrece tiene que ver con áreas creativas, innovadora y de comunicación, son carreras que anteriormente no se tenían en otras universidades o que la tecnología no era tan avanzada y que los profesionales han tenido pocos espacios para explotar sus conocimientos y compartirlos con más personas, esto ocasiona en ciertos momentos dificultad para encontrar profesionistas que sean especialistas en el tema y sobre todo que tengan las habilidades de docente.

Algo que ha ocurrido muy a menudo es que los profesionistas que llegan a impartir estas clases enfocadas a la creatividad son personas muy jóvenes, recién titulados o que han tenido la experiencia de ser adjuntos en alguna asignatura y esto sucede por ser carreras nuevas en diferentes universidades en las que son generaciones recientes que ya comienzan a especializarse en ciertos temas y que tienen el acceso a tecnología especializada y materiales específicos.

Una de las nuevas carreras en UTECA es la de interpretación y traducción, en la cual los alumnos llevan materias de chino-mandarín y en este caso la dificultad de atraer talento humano para estas asignaturas suele ser alta, los motivos son porque son profesionales que tienen mucha demanda de tiempo por otras instituciones, por los costos de sus clases, por falta de documentos que validen la certificación del idioma o por la lejanía a la universidad, esto hace que el reclutamiento de docentes para estas asignaturas sea muy extenso en tiempo y conlleve la revisión detallada de los candidatos.

## 5.2 Reclutamiento y selección docente

El proceso de reclutamiento es un proceso que cada institución y área de recursos humanos adapta de acuerdo a sus necesidades, este proceso también depende del tiempo que se tiene para cubrir la vacante y el tiempo estimado para que se realicen todos los pasos estipulados. Chiavenato (2007) nos habla sobre qué es lo que implica el reclutamiento:

El reclutamiento implica un proceso que varía de acuerdo con la organización. En muchas organizaciones, el inicio del proceso de reclutamiento depende de una decisión de línea. En otras palabras, el departamento de reclutamiento no tiene autoridad para efectuar ninguna actividad al respecto sin que el departamento en el que se encuentre la vacante a ser ocupada haya tomado la decisión correspondiente. Como el reclutamiento es una función de staff sus medidas dependen de una decisión de línea, que se oficializó a través de una especie de orden de servicio, generalmente denominada requisición de empleo o requisición de personal. (Chiavenato 2007:155)

Para la requisición del puesto docente en UTECA se brinda un formato que solicita información a los Directores Académicos y se entrega a la responsable de publicar las vacantes en los diferentes portales de empleo que usa la universidad. El formato que se utiliza es el siguiente:

<b>REQUISICIÓN DE DOCENTES</b>	
Director solicitante	Fecha de solicitud
Programa Académico	
Materia(s) a impartir	
Fecha para el requerimiento	
Disponibilidad de horario, por ejemplo: (disponibilidad sabatina)	

Firma de Enterado (Rector)	Firma de Asistente de Rectoría
-------------------------------	--------------------------------

Para realizar el reclutamiento de docentes se usan distintas plataformas para publicar las vacantes de docentes de asignatura que requiere la universidad, considerando los perfiles profesionales afines que pueden colaborar en la universidad. Los interesados envían su CV o dejan activos sus perfiles en los portales para ser contactados y les podemos enviar la información de la vacante.

El reclutamiento que se realiza es externo ya que se buscan profesionales que colaboren con empresas del medio y quieran compartir sus experiencias con los alumnos, Chiavenato (2007), nos habla sobre lo que es este reclutamiento externo y se comprende mejor el por qué es el que usa UTECA en este caso:

El reclutamiento es externo cuando se dirige a candidatos, reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas, su consecuencia es una entrada de recursos humanos. [...] El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas extrañas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones y puede involucrar una o más de las técnicas de reclutamiento siguientes:

- Archivos de candidatos que se hayan presentado espontáneamente o en reclutamientos anteriores.
- Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.
- Contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación empresa-escuela.

- Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.
- Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua.
- Anuncios en periódicos y revistas.
- Viajes de reclutamiento en otras localidades.
- Reclutamiento en línea (*on line*) a través de la internet. (Chiavenato 2007 pp. 156 y 160)

### **5.2.1 Entrevistas**

Posterior al reclutamiento en donde se han revisado los currículum, viene la selección de profesionistas y docentes que puedan impartir clases en la universidad, en este punto se realizan algunos pasos para identificar las habilidades, conocimientos, estrategias, resolución de conflictos y otros puntos a identificar de los candidatos.

La entrevista en el proceso de selección docente es una técnica que regularmente usan las empresas y organizaciones, existen diferentes tipos de entrevistas que arrojan la información requerida por los reclutadores y obtener los resultados esperados.

Respecto a la entrevista en el proceso de selección de personal Chiavenato nos menciona lo siguiente:

En realidad, una entrevista es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Por un lado el entrevistador o entrevistadores y, por el otro, el entrevistado o entrevistados. Dentro del enfoque de sistemas, el entrevistado o candidato se asemeja a una caja negra que será abierta: se le aplican determinados estímulos (entradas) para verificar sus reacciones (salidas) y, de esta manera, establecer las posibles relaciones de causa y efecto o verificar su comportamiento frente a determinadas situaciones. (Chiavenato, 2007: 177)

Además, menciona cinco etapas para el desarrollo de la entrevista que se deben considerar al momento de seleccionar esta técnica en el proceso de selección:

## 1. Preparación de la entrevista

- Los objetivos específicos de la entrevista: lo que se pretende con ella.
- El tipo de entrevista (estructurada o libre) adecuada a los objetivos.
- Lectura preliminar del curriculum vitae del candidato a entrevistar.
- La mayor cantidad posible de información acerca del candidato a entrevistar.
- La mayor cantidad posible de información acerca del puesto vacante y respecto de las características personales esenciales que exige el puesto. (Chiavenato, 2007:180)

## 2. Ambiente

*“La preparación del ambiente es un paso que merece una atención especial en el proceso de la entrevista, para neutralizar posibles ruidos o interferencias externas que puedan perjudicarla. [...]”* (Chiavenato, 2007:181)

## 3. Desarrollo de la entrevista

El proceso de la entrevista debe tomar en cuenta dos aspectos, el material y el formal, que están íntimamente relacionados:

- Contenido de la entrevista: constituye la entrevista propiamente. Representa el conjunto de información que el candidato proporciona sobre sí mismo, sobre su formación, escolaridad, experiencia profesional, situación familiar, condición socioeconómica, conocimientos e intereses, aspiraciones personales, etc. Todas estas informaciones que se encuentran en la solicitud de empleo o en el curriculum vitae llenados por el candidato son aclaradas y profundizadas en la entrevista.
- Comportamiento del candidato: constituye el aspecto formal, es decir, la manera en que el candidato se comporta y reacciona en determinada situación, su manera de pensar, actuar, sentir, su grado de agresividad, de asertividad, sus motivaciones y ambiciones, etc. Lo que se pretende es tener una imagen de las

características personales del candidato, independientemente de su calificación profesional. (Chiavenato, 2007:181)

#### 4. Cierre de la entrevista

La entrevista debe iniciarse y fluir libremente sin timidez ni embarazo. Es una conversación amable y controlada. Su cierre debe ser elegante: el entrevistador debe hacer una señal clara que indique que la entrevista ha terminado; asimismo, se le proporciona al candidato algún tipo de información respecto a las acciones futuras, por ejemplo, si será contactado para conocer el resultado y cómo será el desarrollo de ese contacto. (Chiavenato 2007:182)

#### 5. Evaluación del candidato

Inmediatamente después de que el entrevistado abandone la sala, el entrevistador debe empezar con la tarea de evaluar al candidato, aprovechando que tiene los detalles frescos en la memoria. Si no hizo anotaciones, debe anotar los detalles. Si utilizó alguna hoja de evaluación, esta debe ser revisada y llenada. Por último, es necesario tomar decisiones respecto al candidato: si fue rechazado o aceptado y cuál es su posición en relación con los demás candidatos que se disputan la plaza vacante. (Chiavenato, 2007:182)

Durante este punto en UTECA primero se realiza una entrevista con el Director Académico que permite conocer aspectos personales de los candidatos, la entrevista se realiza a manera de plática para que ellos se sientan en confianza y cómodos al momento de brindar información personal, experiencias o situaciones en las que han tenido que resolver algún problema o en general si el candidato decide contar algo más que sea de importancia para la entrevista y el puesto.

Por parte de los directores académicos se les da a los docentes una breve introducción sobre la institución, misión, organización a la que pertenece y cuáles son los objetivos. Esta entrevista tiene una duración aproximada de 40 minutos, puede variar dependiendo la exigencia de la asignatura y del docente, así como del candidato.

A continuación se presenta la guía de entrevista que realizan los Directores Académicos a los candidatos durante el proceso de reclutamiento, esta guía se realizó en conjunto con los Directores y Coordinación Pedagógica.

## **GUÍA DE ENTREVISTA DE DIRECTORES ACADÉMICOS**

El director de carrera debe generar un ambiente empático y de confianza para que el candidato se sienta tranquilo sobre las respuestas que brindará, se le explicará que toda la información es confidencial.

La entrevista se divide en

### **Información General**

1. ¿Cuántos años tiene?
2. ¿Cuál es su estado civil?
3. ¿En dónde vive?
4. ¿Cuánto tiempo le toma llegar a UTECA desde su domicilio?
5. ¿Podría platicarnos un poco de su familia?

### **Experiencia laboral**

6. ¿Podría platicarnos sobre su experiencia laboral?
7. ¿Cómo aplicas tu práctica profesional con la materia?
8. ¿En qué proyectos ha participado?
9. ¿Cuáles son las actividades destacadas que ha tenido en otros trabajos?
10. ¿Con cuántas personas ha trabajado y cuál era la función que desempeñaban sus compañeros?
11. ¿Alguna vez recibió un premio por puntualidad?

### **Experiencia docente**

12. ¿Ha dado clases anteriormente?
- Si el profesor contesta no: ¿cuenta con experiencia impartiendo capacitación o talleres?
13. ¿Cuáles son los medios que usted utiliza para motivar a los alumnos?
  14. Si ha tenido alguna situación complicada con los alumnos, ¿cómo la ha resuelto?
  15. ¿Qué ha sido lo que más le ha gustado de impartir clases?
  16. ¿Qué es lo que menos le ha gustado de impartir clases?
  17. ¿Conoce alguna metodología de enseñanza para impartir inglés, francés o chino?

18. ¿Utiliza algún software o base de datos para impartir la materia?
19. ¿Cuáles son los parámetros de disciplina que usa dentro de la clase?

### **Proceso Administrativo**

20. ¿En otra escuela o empresa en la que ha brindado capacitación, le solicitaban la entrega de planeación de su clase o curso?
21. ¿Ha trabajado anteriormente bajo actividades calendarizadas?
22. ¿Usted está facultado para emitir recibos de honorarios?
23. ¿Acepta la oferta de horario que se le menciona?
24. ¿Cuándo puede realizar su clase muestra?

Después de la entrevista con los directores de carrera se realiza una entrevista conmigo en el área de pedagogía, esta entrevista tiene como fin conocer sus experiencias impartiendo clase o en caso de que no tengan experiencia como docentes es conocer su experiencia teniendo personal a su cargo en los diferentes puestos de trabajo que han tenido.

Para realizar esta entrevista se eligió el modelo por competencias debido a que realizar preguntas específicas arroja información directa sobre el candidato y la información se maneja de manera más fácil. Esta entrevista se realiza de igual manera en forma de plática con los candidatos, teniendo una duración aproximada de 40 minutos. Sin embargo, recuerdo que en alguna entrevista la duración de esta fue de una hora y veinte minutos aproximadamente, porque el hecho de que las entrevistas se realicen de esta manera permite que los candidatos puedan hablar de varias experiencias o situaciones por las que ha pasado y en ocasiones por el perfil profesional son personas que suelen compartir mucha información y no son concretas con lo que comparten,

A continuación, presenté la guía de entrevista que realizo desde el área de Coordinación Pedagógica a los candidatos en el proceso de reclutamiento y selección.

### **GUÍA DE ENTREVISTA**

¿Qué es lo que lo motiva a ser docente?

¿Por qué elegiste este nivel educativo?

¿Cuál ha sido la situación más complicada con un alumno? ¿Cómo la resolvió?



¿De cuántos alumnos ha sido el grupo más grande o más pequeño?

Cuando un alumno se encuentra distraído o le cuesta entender los contenidos ¿Qué método o técnica utiliza para que ese alumno regrese la atención a la clase y no pierda contenidos?

¿Qué tipo de material de apoyo utiliza en clase?

¿Cuáles son los criterios de evaluación que regularmente utiliza?

¿Cuáles son las consecuencias que los alumnos tienen al no entregar en tiempo y forma las tareas y/o trabajos solicitados?

¿Por qué elegiste la UTECA para continuar tu desarrollo docente?

Observaciones:

---

---

Durante estas entrevistas en mi experiencia he podido conocer distintos perfiles profesionales y personales, en los cuales hay docentes que por ejemplo no tienen límites en cuanto al tiempo estimado o que en ocasiones se desvían de la información solicitada y comienzan a compartir historias de vida o familiares que no tienen que ver con lo que se preguntó, también están los profesionales que tienen conocimientos sobre entrevistas y quieren invertir los papeles al cuestionarme con preguntas de índole profesional o personal, por ello es muy importante poner atención en los detalles que arrojan los candidatos ya que en parte así es como impartirán las clases y se dirigirán a los alumnos.

### **5.2.2 Clase muestra**

La clase muestra es parte del proceso de selección en el que se les solicita a los docentes que preparen un tema para que demuestren sus habilidades de comunicación, organización y manejo de la información y del grupo.

En este paso del proceso de reclutamiento y selección docente la clase muestra es parte de una técnica de simulación en donde los docentes demuestran lo anteriormente mencionado, Chiavenato al respecto menciona lo siguiente:

Las técnicas de simulación tratan de pasar del estudio individual y aislado al estudio en grupo y del método exclusivamente verbal o de realización a la acción social [...] Las técnicas de simulación son esencialmente técnicas de dinámica

de grupo. La principal técnica de simulación es el psicodrama que se fundamenta en la teoría general de los papeles: cada persona pone en acción los papeles que le son más característicos como forma de comportamiento, ya sea de manera aislada o en interacción con otra u otras personas. Establece vínculos que le son habituales o trata de establecer nuevos vínculos. Actúa en el aquí y el ahora como en su vida cotidiana, lo que permite analizar y diagnosticar su propio esquema de conducta. (Chiavenato, 2007: 188)

En la clase muestra el docente se sitúa en la simulación de una clase real con alumnos, en este punto los alumnos somos los Directores Académicos y la Coordinación Pedagógica, se basa en simular acciones que podrían ser cotidianas con los alumnos, así como preguntas y técnicas de clase, ésta tiene una duración de 30 minutos.

Los candidatos deben presentar una clase muestra de corto tiempo para que podamos visualizar sus habilidades y detectar si requiere apoyo en algún punto para impartir clase en la universidad, en su mayoría esta área de oportunidad es porque son profesionales que nunca han impartido clases de manera formal, sino que han tenido personas a su cargo en el campo laboral para capacitación o que han dado clases en forma de taller o de manera individual, en este punto en conjunto con los Directores Académicos buscamos una opción para que el profesional adquiera habilidades docente y estrategias que le sean funcionales al impartir las clases.

A continuación, muestro una rúbrica de evaluación de clase muestra en la que los Directores Académicos y Coordinación Pedagógica valoramos el desempeño del docente, este formato fue elaborado de manera colaborativa considerando las necesidades de la universidad con la excelencia académica:

## INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN CLASE MUESTRA

Fecha de la evaluación \_\_\_\_\_

Nombre del profesor \_\_\_\_\_

Nivel académico \_\_\_\_\_ Licenciatura o Maestría \_\_\_\_\_

Asignatura o módulo \_\_\_\_\_ Tema \_\_\_\_\_

<b>ASPECTOS A SER EVALUADOS</b>	<b>EXCELENTE</b>	<b>SATISFACTORIO</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>NO APLICA N/A</b>
Se presentó ante el grupo para generar un ambiente de confianza.				
Explicó de manera general sobre lo que se iba a tratar la clase.				
Domina los contenidos de la asignatura.				
Fue claro con los términos que utilizó en la clase.				
El contenido de la clase se explicó de forma clara y coherente.				
Utilizó técnicas que generen dinámicas que propicien el aprendizaje				
Motivó al grupo a participar en clase.				
Promueve el razonamiento analítico.				

Aclaró dudas de los alumnos.				
Motiva a los alumnos a investigar sobre los temas vistos.				
Vincula los contenidos con ejemplos cotidianos.				
Tiene buen manejo de comunicación no verbal.				
Preparó la clase.				
Utilizó herramientas/materiales				

En ocasiones hay profesionales que quieren impartir clases hay quienes tienen el conocimiento que se necesita, pero no logran conectar con la docencia y deciden desertar y ya no impartir clases, o también sucede que su campo profesional es muy demandante que reciben ofertas laborales y dejan de la vacante de la asignatura. Pero, por otro lado, hay profesionales que tienen mucho entusiasmo y motivación por impartir clases, que logran adaptarse y crear una sinergia entre lo profesional y la docencia, logrando compartir los conocimientos de forma adecuada para los alumnos y de acuerdo con el modelo pedagógico de la universidad.

### **5.2.3. Pruebas Psicométricas**

Dentro de los procesos de reclutamiento y selección se suelen usar las pruebas psicométricas que tiene un objetivo en particular dependiendo la organización y el puesto para el que el candidato se postule, teniendo que ver las funciones a realizar, el nivel de responsabilidad dentro de la organización y las personas a cargo.

En este sentido Chiavenato (2007) nos explica lo que son los test psicológicos de la siguiente manera:

El término test designa un conjunto de pruebas que se aplican a las personas para valorar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades, conocimientos, etc. [...] Los tests psicológicos constituyen una medida objetiva y estandarizada de los modelos de conducta de las personas. Su función es analizar esos modelos bajo condiciones estandarizadas y compararlos con estándares basados en investigaciones estadísticas. (Chiavenato 2007:185)

En UTECA mediante un portal de pruebas psicométricas se seleccionan las competencias que se requieren sean evaluadas del candidato, estas competencias varían de acuerdo a las licenciaturas y al perfil profesional, hay licenciaturas que requieren un grado mayor de habilidades, conocimientos y aptitudes y existen un parámetro que indica en qué nivel se encuentra el candidato, esto nos ayuda a identificar áreas de oportunidad de los docentes y poder dar retroalimentación según los resultados obtenidos.

A continuación, pongo un ejemplo de una competencia a evaluar a un candidato mediante la plataforma de pruebas psicométricas en la licenciatura de Diseño y Arte Multimedia, la competencia tiene niveles del 1 a 5 y dependiendo el nivel que se requiera es el que se evalúa y se solicita a los candidatos, esta competencia se eligió de manera colaborativa con el Director Académico de la licenciatura y Coordinación Pedagógica:

<i>Competencia</i>	<i>Descripción de la competencia</i>	<i>Dimensión de la competencia</i>	<i>Nivel solicitado</i>
<i>Comunicación Efectiva</i>	<i>Habilidad para intercambiar ideas con otros por medio de la escucha efectiva, expresión clara e intención adecuada en los mensajes que envía.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Capaz de escuchar y dispuesto a hacerlo.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Entiende los mensajes verbales.</i></li> <li>• <i>Comprende los aspectos no verbales de la comunicación.</i></li> </ul> </li> <li>• <i>Expresa sus ideas con claridad y coherencia.</i></li> </ul>	<i>Nivel 3.5: La persona posee un grado de comprensión y dominio de esta habilidad que le permite aplicarla de manera consistente y efectiva en su actividad cotidiana. Se sugiere que se le brinden retroalimentación y coaching en situaciones</i>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Genera el impacto deseado en sus interlocutores</i></li> </ul>	<i>complejas, novedosas o sin precedente.</i>
--	--	--	---

El test psicométrico utilizado por UTECA mide también:

- Estudio de Habilidades Intelectuales.
- Evaluación de los 16 factores típicos de la personalidad (16 FP).
- Evaluación de los Estilos de Manejo de Conflicto.
- Cuestionario de Valores y Motivación para Mexicanos (Basado en SGV).
- Técnica DISC.

Las pruebas psicométricas en mi experiencia pueden ser no muy exactas porque van a depender de varios factores como es si el candidato respondió las pruebas en un ambiente adecuado, sin distracciones, ni estresado, si tuvo interrupciones o por otro lado está la parte emocional en donde todos como personas tenemos situaciones día a día y eso podría afectar al momento de resolver el test solicitado, o finalmente están las cuestiones tecnológicas, debido a que el test se resuelve de manera virtual en ocasiones la conexión a internet no es la mejor y eso afecta en los tiempos que estipula la prueba.

Algunos candidatos me han llegado a avisar que están pasando por un mal momento y no saben si los resultados de sus pruebas pudieran ser favorables, o por otro lado y el cual es más común es la falla de conexión a internet en conjunto con fallas con la computadora y la luz, en ese caso se hace un reseteo a la prueba para que la vuelvan a realizar o se revisan sus resultados para ver cómo salió y considerarlos bajo esa condición en la que se realizaron.

Después de estos cuatro pasos que son las dos entrevistas, la clase muestra y las pruebas psicométricas hago una evaluación en conjunto con los directores académicos para seleccionar al candidato idóneo para impartir clases en la universidad, considerando también que sus papeles estén de acuerdo con lo que solicita la Secretaría de Educación Pública.

Una vez que el docente ha concluido el procedimiento de reclutamiento y selección, agotando las etapas antes descritas, se le informa mediante correo electrónico el resultado de su postulación para impartir clases en la universidad.

Posterior a este informe, en el caso de que haya cumplido con todos los requisitos se le invita al curso de inducción en donde se le anunciarán los documentos que debe entregar en la Universidad y los trámites necesarios para su contratación antes de iniciar el ciclo escolar.

En el caso de que el docente no cumpla con las expectativas de la Universidad, se le envía un correo en el cual, se le da a conocer la determinación de la institución, así como una breve retroalimentación dando la oportunidad para que pueda sumarse de manera posterior a un nuevo proceso de reclutamiento.

El proceso por completo queda documentado en los archivos de la Universidad para que en su caso se elabore un expediente por cada uno de los docentes y se archive en el área de control escolar.

#### **5.2.4 Inducción y capacitación docente**

En las organizaciones las actividades a realizar por cada uno que integra la organización están definidas de tal manera que en la mayoría de las veces se da una capacitación inicial a los empleados para que conozcan la filosofía, misión, visión, objetivos y demás información que se requiere para llevar a cabo sus funciones.

El capacitar al personal es una ventaja porque minimiza los riesgos en su área y realiza las actividades de acuerdo a lo esperado por las autoridades de la organización o empresa.

Con respecto a este rubro Chiavenato (2007) menciona que:

La palabra capacitación tiene muchos significados. Algunos especialistas consideran que es un medio para desarrollar la fuerza de trabajo de las organizaciones; otros la interpretan más ampliamente y consideran que la capacitación sirve para un debido desempeño del puesto, asimismo extienden el concepto a un nivel intelectual por medio de la educación general. También otros autores se refieren a un área genérica, llamada desarrollo, que dividen en educación y capacitación: la capacitación significa preparar a la persona para el puesto, mientras que el propósito de la educación es preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo. (Chiavenato, 2007:385)

En UTECA lo que se busca es formar a los nuevos docentes que ingresan a la universidad, a partir de procesos de capacitación que es la esencia del corporativo de la empresa, y que a partir de estos cursos se fomenta la formación docente, en el caso de los docentes que ya imparten clase en la universidad se les da una actualización de temas relevantes que deben conocer.

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (Chiavenato, 2007: 386)

Chiavenato también, nos menciona tres objetivos de la capacitación:

1. Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
2. Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
3. Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

Como bien se menciona, la capacitación busca brindar herramientas para el desarrollo profesional y personal de los docentes que llegan a UTECA, si son docentes que no han dado clase en forma se les dan estas herramientas para ir mejorando en la práctica.

Los candidatos que han sido seleccionados para impartir clases en la universidad son convocados a un curso de inducción el cual es impartido por el Rector, los Directores Académicos y Coordinación Pedagógica, este curso se da antes de iniciar las clases para brindar información detallada sobre procesos, metodología, modelo educativo, forma de



impartir las clases, deberes y obligaciones de los docentes, evaluación y todo lo que los docentes deben saber para no retrasarse en procesos o faltar a los reglamentos institucionales.

Durante la sesión de actualización a los docentes la cual es presencial, se les hace de su conocimiento sobre la misión, visión, filosofía institucional, valores, modelo educativo y deberes como docentes, a continuación, presento unos ejemplos de la información que compartimos con los docentes en su capacitación.



*Portada del curso de inducción*



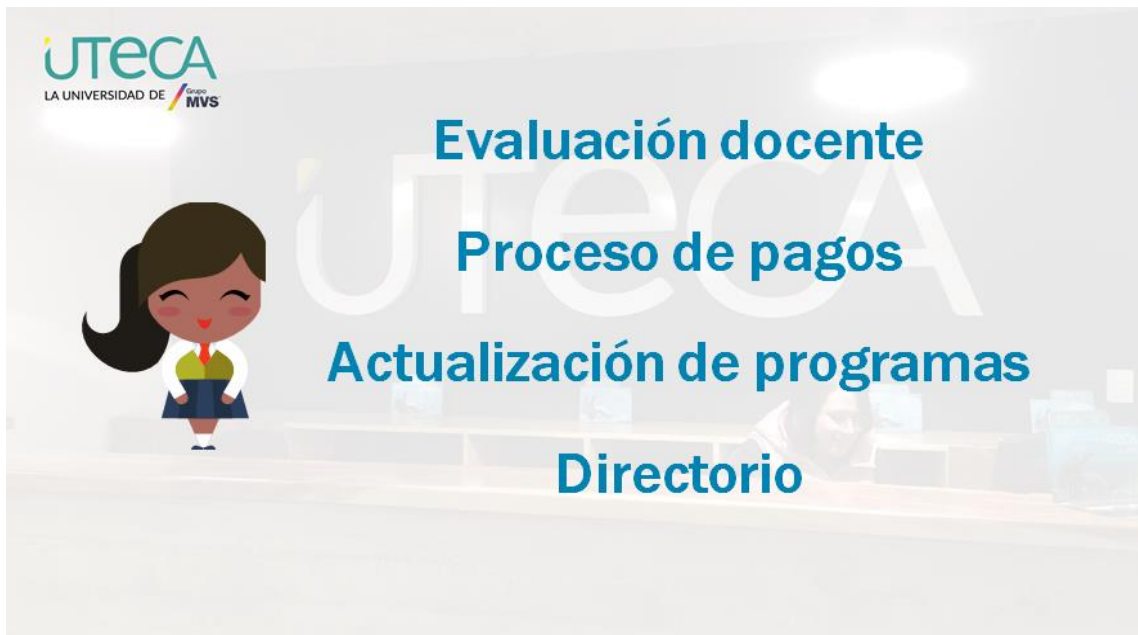
*Pasos del Modelo Educativo UTECA*

### Cumplir 4 tareas administrativas:

1. Planeación de clases.
2. Entrega de programa y firma de contrato grupal.
3. Entrega de métodos de evaluación.
4. Registro de calificaciones y pase de lista en Saeko.



*Tareas administrativas de los docentes en UTECA*



*Procesos en UTECA*

**UTECA**  
1988

## GUÍA DE CLASES UTECA

### AL PLANEAR LA CLASE

- 1 Diseñar la estructura del curso acorde con los temas y sesiones.
- 2 Investigar sobre el tema a impartir en cada clase.
- 3 Distribuir las actividades de aprendizaje:
  - 15 minutos de explicación docente.
  - 10 minutos de práctica de los alumnos.
- 4 Preparar el material didáctico a utilizar.

### AL IMPARTIR LA CLASE

- 5 Dar a conocer el tema de la clase.
- 6 Compartir los objetivos y estructura de la clase.
- 7 Realizar actividades de aprendizaje.
- 8 Retroalimentar las actividades durante la clase y proponer ejercicios para que el alumno encuentre la solución a sus errores.
- 9 Asignar actividades independientes para reforzar los aprendizajes.
- 10 Elaborar resumen grupal sobre lo aprendido.

### *Guía de clases en UTECA*

El número de docentes en el curso de inducción suele ser reducido ya que buscamos que la mayoría permanezca en la universidad por varios cuatrimestres y a ellos se les imparte un curso de actualización.

En el curso de actualización docente lo impartimos los Directores de Carrera y Coordinación Pedagógica, en éste se brinda información que ha sido modificada, procesos que cambiaron, presentar al nuevo personal administrativo en caso de que haya habido cambios o cualquier información que sea relevante para continuar impartiendo clases en UTECA, aquí el número de docentes es aproximadamente de 50 y este curso permite conocer las inquietudes de los docentes, opiniones, dudas o alguna situación que quieran externar para que sea comentada en dicha sesión.

### **5.2.5. Evaluación Docente**

La evaluación en general es un paso que se debe dar en todas las organizaciones, ya que permite conocer si los objetivos se cumplieron, cuáles fueron las áreas de oportunidad, qué es lo que se debe mejorar y cómo brindar las herramientas necesarias para que ese punto mejore.

Continuando con la investigación de Chiavenato (2007), hace referencia a lo que es la evaluación desde su postura:

La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. [...] la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. (Chiavenato, 2007:243)

En UTECA el objetivo es identificar áreas de oportunidad para mejorar en la práctica de los docentes, los alumnos contestan una encuesta en donde dan su punto de vista sobre cómo perciben la práctica de sus docentes.

Las preguntas que se realizan tienen que ver con entrega de documentos a los alumnos, dinámicas y explicación de clase, el trato que tienen los docentes con los alumnos y aspectos de convivencia de clase, esto no tiene una extensión larga de preguntas porque los alumnos se cansan muy rápido de resolver preguntas e incluso en ocasiones no resuelven la evaluación docente y es por ello que nos apoyamos de una evaluación que realizan los Directores Académicos hacia los docentes, considerando su desempeño administrativo y académico.

Dependiendo de los resultados de esta encuesta podemos identificar qué docentes requieren retroalimentación para mejorar un punto, o bien si es un aspecto en el que regularmente el

docente ha sido con calificación baja se debe considerar su permanencia en la universidad si es un punto que requiere atención y el docente no está haciendo las modificaciones pertinentes.

Dicha evaluación se lleva a cabo dos veces por cada ciclo escolar, siendo a mitad del ciclo escolar la primera y al finalizar el ciclo escolar, la segunda, esto para verificar que las áreas de oportunidad detectadas durante la primera evaluación hayan mejorado en el transcurso y durante la segunda evaluación se note la mejoría en ese rubro.

A continuación, muestro un formato de evaluación con algunas de las preguntas realizadas a los alumnos sobre la práctica de los docentes, dicho formato se ha elaborado en conjunto con los Directores Académicos y Coordinación Pedagógica:

## FORMATO DE EVALUACIÓN DOCENTE

		EVALUACIÓN DOCENTE	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Con frecuencia	Siempre
Planeación	1	Dio a conocer el programa de estudios y se firmó por el grupo	Sí		No		N/A
	2	Explicó desde el inicio los criterios de evaluación y acreditación de la asignatura	Sí		No		N/A
	3	El contrato grupal se elaboró durante la primera clase	Sí		No		N/A
Desempeño en clase	4	Explica de forma clara y puntual los temas de la clase					
	5	Domina los contenidos de la asignatura					
	6	La clase tiene orden y estructura					
	7	Resolvió mis dudas sobre los temas vistos					
	8	Se dirige con respeto y profesionalmente hacia los alumnos					
	9	El docente se desempeña profesionalmente en su materia					
	10	Hace uso correcto de su autoridad como docente					
	11	Motiva al grupo para realizar las actividades					
	12	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los alumnos					
	13	Utiliza herramientas y recursos de apoyo para la clase (proyector, laboratorio de cómputo, textos en línea, casos prácticos)					
	14	Promueve el respeto entre los alumnos					
	15	Promueve la participación y colaboración grupal					
	16	Propone ejercicios que me preparan para mi futuro profesional					
	17	Motiva a los alumnos a investigar sobre los temas de la asignatura					
	18	Utiliza rúbricas para los trabajos tareas					
	19	Solicita trabajos que significan retos para mi formación profesional					

	20	Cumple con los contenidos del programa que presentó al inicio del curso					
	21	Respetar los tiempos de entregas de trabajos y tareas					
	22	El docente respeta los tiempos de tolerancia y descanso estipulados en el contrato grupal					
Evaluación	23	Las evaluaciones fueron elaboradas apegándose a lo tratado en clase					
	24	Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación					
	25	Realiza retroalimentación de trabajos					
	26	El docente respeta las evaluaciones estipuladas en el contrato grupal					
Cumplimiento	27	Es puntual para iniciar y concluir su clase					
	28	Cuando el docente ha tenido un contratiempo avisó					
	29	Cuando no pudo asistir hizo reposición de clase					

Elaboración propia de área de Coordinación Pedagógica

En mi experiencia al momento de seleccionar las fechas en que los alumnos deben resolver esta evaluación docente debe elegirse con mucha cautela por lo siguiente, si la evaluación se realiza después de que los alumnos han recibido su calificación de primer parcial y no fue lo que esperaban, usan la evaluación docente a manera de desquite con los docentes para que estos salgan perjudicados o se malinterprete su práctica docente; por lo que cotejamos con su desempeño académico, administrativo y trayectoria en la universidad para determinar áreas de oportunidad en caso de ser necesario, y no centramos en una posible visión sesgada de los alumnos.

Por otro lado, los resultados van a depender también del grupo que lo evalúe, ya que, aunque hay veces que los docentes dan clase a diferentes grupos con la misma asignatura los resultados obtenidos no son siempre los mismos.

Aquí depende también el no solo evaluar a los docentes por medio de los alumnos, sino tener un control por parte de las direcciones y de la coordinación para que los resultados no solo se basen en lo que dicen los alumnos, sino tener una perspectiva más amplia de los docentes

desde diferentes áreas. Como lo mencionaba anteriormente los Directores Académicos realizan una evaluación hacia los docentes, mediante un instrumento que permite identificar el compromiso de los docentes de acuerdo con su práctica docente, las entregas administrativas y la relación entre alumno y docente.

A continuación, muestro el instrumento mediante el cual los Directores Académicos evalúan a los docentes:

### ENCUESTA DE LOS DIRECTORES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

ÁREA	EVALUACIÓN DOCENTE	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Con frecuencia	Siempre
ADMINISTRATIVA	Entregó en tiempo y forma documentos personales solicitados por el Director Académico					
	Entregó sus planeaciones en el tiempo solicitado.					
	Entregó exámenes a su director en tiempo y forma					
	Subió a la plataforma las calificaciones el día solicitado.					
	El docente avisó con anticipación cuando no podría presentarse a la clase.					
ACADÉMICA	El docente domina los contenidos de la asignatura.					
	Realizó los exámenes apegándose a los contenidos establecidos en el programa.					
	Cumplió con el total de contenidos del programa que presentó a inicio de curso.					
	Mostró interés por mejorar la calidad de sus clases.					
RELACIÓN ALUMNO-DOCENTE	Mostró interés por resolver situaciones académicas de los alumnos.					



	Platicó con el director situaciones preocupantes de los alumnos.					
--	--	--	--	--	--	--

Los resultados de las evaluaciones son analizados por los Directores Académicos y Coordinación Pedagógica, con el objeto de identificar las necesidades de los docentes para realizar capacitación en temas específicos o actualizarlos en procedimientos que impactan en su práctica docente. Además, desde la parte administrativa orienta sobre la toma de decisiones para la promoción, permanencia en la universidad y entrega de incentivos.

Finalmente se dan a conocer a los docentes con el objetivo de ofrecerles retroalimentación acerca de los aspectos que deben mejorar y de los que se deben continuar fortaleciendo.

### **5.2.6 Formación docente**

La práctica docente implica una serie de habilidades que por lo regular no se brindan como herramientas a lo largo de una licenciatura, es vista como una habilidad que la persona desarrolla independientemente de su formación académica y que va mejorando conforme la lleve a cabo.

Es cierto que en las escuelas se necesitan docentes profesionistas que sean expertos en su área, que estén inmersos en el ambiente de su profesión y tengan la habilidad de transmitir esos conocimientos a personas que están en el proceso formativo. Es un reto para las instituciones elegir y seleccionar a los profesionistas que se consideran son los adecuados para ser quienes guíen el proceso de enseñanza-aprendizaje dado que ser docente muchas veces no es el principal objetivo de un profesionista.

Estamos en una nueva época en la que los planes de estudio de las universidades han sido modificados para atender las nuevas necesidades del mercado, de la sociedad y de la nueva era del conocimiento, es por esto que hoy en día hay más jóvenes que interesados en la formación de los estudiantes desean poder compartir sus conocimientos y experiencias en el área mediante la creatividad e innovación.

UTECA es una institución formativa que hace conciencia que esta formación no solo se da en los alumnos, sino que es un proceso que incluye a toda la comunidad educativa en donde todos aprenden, generan conocimientos y experiencias valiosas para la universidad.

Considerando este principio, UTECA considera que el conocimiento de los profesionistas es importante y valioso para la universidad, siendo ellos el futuro de nuestra sociedad, quienes forman parte de las nuevas generaciones, generando nuevas ideas, reconstruyendo la forma de llevar a cabo la transmisión de conocimientos y la adquisición de ellos.

## **CONCLUSIONES**

Hemos llegado al término de este trabajo, las conclusiones que a continuación presento son el cierre del informe, estas surgen a partir del desarrollo de cada capítulo y de mi desarrollo profesional como pedagoga.

El docente es aquella figura que transmite conocimientos, en el caso de UTECA siendo una institución de nivel superior y privada, el docente es considerado el guía de la formación profesional de los alumnos, brindando espacios de retroalimentación y de transmisión del conocimiento mediante teoría y práctica. El docente debe seguir normas y procesos que las instituciones sugieren para su práctica en la institución, las actividades que realizan con los alumnos es la de compartir conocimientos, reforzarlos, realizar actividades, retroalimentar dichas actividades y evaluar el proceso de aprendizaje.

La docencia universitaria incorpora elementos personales, disciplinares y pedagógicos, permite enseñar desde la praxis de los profesionales conocimientos, habilidades y destrezas hacia los alumnos, esta práctica debe ir acompañada de los conocimientos pedagógicos que favorecen el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En algunos casos los profesionales sólo han tenido experiencia en su campo de acción y desconocen estrategias y procesos pedagógicos, es ahí en donde las instituciones deben contar con un plan de formación docente para poder capacitar a los expertos en la disciplina pedagógica y puedan estos realizar la transmisión de conocimiento de forma adecuada.

El término didáctica hace referencia a la relación de éste con la enseñanza, la didáctica podría abarcar todo el fenómeno educativo considerando la transmisión de los contenidos y de

información, a pesar de la discusión académica sobre la concepción del significado de algunos conceptos, desde la práctica y el cómo se ha abordado este trabajo, la didáctica aborda no sólo la transmisión de los conocimientos, sino también el proceso para llegar a esa transmisión y los medios a utilizar para lograr los fines del aprendizaje.

La didáctica universitaria tiene que ver con la construcción del conocimiento, poder documentar y evaluarla. A nivel superior la didáctica ha tomado diversas vertientes de acuerdo con los modelos educativos de cada institución, si es privada o pública e incluso la duración de los planes de estudio. Si bien la didáctica es algo ya dado por las instituciones en los planes de estudio los docentes mediante las herramientas educativas hacen que esta sea posible llevarse a cabo.

La enseñanza universitaria se encuentra ante cambios constantes debido a los nuevos retos en la educación, la excelencia académica que las instituciones pretenden alcanzar, las nuevas generaciones de alumnos con sus distintos tipos de aprendizaje y demanda social y laboral que se espera de los futuros profesionales.

La formación docente es el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores, es un proceso para concebir nuevas formas de enseñanza y de adquirir conocimientos.

La formación docente no es un proceso por el que solo deba preocuparse el profesional, sino que es un proceso del cual también debe formar parte la institución ya que como lo mencionamos anteriormente el tener docente capacitados ayuda a las instituciones a brindar excelencia académica de acuerdo a sus modelos educativos y la visión y misión institucional.

Es necesario que las instituciones realicen un plan de formación docente o capacitación docente como lo realiza la UTECA, porque los profesores que se incorporan como docentes en la universidad tiene una trayectoria profesional en las distintas disciplinas que se imparten en la universidad y estos son conocedores en su campo de acción, sin embargo, parte de sus limitantes al impartir clases es no tener el conocimiento de planear una clase considerando estrategias para el proceso de enseñanza-aprendizaje, por esto es importante introducirlos al campo de la enseñanza y didáctica al enseñarles y guiarlos sobre cómo se planea una clase y

cuáles son los elementos que debe contener como objetivos, estrategias, actividades, medios educativos y evaluación.

Por ello se requiere tener docentes competentes que impartan clase, teniendo la capacitación y formación adecuada para adquirir las habilidades y destrezas necesarias para llevar a cabo esta actividad.

En UTECA consideramos algunas competencias fundamentales con las que deben contar los docentes que van a impartir clases en la universidad, como por ejemplo la resolución de problemas, responsabilidad, compromiso, organización y planificación, generador ideas, trabajo en equipo, crear estrategias de aprendizaje y uso de tecnologías educativas, entre otras.

La metodología que se utilizó para este trabajo fue la investigación cualitativa-narrativa-reflexiva, lo que permitió proyectar de manera escrita y narrativa las preguntas que surgieron.

Para el desarrollo de este informe académico de trabajo profesional fue comprender desde dónde se estaban abordando las preguntas y cuáles eran los datos esperados, no de manera cuantitativa sino de manera cualitativa.

El estudio autobiográfico es donde las personas escriben sobre sus historias, narrativas personales y profesionales. El uso del estudio durante el desarrollo de este trabajo permitió brindar información sobre mi trayectoria profesional en UTECA y por ende narrar procesos pedagógicos que se llevan a cabo en la universidad.

Incluir el estudio autobiográfico con la investigación cualitativa fue crear una sinergia en la descripción, narración y percepción desde mi formación profesional, mi recorrido laboral y la forma actual de abordar mi profesión en UTECA.

Respondiendo a las preguntas de investigación escribo lo siguiente:

## **¿Cómo es la práctica profesional que realiza un pedagogo en el Área de Coordinación pedagógica de la UTECA?**

La práctica profesional que realiza un pedagogo en la coordinación pedagógica en la UTECA requiere de conocimientos teóricos y prácticos, ya que al momento de realizar un proyecto educativo se deben contemplar los fundamentos teóricos para poder replantear ésta y proponer un proyecto innovador y creativo con objetivos y fines de aprendizaje específicos.

El pedagogo en UTECA realiza el proceso de reclutamiento y selección docente en conjunto con los directores académicos, este proceso conlleva conocer el tipo de entrevistas que hay y cuál es la que más se adapta al perfil del docente y a la universidad y su filosofía, de igual manera identificar las competencias que se requiere evaluar mediante pruebas psicométricas y parte práctica del docente.

El seguimiento y capacitación docente también pertenece a las actividades que se realizan en la coordinación pedagógica, como bien se mencionaba anteriormente la praxis de los docentes en su área profesional en ocasiones no es suficiente para impartir clase, por ello es necesario guiar a los profesores en los procesos de enseñanza-aprendizaje, brindar retroalimentación de su práctica en UTECA y proponer estrategias de mejora para sus clases y su pertenencia en la universidad.

El diseño curricular es parte fundamental de la necesidad de tener un pedagogo en una universidad, ya que es el experto en el diseño de planes de estudio. En UTECA este proceso se realiza entre el o la pedagoga, directores académicos y el Rector, esto permite tener un plan de estudios colaborativo considerando los diferentes puntos de vista de los expertos en la materia, el pedagogo se encarga de dar la estructura al plan de estudio, definir objetivos y fines del aprendizaje, establecer duración de los planes de estudio y determinar los créditos y horas de cada asignatura para después poder elaborar los programas de estudio.

Laborar en UTECA como pedagoga permite aplicar los conocimientos adquiridos durante la formación profesional en este caso en la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL), colegio de Pedagogía y al ser una institución de educación superior y privada te permite conocer

procesos que se suman a los conocimientos ya adquiridos para poder realizar proyectos independientes con los fundamentos profesionales tanto teóricos como prácticos.

Las escuelas de educación superior privada han permitido que un mayor número de jóvenes pertenezcan a una institución para formarse como profesionales, (considerando claro que en estas instituciones se paga una colegiatura cada determinado tiempo), ampliando la oportunidad de desarrollo profesional y la diversidad de programas educativos que éstas ofrecen.

UTECA no solo es una institución privada, sino también pertenece al grupo MVS, por lo que la parte educativa está centrada en los negocios y las áreas creativas con las que cuenta el grupo, por ello las licenciaturas que se ofertan pretenden crear una sinergia entre el grupo MVS, los medios de comunicación, los negocios y la educación.

### **¿Por qué es necesario elaborar un plan de formación docente en la universidad UTECA?**

La elaboración de un plan de formación docente en UTECA permite que los profesionistas que llegan a impartir clase puedan formarse con herramientas pedagógicas para ser utilizadas en su práctica docente, debido a que hay profesionistas que tienen la expertis en su rama profesional, pero carecen de conocimientos pedagógicos sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.

UTECA recluta profesionales que ayuden a los alumnos a comprender mejor los temas mediante la experiencia que han tenido el profesional, compartir sus conocimientos estando en empresas o instituciones de renombre que permita a los alumnos conocer procesos que sumen a su conocimiento académico.

El tener un plan de formación docente ayuda a la institución a identificar las competencias y habilidades que debe desarrollar el profesional, de esta manera se crean estrategias y cursos para los docentes y se pueden evaluar de acuerdo con la aplicación de dichas competencias y habilidades.

### **¿Qué competencias docentes se requieren para impartir clases a nivel superior en instituciones privadas?**

Los docentes deben cubrir un perfil desde la normatividad de SEP, sin embargo, cada institución de acuerdo con su gestión administrativa es el perfil que solicita considerando conocimientos y habilidades que deberá tener para impartir clase.

Los docentes deben conocer los procesos de enseñanza y aprendizaje para poder marcar las rutas de aprendizaje, considerar materiales, recursos, evaluaciones de acuerdo a las necesidades del curso y de los alumnos.

### **¿Cuál es la importancia del reclutamiento y selección docente para una universidad privada?**

La selección y el reclutamiento del personal docente en las universidades están sujetos a los lineamientos establecidos por la propia institución y los requisitos que establecen los lineamientos que señalan la normatividad para instituciones particulares, en este caso el Acuerdo 17-11-17 de la SEP, que buscan establecer qué candidatos cumplen con los requisitos de calidad definidos en un perfil ya establecido por la universidad y verificar su capacidad para ocupar el cargo.

Los procesos de reclutamiento y selección son parte de la excelencia educativa de las instituciones, ya que al realizar estos procesos se pretende reclutar a los mejores profesionales para impartir clases en la universidad, considerando las necesidades técnicas y de conocimiento de la disciplina y la experiencia de los docentes.

Durante mi estancia profesional en UTECA hasta este momento, he podido percibir de primera mano la importancia de tener un área pedagógica en la universidad, tomar conciencia de la labor que tengo como pedagoga en este tipo de instituciones y sobre todo el impacto que se genera a partir de la toma de decisiones, la implementación de procesos y la aplicación de los conocimientos adquiridos durante mi formación profesional.

Los conocimientos que he puesto en práctica como pedagoga en UTECA tiene que ver con:

- Políticas educativas.
- Investigación pedagógica.
- Diseño curricular.
- Administración educativa.
- Organización educativa.
- Tecnología educativa.
- Evaluación educativa.
- Instrumentos de evaluación.
- Estadística.
- Didáctica educativa.
- Psicología educativa.
- Historia de la educación.
- Gestión educativa.
- Teoría pedagógica.
- Estrategias educativas.
- Enfoques y modelos educativos.
- Capacitación.

Las actividades que tengo prospectadas en la Coordinación Pedagógica es ampliar las opciones de formación docente, mejorar los procesos de reclutamiento y selección docente, así como el de seguimiento y evaluación docente, colaborar en la creación de planes y programas de estudio para futuros planteles de UTECA en México, y conocer los procesos estatales para la solicitud de RVOE.

De manera personal puedo decir que he aprendido a trabajar de forma colaborativa, con profesionales que comparten sus conocimientos y que han apoyado a que yo desarrolle habilidades y competencias para el puesto.

De forma académica los aprendizajes que he tenido en mi puesto es que la actualización pedagógica siempre es muy importante para poder seguir sumando a los procesos de la institución, conocer las nuevas generaciones de jóvenes para crear un modelo educativo acorde a ellos, las necesidades de la sociedad para la creación de nuevos planes de estudio, conocer el contexto social para lograr tener éxito y tener nociones de administración y negocios para poder competir con otras instituciones privadas, considerando los costos, ventajas y desventajas, insumos y demás cosas que son necesarias considerar para una institución de educación superior privada.



## FUENTES CONSULTADAS

Acuerdo 17/11/17. Recuperado de

[http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5504348&fecha=13/11/2017](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5504348&fecha=13/11/2017)

Acuerdo 18/11/18. Recuperado de

[https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5544816&fecha=27/11/2018](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5544816&fecha=27/11/2018)

Álvarez M., (2011) Perfil del docente en el enfoque basado en competencias. Recuperado de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/872>

Amber D., y Suárez C. (2016) La formación docente universitaria: claves formativas de universidades españolas. Recuperado de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/996>

Arambruzada P., Hernández R., Angel I., (sep-diciembre 2013) Modelos y tendencias de la formación docente universitaria. Vol. 17, No. 3 pp. 343- 357. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56729527020.pdf>

Barrón C. (2001). Educación superior privada. Perfiles educativos, Vol. 23 No. 94. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982001000400008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982001000400008)

Bolívar, Domínguez y Fernández (2001) La investigación biográfico- narrativa en educación. Editorial La Muralla.

Buendía A. (2009) El estudio de la educación superior privada en México: un tema pendiente. Reencuentro: Investigación educativa en la UNAM/55

Casarini R. (1999) Teoría y diseño curricular. Editorial Trillas.

Chiavenato I. (2007) Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones. Octava edición. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.

Cuevas Y. (2017) Las Instituciones de Educación Superior Privada y sus estrategias de mercado. Revista de la Educación Superior.

Dale H. (2012). Teorías del aprendizaje, una perspectiva educativa. Sexta edición Pearson Educación.

Díaz Barriga A. (2009). Diseño curricular por competencias. Apertura de temas que significan un regreso a los viejos problemas de la educación. X Congreso nacional de investigación educativa.

Díaz Barriga F. y otros. (1990) Metodología del diseño curricular para educación superior. Editorial Trillas.

Díaz Barriga Fy Hernández. (2002) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista. Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores.

Díaz V. (2006), Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico. Vol. 12, pp. 88-103. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109906.pdf>

Diccionario de la Real Academia Española, consultado en <https://www.rae.es/>

Directorio de Universidad Privadas y Públicas del Distrito Federal. <https://www.altillo.com/universidades/mexico/de/distritofederal.asp> Consultado el 19 de marzo de 2019.

Estudios sobre educación. (2012). Revista semestral del departamento de educación. Facultad de filosofía y letras. Vol. 22.

Fernández-Fernández, Samuel; Arias-Blanco, José-Miguel; Fernández-Alonso, Rubén; Burguera-Condon, Joaquín & Fernández-Raigoso, Marcelino (2016). Pensamiento reflexivo e investigador en educación. Aspectos a tener en cuenta en la formación del profesorado. RELIEVE, 22(2), art. 3. doi: <http://dx.doi.org/10.7203/relieve.22.2.8425>

Flores J. (2012) Formación de instructores, Planeación y Evaluación en Capacitación. Primera Edición. Instituto Mexicano de Tecnología del Agua.

Francis S. (2006) Hacia una caracterización del docente universitario “excelente”: Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. Revista Educación. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44030103.pdf>

Gimeno J. (1991) El currículum: una reflexión sobre la práctica. Tercera edición. Ediciones Morata, S.A.

Gimeno Sacristán (1991) El currículum: una reflexión sobre la práctica. Ediciones Morata.

Gimeno Sacristán y Pérez Gómez. (2008) Comprender y transformar la enseñanza. Ediciones Morata.

González J. (2011). Concepciones, adhesiones y tensiones en el proceso de rediseño curricular. el caso de la licenciatura en pedagogía 2009-2010, en la universidad pedagógica nacional. Tesis UNAM.

González S. 2019. La formación docente en el contexto de la sociedad del conocimiento y su impacto en la Universidad del Valle de México (campus Texcoco). Tesis de doctorado en pedagogía. Tesiunam. Recuperado de <http://132.248.9.195/ptd2019/mayo/0789575/Index.html>

Guillen B. (2002) Notas sobre metodología del diseño curricular. Revista Pedagogium.

Hernández G. (2008). Los constructivismos y sus implicaciones para la educación. Perfiles educativos Vol. XXX. Núm. 122.

Hernández S., Mendez S., Mendoza C., Cuevas A., (2017) Fundamentos de investigación, primera edición. McGRAW-HILLINTERAMERICANA EDITORES.

Herrera, D. D. (1999). La didáctica universitaria: Referencia imprescindible para una enseñanza de calidad. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 2(1), 7.

James H., Sally S., (2005) Investigación educativa, una introducción conceptual, quinta edición. Pearson S.A.

Kemmis S. (1988) El curriculum: más allá de la teoría de la reproducción. Ediciones Morata.

Mejía C. Noviembre 2011. La formación docente universitaria en el contexto de las nuevas tecnologías de la comunicación. Tesis de maestría en psicología educativa. Tesisunam. Recuperado de <http://132.248.9.195/ptd2012/febrero/0677643/Index.html>

Montes, D. A. y Suárez, C. I. (2016). La formación docente universitaria: claves formativas de universidades españolas. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 18(3), 51-64. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/996>

Moreno y De los Arcos. (2002) Plan de Estudios y “Currículum”. Revista Pedagogium. Núm. 14.

Nares, M., Soto E. (2014) Formación y capacitación docente en las instituciones de educación superior y el impacto en la calidad educativa. Publicación #12. P.15 Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Erika-Soto-Gonzalez/publication/293814784\\_Formacion\\_y\\_capacitacion\\_docente\\_en\\_las\\_instituciones\\_de\\_educacion\\_superior\\_y\\_el\\_impacto\\_en\\_la\\_calidad/links/56bb8dbc08ae7be8798bc93f/Formacion-y-capacitacion-docente-en-las-instituciones-de-educacion-superior-y-el-impacto-en-la-calidad.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Erika-Soto-Gonzalez/publication/293814784_Formacion_y_capacitacion_docente_en_las_instituciones_de_educacion_superior_y_el_impacto_en_la_calidad/links/56bb8dbc08ae7be8798bc93f/Formacion-y-capacitacion-docente-en-las-instituciones-de-educacion-superior-y-el-impacto-en-la-calidad.pdf)

Olivier G. (2007) Educación superior privada en México. Veinte años de expansión: 1982-2002. Colección Mástextos. Núm. 29.

Padilla Gómez, A., López Rodríguez del Rey, M. M., & Rodríguez Morales, A. (2015). La formación del docente universitario. Concepciones teóricas y metodológicas. Revista Universidad y Sociedad [seriada en línea], 7 (2). pp. 86-90. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>

Pavié, Alex (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3678767>

Requisitos para trámites de RVOE en <https://dipes.sep.gob.mx/es/DIPES/Requisitos>

Rodríguez, R. (2014). Educación superior y transiciones políticas en México. Revista de la educación superior. Vol. XLIII (3); No.171, julio-septiembre.

Rosales M. L. (Jul- Dic 2014). La formación docente de los profesores de nivel superior. Año 1, No. 1. Revista electrónica ANFEI DIGITAL. P.10. Recuperado de <https://anfei.mx/revista/index.php/revista/article/viewFile/2/11>

Spengler M., Egidi L., Craveri A., (2006) El nuevo papel del docente universitario: El profesor colectivo. Recuperado de <http://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/8789/spengler%20craveri%20el%20profesor.PDF?sequence=3>

UTECA (s/a) Reglamento del estudiante.

UTECA. (2019) Plan de Mejora.

Uwe F. (2007) El diseño de investigación cualitativa. Morata.

Zabalza M. (2008) La didáctica universitaria. Universidad de Santiago de Compostela.

Zabalza M. (Octubre- diciembre 2013) La formación del profesorado universitario. Vol.11 Revista de Docencia Universitaria. Recuperado de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/140080/Zabalza%20-%20La%20formaci%C3%B3n%20del%20profesorado%20universitario.pdf?sequence=1>