



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA MECÁNICA AGRÍOLA



PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

Este documento fue aprobado por el pleno del H. Consejo Departamental, mediante acuerdo No. 4, de la sesión No. 356, celebrada el día 21 de octubre de 2015.



NOMBRE DEL PROGRAMA:	PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO:	<p>Impulsar el desarrollo del personal académico del Departamento de Ingeniería Mecánica Agrícola (DIMA), mediante estrategias de formación y capacitación, que le faciliten la transmisión de aprendizajes para la formación de competencias en los estudiantes.</p> <p>Desarrollar a la planta docente del DIMA mediante estrategias de actualización y profesionalización que fomenten su participación en programas de Posgrado para el dominio de la disciplina y el desarrollo de investigación científica y académica en su quehacer laboral.</p>
DIRIGIDO A:	Personal Académico del DIMA
BENEFICIO:	Este programa permite la implementación de acciones orientadas al desarrollo permanente (profesional y académico) del personal docente, lo que impacta directamente en la mejora del proceso de formación por competencias y en la calidad de la educación que se imparte en el DIMA
REQUISITOS:	Ser personal académico adscrito al Departamento de Ingeniería Mecánica Agrícola.

INTRODUCCIÓN

La UNESCO (1998) valora al personal docente como un elemento esencial para la Instituciones de Educación Superior (IES) por lo que plantea la necesidad de establecer políticas para “la actualización y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación del personal, que estimulen la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje” con el objetivo de garantizar la excelencia de la educación.

En este mismo sentido, la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe menciona que los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral,



compromiso con los resultados, etc., son algunas de las preocupaciones centrales del debate educativo que se orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes (Murillo, 2006)

En México, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en su visión al año 2020 del sistema de educación superior, proyecta que las IES deben mantener actualizadas sus normas para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico y manifiesta que el papel del profesor se debe modificar tendiendo a ser más un tutor y un facilitador del aprendizaje y del acceso a la información para que su rol principal no se reduzca a la transmisión de la información, sino que incluya el desarrollo de las habilidades intelectuales de los alumnos y el acompañamiento para su formación integral, según las características de cada área, por lo que las universidades deberán contar con una estrategia para el desarrollo y renovación de su personal académico (ANUIES, 2000).

En este mismo sentido, en el Programa de Mejoramiento del Profesorado de las Instituciones de Educación Superior, propuesto originalmente por la ANUIES (1996), se resalta la importancia de que el personal docente continúe con su formación hasta alcanzar estudios de posgrado, esto, al plantear los atributos deseables que el profesorado de Educación Superior (ES) debe cumplir, entre los que destacan:

“Profesorado con formación completa: los profesores de ES deben tener una formación que los capacite y habilite para el conjunto de las funciones académicas que les competen. Esta formación implica profundizar sus conocimientos en un nivel superior al que impartan y a los que contemplan impartir en su carrera. Idealmente, la formación completa es el doctorado, que capacita plenamente para las funciones académicas. (...) La formación de todos los profesores debe garantizar una alta habilitación académica, es decir, haber obtenido los grados en programas e instituciones ampliamente reconocidos por su gran calidad, ya sean nacionales o del extranjero.”

Por su parte la Universidad Autónoma Chapingo (UACH), establece en su Modelo Educativo que “es importante tener presente que al elegir un modelo centrado en el aprendizaje, es necesario describir y promover actividades académicas que



fortalezcan la capacidad de lograr un aprendizaje significativo, duradero, transferible y autorregulable para desarrollar al alumno, en donde además el profesor está consiente de cómo las personas perciben, codifican y elaboran la información, y transforman el conocimiento, también emplear éste para favorecer la solución de problemas diversos o bien en la generación de nuevos conocimientos” situación que implica un cambio de paradigma educativo para desarrollo innovador del proceso de formación (UACH, 2009).

De igual forma, el Modelo Educativo de la UACH manifiesta que una de sus dimensiones más significativa está representada por el personal académico, pues en su labor se asientan las posibilidades del desarrollo universitario, las características disciplinarias, la práctica de la profesión agronómica, así como la reinstauración del posgrado y la investigación, las cuales dan respuestas a las exigencias que plantea el desarrollo rural del país (UACH, 2009).

En correspondencia con lo anterior, la UACH ha establecido políticas y procedimientos que le permitan alcanzar, mediante la profesionalización de su personal docente, el desarrollo universitario ya mencionado, ejemplo de ello es el derecho con que cuentan los profesores para continuar con su formación profesional, al tener la posibilidad de desarrollar estudios de posgrado mediante el denominado: Permiso por Superación Académica cuyos requisitos básicos son:

- Cumplir con un mínimo de antigüedad de 3 años.
- Ser profesor de tiempo completo.
- Contar con la autorización del H. Consejo Departamental o regional
- El tiempo de permiso para llevar a cabo los estudios de posgrado serán los siguientes:
 - Estudios de maestría, 2 años.
 - Estudios de doctorado, 3-4 años
- Firmar el convenio de patrocinio institucional del profesor y pagará donde se compromete a regresar a la Universidad con su servicio la cantidad de dinero (sueldo íntegro) con el que se le apoye durante el tiempo que dura su permiso.

El Departamento de Ingeniería Mecánica Agrícola (DIMA), en su Plan de Desarrollo Estratégico 2015 – 2025 plantea en sus objetivos estratégicos: “Consolidar la pertinencia y la excelencia académica (...) en los distintos niveles y programas educativos, para mantener vigentes sus servicios a la sociedad”. Como parte de las



funciones sustantivas de la docencia, planteadas en dicho plan, resalta: Impulsar la superación académica de los profesores, al intensificar la formación disciplinaria a nivel posgrado y la profesionalización docente; así como el estímulo constante a su buen desempeño (DIMA, 2015).

DESARROLLO

Resaltando lo establecido por Delors (1996), el aprendizaje es esencial al desarrollo humano y por tanto es un fin en sí mismo. “La Educación debe facilitar a todos, lo antes posible el pasaporte para la vida, que le permitirá comprenderse mejor a sí mismo, entender a los demás y participar así en la obra colectiva y la vida en sociedad”, planteamiento que se convierte en todo un reto para la Educación Superior.

De acuerdo a Imbernon (2000) para que la Educación Superior eduque realmente en la vida y para la vida debe rebasar los enfoques tecnológicos, funcionalistas y burocratizantes que conforman los paradigmas vigentes y, por el contrario, debe tender (dentro y fuera, o sea en sus relaciones y en sus prácticas) a un carácter más relacional, más cultural-contextual y comunitario, en cuyo ámbito adquiere importancia la interacción entre todas las personas vinculadas. Ámbito en el que el profesor juega uno de los roles más trascendentales.

Para lograr una reorientación de las prácticas y paradigmas educativos, es importante que el profesor admita la necesidad de ampliar su noción del significado de los saberes manejados en los planes de estudio clásicos, puesto que las competencias se integran con saberes de distinto tipo, dado que el profesor y los estudiantes conviven para aprender contenidos temáticos, procedimientos o saberes para hacer algo, y formas de relación o saberes para convivir mejor. Sin embargo, lo más relevante de las competencias es identificar los desempeños que reflejan que el estudiante las ha logrado. En este sentido y de acuerdo con Figueroa, *et al* (2008) es importante que tanto los directivos, estudiantes y profesores adquieran una actitud de apertura hacia el cambio, que les permita aportar gran parte de su experiencia. Esto se logrará a partir del reconocimiento de que sus saberes necesitan fundamentarse desde otra perspectiva y bajo una reorganización de su actividad, desde un enfoque más sistemático, intencionado vinculado con la vida y el trabajo en la búsqueda de la calidad.



En el caso de la labor académica, ésta implica competencias docentes que generen las condiciones propicias para el desarrollo de las competencias que el estudiante debe lograr. Esto supone una actividad docente deliberada que busca un diálogo permanente entre cómo y con qué aprender, qué aprender y dónde, y cómo aprender a desarrollar y a usar lo aprendido. (Figueroa *et al*, 2008)

En el marco de lo antes expuesto, el DIMA valora que para la puesta en marcha de un Programa de Formación Docente y Actualización Profesional necesita, de inicio, el establecimiento de los esquemas o lineamientos sobre los cuales se diseñarán las acciones a desarrollar, para este programa se plantean cuatro rubros de importancia.

- 1.- Perfil del Docente del DIMA
- 2.- Evaluación del Desempeño
- 3.- Detección de Necesidades de Capacitación
- 4.- Ejes para la Formación Docente y Actualización Profesional

1.- Perfil del Docente del DIMA

La implementación de un plan de estudios basado en competencias, requiere el replanteamiento no sólo de los contenidos curriculares, sino también del papel que cada participante del proceso educativo debe cumplir. En este contexto, es el docente, quien desempeña un rol clave para el logro de una eficiente formación por competencias, por lo que se espera de él que desarrolle en el alumno unas capacidades genéricas: personales, instrumentales e interpersonales, así como el logro en habilidades y destrezas profesionales que conformen su buen hacer profesional en un futuro inmediato (Bozu y Canto, 2009).

Por lo anterior, el DIMA ha considerado necesario plantear un perfil de docente que responda a los requerimientos implícitos en la puesta en marcha del Plan de Estudios de la carrera en Ingeniería Mecánica Agrícola, el cual ha sido rediseñado bajo el modelo de competencias.

Competencias del docente:

- Se desempeña con ética y base a valores universales fomentando la práctica de estos en todo los ámbitos de su desempeño académico y laboral



- Fomenta el desarrollo de la identificación con la comunidad departamental y universitaria de la UACH (Identidad)
- Colabora activamente en los proyectos de mejora continua del Departamento y apoya la gestión institucional.
- Se adapta a nuevas estructuras de trabajo, documenta sus experiencias para mejorarlas en su nuevo entorno de trabajo.
- Posee un alto nivel de conocimientos y se mantiene actualizado en el campo de su disciplina y sobre el desarrollo científico, social y cultural, vinculado al contexto en que se desempeña.
- Diseña contextos de aprendizaje relacionados con el área de formación para enseñar de forma efectiva y que faciliten el entendimiento y aplicación de los conocimientos disciplinares con sus estudiantes.
- Fomenta en los estudiantes la realización de proyectos para la investigación e intervención en las localidades, sustentadas en la responsabilidad social y el desarrollo.
- Organiza su formación continua en temas relacionados a las teorías educativas y nuevas prácticas pedagógicas, a lo largo de su trayectoria profesional.
- Planifica los procesos de enseñanza y aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en los contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- Planifica, organiza, y supervisa las actividades de aprendizaje asignadas a los equipos de trabajo del grupo, fomentando el trabajo colaborativo.
- Evalúa de forma continua los procesos de aprendizaje, considerando las características diferenciales de sus estudiantes.
- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
- Implementa estrategias de acompañamiento al estudiante para la consolidación del proceso de formación.
- Orienta en la toma de decisiones a los estudiantes para el diseño de la trayectoria académica, con base al programa de estudios.



- Desarrolla estrategias de acompañamiento académico y asesorías para la consolidación de los aprendizajes de los estudiantes.
- Se desempeña con motivación y actitud positiva hacia el trabajo y la comunidad universitaria.
- Se desenvuelve con un adecuado manejo de las relaciones personales, mediante una comunicación efectiva y trabajo en equipo que facilitan la negociación y toma de decisiones académicas y laborales.

2.- Evaluación Docente

La Evaluación Docente en la UACH es un proceso de carácter institucional, que se desarrolla permanentemente en coordinación con la Subdirección de Apoyo Académico y las unidades académicas de la Institución. Esta actividad se realiza en el marco del Programa de Estímulos al Desempeño Docente, el cual tiene dentro de sus objetivos: valorar y estimular el desempeño docente, entendiéndose como la relación estrecha que existe entre la capacitación técnico-científica y pedagógico-didáctica del Profesor Investigador de Tiempo Completo por Tiempo Indefinido (PITCTI) y sus actitudes como profesional de la educación para promover el aprendizaje significativo.(UACH, 2013)

Una de las acciones sistematizadas en este programa es la aplicación a los estudiantes, al final de cada semestre, de una encuesta de evaluación del desempeño docente (ANEXO 1), la cual se lleva a cabo con la finalidad de evaluar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Dicha encuesta evalúa seis factores: Dominio de la asignatura, Evaluación del aprendizaje, Motivación, Orden y Respeto, Preparación de clases, Técnicas y Apoyos didácticos.

Con los datos recabados en esta evaluación, se genera un informe de resultados integrado por dos apartados: los resultados por Unidad Académica y los resultados individuales de cada docente evaluado, en caso que corresponda.

Aunado a este esfuerzo institucional para evaluar el desempeño de los docentes, el DIMA, acorde al rediseño curricular que recientemente ha llevado a cabo con la carrera en Ingeniería Mecánica Agrícola, se ha dado a la tarea de diseñar una encuesta de evaluación docente con base al modelo por competencias y al perfil docente



presentado en la sección anterior (ANEXO 2). Esta encuesta representa, por ahora, una propuesta de mejora para el proceso que ya se lleva a cabo en la UACH.

3.- Detección de necesidades de capacitación

Se propone llevar a cabo la detección de necesidades de capacitación en dos vertientes:

- a) Tomando en cuenta los resultados globales obtenidos por la unidad académica en la evaluación docente, de tal forma que se analicen los datos obtenidos para detectar las áreas de oportunidad y delimitar así las estrategias de formación que se desarrollarán en un futuro mediano.
- b) Valorando las solicitudes de apoyo que los docentes presentan conforme a lo establecido en el “Manual de normas y procedimientos de los proyectos de formación para el apoyo al desarrollo académico del personal docente”, en las cuales externan su interés y necesidad de asistir a algún evento académico para capacitarse y/o actualizarse.

4.- Ejes para la formación docente y actualización profesional

Con el objetivo de consolidar las competencias planteadas en el perfil docente del DIMA, se han delimitado cinco ejes de formación que permitirán orientar el desarrollo de las acciones, en aras de articular los esfuerzos dentro de un esquema integral, evitando la organización de actividades aisladas. Esto permitirá dar seguimiento pertinente a la atención de las necesidades de formación del personal académico.

EJE DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN/OBJETIVO
INDUCCIÓN A LA UNIVERSIDAD, ETICIDAD Y VALORES UNIVERSITARIOS	En esta dimensión se incluyen las acciones de formación dirigidas a la inmersión de los docentes de nuevo ingreso al DIMA para generar sentido de pertenencia y conocimiento de la vida universitaria. También está orientada al fomento permanente de los valores universitarios y universales para el manejo ético del personal
DISCIPLINAR: SUPERACIÓN CIENTÍFICA Y/O TECNOLÓGICA	Se refiere al impulso de acciones que permitan al docente el dominio de los contenidos propios de la asignatura y al de los fundamentos teóricos de la Ingeniería en Mecánica Agrícola, desarrollando el interés por la actualización permanente.
INTERVENCIÓN DIDÁCTICA-PEDAGÓGICA	En esta dimensión se trata de incrementar la capacidad del docente para transmitir el conocimiento en forma significativa a los estudiantes, es decir la adquisición de



	estrategias de intervención pedagógica, con una actitud de interés por los estilos de aprendizaje de los estudiantes.
TUTORÍAS, ASESORÍAS Y ACOMPAÑAMIENTO ACADÉMICO	Está centrada en la formación de profesores-tutores para la adquisición de competencias para facilitar el acompañamiento de los estudiantes a lo largo de su trayectoria escolar, identificando las necesidades de atención individualizada que ciertas problemáticas pudieran requerir.
DESARROLLO HUMANO	Hace referencia a las acciones de formación orientadas al desarrollo y mejora de actitudes y habilidades que para relacionarse interpersonalmente satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo y con los estudiante, creando un ambiente favorable para el desarrollo del trabajo y del proceso de enseñanza-aprendizaje

4.1 Estrategias para la formación docente y actualización profesional

Es preciso que las acciones de capacitación se realicen bajo diversos esquemas en el marco de la innovación, con la finalidad de fomentar la formación permanente en los ejes antes descritos y consolidar así el perfil de competencias docentes. En este sentido se plantean las siguientes estrategias para el desarrollo sistemático de las acciones:

- Talleres, cursos, y seminarios: espacios de formación por un corto período de tiempo, que se focalizan en forma intensiva en un tema y que permiten aprender de otros con mayor experticia en ese tema.
- Diplomados de especialización: Son acciones de formación estructurados en módulos sobre temas determinados, son lo suficientemente duraderos para que el participante adquiera y afiance los conocimientos impartidos.
- Posgrados: Corresponde a los estudios que se cursan posterior al nivel de Licenciatura (especialización, maestría, doctorado y/o post-doctorado) para profundizar en la formación profesional y/o académica.
- Boletín Informativo (o blog): Espacio en línea que funciona como repositorio de material de apoyo para el ejercicio de la docencia y la formación permanente de los profesores.
- Consejo Departamental y Áreas Académicas: funcionan como cuerpos colegiados y redes de apoyo profesional para el abordaje de temas de interés y mejora continua en el desempeño de la labor docente.

4.2 Cursos y talleres para cada eje de formación

En la siguiente tabla se presentan algunos de los cursos y/o talleres que se pueden organizar en cada uno de los ejes de formación:

EJE DE FORMACIÓN	CURSOS Y TALLERES A DESARROLLAR
<p>INDUCCIÓN A LA UNIVERSIDAD, ETICIDAD Y VALORES UNIVERSITARIOS</p>	<p>La educación en valores en la educación superior y el modelo de formación basado en competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paradigmas educativos y valores • Valores: acciones y prácticas educativas • Competencias para la transmisión de valores <p>Liderazgo ético en el personal docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ética personal y profesional • Responsabilidad ética del docente universitario. • Compromisos para la profesionalización de los egresados
<p>DISCIPLINAR: SUPERACIÓN CIENTÍFICA Y/O TECNOLÓGICA Y POSGRADO</p>	<p>Elaboración de artículos científicos para la difusión de la productividad académica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglas para la redacción técnico-científica • Normas para la publicación de trabajos e Indicadores de calidad de las revistas científicas • Estrategias para la difusión <p>Desarrollo de competencias docentes para el diseño de prácticas y tareas con estudiantes usuarios de las TIC's</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos para el diseño de material instruccional apoyado en las TIC's • Evaluación de la utilidad de recursos en línea <p>Cursos disciplinares y estudios de posgrado de interés de cada uno de los docentes que forman parte de la planta académica del DIMA.</p>
<p>INTERVENCIÓN DIDÁCTICA-PEDAGÓGICA</p>	<p>El currículum desde el enfoque por competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principios del diseño curricular • El modelo de educación basada en competencias • La UACH y el modelo educativo por competencias <p>Estrategias didácticas por competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principios internacionales y nacionales de la educación basada en competencias • Diseño de secuencias didácticas • La planificación de la evaluación • Taller de diseño de secuencias didácticas <p>Diseño de programas sintéticos para el diseño curricular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clasificación de los programas de estudio • La elaboración de programas dentro del proceso de diseño curricular • Lineamientos de la UACH para el diseño de programas • Taller para la elaboración de programas de estudio de las asignaturas que integran el mapa curricular



		<p>Diseño de instrumentos para evaluar por competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • La evaluación formativa • Instrumentos para evaluar por competencias • Diseño de portafolio de evidencia • Taller de diseño de instrumentos para evaluar por competencias <p>Elaboración de programas analíticos para trabajar con el grupo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importancia del programa analítico • Características del programa analítico • Lineamientos para elaborar el programa de estudios analítico • Taller para el diseño de programa analítico <p>Aplicación de técnicas instruccionales y grupales para el trabajo en el aula</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qué son y para qué sirven las técnicas instruccionales • Cómo aplicar las técnicas instruccionales • Qué son y para qué sirven las técnicas grupales • Clasificación de las técnicas grupales • Cómo aplicar las técnicas grupales <p>Inteligencias múltiples y estilos de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoría de las inteligencias múltiples • Identificación y abordaje de los estilos de aprendizaje <p>Acciones educativas y estrategias para la atención a la diversidad cultural.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia social y educación • Problemáticas educativas en la atención a la diversidad • Diseño de Estrategias para la intervención educativa pertinente y con compromiso social <p>Estrategias para la metacognición y el aprender a aprender</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marco teórico de la metacognición • Técnicas para fomentar el autoaprendizaje
	<p>TUTORÍAS, ASESORIAS Y ACOMPAÑAMIENTO ACADEMICO</p>	<p>Estrategias para combatir la reprobación, deserción y fracaso escolar en los universitarios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Causas del fracaso escolar • Detección de estudiantes en riesgo • Acciones educativas para disminuir el rezago <p>El rol del tutor en la Educación Superior</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación Superior y Tutoría • Marco de referencia y modelos de tutorías



	<ul style="list-style-type: none"> • Reconociendo el modelo de intervención tutorial de mi Universidad <p>Dinámicas para la tutoría grupal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de los grupos • Limitaciones y alcances de la tutoría grupal • Diseño de intervenciones para la tutoría grupal <p>Estrategias y herramientas para la intervención y el seguimiento de las tutorías</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de acción tutorial • Identificación y diseño de intervenciones pertinentes para el acompañamiento académico
<p>DESARROLLO HUMANO</p>	<p>Liderazgo y empowerment para la formación de competencias genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estilos de liderazgo docente • El manejo del poder personal para reconstruirnos • Fomentar el compromiso personal para la autoformación <p>Coaching para docentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un nuevo estilo de ser líder • Metodología para el coaching en la educación <p>Manejo del estrés laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepciones sobre el estrés • El estrés laboral en los espacios educativos • Inventario de la conciencia del estrés. • Estrategias de afrontamiento <p>Cultura y desarrollo organizacional: calidad y productividad en las IES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura y políticas educativas en las IES • Indicadores de calidad y productividad • Diseño de estrategias para la sinergia y la eficiencia laboral
<p style="text-align: center;">FECHAS DE OPERACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación Docente: Al final de cada semestre se realizará la aplicación de la encuesta a estudiantes para la evaluación del desempeño docente (ANEXO 1) • Detección de Necesidades de Formación: Al final de cada semestre, posterior al levantamiento de la evaluación del desempeño, se elaborará un informe con los datos 	



obtenidos para detectar las áreas de oportunidad y diseñar con base a ellos las acciones de formación docente necesarias.

- **Formación Docente:** Al menos dos veces al año, en la semana previa al inicio del semestre se llevará a cabo un evento de capacitación dirigido a toda la planta docente del DIMA. De forma permanente, según el programa de cursos para formación docente de la Subdirección de Planes y Programas de Estudio de la Universidad.
- **Actualización Profesional:** Es permanente, y se lleva a cabo en las fechas programadas de los cursos de especialización elegidos por el profesor investigador o el Técnico Académico.
- **Posgrado:** Es permanente, y está en correspondencia con la fecha de inicio del ciclo escolar y la duración del posgrado elegido por el profesor investigador o Técnico Académico.

PROCEDIMIENTO PARA PARTICIPAR

Para participar en las opciones de formación docente se atenderán las reglas de financiamiento y operación establecidas en el “Manual de Normas y Procedimientos de los proyectos de formación para el apoyo al desarrollo académico del personal docente”

Para atender sus necesidades de capacitación, formación y actualización, los docentes tiene la posibilidad de gestionar y/o asistir a eventos de diversos tipos, que se presentan mediante cuatro líneas de acción (desarrolladas con los esfuerzos coordinados por la UACH y el DIMA):

- Participación en el Programa de Formación Docente operado por la Subdirección de Planes y Programas de Estudio, que oferta de manera interna y permanente cursos y talleres a los que el docente de todas las unidades académicas de la UACH pueden participar.
- Participación en eventos académicos y programas de educación continua ofertados por instancias externas a la UACH, previa solicitud de apoyo y financiamiento conforme a lo establecido en el Manual de normas y procedimientos de los proyectos de formación para el apoyo al desarrollo académico del personal docente.



- Realización de estudios de posgrado previa solicitud de apoyo y financiamiento conforme a lo establecido en el Manual de normas y procedimientos de los proyectos de formación para el apoyo al desarrollo académico del personal docente. Aspecto que se realiza de manera permanente.
- Participación en las actividades organizadas por el Programa de formación docente del DIMA, el cual se desarrolla en torno a cinco ejes que orientan el logro de un perfil docente por competencias.

La Evaluación del desempeño se realizará en apego a los procesos establecido en el Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente.

REGLAMENTACIÓN

- Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente.
- Manual de normas y procedimientos de los proyectos de formación para el apoyo al desarrollo académico del personal docente.
- Reglamento del Departamento de Ingeniería Mecánica Agrícola.
- Plan de Desarrollo Estratégico del DIMA 2015 -2025.

MARCO CONCEPTUAL/NORMATIVO: (GLOSARIO TÉRMINOS)

COMPETENCIA: En el contexto internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) define que una competencia es la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales para realizar una actividad, al respecto señala que cada competencia reposa sobre una combinación de habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos, motivación, valores actitudes, emociones y otros elementos sociales y comportamentales que pueden ser movilizados conjuntamente para actuar de manera eficaz (Hernández y Rodríguez, 2008) .

En el contexto nacional, la ANUIES (s. f.) la concibe como un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias sociales. Las



competencias son capacidades que la persona desarrolla en forma gradual y a lo largo de todo el proceso educativo y son evaluadas en diferentes etapas.

COMPETENCIAS DOCENTES: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad. Esto es, lo que han de saber y saber hacer los profesores (as) para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea Bozú (2009).

PROCESO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL: Se entiende como el proceso mediante el cual, los empleados de una organización, adquieren las habilidades, actitudes o destrezas necesarias para desarrollar tareas actuales y asignaciones futuras en la organización (Peiró, 1990).

POSGRADO: Se trata de la formación que sigue al título de grado. Son los estudios que se cursan posterior al nivel de Licenciatura, en México se refiere a la especialización, maestría, doctorado y/o post-doctorado, mismos que sirven para profundizar en la formación profesional y/o académica

ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL: Se refiere a la adquisición de conocimientos relacionados a la disciplina o carrera profesional, para superar la obsolescencia generada como consecuencia de los cambios en la sociedad actual, de tal forma que permitan adquirir nuevas competencias para atender eficientemente las necesidades y diseñar mejoras en el entorno laboral y académico.

FORMACIÓN DOCENTE: Actividad permanente, orientada a la conservación y búsqueda de estrategias para avanzar en la conceptualización y en la definición de los lineamientos concretos para el desarrollo, comprensión y transformación del proceso docente (González y Cuellar, 2013).

AREA ENCARGADA DEL TRÁMITE:

- Subdirección de Planes y Programas de la UACH
- Subdirección de Apoyo Académico de la UACH
- Subdirección Académica del DIMA



FORMATOS REQUERIDOS:

- 1.- Encuesta Evaluación del Desempeño Docente UACH (ANEXO 1).
- 2.- Encuesta Evaluación del Desempeño Docente por Competencias (DIMA) Propuesta de Evaluación por Competencias (ANEXO 2).
- 3.- Solicitudes establecidas en el Manual de Normas y Procedimientos de los Proyectos de Formación para el Apoyo al Desarrollo Académico del Personal Docente.
- 4.- Manual de procedimientos de la Subdirección de Apoyo Académico:
 - Permiso por superación académica
 - Convenio de patrocinio institucional
- 5.- Formato de seguimiento a las acciones de capacitación organizadas por el DIMA
- 6.- Formato de seguimiento individual para la formación docente y actualización profesional.
- 7.- Formato de seguimiento individual para estudios de posgrado.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior) (1996) Programa de mejoramiento del profesorado de las Instituciones de Educación Superior. Versión extraída el 5 de octubre de 2015 de: http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista101_S3A4ES.pdf

ANUIES (2000) La Educación Superior en el siglo XXI. Líneas Estratégicas de desarrollo. México: ANUIES

ANUIES (s.f.) Glosario de términos vinculados con la cooperación académica Consultado el 2 de septiembre de 2015 en: <http://www.anui.es.mx/media/docs/convocatorias/pdf/glosariocoopna12-jul06.pdf>

Bozu, Z. y Canto, P. (2009) *El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes*. Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria 2(2):87-97

Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana. Ediciones UNESCO

DIMA (Departamento de Ingeniería Mecánica Agrícola) (2015). Plan de Desarrollo Estratégico del DIMA, 2015-2025. Chapingo.

Figuroa, A.; Gilio, M.; Gutiérrez, V. (2008). *La función docente en la universidad*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial. Consultado el 24 de febrero de 2011, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-figueroagiliogutierrez.html>

González, M. y Cuellar, R. (2013) La formación docente en continua transformación. *Primer Congreso Internacional de Transformación Educativa*. Consejo de Transformación Educativa. Consultado el 25 de octubre de 2015 en: <http://www.transformacion-educativa.com/congreso/ponencias/283-formacion-docente.html>

Hernández M., Rodríguez C. (2008) La organización para la OCDE y la definición de competencias en Educación Superior. El caso de México. *Sistema de Información Científica Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Consultado el 15 de marzo de 2014 en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/356/35614570011.pdf>

Imbernon (2000) *Un nuevo profesorado para una nueva universidad. ¿Conciencia o presión?*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 38: 37-46. Consultado el 24 de febrero de 2011 en www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1223490004.pdf

Murillo, F. (2006). La formación de docentes: una clave para la mejora educativa. *Modelos innovadores para la formación docente*. Consultado el 2 de septiembre de 2015 en [OREALC/Unesco](http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146544s.pdf) <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146544s.pdf>

UACH (Universidad Autónoma Chapingo) (2013) Reglamento del Programa de Estímulos al desempeño docente. Chapingo

UACH (2009) Propuesta de Modelo Educativo de la Universidad Autónoma Chapingo. Chapingo

UACH (2013) Manual de procedimientos de la Subdirección de Apoyo Académico. Permiso por Superación Académica. Consultado el 5 de octubre de 2015 en http://www.chapingo.mx/dga/apoyoacademico/pdf/procedimientos/PERMISO_POR_SUPERACION_ACADEMICA_NACIONAL.pdf

UNESCO (1998) Declaración mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción. En Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. UNESCO



ANEXO 1

Cuestionario para la Evaluación Docente de la UACH

Este cuestionario es aplicado a los alumnos que están tomando clases con el profesor a evaluar, los alumnos califican en escala de 5 a 10, donde cinco es el nivel más bajo de desempeño y 10 es el mejor desempeño. El profesor no tiene manera de saber que calificación le asignó un alumno en particular, porque los resultados del sistema diseñado para la evaluación no proporcionan los datos de los alumnos. Los reactivos que forman el cuestionario se enlistan a continuación:

Reactivos:

1. Es puntual al iniciar su clase.
2. Utiliza diferentes técnicas para evaluar el aprendizaje.
3. Muestra dominio de los conocimientos de la materia.
4. Proporcionó el programa al inicio del curso.
5. Impulsa el trabajo en equipo.
6. Explica claramente los contenidos del curso.
7. Promueve la participación de los alumnos.
8. Logra los objetivos establecidos hasta el momento.
9. Mantiene el entusiasmo del grupo.
10. Aclara las dudas en clase.
11. Presenta sus clases en forma ordenada y lógica.
12. Complementa su clase con material audiovisual, lecturas adicionales u otras actividades didácticas.
13. Califica y entrega los exámenes y trabajos oportunamente.
14. Promueve el respeto, la honestidad y la responsabilidad entre los alumnos.
15. Recomienda material de consulta en relación con el tema.
16. Dio a conocer las estrategias y criterios de evaluación.
17. Sostiene un ambiente de cordialidad.
18. Estimula el esfuerzo intelectual de los alumnos.
19. Cuál es mi desempeño como alumno en la materia.



Anexo 2
Propuesta para la Evaluación del Desempeño Docente
con base al perfil por competencias

No.	Indicadores	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Trata con respeto a los estudiantes y es accesible al trato.					
2	Hace notar los errores que se pueden cometer en la vida profesional si no se atiende la ética y los requerimientos de la disciplina.					
3	Explica la responsabilidad social de la profesión, cuando hay oportunidad.					
4	Es puntual y cumple con los horarios asignados para las actividades académicas.					
5	Fomenta el respeto por los valores y símbolos universitarios de la UACH.					
6	Muestra tolerancia y respeto hacia la diversidad sociocultural de los estudiantes.					
7	Reconoce los avances de los estudiantes y los motiva a aprender más y desarrollarse como profesionales.					
8	Demuestra dominio del área disciplinar y el contenido de la materia es acorde a sus conocimientos.					
9	Maneja temas de la disciplina o área del conocimiento, actualizados y relacionados a las problemáticas actuales.					
10	Tiene un manejo claro de las ideas, dando ejemplos concretos del campo de acción de la Ingeniería en Mecánica Agrícola.					
11	Analiza y resuelve adecuadamente los problemas o dudas presentadas por los estudiantes.					
12	Promueve el desarrollo de tareas o proyectos prácticos para aplicar o verificar lo revisado en clase.					
13	Promueve la investigación complementaria de los temas revisados en clase. Provee de bibliografía relevante y orienta a los alumnos en la consulta de fuentes.					
14	Promueve en los estudiantes la reflexión, el análisis y una actitud de cuestionamiento para el planteamiento de problemas, que permiten consolidar los aprendizajes.					
15	Interactúa social y académicamente con sectores de la comunidad para favorecer los procesos de desarrollo.					



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA MECÁNICA AGRÍCOLA



16	Desarrolla actividades para la aplicación de conocimiento especializado y fomento de la investigación científica.					
17	Forma equipos de investigación entre los alumnos.					
18	Al inicio del semestre presenta el programa de trabajo a seguir y durante el semestre cumple con todos los temas establecidos en el mismo.					
19	Estimula el pensamiento crítico y contextualiza situaciones reales, tomando como en cuenta las dudas de los estudiantes.					
20	Pide a los estudiantes que resuelvan problemas que implican hacer un análisis de la situación y a tomar decisiones.					
21	Utiliza diversos materiales y medios para exponer su clase (revistas, videos en línea, películas, libros, etc.).					
22	La exposición de sus clases y las actividades que desarrolla en ella denotan una planeación previa.					
23	Maneja gradualmente los temas, valorando los conocimientos previos.					
24	Demuestra claramente los vínculos existentes entre los conocimientos del curso, los previamente adquiridos en otras asignaturas y su relación con la carrera.					
25	Fomenta la conformación de equipos de trabajo para el desarrollo de tareas y proyectos.					
26	Implementa actividades para mantener la atención y la participación del grupo.					
27	Fomenta un ambiente que motiva e implica a los alumnos en las actividades.					
28	Promueve el uso de las tecnologías de la comunicación e información para la realización de tareas, búsqueda de información, etc.					
29	Establece criterios y métodos de evaluación que le permiten valorar el proceso de aprendizaje objetivamente.					
30	Al iniciar el semestre se pone de acuerdo con los alumnos sobre la forma de evaluar.					
31	Utiliza mecanismos de evaluación justos, tomando en cuenta las condiciones que se presentaron al inicio del semestre.					
32	Demuestra creatividad y entusiasmo por el desarrollo de su trabajo.					



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA MECÁNICA AGRÍCOLA**



**FORMATO DE SEGUIMIENTO INDIVIDUAL PARA LA
FORMACIÓN DOCENTE Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL**

Nombre del Profesor	No. de control	Nombre del curso de formación y/o actualización	Institución que imparte	Fecha o periodo del evento	Tipo de Evento				
					Curso	Taller	Seminario	Conferencia	Diplomado

Observaciones y/o sugerencias para la Formación Continua:



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA MECÁNICA AGRÍCOLA



**FORMATO DE SEGUIMIENTO INDIVIDUAL
PARA ESTUDIOS DE POSGRADO**

Nombre del Profesor: _____ No. De Control: _____

Fecha de ingreso como docente al DIMA: ____ / ____ / ____

Título de Licenciatura: _____

Institución que expide el Título de Licenciatura: _____

ESTUDIOS DE POSGRADO

Tipo de estudios	Especialidad	Maestría	Doctorado	Post-Doctorado
Nombre del Programa Educativo				
Institución que imparte				
Fechas / Periodo de formación				
Especificar si los estudios se realizaron con apoyo de la UACH (Programa de Superación Académica)				
Especificar si los estudios se realizaron con apoyo CONACYT				

Observaciones y/o sugerencias para la Formación Continua:
