

Año I, No. 01 Enero-Junio 2013

ISSN: 2395-9029



PROYECTOS INSTITUCIONALES Y DE VINCULACIÓN

**UANL**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

**FIME**

FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA

PLAN DE DESARROLLO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN BENEFICIO DE LA FORMACIÓN DE SUS ESTUDIANTES.

Dra. María Isabel Dimas Rangel, M.C. Esteban Báez Villarreal, M.C. María Blanca E. Palomares Ruiz

RESUMEN

El fortalecimiento de la planta docente de una Institución de Educación Superior, es de suma importancia ya que se identifica al académico universitario como uno de los principales promotores de la educación de calidad, ya que ellos con las diversas acciones que realizan en el desempeño de sus funciones contribuyen a la consolidación académica de programas educativos y de la institución en general, todo esto por el compromiso que tienen con la academia, sin embargo los docentes también demandan inducción en el contexto educativo y formación que contribuya a elevar sus potencialidad como facilitador en la adquisición del conocimiento, de ahí la importancia de contar con un adecuado programa de formación docente que contribuya a elevar la calidad del docente como resultado de su crecimiento personal y profesional.

Palabras Clave: Perfil Deseable, PRODEP, Sistema Nacional de Investigación.

INTRODUCCIÓN

Las nuevas tendencias en el marco de la enseñanza han promovido modelos educativos integrales, los cuales consideran al profesorado como un facilitador fundamental en la formación integral de los estudiantes. La contribución de las instituciones de educación superior en los futuros profesionistas, sin duda es trascendente ya que se integra al andamiaje de conocimientos que dicho estudiante ha adquirido en su trayectoria académica, de ahí la importancia de que las instituciones de educación terciaria cuenten con una estructura académico-administrativa que promueva el desarrollo de su personal académico. El reconocer la trascendencia del papel del profesor, posibilita la creación de un conjunto de estrategias que posibiliten la contextualización del candidato a ser docente a fin de que con su trabajo contribuya sustancialmente en la formación de sus estudiantes y que favorezca en el fortalecimiento de los programas educativos de la institución. Estar conscientes de esta necesidad permite trabajar en la efectividad de los modelos educativos, las estrategias aquí mostradas destacan la relevancia de la planificación como un pilar que beneficia al docente y por consecuencia al programa educativo, destacando la necesidad de contar con un plan de desarrollo para el profesor dentro de la institución, ya que esto es factor clave de éxito para la formación de universitarios.

La planeación estratégica podría definirse como poner en marcha los distintos planes que se tienen con la intención de alcanzar distintos objetivos y metas (Ruiz 2014)

La misión de las Instituciones de Educación Superior (IES), es la de formar profesionistas competentes y socialmente responsables, que contribuyan al crecimiento su país, para el cumplimiento de esta, dichas instituciones cuentan con un actor fundamental, el docente

Universitario, ya que se pretende que éste, inflencie positivamente a sus estudiantes para que completen una formación que les permita participar activamente en la sociedad. (Dimas Rangel, Palomares Ruiz, Treviño Cubero, & Salazar Rodriguez, 2011)

La principal aportación de las instituciones de Educación Superior (IES) es proveer a los estudiantes una educación de Calidad, con una planta docente competente que aporte integralmente en la formación de sus estudiantes.

JUSTIFICACIÓN

La Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (FIME) es una institución educativa a nivel superior y consciente de este compromiso estableció como uno de los objetivos principales de la Coordinación de Desarrollo Humano, durante la administración 2008-2014, promover el desarrollo profesional de sus profesores a fin de motivar en ellos el deseo de superación personal y profesional ya que se consideraba que esta motivación finalmente tendría un impacto positivo en los estudiantes. Sensibles del compromiso de la Institución para con la sociedad, la FIME analiza e identifica los elementos que favorecen en el fortalecimiento del perfil del docente universitario a fin de que estos rasgos contribuyan en la misión de la institución educativa.

Este análisis permitió puntualizar las áreas de oportunidad de mejora que la Institución debe atender si desea fortalecer su planta académica ya que es la misma institución quién con la experiencia de sus Directivos debe promover mejores escenarios que consoliden a la institución y sus académicos.

METODOLOGÍA

Con la finalidad de promover estrategias que contribuyeran al fortalecimiento del perfil docente, se llevó a cabo el proceso de planeación operativa el cual tenía como propósito proyectar una serie acciones que orientadas al fortalecimiento de la capacidad académica de la institución, ya que como se mencionó con anterioridad un factor que estimula el desarrollo de una Institución Superior, es sin duda alguna los académicos que forman parte de ella. Como parte inicial de esta planeación se identificó la necesidad de contar con un elemento real que reflejará la situación de la planta académica, de tal forma que se efectuó un análisis histórico-estadístico de las diferentes contrataciones realizadas a lo largo del periodo de la administración mencionada, y con el análisis de su ficha técnica como empleado de la Facultad y con información proporcionada por el departamento de capacitación hasta el periodo Enero-Julio 2014.

El análisis facilitó realizar un resumen que mostraba las oportunidades de desarrollo de cada profesor a fin de promover estrategias que favorecieran el perfil docente, una de ellas fue la capacitación ya que esta favorecía a la contextualización del entorno educativo, haciéndose presente desde el momento en que se formalizaba la contratación del docente, ya que el departamento de capacitación ya tenía preparado un diplomado cuyo propósito era el de orientar al docente en relación a su compromiso institucional. Dicho grupo de cursos se integraba en la siguiente estructura de capacitación:

Curso de Inducción, teniendo como propósito el mostrar el contexto de desarrollo del docente, sensibilizarlo de su compromiso institucional y con sus estudiantes, así mismo mostrar las expectativas de su papel como docente y sus oportunidades de desarrollo, promoviendo en él un crecimiento integral, dicho curso comprende diversas acciones las cuales estaban registradas en la planeación operativa a fin de llevar a cabo un proceso debidamente estructurado, desde su programación, logística y seguimiento, de lo anterior propicia que se involucre en diversas actividades académicas y de gestión que coadyuvan a fortalecer su perfil como académico y esto se compartía con ellos en el siguiente curso denominado Experiencias Promep.

Experiencias Promep

Esta capacitación estaba orientada a contextualizar e inducir al docente en relación a su compromiso institucional, ya que en ella se puntualizaban las acciones académicas que debía realizar como parte de su labor, una referencia importante en esta capacitación son los rasgos deseables que propone el Programa para el Desarrollo Profesional del Docente (Prodep), antes Programa de Fortalecimiento Institucional (PROMEP), este tiene la finalidad de socializar las acciones que son importantes en la actividad académica así como evaluarlas y reconocerlas a nivel nacional, a continuación se describen las etapas de los que se derivara la capacitación docente.

- 1.- A partir del rediseño de la detección de necesidades de capacitación hacia las acciones sustantivas de gestión, tutorías e investigación, se estructuraron los nuevos programas para la formación docente.
- 2.- Se conformaron grupos de docentes de nuevo ingreso para recibir la capacitación inicial
- 3.- Con ejercicios de micro-enseñanza se llevó a cabo el curso de diseño de sesiones de instrucción para profesores de nuevo ingreso.
- 4.- Se integraron estudios de pronóstico por programa educativo para analizar las fortalezas y debilidades de cada profesor y su probabilidad de convertirse en profesores con perfil deseable Promep.

5.- Se diseñaron e impartieron los Talleres titulados “Experiencias PROMEP” en el cual, a los profesores de Tiempo Completo se les orientó y asesoró individualmente en el llenado de la Solicitud para aumentar la probabilidad de obtener el perfil deseable que convoca la Secretaría de Educación Pública en México (SEP).

6.- Se diseñaron e impartieron talleres para la elaboración de artículos, para impulsar la producción académica de los docentes.

Para medir el desempeño de estos cursos se analizó la cantidad de profesores que participaban en la convocatoria y que eran seleccionados con el perfil deseable del programa, esto le ha dado reconocimiento a la institución, ya que de los 366 profesores de tiempo completo 266 participaron en este programa, y solo 175 reunieron el perfil deseable del programa.

Actividades de investigación

El propósito de esta sensibilización consistió en formar a los profesores para desarrollar acciones orientadas a la investigación, esto con la finalidad de contribuir en el fortalecimiento de los Programas Educativos, y en base a la labor investigativa y a su aportación en el área, se considerara la posibilidad de aplicar al Sistema Nacional de investigadores, el cual forma parte del programa del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) en México, este organismo tiene como propósito reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología. El reconocimiento se otorga a través de la evaluación por pares y consiste en otorgar el nombramiento de investigador nacional. Esta distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas.

La integración de estas estrategias, tenía la finalidad de orientar y establecer rumbo a sus acciones académicas, utilizando como instrumento un plan de desarrollo para el profesorado que les brindara una guía de las expectativas de la institución, sus posibilidades de desarrollo y los logros que podían alcanzar dentro de la institución.

Por consecuencia, los resultados que se han alcanzado con estos profesores, demuestran que la efectividad de crear planes para su desarrollo, ayuda a elevar la calidad de la formación de los estudiantes.

RESULTADOS

Se analizó a los profesores que forman parte de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica, (FIME) de la UANL en México considerando su adscripción al Programa de Desarrollo del Profesorado (PRODEP), además de formar parte del Sistema Nacional de Investigadores del Conacyt, así como el ser integrante en algún Cuerpo Académico.

La figura 1 muestra el total de profesores con el que cuenta la Institución que han participado en la convocatoria del PRODEP del 2011 a Julio de 2014, en ella se puede observar un incremento de profesores que cuentan con el Perfil Deseable, considerando como un factor que influye en los resultados el que puedan existir jubilaciones o defunciones así como la contratación de nuevos profesores.

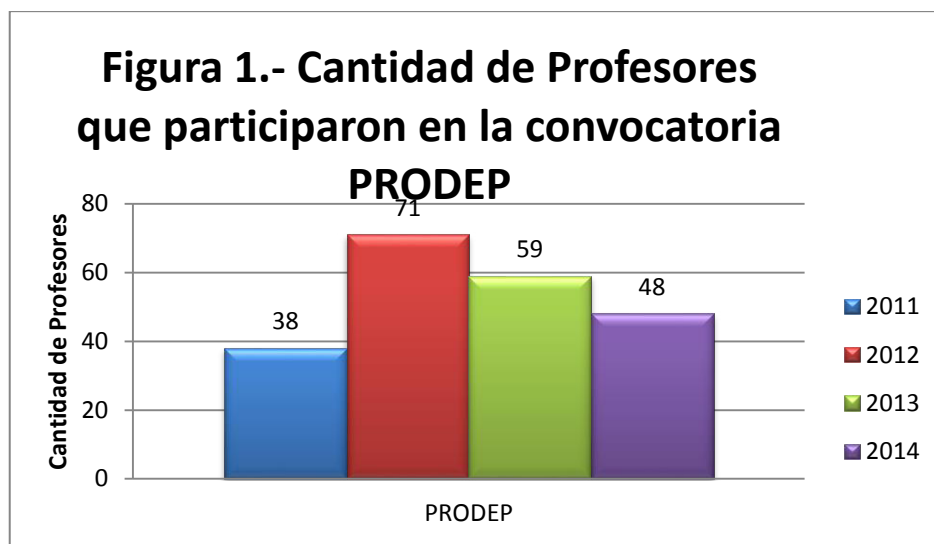


Figura 1.- En esta gráfica se integran los resultados 2011-2014 de profesores que cuentan con el Perfil Deseable del Programa de Desarrollo de Profesores que promueve la Secretaría de Educación Pública en México.

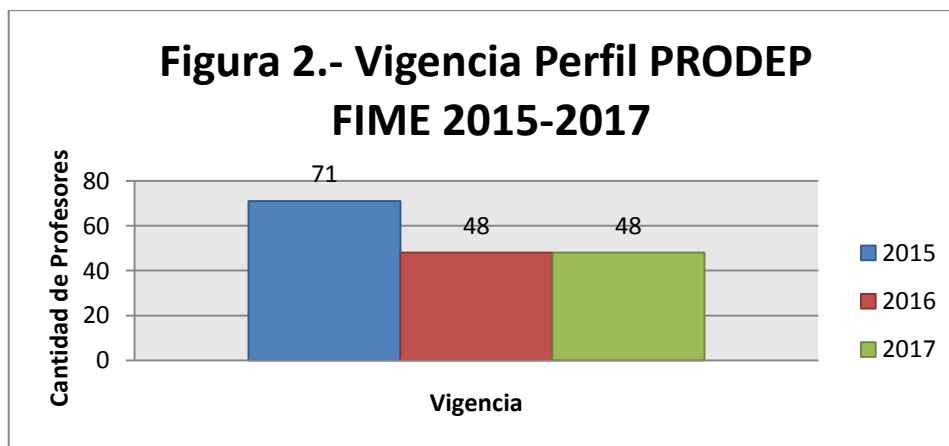


Figura 2.- Se muestra la vigencia de los profesores que cuentan aún con el Perfil PRODEP, y la vigencia de sus Perfiles debido a que son periodos de tres años.

En la figura 2 se observan las vigencias de los perfiles PRODEP de los profesores que aún están vigentes, considerando que el periodo establecido es de tres años, la dependencia se encuentra trabajando en la implementación, evaluación y actualización de sus planes de acción para la mejora continua y el aseguramiento de la calidad de los programas educativos, en este contexto se continua fortaleciendo los esquemas de autoevaluación en el marco de su sistema de gestión de Calidad el cual toma en cuenta a organismos acreditadores reconocidos por las instituciones nacionales e internacionales.

Con lo anterior se ha establecido un sistema institucional de indicadores de desempeño que orienta la toma de decisiones hacia la visión 2020 de la UANL.

Con ello ha contribuido a determinar esquemas para dar seguimiento y evaluar los avances en la implementación de los planes de desarrollo de los sistemas y el cumplimiento de sus metas, por lo que se busca lograr una articulación efectiva de cada uno de ellos.

Por lo que se trabaja en analizar y dar seguimiento a los indicadores en cuatro ejes de la capacidad académica de una DES en cuanto a profesores con Perfil Deseable, habilitación de sus Profesores de Tiempo Completo, el porcentaje de profesores adscritos al Sistema Nacional de Investigadores. SNI y en otro de sus ejes el de la cantidad de cuerpos académicos en Consolidación y Consolidados. Tal y como se muestra en la figura 3.

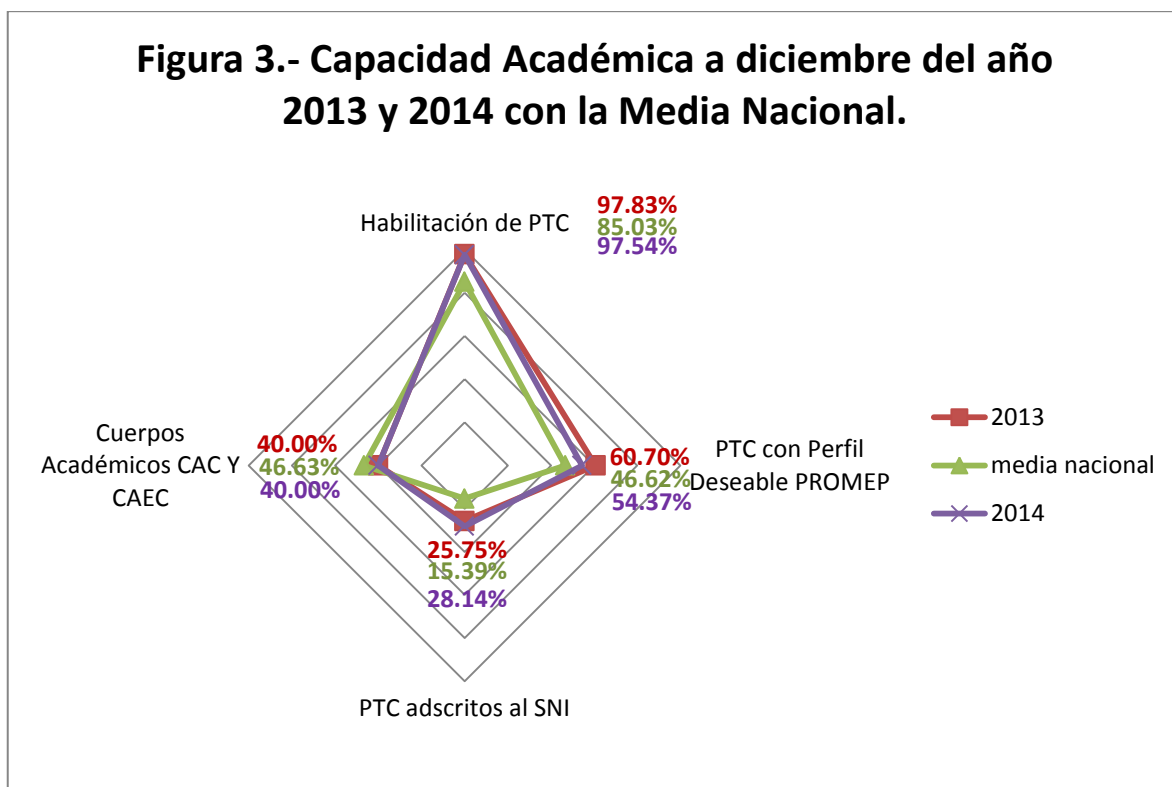


Figura 3.- Capacidad Académica de la FIME comparada con la Media Nacional y el Año Anterior 2013.

La figura 3 muestra el nivel de la capacidad académica de la FIME comparado con la media Nacional además del año anterior.

FIME se ha preocupado por el desarrollo de sus docentes, ya que como lo muestra la figura 3, nos encontramos por encima de la media nacional en tres puntos importantes, que son la Habilitación de profesores de Tiempo Completo (PTC), profesores que cuenten con el Perfil

Deseable, además de contar con profesores en el Sistema Nacional de investigadores. Además se ha estado trabajando con la innovación de líneas de generación y aplicación del conocimiento con lo cual se promueve la creación de nuevos Cuerpos Académicos, siendo el próximo objetivo a lograr, todo ello encaminado a la visión 2020 de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

CONCLUSIONES

Con la elaboración de un plan de desarrollo de los docentes de una DES se contribuye a lograr la meta del aseguramiento de la calidad por parte de las funciones institucionales. La calidad de los docentes y su capacitación profesional permanente siguen siendo fundamentales para lograr la educación de calidad. (Unesco 2014)

En la DES se trabaja por el fortalecimiento y desarrollo de sus cuerpos académicos y se continua impulsando a sus profesores, es importante mencionar que han existido variables que intervienen como son las jubilaciones y bajas por deceso de sus perfiles deseables, así como la incorporación de nuevos profesores, además de los cambios administrativos propios de una nueva gestión directiva, convirtiendo esto en nuevos retos para replantear cada día sus metas.

BIBLIOGRAFÍA

- Dimas Rangel, M. I., Palomares Ruiz, M. B., Treviño Cubero, A., & Salazar Rodríguez, B. (2011). IMPACTO SOCIAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN EL AREA DE INGENIERÍA. VII CONGRESO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS, (pág. 22). San Nicolás de los Garza.
- Ruiz C., Un esquema en 4 etapas para la planeación estratégica IPADE Business School. Recuperado el 16 de Noviembre de 2014, de <http://www.ipade.mx/editorial/pages/articulo-planeacion-estrategica.aspx>.
- Profesorado, P. d. (s.f.). PRODEP Recuperado el 16 de noviembre de 2014, de <http://prodep.sep.gob.mx/>
- Profesorado, P. d. (s.f.). PRODEP. Recuperado el 16 de noviembre de 2014, de <http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores>
- Profesorado, P. d. (s.f.). PRODEP. Recuperado el 16 de noviembre de 2014, de <http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/teacher-education/>