

Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca

1955

CIENCIA-ARTE-LIBERTAD



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA "BENITO JUÁREZ" DE OAXACA  
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS



CIENCIAS QUÍMICAS  
UABJO

# PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE



F.C.Q

Accreditación  
2016

**Aprobado por Unanimidad de Votos, en Sesión Extraordinaria del H. Consejo Técnico de la Facultad de Ciencias Químicas de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca, celebrada el día 25 de agosto de 2016.**

## Directorio de la IES

---

DR. EDUARDO CARLOS BAUTISTA MARTÍNEZ

**Rector**

M. E. LETICIA EUGENIA MENDOZA TORO

**Secretaria General**

DR. ARISTEO SEGURA SALVADOR

**Secretario de Planeación**

ARQ. JAVIER MARTÍNEZ MARÍN

**Secretario Académico**

DR. TAURINO AMÍLCAR SOSA VELASCO

**Secretario Administrativo**

C.P. VERÓNICA JIMÉNEZ OCHOA

**Secretaria de Finanzas**

C.P. HILARINO ARAGÓN MATÍAS

**Contralor General**

MTRO. NÉSTOR MONTES GARCÍA

**Secretario de Vinculación**

MTRO. ENRIQUE MAYORAL GUZMÁN

**Secretario Técnico**

M.E. MARÍA DEL REFUGIO CABALLERO MERLÍN

**Secretaria Particular**

LIC. HÉCTOR LÓPEZ SÁNCHEZ

**Abogado General**

---

## Directorio Facultad de Ciencias Químicas

---

M. EN C. JOSÉ ÁNGEL CUEVA VILLANUEVA  
**Director**

M. EN C. FRANCISCO EMANUEL VELÁSQUEZ HERNÁNDEZ  
**Coordinador Académico**

LIC. CHRISTIAN M. VASCONCELOS SÁNCHEZ  
**Coordinadora Administrativa turno matutino**

L.A. JOSÉ ARTURO MÉNDEZ GÁLVEZ  
**Coordinador Administrativo turno vespertino**

DR. EN C. HONORIO TORRES AGUILAR  
**Coordinador de Investigación y Posgrado**

DR. EN C. JAIME VARGAS ARZOLA.  
**Coordinador de Vinculación**

DR. EN C. HÉCTOR ULISES BERNARDINO HERNÁNDEZ  
**Coordinador de Docencia**

M. EN C. ARTURO ZAPIÉN MARTÍNEZ  
**Coordinador de Servicio Social y Titulación**

DR. EN C. LEOBARDO REYES VELASCO  
**Coordinador de Planeación**

---

## Consejo Técnico de la Facultad de Ciencias Químicas

---

M. EN C. JOSÉ ÁNGEL CUEVA VILLANUEVA  
**Presidente**

### CONSEJEROS TÉCNICOS MAESTROS

DR. EN C. JUAN LUIS BAUTISTA  
MARTÍNEZ  
**Consejero Técnico Maestro Propietario**

M. EN C. GABRIEL SÁNCHEZ CRUZ  
**Consejero Técnico Maestro Suplente**

Q.F.B. RAFAEL MARTÍNEZ ARIAS  
**Consejero Técnico Maestro Propietario**

LIC. JOSÉ CARLOS AGUIRRE MONJARAZ  
**Consejero Técnico Maestro Suplente**

### CONSEJEROS TÉCNICOS ESTUDIANTES

C. VÍCTOR MIGUEL GARCÍA VELÁSQUEZ  
**Consejero Técnico Estudiante Propietario**

C. CHRISTIAN MARISCAL DÍAZ  
**Consejero Técnico Estudiante Suplente**

C. CESIAH KARIME FLORES RAMÍREZ  
**Consejero Técnico Estudiante Propietario**

C. GRECIA OSIRIS ALBIÑO MARTÍNEZ  
**Consejero Técnico Estudiante Suplente**

## ELABORACIÓN

---

PERSONAL DEL COMITÉ DE REACREDITACIÓN  
**Facultad de Ciencias Químicas de la UABJO**

PERSONAL ACADÉMICO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS  
EDUCATIVOS DEL CEVIE-UABJO  
**Colaboración**

## ÍNDICE

---

<b>Presentación</b> .....	7
<b>1. Antecedentes</b> .....	9
<b>2. Propósitos</b> .....	16
<b>3. Ejes Estratégicos, Metas y Acciones</b> .....	17
<b>4. Seguimiento y Evaluación del Programa</b> .....	21
<b>5. Fuentes de Consulta</b> .....	23
<b>Anexos</b> .....	24
1. Formato de Plan de trabajo semestral.....	24
2. Cuestionario diagnóstico de necesidades formativas .....	25
3. Cuestionario de evaluación de Actos Académicos.....	27
4. Plan de trabajo para el período junio–diciembre de 2016 .....	29

## Presentación

---

El proceso de modernización y globalización en el que se encuentra inmersa la sociedad actual, exige una fuerte preparación académica para enfrentar los constantes cambios y altos niveles de competencia que se presentan en el contexto socioeconómico, entre ellos la educación. Por consiguiente, las Instituciones de Educación Superior (IES) han sido los espacios en donde la docencia juega un papel fundamental en la generación de impactos sociales a corto, mediano y largo plazo en la sociedad, mediante la formación de recursos humanos con la capacidad de atender las necesidades y demandas de la población.

Sin embargo, las IES deben realizar los ajustes necesarios para introducirse exitosamente en los cambios que la sociedad reclama, revisando y replanteando constantemente su acción, a fin de ofrecer servicios educativos de calidad. Esto implica que el docente como uno de los principales actores en el ámbito educativo, analice y actualice en forma constante su marco axiológico, conceptual y metodológico.

La imagen de un docente experto en una disciplina determinada que limita su función solamente a transmitir ciertos conocimientos, ya no tiene cabida en el contexto educativo actual. El docente actual debe tener una visión más holística de su quehacer académico: comprender la complejidad de la gestión de la docencia y los cambios del currículo. Esto se relaciona con una formación integral del docente que incluye conocimiento y aplicación de la diversidad de métodos de enseñanza y evaluación; participación en el diseño y evaluación curricular, gestión académica; actualización y capacitación disciplinar y didáctico-pedagógico, tutorías, investigación, entre otras.

La creación de un Programa de Formación Docente para la Facultad de Ciencias Químicas de la UABJO (FCQ-UABJO) se hace pertinente tomando en consideración la adaptación y transformación de la práctica docente. En tal sentido, el presente programa contempla un proceso metodológico que identifica, gestiona, organiza, promueve, evalúa y retroalimenta

los proyectos y actividades de formación docente, con la perspectiva del mejoramiento permanente de la calidad de la docencia y la pertinencia del proceso didáctico. El diseño del programa atiende las actuales necesidades de la Facultad, sin embargo, está sujeto a su revisión, actualización, complementación y/o modificación de acuerdo con las necesidades que demande la calidad de la educación superior.

El documento está estructurado considerando la importancia de la formación docente en la actualidad, fundamentado en las políticas de educación superior a nivel nacional. Destacando el desarrollo integral del docente en dos dimensiones: la formación y actualización profesional y la formación integral. A través de los cuales se cubrirán áreas específicas: la disciplinar, la didáctica, la curricular, la gestión del conocimiento, la gestión escolar y el desarrollo personal.

Finalmente, el presente programa establece de manera general, la estructura metodológica y los ejes estratégicos que la Dirección de la FCQ-UABJO de manera conjunta con la Coordinación de Docencia se establece un trabajo colaborativo que facilite el proceso de capacitación, actualización y formación del personal académico durante el corto, mediano y largo plazo.

## 1. Antecedentes

---

### a. Marco Contextual

La Escuela de Ciencias Químicas de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (FCQ-UABJO) fue creada en 1963, con la finalidad de formar Técnicos en Laboratorio Clínico. En septiembre de 1974, se inscribe la primera generación de la Licenciatura en Química. En 1977 da inicio la reestructuración de la Escuela de Ciencias Químicas, desapareciendo la carrera de Técnico en Laboratorio Clínico y creándose la carrera de Laboratorista Clínico Biólogo con bachillerato especializado en el Área Químico Biológica.

Las licenciaturas de Químico Agrónomo y Químico Biólogo fueron creadas en 1981. Por su escasa demanda, en 1995 desaparece la licenciatura de QA. En el año 2000 se crea la Licenciatura en Químico Farmacéutico Biólogo (QFB). En 2009, se fusiona la Licenciatura en Químico Biólogo. El 15 de diciembre de 2005, por acuerdo del H. Consejo Universitario, la Escuela de Ciencias Químicas se eleva al rango de Facultad, esto, como consecuencia de la implementación de la Maestría en Ciencias Químico Biológicas que inició actividades el 5 de septiembre de 2005. El 9 de octubre de 2008 dio inicio el programa de Doctorado en Ciencias Químico Biológicas, el cual tiene como objetivo principal incrementar la capacidad académica de la Facultad.

La FCQ-UABJO, la Licenciatura cuenta con el reconocimiento y demanda estudiantil, con una matrícula actual de 574 estudiantes, además de la oferta de posgrados: Maestría en Ciencias Químico Biológicas y un Doctorado en Ciencias Químico Biológicas. Lo anterior, demanda retos y desafíos para el profesorado formado por 47 docentes, de los cuales 18 son Profesores de Tiempo Completo y el resto de asignatura. La docencia universitaria demanda competencias didácticas, que si bien pueden adquirirse a través de la experiencia, los cambios demandan un conocimiento teórico-práctico.

Desde su fundación como Escuela de Ciencias Químicas hasta el 2010, ocasionalmente se habían realizado algunos cursos de capacitación, básicamente en el área disciplinar de química. Los docentes por iniciativa propia y principalmente relacionado con trabajos

externos fuera de la Universidad se han capacitado en el ámbito profesional, garantizando un desempeño cualificado que se refleja en la enseñanza. Además, ocasionalmente participan en congresos y simposios afines a la disciplina emitidos por instituciones externas.

La actualización y capacitación docente inició de manera informal y sin una planeación adecuada. Posterior al proceso de acreditación en el 2007, los eventos académicos se han relacionado con la capacitación disciplinar y recientemente con la formación en el desarrollo curricular y tutorial, como se hace evidente en los siguientes Actos Académicos:

Fecha	Nombre del Acto Académico	Impartido por
2010	La tutoría en el marco de los programas de atención a estudiantes	ANUIES
2011	Cromatografía	Dpto. de Química Analítica, UNAM
2011	Taller electroquímica en microescala	Centro Mexicano de Química Verde y Microescala
2012	Cómo desarrollar actividades académicas en los estudiantes	(ANUIES).
2013	Taller de citología	FCQ-UABJO
2013	Taller de Química General y Química Verde a Microescala	FCQ-UABJO
2013	Conociendo del Sistema Institucional de Tutorías	Secretaría de Planeación-UABJO
2014	La función del tutor ante la demanda de los estudiantes y la Universidad	Secretaría Académica, UABJO
2015	Estrategias para mejorar la productividad académica	Asociación Nacional de Docentes Universitarios A.C.
2015	Redacción de textos científicos	Asociación Nacional de Docentes Universitarios A.C.
2015	Desarrollo curricular basado en competencias	ANUIES
2015	Desarrollo curricular basado en competencias	Asociación Nacional de Docentes Universitarios A.C.).

De acuerdo con lo anterior, es necesaria una planificación del proceso de formación docente, así como, el seguimiento correspondiente para asegurar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la FCQ-UABJO. La implementación del Programa de Formación Docente, favorece dicho proceso. Mediante el programa se contempla la formación integral y el desarrollo de habilidades y actitudes en el docente para lograr una interacción más efectiva entre su labor académica y su crecimiento profesional.

En este sentido, la Coordinación de Docencia (CD) es parte de la estructura orgánica institucional de la FCQ-UABJO. Se crea en el año 2006 como parte de la reestructuración de la Facultad ante el proceso de acreditación realizado en 2007. La Coordinación fue dirigida inicialmente por el Med. Cir. Homero Jaime Pérez Cruz (2007-2010), posteriormente, fue dirigida por el M. en C. José Ángel Cueva Villanueva quien estuvo a cargo en el periodo septiembre de 2010-2015. De octubre de 2015 a mayo de 2016 el responsable fue el QFB Antonio Canseco Urbieto. Actualmente el coordinador es el Dr. en C. Héctor Ulises Bernardino Hernández.

Es a través de la Coordinación de Docencia que se realizará la operatividad del presente programa dando formalidad y sistematización a las acciones de formación pedagógica y disciplinar, con miras a fortalecer el perfil académico del profesorado con la implementación de Actos Académicos cuyos resultados se reflejen en la mejora de la práctica docente. Considerando los retos, tensiones, problemas y posibilidades que se presentan en el contexto universitario, se proponen cursos transversales que dan atención a la formación integral que permita al docente reflexionar y asumir su posición como docente universitario.

#### **b. Marco Conceptual**

La formación pedagógica está estrechamente relacionada con la práctica docente, así como la formación disciplinar está relacionada con la profesionalización y actualización del docente. En las universidades las necesidades formativas se hacen evidentes a través de los resultados de las evaluaciones de la práctica docente donde se presentan claramente las áreas de oportunidad y mejora. En este sentido, la palabra formar viene del latín *formare* y significa "dar forma, figura o imagen" (Diccionario de Etimologías de Chile, 2016). Por consiguiente, la formación del profesorado parte de una expectativa de ideal, es decir, un perfil pedagógico y profesional esperado y el docente tiene que alcanzarlo según se establezca en cada plan de estudios.

En el campo de la educación el concepto de formación tiene connotaciones técnicas sujetas a debate epistemológico. Sin embargo, se puede conceptualizar como un proceso de aprendizaje de personas adultas que responde a una finalidad laboral, actualización o de

desarrollo personal, un término afín sería la acción o actividad formativa. El concepto es complejo como objeto de estudio, no obstante, Villant y Marcelo (2015) refieren que el concepto de formación “incorpora una dimensión personal, de desarrollo humano global, que es preciso atender frente a otras concepciones técnicas”. De igual manera, puntualizan que la formación “se vincula con la capacidad así como con la voluntad. En otras palabras es el individuo, la persona, el responsable último de la activación y desarrollo de los procesos formativos” (p. 18).

Si bien la formación no es totalmente autónoma, si puede responder a objetivos personales, o bien, ser externa y responder a intereses de una institución en un contexto de laboral. Desde esta perspectiva, el docente universitario se enfrenta en el contexto del aula a la constante necesidad de formarse. La docencia vista como una profesión exige al docente mantenerse informado y actualizado, al tiempo que asiste a congresos, conferencias y realiza trabajo con sus pares académicos en proyectos de investigación, entre otras actividades sustantivas, es necesario que el docente reflexione sobre su propia necesidad de formarse.

Para Villant y Marcelo (2015), la acción formativa conlleva:

Una peculiaridad de las acciones de formación es que se desarrollan en un contexto específico, con una organización material determinada y con ciertas reglas de funcionamiento. Dentro de esta estructura el formador elige los medios, los métodos, los objetivos específicos y los medios de evaluación. Para que se produzca una acción de formación es preciso que se produzcan cambios, a través de una intervención por la cual hay participación consciente del formando, así como una voluntad clara de ambos actores del proceso para conseguir los objetivos explicitados (p. 18).

Es decir, si bien los programas de formación responden a un interés contextualizado, en la operatividad es necesaria la participación reflexiva del profesorado para generar un cambio que se refleje en la práctica docente. Lo anterior, requiere un compromiso personal y profesional, que en un primer momento está sujeto a una programación de Actos Académicos que responden a un diagnóstico institucional que puede derivar en mayores beneficios cuando se complementa con los intereses de autoformación del docente.

Al respecto, el concepto de autoformación según Carré et al., (2010, citado por Villant y Marcelo, p.23) responde a tres enfoques: el primero de índole psicológico, donde la autoformación se entiende como proceso de desarrollarse, de crecer. El segundo, de índole

sociológico como un hecho social y por último, como un enfoque pedagógico en el sentido de trasladar los resultados de las investigaciones a la formación profesional e inclusive pedagógica. Este tipo de formación se conoce también como aprendizaje autodirigido.

Propiamente la formación pedagógica integra el término pedagogía que está estrechamente vinculada a la educación, desde esta perspectiva, el profesorado universitario es formado para la enseñanza en el contexto donde se desempeña. En este sentido, la teoría se complementa con la creatividad e innovación del docente, es decir, las capacidades cognitivas e intelectuales ante las situaciones inciertas se conjugan dentro y fuera del aula.

Es oportuno ahora establecer que para la FCQ-UABJO la formación docente es el proceso formativo donde se unen el aprendizaje de la teoría y metodología didáctica con el pensamiento creativo en la perspectiva de mejora continua de la práctica docente. Ahora bien, en el aspecto profesional, las acciones formativas buscan la constante actualización en el área de conocimiento disciplinar. Ambas acciones, pedagógica y disciplinar, deberán estar fundamentadas en el deseo de desarrollo formativo del profesorado, aunado a las opciones formativas institucionales.

### **c. Marco Normativo**

Los programas de formación en el contexto universitario responden a las recomendaciones de organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO); al respecto, este organismo refiere que la calidad de los docentes y su capacitación profesional siguen siendo fundamentales para la calidad educativa. La UNESCO orienta la elaboración de políticas públicas relativas a docentes correspondientes a diagnósticos realizados a profesores.

De lo anterior, la UNESCO señala tres áreas de oportunidad: La formación inicial de los profesores, el desarrollo profesional continuo y la carrera docente. El profesorado universitario generalmente cuenta con una formación profesional afín al área de conocimientos donde se desempeña, sin embargo, son pocos los que poseen una formación inicial en docencia. En consecuencia, con base en la experiencia y la formación continua se fortalece la docencia en el nivel superior. Finalmente, el docente puede profesionalizar la

docencia como respuesta a la oferta laboral y con fines de mejora de la calidad de la práctica docente.

La Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), es un organismo que a nivel nacional ha impulsado los programas de formación docente evidenciando que los factores implicados en el proceso didáctico son multidimensionales. En concordancia, los programas de formación proponen coadyuvar al profesorado a reflexionar acerca de su acción docente con la intención de contribuir a la mejora; lo anterior, se lleva a cabo vinculando con los programas institucionales de evaluación de la práctica docente. Siguiendo este esquema, la UABJO establece en su Estatuto del Personal Académico, los requisitos para ser docentes universitarios, entre los que se incluye acreditar la formación disciplinar con grado de Licenciatura como mínimo. Los artículos referentes a niveles y requisitos resaltan la importancia de "aptitud para la docencia" que es precisamente el área de atención de los programas de formación docente, puesto que ponen al alcance del profesorado los Actos Académicos que contribuyen a alcanzar los requisitos necesarios para la recategorización o bien la promoción para tiempos completos a través de concursos de oposición.

En el Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UABJO, constituye un eje fundamental en el establecimiento de programas formativos, puesto que para acceder al otorgamiento de estímulos al desempeño docente, es necesario acreditar un desempeño docente de calidad y acciones de superación adicionales. En el apartado 7.8 del Artículo 7. Requisitos de participación en el "programa", establece que "El docente deberá presentar su plan académico anual o semestral, según sea el caso, con objetivos explícitos y convenientemente calendarizados en los rubros de docencia (programas dosificados y cronogramas), investigación, *formación*, gestión, aplicación del conocimiento y actividades académicas de vinculación interna y externa". En relación con los criterios establecidos en evaluación la calidad en el desempeño de la docencia tiene una preponderación de 60%, razón por la cual el profesorado interesado requiere acciones formativas que contribuyan a la calidad de la enseñanza.

En concordancia el Plan Institucional de Desarrollo 2012-2016 de la UABJO, establecía en su Visión al 2016 “Fortalecer *una planta académica de calidad* privilegiando el trabajo en equipo, la cooperación y colaboración con pares de otras instituciones en alianzas estratégicas y redes” para lograrlo se gestionaron proyectos encaminados a fortalecer la educación continua y la inserción al posgrado; para la consolidación del profesorado los cursos, talleres, seminarios y demás acciones formativas les permitirán su incorporación al Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), así como su incorporación y permanencia en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

De igual manera, el Plan de Desarrollo 2014-2018 de la FCQ-UABJO, identifica en su análisis FODA, la necesidad de contar con profesores con grado de Doctor e incorporados al SNI. En su visión al 2018 y con relación a las tendencias en el área químico-biológica propone “capacitar a los docentes para la innovación educativa y gestión” (p. 6). Propone de igual manera atender las recomendaciones emitidas por los organismos evaluadores y fortalecer el ámbito académico a través de implementar los programas necesarios para que los profesores participen de forma exitosa en las convocatorias del PRODEP, SNI y obtengan un grado preferente (p. 12).

## 2. Propósitos

---

### General

Fortalecer la permanente formación continua e integral del profesorado de la Facultad de Ciencias Químicas, a través del desarrollo de Actos Académicos que brinden herramientas teórico metodológicas y prácticas, que les permitan enriquecer y adquirir nuevos conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar y reconstruir su quehacer académico en bienestar de la propia comunidad universitaria.

### Específicos

- Gestionar los recursos académicos, administrativos y financieros necesarios para la implementación del Programa de Formación Docente de la FCQ-UABJO.
- Implementar proyectos académicos y actividades extracurriculares de acuerdo con las necesidades del profesorado, que fomenten la permanente mejora del desempeño docente y los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Evaluar el proceso de formación docente que mediante las retroalimentaciones necesarias, se mantenga en constante y permanente actualización y mejoramiento.

### 3. Ejes Estratégicos, Metas y Acciones

Para alcanzar los objetivos propuestos, es necesario establecer ejes estratégicos, metas y acciones a realizar, que permitan obtener resultados confiables y objetivos, con una visión estratégica a largo plazo (Fig. 1 y Cuadro 1).



Figura 1. Ejes estratégicos que integran el Programa de Formación Docente de la FCQ-UABJO.

**Eje estratégico 1: Diagnóstico de necesidades.** A través de este eje, se identificarán de manera periódica (semestral o anual) las necesidades de formación pedagógica y disciplinaria requeridos para la mejora del desempeño docente a partir de la reflexión individual y colectiva.

**Eje estratégico 2: Desarrollo Académico.** Mediante este eje, se impulsará el desarrollo académico mediante la gestión e implementación de la actualización y capacitación disciplinaria y didáctico-pedagógica, a través de cursos, talleres, diplomados y otros eventos académicos (foros, seminarios, conferencias, congresos, entre otros), así como contribuir en la elaboración de material didáctico, académico y científico; que permitan el mejoramiento, fortalecimiento y la formación integral de los docentes.

**Eje estratégico 3: Evaluación.** A través de este eje, se recogerá información relevante, válida y fiable que permita tomar decisiones sobre el valor del proceso de formación docente, con la intención de mejorar y perfeccionar las diferentes fases de operación del programa y por ende, su funcionamiento. Dicho proceso será continuo, sistemático y multidimensional en las diferentes fases del proceso: identificación de necesidades; diseño, desarrollo y obtención de productos e impactos, así como la gestión del programa.

**Eje estratégico 4: Retroalimentación.** Mediante este eje, a través de la comunicación permanente se socializará de manera individual y/o colectiva, la información relacionada sobre la calidad del desempeño docente, que permitan mediante la reflexión y autocrítica constructiva de los errores y aciertos; la atención, reconstrucción, reorganización y/o innovación de aquellos indicadores de calidad docente que requieren de su superación.

Cuadro 1. Ejes estratégicos del Programa de Formación Docente de la FCQ.

Eje estratégico	Meta	Acciones	Indicadores
Diagnóstico de necesidades	Realizar diagnósticos periódicos de las necesidades de actualización y capacitación docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar cuestionarios a la planta docente para identificar necesidades</li> <li>▪ Elaborar un plan de trabajo semestral o anual de las necesidades de formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de cuestionarios aplicados</li> <li>▪ Número de cursos solicitados</li> <li>▪ Plan de trabajo de atención a necesidades (semestral o anual)</li> <li>▪ Número de convenios o</li> </ul>

<b>Desarrollo académico</b>		docente de la FCQ-UABJO	acuerdos de colaboración con organizaciones gubernamentales o no gubernamentales para la formación docente.
	Realizar eventos académicos disciplinares y didáctico-pedagógicos para la actualización y capacitación docente.	Diseñar, difundir y ejecutar cursos-talleres para la formación docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de cursos-talleres por año.</li> <li>▪ Número de participantes por evento</li> <li>▪ Número de materiales didácticos, académicos y científicos elaborados por docente.</li> </ul>
	Identificar y difundir la participación de la planta docente en otros eventos académicos-científicos (foros, seminarios, congresos, posgrados, entre otros)	Gestionar de manera interna y externa los eventos académicos (DES, IES y externos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de cursos gestionados</li> </ul>
		Elaborar y difundir mediante los carteles correspondientes, los diversos eventos académicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de eventos por año</li> <li>▪ Número de participantes por evento</li> </ul>

<b>Evaluación</b>	Realizar periódicamente el proceso de evaluación a la calidad docente	Aplicar instrumentos para la evaluación docente (para estudiantes y autoevaluación a los docentes)  Elaborar el reporte general de evaluación docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de evaluaciones por estudiante y docentes</li> <li>▪ Reporte de la calidad y desempeño docente</li> </ul>
	Evaluación al programa	Aplicar cuestionarios a docentes sobre la funcionalidad del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reporte de la funcionalidad del programa</li> </ul>
<b>Retroalimentación</b>	Identificar oportunamente posibles conflictos o casos de éxito que requieran de su atención para el funcionamiento adecuado del programa	Realizar reuniones individuales y/o colectivas con los docentes para la socialización de los resultados de la evaluación y superación de las deficiencias identificadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de incidentes por semestre</li> <li>▪ Número de casos de éxito y/o conflictos.</li> <li>▪ Número de casos superados</li> </ul>
	Identificar necesidades, carencias, deficiencias y/o oportunidades para su atención oportuna	Realizar reuniones con los líderes de academia y dirección para analizar las necesidades, carencias, deficiencias, oportunidades para la elaboración del siguiente plan de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Minuta de reuniones</li> <li>▪ Plan de trabajo de atención a necesidades, carencias, deficiencias y/o oportunidades.</li> </ul>

## 4. Seguimiento y Evaluación del Programa

---

La evaluación es una etapa imprescindible en todo programa, puesto que nos permite identificar si las metas y acciones establecidas se han logrado, también permite reconocer y atender a la brevedad las deficiencias en su implementación y analizar resultado para la toma de decisiones en función de la mejora continua. Al respecto, el seguimiento del programa inicia desde el momento del diagnóstico de necesidades formativas, que además permite analizar el contexto donde se implementa el programa. El diagnóstico también constituye la base sobre la cual se plantea los propósitos y momentos de la evaluación.

Por consiguiente, cada etapa del presente programa debe estar debidamente definida, la secuencia en su implementación debe ser coherente, es decir, cada eje, meta y acción propuesta debe ser medible y cuantificable. Si la etapa de planificación ha sido la adecuada, facilitará la implementación del programa. Por lo tanto, se sugiere que se realicen evaluaciones periódicas que permitan atender los problemas suscitados de forma inmediata, si fuera necesario. Complementaria a la evaluación formativa, al final del semestre se puede realizar una evaluación de resultados o final. En esta evaluación el responsable de operativizar el programa determinará si lo establecido en la planeación se concretó según el tiempo establecido.

Los resultados de la evaluación se pueden obtener de manera cualitativa y cuantitativa. Para la primera se realizaran reuniones con el profesorado para identificar su grado de satisfacción con el servicio de formación disponible. De igual manera, se podrá de manera particular realizar entrevistas con los profesores participantes, con la finalidad de conocer si los actos académicos programados contribuyeron a la mejora de su práctica docente o actualizaron sus conocimientos disciplinares.

A través de la sistematización del cuestionario de satisfacción se propone la medición del impacto de los cursos, talleres, conferencias, diplomados, seminarios impartidos durante el semestre (Anexo 3. Cuestionario de evaluación de Actos Académicos). Lo anterior, con la

finalidad que los actos académicos contribuyan a los fines formativos que se establecen en el presente programa. Adicionalmente, la información se triangulará con los resultados generales de la evaluación de la práctica docente que emiten los estudiantes al final del semestre y de esta manera cotejar si las acciones con relación a la formación docente y disciplinar han contribuido a los resultados esperados dando validez a la información recabada a través de cuestionarios y entrevistas con el profesorado.

Puesto que la evaluación es un proceso continuo, los resultados permiten a las autoridades directivas y operativas realizar acciones de intervención, estableciendo una evaluación cíclica antes, durante y al final del semestre. Los resultados del programa también permiten fortalecer otras áreas y metas como las establecidas en el Plan de Desarrollo, permitiendo que aumente el número de profesores que participan en las convocatorias al PRODEP y al SNI. Lo anterior, permitirá iniciar el ciclo de planificación para dar continuidad al programa o para la toma de decisiones de las autoridades directivas para ampliar los alcances o modificarlo según corresponda.

## 5. Fuentes de Consulta

---

### a) Bibliográfica

Reyes V. L., Segura S. A., Sánchez C. G., Cabrera L. C., Canseco U. A. y Cueva V. J. A. (2014) Plan de Desarrollo de la Facultad de Ciencias Químicas 2014-2018. Oaxaca de Juárez, Oax. 19 pág.

Segura S. A. (1999) Evaluación Institucional. Escuela de Ciencias Químicas. Oaxaca de Juárez, Oax. 220 pág.

Vaillant, Denis y Carlos Marcelo (2015), *El ABC y D de la formación docente*, Madrid, Narcea Ediciones.

### b) Mesográfica

Periódico Oficial de la Federación (1988) Ley Orgánica de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca. 7 de marzo de 1988. Oaxaca de Juárez, Oax. Obtenido de Transparencia universitaria, UABJO, II. Marco Normativo. Oaxaca, México. <http://www.transparencia.uabjo.mx>

Plan Institucional de Desarrollo 2008-2012 de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca (2008). Oaxaca de Juárez, Oax. Obtenido de Transparencia universitaria, UABJO, II. Marco Normativo. Oaxaca, México. <http://www.transparencia.uabjo.mx>

UNESCO (2016) *Educación: Formación de docentes*, Disponible en: <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/education-building-blocks/teacher-education/initial-teacher-training/>

## Anexos

### 1. Formato de Plan de trabajo semestral

<b>Programa semestral de Actos académicos de formación pedagógica o disciplinar Facultad de Ciencias Químicas-UABJO</b>					
<b>ID</b>	<b>META</b>	<b>ACCIÓN/ACTIVIDAD</b>	<b>NOMBRE DEL ACTO ACADÉMICO</b>	<b>FECHA DE REALIZACIÓN</b>	<b>MEDIO DE VERIFICACIÓN</b>

## 2. Cuestionario diagnóstico de necesidades formativas

Nombre del docente: \_\_\_\_\_

Estimado docente:

con el objeto de identificar las necesidades para mejorar el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Químicas, le solicitamos analizar las siguientes propuestas de eventos académicos con base en el catálogo de la ANUIES y señalar una X en el casillero correspondiente, los temas que considere pertinentes para incluirlos en el Plan de Trabajo de la Coordinación de Docencia:

Área II. Formación docente			
1. Actualización docente con enfoque constructivista		29. El método de proyectos como estrategia de enseñanza y de aprendizaje para el desarrollo de competencias profesionales	
2. Aplicando la creatividad en la educación		30. El portafolio docente y el portafolio del estudiante	
3. Aprendizaje significativo, emociones e interacciones socio afectivas		31. Elaboración de cursos para la nivelación en matemáticas	
4. Aprendizaje situado y comunidades de aprendizaje		32. Elaboración de exámenes de opción múltiple.	
5. Coaching para docentes (Habilidades en el aula)		33. Elaboración de reactivos para la evaluación de procesos de enseñanza aprendizaje	
6. Coaching grupal como estrategia de aprendizaje para el logro de competencias		34. Elaboración de un proyectos didáctico por competencias (MPDT)	
7. Cómo apoyar a los estudiantes para desarrollar competencias más allá del saber hacer o conocer		35. Estilos de aprendizaje y estrategias de enseñanza	
8. Cómo enseñar a aprender		36. Estrategias didácticas para el desarrollo de competencias	
9. ¿Cómo capturar la atención de sus alumnos? Competencias, Motivación y nuevas tecnologías		37. Estrategias didácticas aplicadas a las competencias profesionales	
10. Cómo nivelar el aprendizaje de los estudiantes a su ingreso al bachillerato y licenciatura		38. Estrategias didácticas para la promoción de la lectura en diferentes niveles educativos	
11. Competencias para el ejercicio de la docencia universitaria		39. Estrategias para la construcción del conocimiento	
12. Competencias para la investigación educativa		39. Estrategias para la elaboración de material educativo.	
13. Competencias para implementar y mejorar los procesos de comunicación en el aula (Mindfulness in education)		40. Estrategias para mejorar la producción académica	
14. Competencias profesionales		41. Evaluación del aprendizaje.	
15. Constructivismo para docentes universitarios		42. Evaluación del aprendizaje bajo el enfoque de competencias profesionales: estrategias y tácticas	
16. Constructivismo y creatividad		43. Evaluación del rendimiento escolar	
17. Desarrollo de competencias profesionales en los estudiantes		44. Evaluación en la educación basada en competencias	
18. Desarrollo del pensamiento lógico matemático		45. Liderazgo docente como factor de cambio para el logro de competencias	
19. Diagnóstico y desarrollo de competencias docentes del profesor universitario		46. Manejo del estrés	
20. Didáctica como praxis. Cómo pasar de la planeación a la construcción de aprendizajes en el aula		47. Mapas conceptuales y mentales como estrategias de pensamiento creativo	
21. Diseño de ambientes de aprendizaje		48. Metodología de la investigación para asesorar proyectos	
22. Diseño de instrumentos de evaluación del aprendizaje		49. Preparación de artículos científicos a partir del trabajo académico	
23. Diseño de instrumentos de evaluación de competencias		50. Profesionalización de la docencia I: metodología del proceso enseñanza-aprendizaje	

24. Diseño de matrices de valoración (Rúbricas)	
25. Diseño de planes de clase desde la perspectiva de la enseñanza para la comprensión	
26. Diseño de rúbricas para la evaluación de competencias	
27. Diseño de secuencias didácticas para el desarrollo de competencias	
28. Educación basada en competencias y constructivismo	

51. Profesionalización de la docencia II: evaluación y formación de personal docente	
52. Reglas básicas para mejorar la redacción técnico-científica	
53. Secuencias didácticas para el desarrollo de competencias	
54. Tácticas docentes para el desarrollo de estrategias de aprendizaje.	
55. Taller de elaboración de material de apoyo didáctico basado en el enfoque por competencias	

<b>ÁREA IV: Innovación y nuevas tecnologías</b>	
1. Análisis estadístico con el paquete SPSS nivel avanzado. (Introducción al análisis multivariado de datos)	
2. Análisis estadístico de datos con SPSS nivel intermedio (datos categóricos)	
3. Análisis de encuestas por muestreo con el paquete estadístico SPSS	
4. Competencias para la construcción y gestión de las redes sociales para el aprendizaje	
5. Construcción de modelos de regresión con el paquete estadístico SPSS	
6. Desarrollo de competencias docentes para el diseño de prácticas y tareas con estudiantes usuarios de las TIC	
7. Diseño de páginas web para docentes	
8. Diseño y gestión de cursos usando Moodle	
9. El uso de las TIC en el salón de clase y en la educación a distancia	
10. El uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la educación: taller teórico-práctico aplicado	
11. Estadística básica e introducción al SPSS	
12. Estrategias para la evaluación de plataformas tecnológicas aplicadas a la educación	
13. Estrategias para la elaboración de material educativo con tecnologías digitales en el aula	
14. Estrategias para la elaboración de material educativo para docentes usuarios de las TIC en la modalidad presencial y a distancia	

15. Herramientas estadísticas para la construcción de índices, escalas e indicadores con el paquete SPSS	
16. Herramientas ofimáticas orientadas al trabajo colaborativo	
17. Impacto de las nuevas tecnologías de información y comunicación y su aplicación en el aula	
18. Introducción al manejo del paquete estadístico SPSS (nivel básico)	
19. Introducción al uso de pruebas de hipótesis paramétricas y no paramétricas con el paquete estadístico (SPSS)	
20. La formación de competencias para el uso y apropiación de tecnologías móviles en la educación	
21. La metodología del análisis de redes sociales y su aplicación en la investigación educativa, social y organizacional	
22. Simulación, herramienta estratégica en las decisiones gerenciales	
23. Taller de análisis cualitativo con el software Atlas. Ti.	
24. Taller de análisis estadístico con el paquete SPSS (nivel medio)	
25. Taller de introducción al muestreo estadístico con el paquete estadístico SPSS	
26. Taller de gestión editorial con Open Journal Systems (OJS)	
27. Tecnología educativa: su uso para favorecer el aprendizaje	
28. Validación de encuestas e instrumentos de investigación cuantitativa con SPSS	

<b>V. Área disciplinar</b>
A continuación, escriba los temas que le interese y desea que se gestionen:

¡Gracias por su participación!

### 3. Cuestionario de evaluación de Actos Académicos

Estimado docente:

Con el objeto de mejorar los eventos académicos, le solicitamos analizar los siguientes indicadores y responder con honestidad la elección de su preferencia, marcando con una X cualquiera de los niveles en la siguiente escala:

1= malo      2= regular      3=suficiente      4= bien      5= excelente

Categoría/Escala	1	2	3	4	5
<b>I. Autoevaluación</b>					
1. Asistí puntualmente a cada una de las sesiones del evento académico					
2. Participo en cada una de las actividades sugeridas					
3. Aporte ideas a los temas considerados					
<b>II. Servicios administrativos-organización</b>					
4. La difusión del evento académico fue la adecuada					
5. El tiempo entre la emisión de la convocatoria y el cierre de inscripciones fue la suficiente					
6. Las instalaciones, iluminación y mobiliario fueron adecuados					
7. La organización del evento académico fue adecuado					
8. En general, fue apropiado el trato de los facilitadores.					
<b>III. Del evento académico</b>					
9. El o los objetivos del curso:					
a) Se indicaron al inicio del evento académico					
b) Fueron congruentes con el curso					
c) Se cumplieron con el desarrollo del curso					
10. Durante el curso:					
a) Hubo una secuencia lógica en la presentación de los temas					
b) Las referencias incluyeron información actualizada					
c) Los ejemplos, analogías y/o anécdotas, le ayudaron a la comprensión del tema presentado					
d) Se cumplió el programa del evento académico					
11. Los temas del curso:					
a) Tienen relación directa con su actividad docente					

b) Las prácticas y ejercicios realizados sirvieron de apoyo a los conceptos teóricos expuestos					
<b>III. Desempeño del instructor</b>					
12. El método utilizado por el instructor					
a) Despertó y mantuvo su interés					
b) Transmitió la información de forma clara y objetiva					
13. Atendió oportunamente mis dudas					
14. Utilizó un lenguaje, un ritmo de exposición y un tono de voz apropiados					
15. Los aprendizajes de este evento académico, impactaron en su desempeño docente					
<b>IV. Comentarios de mejora:</b>					
Escriba las sugerencias u observaciones que considere pertinentes:					

**¡Gracias por su participación!**

#### 4. Plan de trabajo para el período junio–diciembre de 2016

##### 1. Programación de Actos Académicos para el intersemestre julio-agosto de 2016

	Nombre del curso-taller	Fecha tentativa
1	Evaluación del aprendizaje	11 al 15 de julio de 2016
2	Elaboración de formatos indicativos y prescriptivos basados en competencias	8 al 10 de agosto de 2016
3	Redacción de textos científicos	11 al 19 de agosto de 2016

Los cursos serán impartidos por la Asociación de Docentes Universitarios A.C., la duración de cada curso será de 20 horas, en un horario de 17.00 a 20 horas. El curso de Redacción de textos científicos, tendrá como producto final la edición de un libro que incluirá los trabajos de los docentes participantes en dicho curso.

2. Diagnóstico de necesidades formativas para el ciclo agosto-diciembre 2016.
3. Identificación y gestión de eventos académicos para el intersemestre enero-febrero 2017.
4. Evaluación del desempeño docente del ciclo escolar 2016-2016 y 2016-2017.
5. Retroalimentación del proceso de formación docente.