



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



Estudio del impacto
del Programa de
Superación Académica
de la UANL



PSA

Programa de Superación Académica
Evaluación de Impacto

Martín Patricio Fernández Delgado
Coordinador

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Rogelio Guillermo Garza Rivera

RECTOR

Carmen del Rosario de la Fuente García

SECRETARIA GENERAL

Ana María Gabriela Pagaza González

DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

Estudio del impacto del Programa de Superación

Académica de la UANL

Fue elaborado por el equipo de trabajo de la

Subdirección de Desarrollo y Superación Académica de la DGPPE

Martín Patricio Fernández Delgado /
Subdirector

Olga de Santiago Vázquez

Abigaíl Villalobos Rodríguez

Rocío Rubio de León

Joana Amelia Ortiz García

Jorge César Pedraza Sánchez

Norma Nelly Alvarado Smith

SDySA/DGPPE/UANL noviembre de 2017

Contenido

Evaluación del impacto del Programa de Superación Académica	5
Presentación	6
Planteamiento	7
Fundamentación	9
Metodología para el estudio del impacto del PSA.....	13
Primer nivel: Reacción / Impresión	18
Primer nivel: Reacción / Impresión	19
Segundo nivel: Aprendizaje / Eficacia pedagógica	29
Segundo nivel, Aprendizaje/Eficacia pedagógica. Análisis estadístico descriptivo del 2006 al 2012.....	30
A manera de cierre.....	47
Tendencias anuales	51
Tercer nivel de análisis: Transferencia del aprendizaje / Eficiencia.....	53
Específicamente del Diplomado Básico en Docencia Universitaria - 2011 y 2012.....	54
Tercer nivel, Transferencia del Aprendizaje/Eficiencia.	54
Prueba estadística del instrumento	57
Aplicación.....	57
Resultados.....	59
Cuarto nivel de análisis: Resultados de aprendizaje	69
Resultados.....	70
Conclusiones.....	74
Anexos	78
Anexo 1: Síntesis del Modelo del Dr. Donald Kirkpatrick.....	79
Anexo 2: Ficha de evaluación del grado de satisfacción de los participantes en el PSA81	
Anexo 3: Cuestionario para el personal académico. Muestra la relación entre las variables y los reactivos.	83
Anexo 4: Cuestionario para el estudiante. Muestra la relación entre las variables y los reactivos.....	85
Anexo 5: Cuestionario para el personal directivo	87
Anexo 6 Programa de Superación Académica.....	88
Apéndice 1° <i>Engagement</i> , dedicación de los profesores de la UANL a su formación y actualización	104

Lo importante a destacar no es solamente qué tanto aprendió el estudiante, sino la forma de la enseñanza, los métodos, las estrategias, las actividades para el aprendizaje, es decir: ¿qué tanto utilizaron los profesores lo aprendido en el diplomado, que a su vez facilite a los estudiantes un mejor aprendizaje?

Evaluación del impacto del Programa de Superación Académica

Presentación

Como parte de las actividades que desarrolla la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos (DGPPE), se encuentra la formación y actualización de los profesores en aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que favorecen la implementación de nuevos proyectos y nuevas tendencias educativas que marcan un cambio importante en la Institución. Una muestra de ello es el acompañamiento en la implementación del Modelo Educativo de la UANL y sus Modelos Académicos desarrollados por nivel.

Desde sus inicios, el Programa de Superación Académica de la DGPPE se formuló siguiendo las políticas educativas propuestas a nivel nacional, contextualizándolas de acuerdo con las condiciones e idiosincrasia del personal académico de la Universidad.

Un equipo de trabajo compuesto por pedagogos, psicólogos, sociólogos, trabajadores sociales, químicos, abogados, nutriólogos, odontólogos y más, ha desempeñado una función importante en este Programa: desde la coordinación de las actividades y su seguimiento, hasta su facilitación en las aulas universitarias o en línea mediante la Plataforma Nexus.

A catorce años de iniciado se da a conocer esta publicación que muestra, mediante una metodología adecuada, los avances desarrollados en la formación de profesores con temáticas como la docencia, la tutoría y la gestión universitaria.

Es importante destacar la participación en esta evaluación de los funcionarios entrevistados, así como de los profesores participantes, pero sobre todo de sus estudiantes, clave fundamental en este proyecto, ya que generalmente son poco convocados en ejercicios de este tipo, pero cuyas aportaciones resultan imprescindibles para continuar o reorientar las acciones emprendidas.

Sirva pues este texto como una retroalimentación de las actividades que tienen que ver con la formación y actualización de los profesores realizadas por la DGPPE en beneficio de la Institución.

Dra. Ana María Gabriela Pagaza González
Directora General de Planeación y Proyectos Estratégicos

Planteamiento

El Programa de Superación Académica (PSA)¹ de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) fue diseñado por iniciativa de la Rectoría, a través de la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos (DGPPE), y se encuentra dirigido a su personal académico como un proceso de formación académica y actualización institucional.

Desde su creación en el 2004, el PSA se ha fundamentado en los lineamientos expresados en los documentos rectores de la UANL, como son la Visión UANL 2006 y el Plan de Desarrollo Institucional 2007-2012 (PDI), y se ha fortalecido y actualizado de conformidad con los lineamientos que ha propuesto la Institución a través del tiempo en sus documentos oficiales. En la actualidad el PSA se fundamenta en la Visión 2020 y en el PDI 2012-2020, y está en total congruencia tanto con el Modelo Educativo (ME) como con los Modelos Académicos (MA) de la UANL.

El propósito del PSA es la formación y actualización del personal académico de la Institución en las actividades que componen su quehacer cotidiano, considerando su práctica concreta mediante un proceso de análisis y reflexión propositivos, con la mira de mejorar la calidad de sus funciones.

A diez años de su implementación, se plantea la realización de un estudio que permita evaluar el impacto del PSA sobre el proceso de actualización y formación de los profesores y la formación personal de los estudiantes, para su óptimo desempeño profesional en la Universidad; es decir, conocer los resultados obtenidos en el fortalecimiento de su capacidad académica.

Las preguntas que guían de manera inicial este estudio son las siguientes: ¿Cuál es el impacto que ha tenido el PSA en la formación del personal académico? ¿Qué cambios advierte el personal directivo en el desempeño académico del profesor? ¿Los estudiantes observan cambios en la práctica académica del profesor, que pudieran ser rasgos derivados de las competencias del PSA?

Aunque se tienen registros del proceso que ha vivido el PSA desde el 2004 (y antes de su existencia, desde el 2000), se ha decidido hacer un corte considerando el periodo del 2006 al 2012 para el tratamiento estadístico de la información, advirtiendo, también, la influencia derivada del ME UANL.

¹ Ver el PSA en http://www.uanl.mx/sites/default/files/PSA_2013.pdf.

Los instrumentos para recabar la opinión de los profesores serán aplicados a una muestra estadística representativa del periodo establecido. El personal directivo será el que actualmente tiene esas funciones, y su selección dependerá de la muestra de profesores. En cuanto a los estudiantes, serán muestras representativas de los que el profesor tenga asignados en sus grupos al momento de la aplicación del instrumento.

La evaluación del impacto del PSA de la UANL permitirá establecer nuevas estrategias de formación y actualización para el personal académico, que contribuyan al logro de los retos, los planes y las metas establecidos en la visión 2020 de la Institución.

Como una forma de avanzar en la evaluación del impacto del PSA, a la vez que difundir y utilizar sus resultados, se decidió editar reportes de investigación parciales conforme avance el proceso de evaluación, lo cual le da a cada reporte un enfoque más descriptivo que se enriquecerá cualitativamente cuando se tenga el estudio completo.

Fundamentación

El Programa de Superación Académica (PSA) de la Universidad Autónoma de Nuevo León fue diseñado con el propósito de formar y actualizar de manera permanente al personal académico, de tal forma que coadyuve a ejecutar los planes y las metas encaminados a consolidar la capacidad académica institucional.

Desde su creación en el 2004, el PSA se encuentra fundamentado en los planes de desarrollo institucional en el marco de las Visiones de la UANL, los cuales han evolucionado según se han alcanzado las metas propuestas por la Institución.

Actualmente referencia su fundamentación en tres de los programas prioritarios del Plan de Desarrollo Institucional UANL 2012 – 2020, en el marco de la Visión 2020, como son:

- 1.² Gestión responsable de la formación.
3. Fortalecimiento de la planta académica y desarrollo de los cuerpos académicos.
4. Mejora continua y aseguramiento de la calidad de las funciones institucionales.

Se apoya en el desarrollo de las estrategias y acciones propuestas para cada uno de estos tres programas, como sustento que permita la gestión responsable de la formación y el fortalecimiento de la planta académica.

En el programa de *Gestión responsable de la formación*, el PSA basa su acción en las siguientes estrategias:

- 1.12.-Apoyar la capacitación requerida para la implementación de los Modelos Educativo y Académicos de la Universidad en los planes y programas de estudio.
- 1.13.- Certificar a los profesores en la implementación del Modelo Educativo de la Universidad

Con respecto al programa de *Fortalecimiento de la planta académica y desarrollo de los cuerpos académicos*, se justifica a través de:

- 3.1.- Fortalecer el desarrollo del Programa de Superación Académica, para continuar cerrando brechas de capacidad académica entre las dependencias académicas de la Universidad, priorizando el apoyo a aquellas que han logrado los menores

² La numeración corresponde al orden de los programas institucionales prioritarios en el Plan de Desarrollo Institucional UANL 2012 – 2020.

avances en los últimos años. El programa deberá sustentarse en un diagnóstico del perfil de los profesores de los niveles medio superior y superior.

- 3.3.- Fortalecer el programa para la actualización y capacitación de los docentes y directivos de las dependencias de los niveles medio superior y superior, en la implementación del Modelo Educativo y del Modelo de Responsabilidad Social de la Universidad.

El Programa de *Aseguramiento de la calidad de las funciones institucionales* responde a la siguiente estrategia:

- 4.13.- Evaluar el desempeño de los profesores en la implementación del nuevo Modelo Educativo de la Universidad, diseñando para ello los instrumentos requeridos.

En junio de 2008 la Universidad dio a conocer el ME UANL, que integra su propuesta filosófica, los ejes rectores que estructuran la actividad educativa, así como una descripción del conjunto de propósitos y directrices que orientan y guían el quehacer universitario, dando sentido a las funciones académicas para la formación integral de los estudiantes de los niveles educativos que ofrece la Institución.

El ME UANL adquiere un carácter especial en el PSA. El propio programa se fundamenta en él, y al mismo tiempo propone formar y actualizar de manera permanente al personal académico en el ME UANL, de tal forma que se dé una implementación exitosa del mismo, y se promueva y respalde la capacidad de la Institución para ejecutar sus planes y alcanzar sus metas.

Dejando de lado el énfasis en la enseñanza, la función del profesor es ahora la de un facilitador y propiciador de los procesos de aprendizaje, favoreciendo una participación activa, constructiva y corresponsable del estudiante en su propio proceso de aprendizaje. En esa perspectiva, resulta pertinente el propósito de alinear la actividad académica del profesor con las intenciones y rasgos del ME UANL.

Es así como dentro del marco del ME UANL, se identifica la necesidad de un cambio cultural importante en la forma de pensar y de hacer el trabajo académico, por lo que se propone una serie de roles y funciones pertinentes y adecuados para responder de la mejor manera a las responsabilidades que a cada miembro de la comunidad universitaria le corresponde (en el presente caso a estudiantes, profesores y directivos). Esos roles y

funciones se señalan en los Modelos Académicos de cada nivel educativo de la Institución, y el PSA los integra dentro de sus propuestas de formación y actualización.

El Programa está organizado curricularmente a partir del desarrollo de competencias³ con la idea de ampliar y profundizar los elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales, que son el soporte de los desempeños esperados y le permiten al personal académico cumplir con sus tareas en forma integral.

Se pretende que el PSA coadyuve a la formación de un académico en funciones, para que desarrolle las competencias necesarias de acuerdo con el siguiente perfil:

- Que reconozca analíticamente el campo de los fenómenos educativos en los niveles medio superior y/o superior, situación que le permita ser un protagonista central en los procesos de facilitación de aprendizajes en los que participa.
- Que analice y aplique los lineamientos teóricos y metodológicos del aprendizaje a la enseñanza media superior y superior en su hacer cotidiano, apegado a las variables del nivel educativo, de los estudiantes, de la disciplina y de su propio desempeño. Así, en su desempeño competente, gracias a la ampliación de sus horizontes en torno a las tareas académicas, que repiense su práctica en vías de mejorarla y supere cada vez más sus propuestas educativas, en beneficio de la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes.
- Que utilice herramientas metodológicas para investigar en el campo educativo donde está inscrito, partiendo de bases epistemológicas adecuadas y en función de resolver problemas que en el trabajo diario se presentan, así como determinar las especificidades del aprendizaje y la enseñanza de su disciplina.
- Que cuente con elementos sólidos sobre administración educativa que le permitan participar, de manera competente, en la gestión y planeación de la dependencia en que labora, así como analizar y proponer alternativas en procesos de evaluación institucional y en la planeación y administración de un plan de estudios.

En este sentido, el PSA retoma las competencias generales institucionales y establece competencias específicas que faciliten el desempeño del profesor universitario en cada

³ El PSA integra competencias generales y específicas por línea curricular: práctica docente, investigación académica, tutoría y gestión y planeación universitaria, así como tres competencias específicas comunes para las cuatro líneas curriculares. Ver documento del PSA http://www.uanl.mx/sites/default/files/PSA_2013.pdf.

área⁴. Definidas las competencias y considerando propósitos, objetivos, fundamento y estructura, la DGPPE, con el apoyo de profesionales expertos, diseña unidades de aprendizaje (diplomados, talleres y cursos) que se imparten al personal académico y permiten la formación y actualización del mismo, facilitando su quehacer en los programas educativos que oferta la UANL, como compromiso de Responsabilidad Social Universitaria.

⁴ Ver competencias del PSA en Op. Cit. pp. 8-10.

Metodología para el estudio del impacto del PSA

Para medir el impacto del Programa de Superación Académica en el personal académico de la Universidad Autónoma de Nuevo León, la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos adecuó el modelo de Kirkpatrick⁵, y propone la siguiente metodología:

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROGRAMA DE SUPERACIÓN ACADÉMICA UANL	
Niveles del modelo	Documentos / Instrumentos
1. Reacción / Impresión: Satisfacción de los participantes. Mide el grado de satisfacción de los participantes en las unidades de aprendizaje (UA) a través de una ficha aplicada al finalizar las actividades; pregunta sobre el facilitador, los métodos, los materiales, las instalaciones, los tiempos y el servicio.	Ficha de evaluación de la unidad de aprendizaje aplicada al concluir.
2. Aprendizaje / Eficacia pedagógica: Este nivel mide el desarrollo de las competencias establecidas en cada unidad de aprendizaje, a través de las evidencias y los productos integradores de aprendizaje que los profesores elaboran e integran a su portafolio de evidencias, aprovechando el análisis para mostrar una serie de estadísticas del PSA del periodo 2006 al 2012.	Análisis estadístico descriptivo del 2006 al 2012. • Inscripción. • Deserción / Retención. • Reprobación. • Eficiencia Terminal.
3. Transferencia ⁶ del aprendizaje / Eficiencia - desempeño del profesor en el aula: Mide la aplicación de lo aprendido; es decir, la transferencia de las competencias desarrolladas a su práctica académica.	Cuestionarios a personal académico y a sus estudiantes.
4. Resultados: Se refiere a los cambios que advierten los funcionarios académicos sobre la práctica docente del personal académico, a partir de la formación y actualización a través del PSA.	Porcentaje de profesores capacitados como contribución a la habilitación de la planta académica, e implementación del Modelo Educativo (Eficiencia Terminal). Cuestionarios a funcionarios académicos.

Tabla 1 Propuesta de Metodología para medir el impacto del Programa de Superación Académica (Basado en el Modelo de Kirkpatrick).

Primer nivel. Reacción/Impresión. En este nivel se consideró el análisis de la encuesta o ficha de evaluación (Índice de Satisfacción)⁷, el cual se aplica a los participantes al finalizar la unidad de aprendizaje, y recoge la impresión inmediata de los profesores sobre el proceso que acaban de vivir en el PSA, es decir, sobre los contenidos, los procedimientos, la organización, el instructor y, en general, el índice de satisfacción que les deja la unidad de aprendizaje.

⁵ Ver el anexo1, síntesis del modelo del Dr. Donald Kirkpatrick.

⁶ La connotación del concepto de transferencia que interesa con fines del estudio es la propuesta por David Ausubel, que dice que el aprendizaje significativo sienta las bases para aprender algo nuevo, que puede ser de mayor complejidad o para su aplicación en un contexto diferente, fuera del proceso académico donde lo aprendió. Consultar Ausubel, DP y Robinson, FG (1969). El aprendizaje escolar; una introducción a la psicología de la educación. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.

⁷ Ver el anexo 2, ficha de evaluación del grado de satisfacción de los participantes en el PSA.

Este instrumento consta de siete variables con sus respectivos reactivos. Mediante una escala de Likert con cuatro niveles de respuesta se solicita al participante que califique cada uno de ellos, en donde el número 1 equivale al grado mínimo de calificación y el 4 al máximo.

Los reactivos están planeados para medir:

- El índice de satisfacción
- Los propósitos y procedimientos
- Las actividades
- La metodología del facilitador
- Su aprendizaje y participación
- La organización de la UA
- Generalidades, como la forma por la que se enteró del evento.

Segundo nivel. Aprendizaje/Eficacia pedagógica. Este nivel mide los elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales que han adquirido los profesores a través de su formación académica. Es importante aclarar que en la UANL el proceso educativo está centrado en el aprendizaje, y que éste se construye a través del desarrollo de competencias que tienen la característica de ser integrales, tal como lo establece el ME UANL, por lo que su evaluación implica la demostración de los diferentes niveles de complejidad en el aprendizaje a partir de la construcción de evidencias de diversos tipos, dependiendo de la estructura didáctica del proceso educativo. Para efectos de este nivel se analiza el número y porcentaje de profesores que adquirieron o desarrollaron competencias en las líneas de docencia, tutorías, gestión e investigación (establecidas en el PSA), a través de las evidencias y los productos integradores de aprendizaje contenidos en sus portafolios. Todo lo anterior con el apoyo del análisis de la eficiencia terminal y el porcentaje de unidades de aprendizaje impartidos anualmente. También se destacan algunas estadísticas que dan cuenta del proceso, tales como:

- Inscripción.
- Deserción / Retención.
- Reprobación.
- Eficiencia Terminal.

Inscripción. Consiste en el número de profesores participantes que se inscriben en cada UA realizada en el marco del PSA.

Deserción. Se entiende como el abandono de los participantes inscritos en las diferentes actividades del PSA.⁸

Retención. Es el conjunto de participantes en las UA realizadas en el PSA que permanecen avanzando sucesivamente en los módulos de un diplomado / contraparte del abandono (número de participantes inscritos en las UA subsecuentes de aquellos inscritos en las UA antecedentes).⁹

Reprobación. Son los participantes sujetos a las actividades del PSA que, por no haber cumplido los requisitos académicos exigidos en el programa de la UA, no están en condiciones académicas de ser promovidos y obtener el crédito correspondiente.¹⁰

Eficiencia Terminal. Proporción entre el número de participantes de una misma generación inscritos en las actividades que promueve el PSA y los que concluyen obteniendo los créditos en los tiempos establecidos para ello, considerando los datos de ingreso y egreso según la duración de la UA (número de participantes que logran concluir satisfactoriamente las UA promovidas por el PSA de una misma generación, de aquellos inscritos inicialmente, para el caso de los Diplomados del módulo inicial).¹¹

Tercer nivel. Transferencia del Aprendizaje/Eficiencia. En este nivel se evaluará el desempeño del profesor en el aula, concentrando la medición en el grado de transferencia (hacia los estudiantes) de las competencias desarrolladas en los procesos de formación y actualización realizados. Se trata de advertir el cambio en la práctica docente del profesor en su área de trabajo. La medición se lleva a cabo a través de la generación y aplicación de instrumentos que permiten conocer la opinión de los diferentes actores en el proceso: el personal académico y sus estudiantes¹². Los cuestionarios incluyen 33 preguntas, organizadas en once variables: 1) valoración del desempeño de los profesores, 2) estimulación del interés de los estudiantes, 3) planeación y requerimientos de la unidad de aprendizaje, 4) organización y claridad en la presentación de ideas, 5) promoción de valores y actitudes, 6) sensibilidad para captar el progreso en el aprendizaje de los estudiantes, 7) utilidad de tareas y de otras ayudas para promover el aprendizaje, 8) manejo del grupo, 9) promoción de la participación de los estudiantes en el salón de

⁸ Tomado de http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib64/10.html.

⁹ Ver http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib64/10.html.

¹⁰ Revisar en http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib64/10.html.

¹¹ Adaptado de http://www.ses4.sep.gob.mx/wb/ses/ses_glosario?page=1.

¹² Ver anexos 3 y 4, cuestionario para el personal académico y cuestionario para estudiantes.

clase, 10) evaluación del aprendizaje y 11) relaciones profesor–estudiante. Adicionalmente se pide que agreguen propuestas de actividades de formación y actualización de profesores que consideren necesarias.

Estas encuestas se aplicaron a muestras de profesores y estudiantes, divididos en dos grupos: 1) muestra de los profesores que han participado en actividades del PSA, precisando los años 2011 y 2012, y que podrían ser ubicados en la Institución en el momento de la encuesta, y 2) profesores que no han participado en actividades del PSA. En el caso de las encuestas aplicadas a los estudiantes, se ubicó a los que han participado en grupos donde el profesor seleccionado ha impartido clases, de los cuales se obtendría una muestra representativa; en el caso de los funcionarios, serían aquellos responsables de solicitar a la DGPPE la impartición de la UA del PSA en sus dependencias, y cuyos maestros hayan sido seleccionados.

Las aplicaciones de los instrumentos se hicieron a través de la herramienta informática construida por la Universidad: el Sistema de Administración de los Servicios Educativos (SIASE), que ayudará a ubicar a los estudiantes seleccionados de manera aleatoria, así como a los profesores.

Por cuestiones de conveniencia en el proceso se iniciará la aplicación de los primeros instrumentos relacionados con la línea curricular del PSA referida a la Práctica Docente.

Cuarto nivel de Resultados. Se refiere a medir los cambios que advierten los funcionarios académicos en el trabajo del personal académico, a partir de la formación y actualización realizada a través del PSA, del análisis de los indicadores en los que ha contribuido la formación y actualización de los profesores en la habilitación de la planta académica, así como de otros programas y estrategias institucionales¹³. La encuesta consta de 11 preguntas.

¹³ Ver anexo 5, cuestionario para funcionarios académicos.

Regularmente las metodologías propuestas inicialmente se modifican sobre la marcha de los procesos de investigación; se está consciente de ello, pero se piensa que, de entrada, lo descrito en este proyecto puede ser la forma de conocer los impactos que los esfuerzos institucionales por sostener el Programa de Superación Académica le han dado como beneficio a la Universidad, y a su fin último, que es la formación integral y de buena calidad que reciben sus estudiantes.

Primer nivel: Reacción / Impresión

Primer nivel: Reacción / Impresión

En este nivel se consideró el análisis de la encuesta o ficha de evaluación (Índice de Satisfacción)¹⁴, el cual se aplica a los participantes al finalizar la unidad de aprendizaje, y recoge la impresión inmediata de los profesores sobre el proceso que acaban de vivir en el PSA, es decir, sobre los propósitos, los procedimientos, la organización, el facilitador y, en general, el índice de satisfacción que les deja la unidad de aprendizaje.

Este instrumento consta de siete variables con sus respectivos reactivos. Mediante una escala de Likert con cuatro niveles de respuesta se solicita al participante que califique cada uno de ellos, en donde el número 1 equivale al grado mínimo de calificación y el 4 al máximo.

Los reactivos están planeados para medir:

- El índice de satisfacción
- Los propósitos y procedimientos
- Las actividades
- La metodología del facilitador
- Su aprendizaje y participación
- La organización de la UA
- Generalidades, como la forma por la que se enteró del evento.

Primer nivel de análisis: Reacción/Impresión. Análisis estadístico de la ficha de evaluación del grado de satisfacción de los participantes en el PSA.

Según la metodología propuesta y de acuerdo con los avances que se tienen en el proceso, en seguida se muestran los resultados del primero y segundo niveles de evaluación del impacto del PSA de manera anual. Cada año incluye el índice de satisfacción de las unidades de aprendizaje, la tendencia de la demanda y la eficiencia terminal por área del PSA, así como la eficiencia terminal por unidad de aprendizaje.

En el análisis estadístico de la ficha de evaluación del grado de satisfacción de los participantes en el PSA¹⁵, se examinó la media de cada uno de los ítems que componen los rubros o variables de la ficha de evaluación para cada año, así como la calificación o puntaje que daban a cada variable, por lo que en:

2006

Se observa que en la variable **“Contenido y Objetivos”**, el ítem **3. El tiempo para el análisis del contenido fue suficiente**, tiene una media de $\bar{X} = 4.22$, mientras que el

¹⁴ Ver anexo 2: ficha de evaluación del grado de satisfacción de los participantes en el PSA.

¹⁵ Ver anexo 2: cuestionario del índice de satisfacción del PSA.

ítem **1. La selección del contenido es congruente con el objetivo del módulo**, tiene la media más alta: $\bar{X} = 4.61$.

En la variable **“Procedimientos”**, el ítem **3. El tiempo para realizar las actividades fue suficiente**, tiene la media $\bar{X} = 4.47$, siendo la más baja de entre los ítems que componen esta variable, mientras que el ítem **6. Las actividades propiciaron la participación grupal**, obtuvo la media más alta ($\bar{X} = 4.68$).

Con respecto al **“Instructor”**, en el ítem **4. Fue hábil en la coordinación y conducción de las sesiones**, se observa una media de ($\bar{X} = 4.56$), en comparación con el ítem **5. Manifestó disposición para promover su aprendizaje**, en donde se observa una media de ($\bar{X} = 4.71$).

En la variable **“Sobre su aprendizaje y participación”** el ítem con la media más alta ($\bar{X} = 4.45$) fue **1. El grado de aprovechamiento que considera haber alcanzado**, mientras que el ítem con la media más alta ($\bar{X} = 4.69$) fue el **2. La información de los temas fue interesante y relevante**.

Finalmente en la variable **“Organización del diplomado”** el ítem con la media más baja ($\bar{X} = 4.83$) fue **“1. Instalaciones y equipo adecuado”**, mientras que el que obtuvo la media más alta ($\bar{X} = 4.84$) fue el referente a **“2. Buen servicio de apoyo administrativo”**.

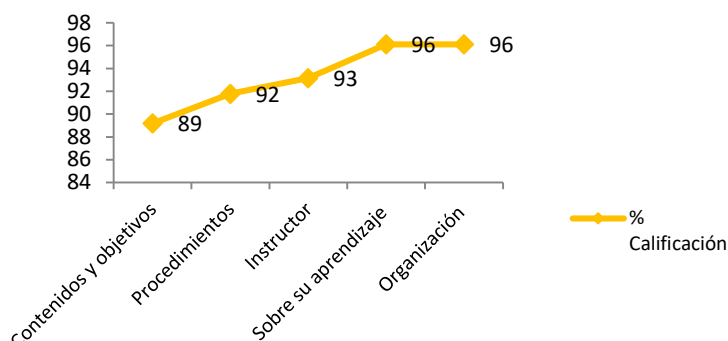
Se destaca la similitud en las medias de los ítems referentes al tiempo en las variables de Contenidos y Objetivos, así como en la de Procedimientos, ya que ambas variables registraron ser las más bajas, mientras que en la evaluación de su aprendizaje el tema de su propio aprovechamiento registró también ser la más baja.

En cuanto al índice de puntuación de cada variable, el personal académico que recibió formación en ese año calificó con 89 puntos los Contenidos y Objetivos de las unidades de aprendizaje, los Procedimientos lo calificaron con un 92, muy similar a la calificación que asignaron al evaluar al Instructor, mientras que a los rubros relacionados con su Aprendizaje y con la Organización de las unidades de aprendizaje le dieron un 96 de calificación.

El rubro referente al Aprendizaje del participante se refiere al grado de aprovechamiento que considera haber alcanzado el mismo, el interés que despertó en él la unidad de aprendizaje, si obtuvo información innovadora a través de los temas vistos, a su opinión con respecto al apoyo que la unidad de aprendizaje le brindó para su trabajo y si quedó satisfecho con su participación en la UA o diplomado.

Por su parte, el rubro referente a la Organización hace referencia a las instalaciones y el equipo adecuado, así como al servicio y apoyo administrativo. Cabe aclarar que las UA y los diplomados se ofrecen en distintas sedes, por lo que las valoraciones de este rubro no solo corresponden a la Unidad de Seminarios de la DGPPE.

De esta manera podemos inferir que, en promedio, la calificación a los elementos integrados en la evaluación del índice de satisfacción alcanzó 93 puntos, considerándose satisfactoria.



Gráfica 1. Porcentaje de calificación del índice de satisfacción de las unidades de aprendizaje del PSA en el 2006

2007

En este año, en la variable **“Contenido y Objetivos”** el ítem **3. El tiempo para el análisis del contenido fue suficiente**, registró la media más baja ($\bar{X} = 4.07$), mientras que el ítem **1. La selección del contenido es congruente con el objetivo del módulo**, obtuvo la media más alta ($\bar{X} = 4.65$).

En la variable de **“Procedimientos”**, la media más baja ($\bar{X} = 4.14$) la registró el ítem **3. El tiempo para realizar las actividades fue suficiente**, mientras que el ítem con la media más alta ($\bar{X} = 4.65$) fue el **6. Las actividades propiciaron la participación grupal**.

En el rubro del **“Instructor”**, la media más baja se registró en el ítem **6. Revisó por completo el programa propuesto**, mientras que la media más alta ($\bar{X} = 4.74$) la registraron dos de los ítems: el **3. Demostró dominio de los temas presentados** y el **5. Manifestó disposición para promover su aprendizaje**.

La variable **“Sobre su aprendizaje y participación”** registró la media más baja ($\bar{X} = 4.36$) en el ítem **1. El grado de aprovechamiento que considera haber alcanzado**, mientras que la media más alta ($\bar{X} = 4.57$) la registró el ítem **2. La información de los temas fue interesante y relevante**.

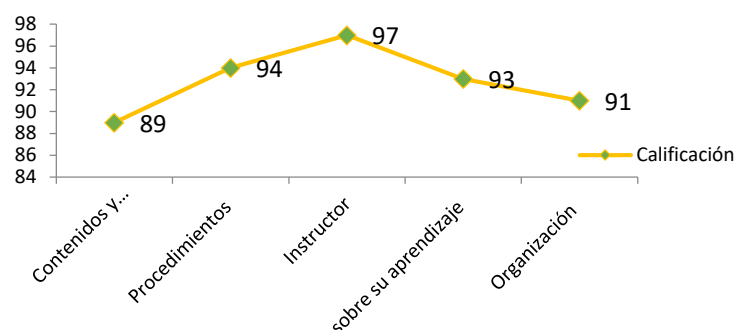
En la organización del diplomado la media más baja ($\bar{X} = 4.68$) resultó para el ítem **1. Instalaciones y equipo adecuado**, y la más alta ($\bar{X} = 4.71$) la obtuvo el ítem **2. Buen servicio de apoyo administrativo**.

Se observa que de nueva cuenta los ítems referentes al **tiempo para el análisis del contenido y realizar las actividades** en las variables **“Contenidos y Objetivos”**, así como el de **“Procedimientos”**, resultó con las medias más bajas; se registra una media también baja en la variable del **“instructor”** en el ítem relacionado con la **revisión completa del programa propuesto**, y se destaca que **demostró el dominio de los temas y manifestó disposición para promover el aprendizaje**. Otra similitud con el año

anterior es en lo referente **al grado de aprovechamiento que consideran haber alcanzado**, registrando el punto más alejado de la media en la opinión de los participantes.

Este año el análisis de la evaluación de la UA (Índice de Satisfacción) fue muy similar al anterior; sin embargo, se puede destacar que el factor relacionado con el *Instructor* resultó el mejor evaluado, con 97 puntos de calificación. Este rubro tiene que ver con la presentación que hace el instructor del programa de la unidad de aprendizaje a los participantes, el uso adecuado del material, el dominio del tema, la habilidad del facilitador en la conducción de las sesiones, la disposición para promover el aprendizaje, el abordaje completo del programa y la motivación que consideró el participante por parte del Instructor.

Los factores relacionados con los **Procedimientos, el Aprendizaje y la Organización** fueron evaluados también con un poco más de 90 puntos, mientras que el rubro de los **Contenidos y Objetivos** de la unidad de aprendizaje fue evaluado por debajo de los 90 puntos. En este año el promedio de calificación del Índice de Satisfacción alcanzado fue de 93 puntos.



Gráfica 2. Porcentaje de calificación del índice de satisfacción de las UA del PSA en el 2007

2008

En el 2008 **en particular** se reestructura la escala de medición de los ítems, y por recomendaciones de los asesores se integra una variable referente al índice de satisfacción, para la certificación de la calidad de los procesos administrativos.

Por lo tanto, en la variable **“Contenidos y Objetivos”** la media más baja la obtuvo el ítem **3. El tiempo para el análisis del contenido fue suficiente** ($\bar{X} = 3.52$), y la más alta el ítem **1. La selección del contenido es congruente con el objetivo del módulo** ($\bar{X} = 3.89$).

En el rubro de **“Procedimientos”** el ítem **3. El tiempo para realizar las actividades fue suficiente** obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.57$), mientras que el ítem **6. Las actividades propiciaron la participación grupal**, alcanzó ($\bar{X} = 3.85$).

En el rubro de **“Instructor”**, que en este año registró en promedio las medias de sus ítems por encima del resto en la ficha de evaluación, se destaca que la más baja ($\bar{X} = 3.86$) la obtuvo el ítem **6. Revisó por completo el programa propuesto**, y la más alta el **3. Demostró dominio de los temas presentados**.

El ítem con la media más baja en el rubro **“Sobre su Aprendizaje y Participación”** fue el **1. El grado de aprovechamiento que considera haber alcanzado**, con una media de ($\bar{X} = 3.65$), mientras que el **2. La información de los temas fue interesante y relevante**, así como el **4. El grado de apoyo que este módulo brinda a su trabajo**, resultaron con la media más alta ($\bar{X} = 3.86$).

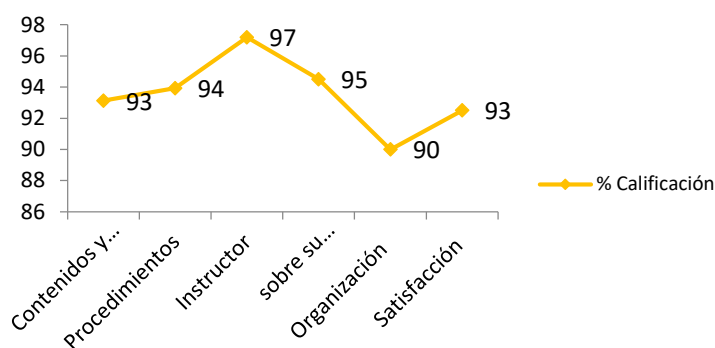
Las instalaciones y el equipo adecuado en el rubro de la **“Organización del diplomado”** obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.80$), y el **2. Buen servicio de apoyo administrativo**, registró una media de ($\bar{X} = 3.83$).

Finalmente la variable que se integra en este año, **En términos generales indique su grado de satisfacción sobre la unidad de aprendizaje**, obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.85$).

Asimismo, en este año se repitieron las similitudes entre los ítems referentes al tiempo, registrando las medias más bajas en las respectivas variables, así como la media más baja en el ítem referente al aprovechamiento.

En esta evaluación de la UA (índice de satisfacción) el instructor fue la mejor calificado con 97 puntos, mientras que con un puntaje de 94 fue evaluado el rubro de Procedimientos, el cual hace referencia a la opinión de los participantes sobre los procedimientos para iniciar la UA, la adecuada secuencia, la suficiencia de tiempo para la realización de las actividades, y la contribución de los procedimientos para lograr el propósito de la unidad de aprendizaje.

Como ya se mencionó, es en el 2008 que el PSA integra a la evaluación de sus UA el rubro de **Índice de Satisfacción**, en el cual se les pide a los participantes que indiquen, en términos generales, el grado de satisfacción sobre la unidad de aprendizaje. En esa ocasión el Índice de Satisfacción como tal resultó con 93 de calificación, cuando la meta era 94.



Gráfica 3. Porcentaje de calificación del índice de satisfacción de las UA del PSA en el 2008

2009

En el 2009, en la variable **“Contenidos y Objetivos”**, el ítem con la media más baja ($\bar{X} = 3.41$) fue el **3. El tiempo para el análisis del contenido fue suficiente**, mientras que la más alta ($\bar{X} = 3.74$) la registró el ítem **1. La selección del contenido es congruente con el objetivo del módulo**.

En la variable **“Procedimientos”**, el ítem **3. El tiempo para realizar las actividades fue suficiente** obtuvo una media ($\bar{X} = 3.41$), mientras que el ítem **6. Las actividades propiciaron la participación grupal** alcanzó ($\bar{X} = 3.74$), siendo la más alta en esta variable, o la que menor dificultad presentó para los participantes.

En la variable **“Instructor”**, el ítem **4. Fue hábil en la coordinación y conducción de las sesiones** obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.70$), siendo la más baja, mientras que el ítem **1. Presentó el programa del módulo y su relación con el resto del diplomado** registró una media de ($\bar{X} = 3.82$).

Por su parte, en la variable **“Sobre su aprendizaje y participación”**, el ítem **1. El grado de aprovechamiento que considera haber alcanzado**, registró la media más baja ($\bar{X} = 3.45$), en comparación con la más alta ($\bar{X} = 3.72$), registrada por el ítem **4. El grado de apoyo que este módulo brinda a su trabajo**.

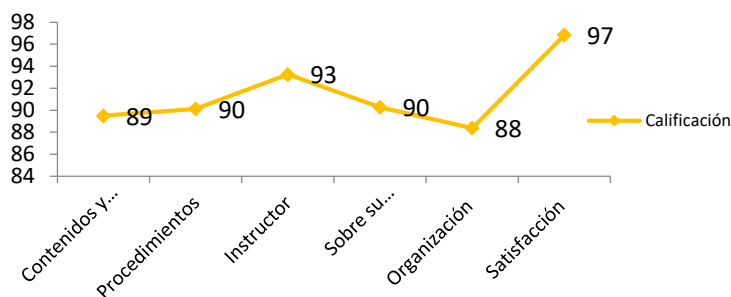
De los dos ítems del rubro **“Organización del curso”**, el ítem **1. Instalaciones y equipo adecuado** registró una media de ($\bar{X} = 3.80$), mientras que el **2. Buen servicio de apoyo administrativo**, obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.86$).

El ítem **En términos generales indique su grado de satisfacción sobre la unidad de aprendizaje**, del rubro de **“Índice de satisfacción”**, registró una media de ($\bar{X} = 3.66$).

Lo más destacable en este año es que los ítems referentes al tiempo para el análisis del contenido y para realizar las actividades, registraron las medias más bajas en sus respectivas variables, al igual que el ítem del grado de aprovechamiento que considera haber alcanzado.

En el análisis del índice de satisfacción en el 2009 el rubro mejor evaluado fue el del **Facilitador**, con 93 puntos, mientras que los rubros de **Procedimientos** y el de **Sobre su Aprendizaje** fueron evaluados con 90 de calificación; con un 89 los **Contenidos y Objetivos** y con 88 puntos la **Organización** de la UA. En este año el rubro de **Índice de satisfacción** fue evaluado con 97 puntos, por encima de la meta propuesta.

También en este año la DGPPE decidió ofrecer las actividades académicas no sólo en la Unidad de Seminarios, sino atender las solicitudes de las dependencias para realizarlas en ellas, a fin de facilitar la participación de más profesores, con la condición de que la propia dependencia solicitante se hiciera cargo de la organización operativa. Por un lado, sí aumento la cantidad de profesores participantes, pero a la vez, ya no se tuvo el control sobre otras variables, como la organización de las actividades, la asistencia, etc.



Gráfica 4. Porcentaje de calificación del índice de satisfacción de las UA del PSA en el 2009

2010

En la variable **“Contenidos y Objetivos”**, el ítem **3. El tiempo para la realización de actividades de la unidad de aprendizaje fue suficiente**, registró una media de ($\bar{X} = 3.38$), mientras que el **1. Los procedimientos para la obtención de las competencias son congruentes con el propósito de la unidad de aprendizaje**, obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.73$).

En la variable **“Procedimientos”**, el ítem **3. El tiempo para realizar las actividades fue suficiente**, registró una media ($\bar{X} = 3.39$), siendo la más baja, mientras que la media más alta ($\bar{X} = 3.86$) la registró el ítem **6. Las actividades propiciaron la participación grupal**.

En el rubro del **“Instructor”**, dos de los ítems que la conforman registraron la media más baja ($\bar{X} = 3.75$): el **4. Fue hábil en la coordinación y conducción de las sesiones y el 7. Contribuyó a motivar y despertar su interés**; mientras que el ítem **1. Presentó el programa de la unidad de aprendizaje** obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.86$), siendo la más alta.

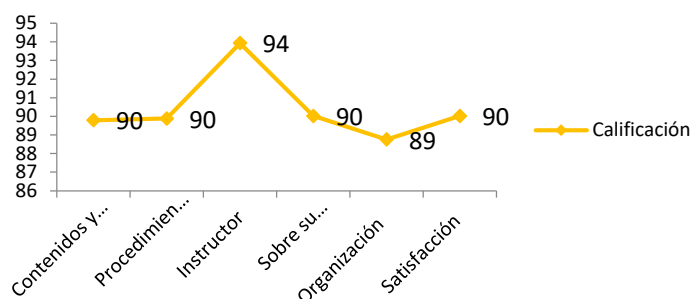
En la variable **“Sobre su aprendizaje y participación”**, el ítem **1. El grado de aprovechamiento que considera haber alcanzado** obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.46$), y el **4. El grado de apoyo que esta unidad de aprendizaje brinda a su trabajo**, registró una media de ($\bar{X} = 3.73$).

En el rubro de **“Organización del curso”**, el ítem **1. Instalaciones y equipo adecuado**, registró una media de ($\bar{X} = 3.73$), y el **2. Buen servicio de apoyo administrativo**, obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.79$).

En la variable de **“Índice de Satisfacción”**, el ítem que lo conforma registró una media de ($\bar{X} = 3.68$).

Nuevamente se destaca que los ítems referentes al tiempo para la realización de las actividades de la unidad de aprendizaje fueron los que registraron la media más baja, en sus respectivos rubros, mientras que en el rubro **“Sobre su aprendizaje”**, y el grado de aprovechamiento que consideran haber alcanzado, se enfrenta con la media más baja, que habla sobre el grado de apoyo que esta unidad de aprendizaje brinda a su trabajo.

En este año nuevamente el rubro del facilitador fue el mejor evaluado por los participantes, con 94 puntos; los referentes al Aprendizaje y a los Procedimientos fueron calificados con 90, mientras que el de los Contenidos y el de la Organización fueron evaluados con 72 y 71 puntos, respectivamente. Por su parte, el Índice de Satisfacción fue calificado con 90 puntos.



Gráfica 5. Porcentaje de calificación del índice de satisfacción de las UA impartidas en el 2010

2011

En este año, con la reestructuración en la ficha de evaluación del índice de satisfacción del curso, la variable **“Contenidos y Objetivos”** pasa a **“Propósitos y Procedimientos”**, en donde el ítem **3. El tiempo para la realización de actividades de la unidad de aprendizaje fue suficiente** registró una media ($\bar{X} = 3.47$), mientras que el ítem **1. Los procedimientos para la obtención de las competencias son congruentes con el propósito de la unidad de aprendizaje** alcanzó una media de ($\bar{X} = 3.68$).

En la variable **“Actividades”**, que sustituye a la variable **“Procedimientos”**, el ítem **1. Los ejercicios y las actividades fueron los adecuados** registró una media de ($\bar{X} = 3.68$), siendo la más baja, mientras que la media más alta ($\bar{X} = 3.74$) la registró el ítem **5. Las actividades propiciaron la participación grupal**.

En el rubro del **“Instructor”**, ahora **“Facilitador”**, dos de los ítems que la conforman registraron la media más baja ($\bar{X} = 3.78$): el **4. Fue hábil en la coordinación y conducción de las sesiones** y el **7. Contribuyó a motivar y despertar su interés**; mientras que otros dos ítems: **1. Presentó el programa de la unidad de aprendizaje**, y el **5. Manifestó disposición para promover su aprendizaje**, obtuvieron una media de ($\bar{X} = 3.87$), siendo las más altas.

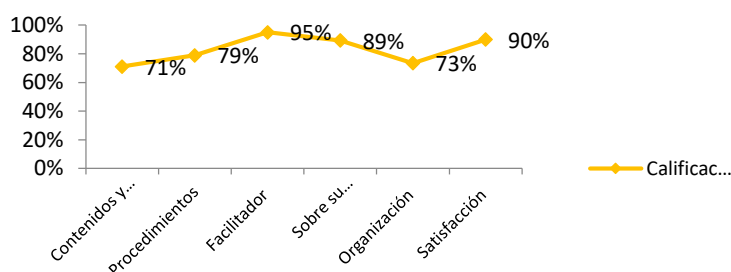
En la variable **“Sobre su aprendizaje y participación”**, el ítem **1. El grado de aprovechamiento que considera haber alcanzado** obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.50$), y dos ítems: el **2. La unidad de aprendizaje fue interesante y relevante** y el **4. El grado de apoyo que esta unidad de aprendizaje brinda a su trabajo**, registraron una media de ($\bar{X} = 3.70$).

En el rubro de **“Organización del curso”**, el ítem **1. Instalaciones y equipo adecuado** registró una media de ($\bar{X} = 3.79$), y el **2. Buen servicio de apoyo administrativo** obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.82$).

En la variable de **Índice de Satisfacción**, el ítem que lo conforma registró una media de ($\bar{X} = 3.66$).

En conclusión, se destaca que aun con los cambios en la ficha de evaluación en el rubro de “propósitos y procedimientos”, el ítem del tiempo para la realización de las actividades sigue siendo el que registra la media más baja. En esta ocasión en el rubro de Actividades, antes Propósitos, la media más baja fue la referente a los ejercicios y las actividades fueron adecuadas. Por su parte, en el rubro de sobre su aprendizaje y participación el ítem referente al grado de aprovechamiento que consideró haber alcanzado se quedó por debajo de la media, aún y cuando consideran que los conocimientos que adquirieron son interesantes y relevantes para su trabajo.

En el 2011, nuevamente y sin excepción, el rubro del facilitador fue calificado con 95 puntos, mientras que el rubro referente al Aprendizaje fue evaluado con un 89, el de Procedimientos con 79 y el de Contenidos y Objetivos con 71 puntos. El Índice de Satisfacción fue calificado por los participantes con 90 puntos.



Gráfica 6. Porcentaje de calificación del índice de satisfacción de las UA impartidas en el 2011

2012

Nuevamente en este año, en la **variable “Propósitos y Procedimientos”**, el ítem **3. El tiempo para la realización de actividades de la unidad de aprendizaje fue suficiente** registró la media más baja ($\bar{X} = 3.61$), mientras que la media más alta ($\bar{X} = 3.81$) la registró el ítem **1. Los procedimientos para la obtención de las competencias son congruentes con el propósito de la unidad de aprendizaje**, así como el ítem **4. Los procedimientos realizados contribuyeron al logro del propósito propuesto**.

En la variable de “**Actividades**” fueron dos los ítems que registraron la media más baja con ($\bar{X} = 3.81$): el ítem **1. Los ejercicios y las actividades fueron los adecuados** y el **3. Las actividades propuestas ayudaron al análisis de ideas**; mientras que el ítem **5. Las actividades propiciaron la participación grupal** resultó con la media más alta ($\bar{X} = 3.84$).

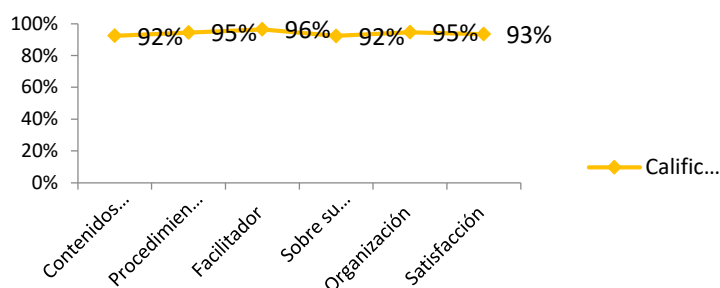
En el rubro de “**Facilitador**”, tres de los ítems que lo conforman registraron la misma media ($\bar{X} = 3.87$), siendo la más baja: el ítem **2. Utilizó material didáctico adecuado**, el **4. Fue hábil en la coordinación y conducción de las sesiones** y el **7. Contribuyó a motivar y despertar su interés**; mientras que el ítem **5. Manifestó disposición para promover su aprendizaje** obtuvo la media más alta ($\bar{X} = 3.91$).

El ítem **1. El grado de aprovechamiento que considera haber alcanzado**, de la variable **“Sobre su aprendizaje y Participación”**, registró la media más baja ($\bar{X} = 3.57$), mientras que el ítem **4. EL grado de satisfacción en cuanto a su participación en esta unidad de aprendizaje** obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.81$), resultando la más alta.

En la **“Organización del curso”**, el ítem **1. Instalaciones y equipo adecuado** registró la media más baja ($\bar{X} = 3.78$), y el ítem **2. Buen servicio de apoyo administrativo** obtuvo una media de ($\bar{X} = 3.84$). En cuanto a la variable **“Índice de Satisfacción”**, la media resultó ($\bar{X} = 3.79$).

Nuevamente se destaca de entre los ítems de la variable **“Propósitos y Procedimientos”**, con una media baja, **El tiempo para la realización de actividades de la unidad de aprendizaje**; y en la variable **“Sobre su aprendizaje y participación”**, el ítem **1. El grado de aprovechamiento que considera haber alcanzado** obtiene la media más baja de nueva cuenta en este año sin excepción.

Tampoco fue la excepción que en este año cada uno de los rubros fuera calificado por encima del 90, siendo el rubro del facilitador el de más alto puntaje: 96.



Gráfica 7. Porcentaje del índice de satisfacción de las unidades de aprendizaje impartidas en el 2012

De manera general podemos concluir que de un promedio de 846 participantes – aproximadamente- que contestaron las fichas de evaluación aplicadas entre el 2006 y el 2012, se destaca que el “Tiempo para el análisis del contenido fue suficiente” en la variable “Contenidos y Objetivos” y “el tiempo para realizar las actividades fue suficiente” en la variable “Procedimientos”, es una constante con problemas, dado que presentó en todos los años la media más baja entre los ítems conformadores de las respectivas variables. No obstante, y a pesar de la reestructuración en la escala de medición de los ítems en la ficha de evaluación, a partir del 2011 continuó siendo el ítem con la media más baja, lo que indica que los participantes consideran que el tiempo para la facilitación de los aprendizajes es importante en el proceso de la adquisición de éstos. Este dato, visto a la luz de otro ítem importante en la apreciación de los participantes sobre su aprendizaje, como es “el grado de aprovechamiento que considera haber alcanzado”, el

cual fue una constante en los años analizados al registrar la media más baja en la variable “Sobre su aprendizaje y participación”, nos indica que la apreciación que tienen ellos sobre su aprovechamiento no es del todo satisfactoria.

Segundo nivel: Aprendizaje / Eficacia pedagógica

Segundo nivel, Aprendizaje/Eficacia pedagógica. Análisis estadístico descriptivo del 2006 al 2012.

Segundo nivel, Aprendizaje/Eficacia pedagógica. Este nivel mide los elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales que han adquirido los profesores a través de su formación académica. Es importante aclarar que en la UANL el proceso educativo está centrado en el aprendizaje, y que éste se construye a través del desarrollo de competencias, que tienen la característica de ser integrales, tal como lo establece el ME UANL, por lo que su evaluación implica la demostración de los diferentes niveles de complejidad en el aprendizaje a partir de la construcción de evidencias de diversos tipos, dependiendo de la estructura didáctica del proceso educativo. Para efectos de este nivel, se analiza el número y porcentaje de profesores que adquirieron o desarrollaron competencias en las líneas de docencia, tutorías, gestión e investigación (establecidas en el PSA), a través de las evidencias y los productos integradores de aprendizaje contenidos en sus portafolios. Lo anterior con el apoyo del análisis de la eficiencia terminal y el porcentaje de unidades de aprendizaje impartidas anualmente. También se destacan algunas estadísticas que dan cuenta del proceso, como:

- Inscripción.
- Deserción / Retención.
- Reprobación.
- Eficiencia Terminal.

Inscripción. Consiste en el número de profesores participantes que se inscriben en cada UA realizada en el marco del PSA.

Deserción. Se entiende como el abandono de los participantes inscritos en las diferentes actividades del PSA.¹⁶

Retención. Es el conjunto de participantes de las UA realizadas en el PSA que permanecen avanzando sucesivamente en los módulos de un diplomado/contraparte del abandono (número de participantes inscritos en las UA subsecuentes de aquellos inscritos en las UA antecedentes).¹⁷

¹⁶ Tomado de http://www.anuies.mx/servicios/d_estrat%C3%A9gicos/libros/lib64/10.html.

¹⁷ Ver http://www.anuies.mx/servicios/d_estrat%C3%A9gicos/libros/lib64/10.html.

Reprobación. Son los participantes sujetos a las actividades del PSA que, por no haber cumplido los requisitos académicos exigidos en el programa de la UA, no están en condiciones académicas de ser promovidos y obtener el crédito correspondiente.¹⁸

Eficiencia Terminal. Proporción entre el número de participantes inscritos en las actividades que promueve el PSA y los que concluyen de una misma generación obteniendo los créditos en los tiempos establecidos para ello, considerando el dato de ingreso y el de egreso según la duración de la UA (número de participantes que logran concluir satisfactoriamente las UA promovidas por el PSA de una misma generación, de aquellos inscritos inicialmente, para el caso de los diplomados del módulo inicial).¹⁹

Información de 2000 – 2005

Se muestran algunos datos del periodo de 2000 al 2005, aunque no son parte del periodo considerado para el estudio del impacto del PSA.

En total se impartieron 26 unidades de aprendizaje, 23 de ellas relacionadas con el Área de las Tutorías y 3 más con el Área de la Práctica Docente, siendo la primera la más demandada.

Unidades de Aprendizaje del PSA del 2000-2005	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
	12%	88%	0%

Tabla 2. Tendencia de UA impartidas por área del PSA en el periodo 2000 -2005.

De las unidades de aprendizaje impartidas del 2000 al 2005, el 81% fueron diplomados de 150 horas de trabajo y 19% cursos de 30 horas de trabajo.

Se formaron 821 Profesores, de los cuales 88% lo hizo a través de un diplomado y el 12% a través de un curso o taller de 30 horas.

2000 -2005	Diplomados	Cursos	Total
UA / 2000 - 2005	81%	19%	100%
Participantes	88%	12%	100%

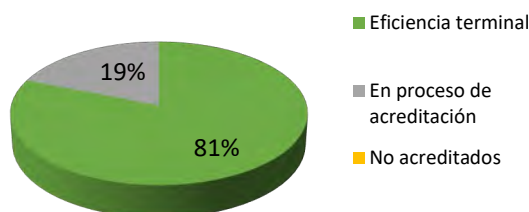
Tabla 3. Porcentaje de unidades de aprendizaje y participantes en el periodo 2000- 2005.

Se registró una eficiencia terminal general del 81% de los profesores capacitados, como lo indica la gráfica 1.

¹⁸ Revisar en http://www.anuies.mx/servicios/d_estratégicos/libros/lib64/10.html.

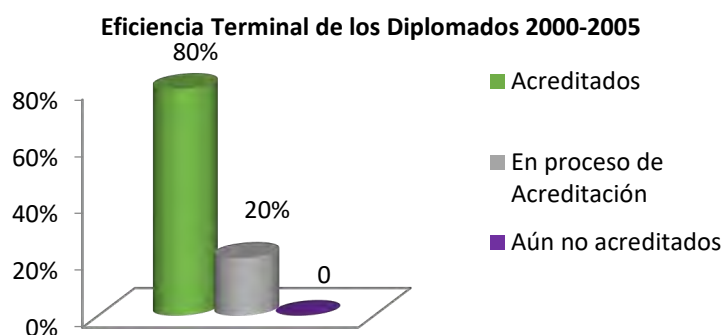
¹⁹ Adaptado de http://www.ses4.sep.gob.mx/wb/ses/ses_glosario?page=1.

Eficiencia Terminal General del periodo 2000-2005



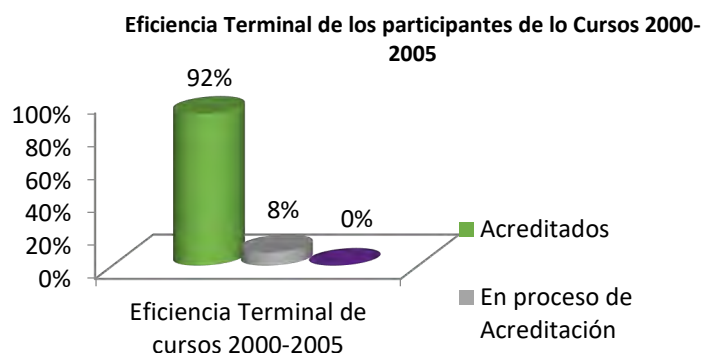
Gráfica 8. Eficiencia Terminal General 2000-2005

Ahora bien, en el análisis de la eficiencia terminal por tipo de unidad de aprendizaje, es decir, por diplomado o UA, se observa que de los 723 profesores que se formaron a través de un Diplomado de 150 horas, el 80 por ciento logró concluir su formación.



Gráfica 9 Eficiencia Terminal de los Diplomados 200-2005

Por su parte, de los 98 profesores que se formaron a través de un curso, el 99 por ciento logró concretar su formación obteniendo una constancia equivalente a 30 horas por el tiempo de trabajo.



Gráfica 10. Eficiencia Terminal de los Cursos 2000-2005

En el análisis de la eficiencia terminal por área del Programa de Superación Académica, se distingue que de los 759 profesores capacitados a través de unidades de aprendizaje

relacionadas con el área de Tutorías -como el Diplomado de Formación de Tutores y el curso de Entrevista Psicológica en la Tutoría-, el 79 por ciento concluyó satisfactoriamente, adquiriendo las competencias relacionadas con el área de la tutoría listadas en el documento que presenta el Programa (Ver Anexo 1).

Se destaca también que, en el área de Práctica Docente, de los 62 profesores formados a través de cursos -como el de Didáctica Centrada en el Aprendizaje y el de la Coordinación de Grupos Operativos-, el 100 por ciento concluyó su formación adquiriendo habilidades en el manejo de grupos e integrando recursos pedagógicos para el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes.

Eficiencia terminal por áreas del PSA 2000-2005	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
Cantidad de Participantes	62	759	0
Porcentaje de Eficiencia Terminal	100%	79%	0%

Tabla 4. Cantidad de participantes y eficiencia terminal por área del PSA 2000 -2005

2006

Este año se impartieron 8 unidades de aprendizaje, siendo el área de mayor demanda la de Tutorías, con un 62.5 por ciento, mientras que el Área de Gestión y Planeación registró un 37.5 por ciento de la tendencia.

Unidades de Aprendizaje por áreas del PSA en el 2006	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
	0%	62.5%	37.5%

Tabla 5. Tendencia de UA impartidas por área del PSA en el 2006.

Del total de unidades de aprendizaje impartidas, el 87.5 por ciento fueron diplomados, cada uno de 150 horas de trabajo, equivalentes a 5 créditos UANL; el 12.5 por ciento restante fueron cursos de 30 horas, o sea un crédito UANL.

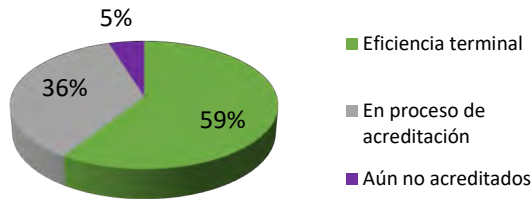
En este año se formaron 288 profesores, de los cuales el 79 por ciento lo hizo a través de un Diplomado y el 21 por ciento a través de un curso de 30 horas.

2006	Diplomados	Cursos	Total
UA / 2006	87.5%	12.5%	100%
Participantes	79%	21%	100%

Tabla 6. Porcentaje de unidades de aprendizaje y participantes en el 2006.

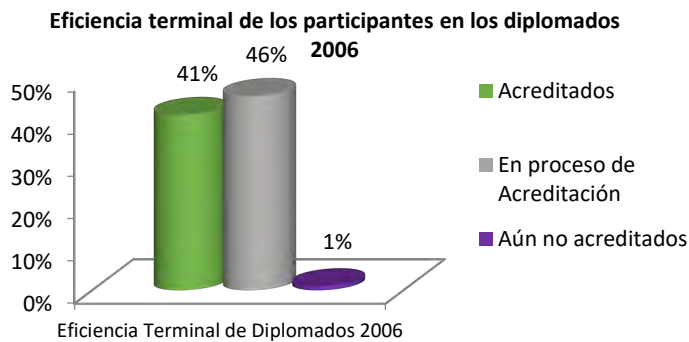
Este año se registró una eficiencia terminal general del 59 por ciento de los profesores capacitados, mientras que el 36 por ciento está en proceso de acreditación, como lo indica la gráfica 6.

Eficiencia terminal general 2006



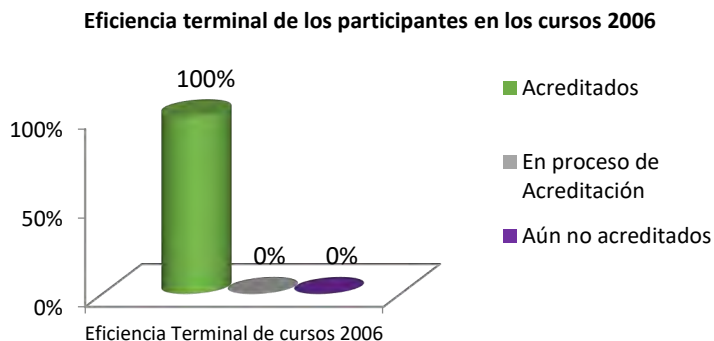
Gráfica 11. Eficiencia Terminal General 2006

Ahora bien, en el análisis de la eficiencia terminal por tipo de unidad de aprendizaje, es decir, por diplomado o cursos, se observa que de los 227 profesores que se formaron a través de un Diplomado de 150 horas, el 41 por ciento logró concluir la formación obteniendo un diploma por 5 créditos UANL, mientras que un 46 por ciento se quedó en vías de concluirlo y un 1 por ciento lo abandonó.



Gráfica 12. Eficiencia terminal de los diplomados 2006

Por su parte, de los 61 profesores que se formaron a través de un curso de 30 horas, el 100 por ciento logró concretar su formación obteniendo una constancia equivalente a 1 crédito UANL.



Gráfica 13. Eficiencia terminal de los cursos 2006

En el análisis de la eficiencia terminal por área del Programa de Superación Académica, se observa que de los 187 profesores que cursaron UA correspondientes al área de

tutorías -como el Diplomado de Formación Básica de Tutores y el curso Canales de Comunicación de Programación Neurolingüística-, el 70 por ciento las concluyó, adquiriendo las competencias relacionadas con el área de tutorías listadas en el documento que presenta el Programa de Superación Académica (Ver Anexo 1).

De los 101 profesores que cursaron unidades de aprendizaje relacionadas con el área de Gestión y Planeación Universitaria, como el Diplomado en Tendencias del Diseño, se registró un 39 por ciento de eficiencia terminal.

Eficiencia terminal por áreas del PSA	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
Cantidad de participantes	0	187	101
Porcentaje de eficiencia terminal	0	70%	39%

Tabla 7. Cantidad de participantes y eficiencia terminal por área del PSA 2006

2007

En el 2007 se impartieron 21 UA, y la tendencia se inclinó hacia el área de Práctica Docente con el 52 por ciento, debido a un incremento de solicitudes en esta área, mientras que el área de Tutorías tuvo el 43 por ciento de UA solicitadas por los profesores, y solo el 5 por ciento de las UA impartidas se relacionó con el área de Gestión Universitaria.

Unidades de aprendizaje por áreas del PSA en el 2007	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
	52%	43%	5%

Tabla 8. Demanda de UA impartidas por área del PSA en el 2007.

De las 21 unidades de aprendizaje en el 2007, 4 fueron diplomados de 150 horas, equivalentes a 5 créditos, y los 17 restantes fueron del tipo de UA de 30 horas.

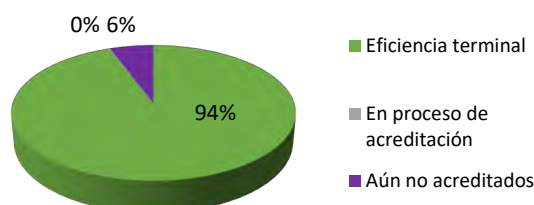
De los 631 participantes, el 24 por ciento lo hizo a través de un diplomado y el 76 por ciento a través de un curso.

2007	Diplomados	Cursos	Total
UA / 2007	19%	81%	100%
Participantes	24%	76%	100%

Tabla 9. Porcentaje de unidades de aprendizaje y participantes en el 2007

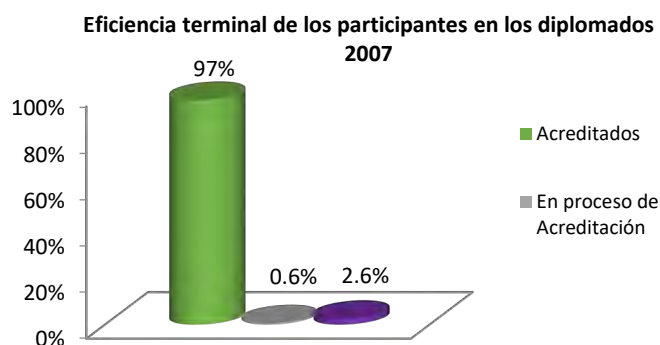
Este año se obtuvo una eficiencia terminal general del 94 por ciento, y el resto está en proceso de acreditación.

Eficiencia terminal general 2007



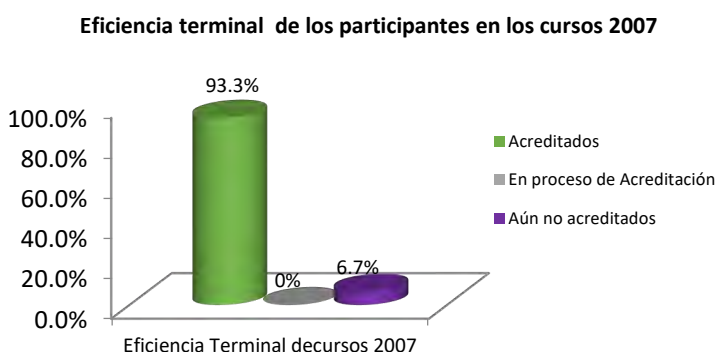
Gráfica 14. Eficiencia Terminal General 2006

En el análisis de la eficiencia terminal por tipo de unidad de aprendizaje se observa que de los 154 profesores que se formaron a través de un Diplomado de 150 horas, el 97 por ciento logró concluir la formación obteniendo un diploma por 5 créditos UANL.



Gráfica 15. Eficiencia terminal de los diplomados 2007

De los 477 profesores que se formaron a través de una unidad de aprendizaje de 30 horas, el 93 por ciento logró concretar su formación obteniendo una constancia equivalente a 1 crédito UANL.



Gráfica 16. Eficiencia terminal de los cursos 2007

En el análisis de la eficiencia terminal por área del Programa de Superación Académica, se observa que de los 328 profesores que cursaron unidades de aprendizaje correspondientes al Área de Práctica Docente, el 96 por ciento concluyó unidades de aprendizaje tales como las de Aulas Interactivas, Didáctica Centrada en el Aprendizaje y

Rol del Profesor. De los 261 profesores formados en el Área de Tutorías, se registró una eficiencia del 98 por ciento, concluyendo unidades de aprendizaje como el Diplomado de Formación Básica de Tutores, el Diplomado de Coaching Ontológico, la UA de Entrevista para la Función Tutorial, y otras relacionadas con esta área. De los 42 profesores que cursaron la UA de Inducción al Puesto en el Área de Gestión, se registró un 55 por ciento de eficiencia terminal.

Eficiencia terminal -por áreas- de los participantes en el PSA	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
Cantidad de participantes	328	261	42
Porcentaje de eficiencia terminal	96%	96%	55%

Tabla 10. Cantidad de participantes en el PSA 2007, y eficiencia terminal por área

2008

De las 23 unidades de aprendizaje impartidas en el 2008, el área de mayor demanda es la de Tutorías, seguida por la de Práctica Docente, mientras que el Área de Gestión Universitaria registró solamente un 9 por ciento dentro de la tendencia.

Unidades de Aprendizaje del PSA, por áreas	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
	43%	48%	9%

Tabla 11. Demanda de UA del PSA impartidas por área en el 2008.

Del total de unidades de aprendizaje impartidas, el 48 por ciento fueron diplomados de 150 horas y 52 por ciento UA de 30 horas.

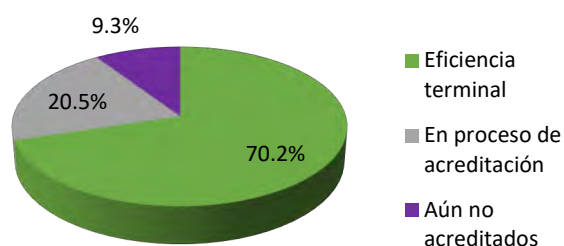
Participaron 503 profesores, de los cuales el 48 por ciento cursó un diplomado y el 52 por ciento una UA.

2008	Diplomados	UA	Total
UA / 2008	48%	52%	100%
Participantes	48%	52%	100%

Tabla 12. Porcentaje de unidades de aprendizaje y participantes en el 2008

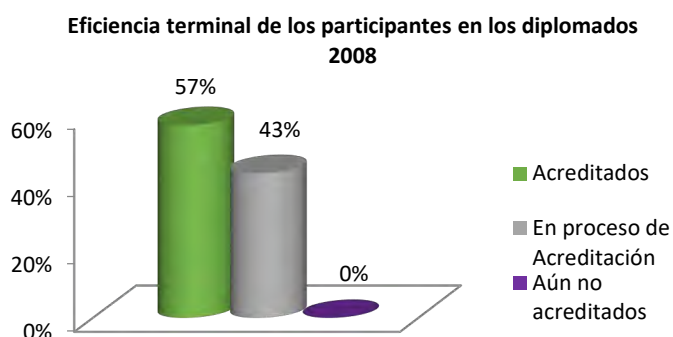
Del total de profesores capacitados en este año, se registró una eficiencia terminal general del 70.2 por ciento; un 20.5 por ciento se encuentra en vías de acreditarlo y el 9.3 no logró concluir satisfactoriamente el diplomado

Eficiencia Terminal General 2008



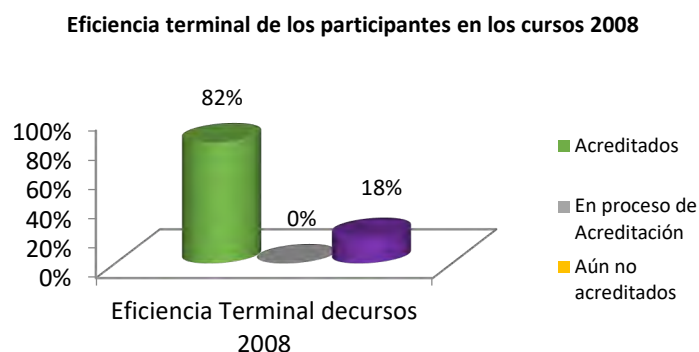
Gráfica 17. Eficiencia Terminal General del 2008

En referencia a la eficiencia terminal por tipo de UA, observamos que de los 240 profesores que cursaron un diplomado de 150 horas, el 57 por ciento logró concluirlo satisfactoriamente, haciéndose acreedores a un diploma de 5 créditos UANL, y un 43 por ciento se quedó en vías de adquirir la competencia.



Gráfica 18. Eficiencia terminal de los diplomados de 150 horas en el 2008.

En relación con la eficiencia terminal que se dio en las unidades de aprendizaje de 30 horas, se registró que, de los 263 participantes, el 82 por ciento logró acreditarse satisfactoriamente, mientras que un 18 por ciento se quedó sin acreditación.



Gráfica 19. Eficiencia terminal de los talleres de 30 horas en el 2008.

La eficiencia terminal por área del PSA se comportó de la siguiente manera: de los 144 profesores que cursaron unidades de aprendizaje correspondientes al área de Práctica Docente, el 100 por ciento logró acreditar unidades de aprendizaje como las siguientes: El

Rol del Profesor, Didáctica Centrada en el Aprendizaje, Básico de Docencia Universitaria, Enseñando y Aprendiendo con el Método de Casos y Socialización del Modelo Educativo. Por su parte, de los 302 profesores que participaron en las unidades de aprendizaje del Área de Tutorías, el 59 por ciento las acreditó a través del Diplomado de Formación Básica de Tutores y el Diplomado de Coaching.

Finalmente, de los 57 profesores que participaron en el Diplomado en Procesos de Diseño e Implementación Curricular para el Modelo Educativo, perteneciente al Área de Gestión Universitaria, el 56 por ciento logró concretar alrededor de 13 propuestas de diseño curricular.

Eficiencia terminal de los participantes en el PSA, por áreas	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
Cantidad de participantes	144	302	57
Porcentaje de eficiencia terminal	100%	59%	56%

Tabla 13. Cantidad de participantes en el PSA 2008, y eficiencia terminal por área.

2009

En este año se impartieron 27 unidades de aprendizaje, siendo el área mayormente demandada la de Práctica Docente, con el 59 por ciento de las unidades de aprendizaje impartidas; mientras que el Área de Tutorías alcanzó solo el 41 por ciento de las unidades de aprendizaje demandadas. En este año no se registraron unidades de aprendizaje correspondientes al Área de Gestión Universitaria.

Unidades de Aprendizaje del PSA por áreas en el 2009	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
	59%	41%	0%

Tabla 14. Demanda de UA del PSA impartidas por área en el 2009.

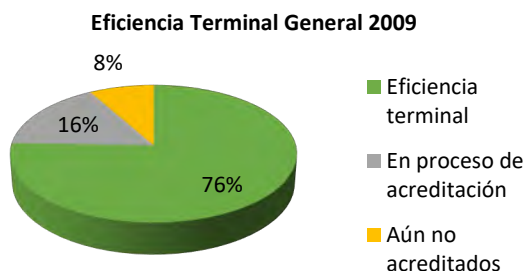
De las 27 unidades de aprendizaje impartidas en este año, el 73 por ciento fueron diplomados de 150 horas, equivalentes a 5 créditos, mientras que el 27 por ciento fueron UA de 30 horas, con un valor curricular de un crédito.

Participaron 650 profesores, de los cuales el 70 por ciento lo hizo a través de un diplomado y un 30 por ciento mediante un taller.

2009	Diplomados	Cursos	Total
UA / 2009	70%	30%	100%
Participantes	70%	30%	100%

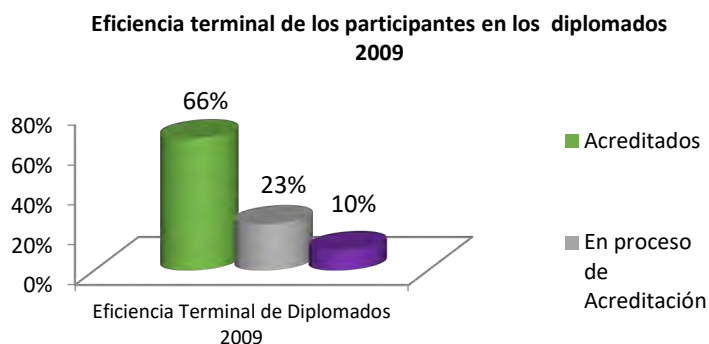
Tabla 15. Porcentaje de unidades de aprendizaje y participantes en el 2009.

Se registró una eficiencia terminal general del 76 por ciento; un 16 por ciento de los participantes está en proceso de acreditación, y un 8 por ciento no logró concluir sus unidades de aprendizaje.



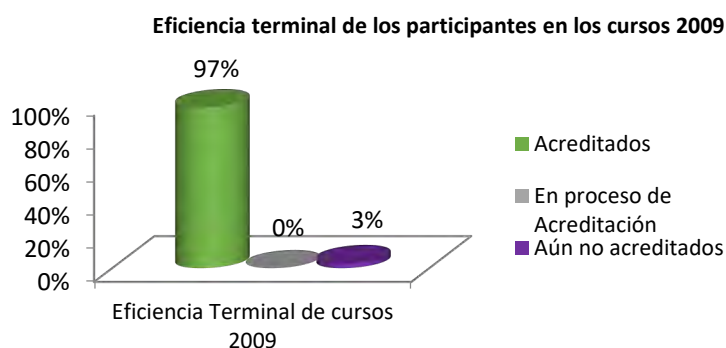
Gráfica 20. Eficiencia Terminal General del 2009

En el análisis de la eficiencia terminal por tipo de unidad de aprendizaje se observa que de los 454 profesores que se formaron a través de un diplomado de 150 horas, el 66 por ciento logró concluirlo obteniendo un diploma con valor de 5 créditos, mientras que el 23 por ciento se quedó en vías de terminarlo y el 10 por ciento lo abandonó.



Gráfica 21. Eficiencia terminal de diplomados en el 2009

De los 196 profesores que cursaron una unidad de aprendizaje de 30 horas, el 97 por ciento logró concretar sus competencias y obtuvo un crédito UANL, mientras que el 3 por ciento no logró concluir la unidad de aprendizaje.



Gráfica 22. Eficiencia terminal de talleres en el I 2009.

En el análisis de la eficiencia terminal por área del PSA, se observa que de los 396 profesores que cursaron unidades de aprendizaje relacionadas con el área de Práctica Docente, el 76 por ciento logró acreditar las competencias del Diplomado Básico en

Docencia Universitaria, el de Didáctica Centrada en el Aprendizaje, el de Evaluación por Competencias, el de Inducción a la Plataforma Nexus, el Taller de Enseñando y Aprendiendo con el Método de Casos y el de Socialización del Modelo Educativo.

Por su parte, de los 254 participantes en el área de Tutorías, el 75 por ciento logró obtener su acreditación en unidades de aprendizaje tales como el Diplomado de Formación Básica de Tutores y el Diplomado de Coaching.

Eficiencia terminal de los participantes en el PSA, por áreas	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
Cantidad e participantes	396	254	0
Porcentaje de eficiencia terminal	76%	75%	0%

Tabla 16. Cantidad de participantes en el PSA 2009, y eficiencia terminal por área.

2010

Este año se impartieron 30 unidades de aprendizaje, resultando con el mismo porcentaje del 47 por ciento de demanda entre el área de Práctica Docente y la de Tutorías, y con un 7 por ciento la de Gestión Universitaria.

Diplomados y UA del PSA por áreas	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
	47%	47%	7%

Tabla 17. Demanda de UA del PSA impartidas por área en el 2010.

Del total de unidades de aprendizaje impartidas, el 77 por ciento fueron diplomados de 150 horas, equivalentes a 5 créditos, y el resto fueron unidades de aprendizaje de 30 horas de trabajo.

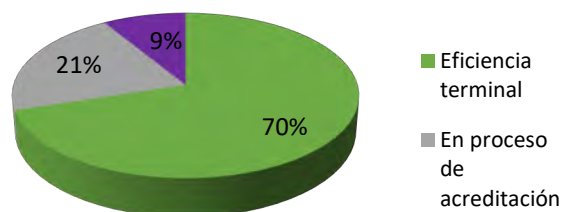
Se formaron 947 profesores, de los cuales el 84 por ciento se capacitó a través de un diplomado y un 16 por ciento mediante un taller de 30 horas.

2010	Diplomados	Cursos	Total
UA / 2010	77%	23%	100%
Participantes	84%	16%	100%

Tabla 18. Porcentaje de unidades de aprendizaje y participantes en el 2010.

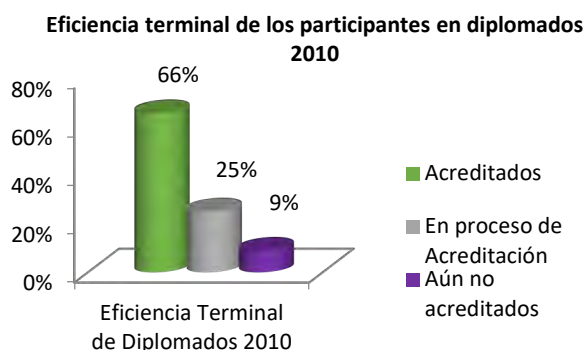
La eficiencia terminal general la vemos reflejada en 70 por ciento, mientras que un 21 por ciento está en proceso de acreditación y el 9 por ciento no logró acreditar satisfactoriamente su formación.

Eficiencia Terminal General del 2010



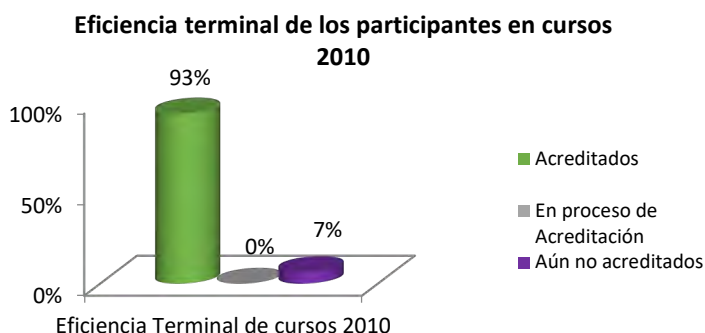
Gráfica 23. Eficiencia Terminal General del 2010

En el análisis de la eficiencia terminal por tipo de unidad de aprendizaje se observa que de los 794 profesores que se formaron en diplomados de 150 horas, el 66 por ciento logró concretar su formación haciéndose acreedores a un diploma con valor curricular de 5 créditos UANL; por su parte, un 25 por ciento se quedó en vías de acreditarse, y un 9 por ciento no obtuvo ningún tipo de reconocimiento, es decir, abandonó el proceso.



Gráfica 24. Eficiencia terminal de diplomados de 150 horas en el 2010.

De los 153 profesores formados a través de unidades de aprendizaje de 30 horas, el 93 por ciento logró concretar su formación, y solo un 7 por ciento no la concluyó.



Gráfica 25. Eficiencia terminal de talleres de 30 horas en el 2010.

Sobre la eficiencia terminal del PSA por área, se encontró que de los 268 profesores que cursaron unidades de aprendizaje relacionadas con el área de la Práctica Docente, el 61 por ciento concluyó el Diplomado Básico en Docencia Universitaria y el Taller de

Estrategias de Aprendizaje, mientras que de los 399 profesores que se formaron en el área de Tutoría, el 75 por ciento logró acreditarse en unidades de aprendizaje tales como los Diplomados de Formación Básica de Tutores, el de Coaching y el de Desarrollo Personal para la Función Tutorial.

En el Área de Gestión Universitaria, de los 268 profesores participantes el 61 por ciento logró concretar unidades de aprendizaje como el Diplomado de Procesos de Diseño e Implementación Curricular para el Modelo Educativo y el Taller de Diseño Curricular.

Eficiencia terminal de los participantes en el PSA, por áreas	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
Cantidad de participantes	268	399	107
Porcentaje de eficiencia terminal	61%	75%	91%

Tabla 19 Cantidad de participantes en el PSA y eficiencia terminal por área 2010.

2011

Se impartieron 87 unidades de aprendizaje en este año. El área de mayor demanda fue la de Práctica Docente, con un 63 por ciento, mientras que el área de Tutorías tuvo una demanda del 31 por ciento y la de Gestión Universitaria de un 6 por ciento.

Unidades de Aprendizaje por áreas del PSA en el 2011	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
	63%	31%	6%

Tabla 20. Tendencia de UA del PSA impartidas por área en el 2010.

De las 87 unidades impartidas, el 85 por ciento fueron diplomados de 150 horas de trabajo y el 15 por ciento unidades de aprendizaje de 30 horas.

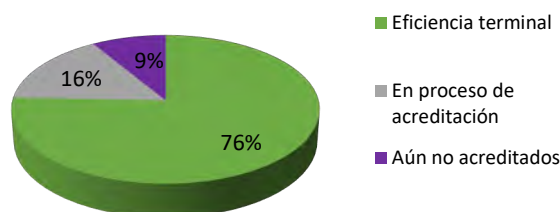
En este año se formaron 2,397 profesores, de los cuales el 84 por ciento cursó unidades de aprendizaje de 150 horas y un 16 por ciento de 30 horas.

2011	Diplomados	Cursos	Total
UA / 2011	82%	18%	100%
Participantes	84%	16%	100%

Tabla 21 Porcentaje de unidades de aprendizaje y participantes en el 2011

Se registró una eficiencia terminal general del 76 por ciento; 15 por ciento se quedó en el proceso de obtener la acreditación y el resto no logró concluir la unidad de aprendizaje, considerándose todavía no competente.

Eficiencia Terminal General del 2011



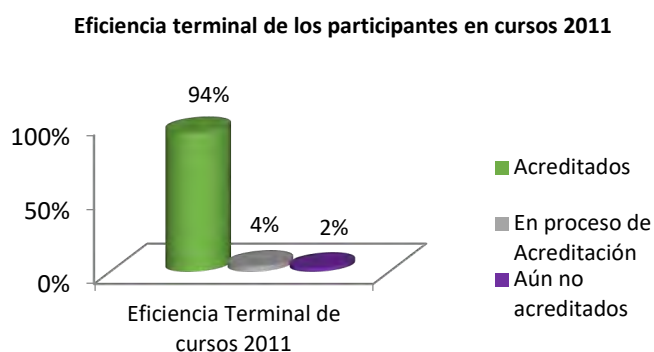
Gráfica 26. Eficiencia Terminal General del 2011

Según el análisis de la eficiencia terminal por tipo de unidad de aprendizaje, de los 2,024 profesores formados a través del PSA, el 72 por ciento logró concretar su acreditación a través de un diplomado de 150 horas, obteniendo 5 créditos UANL; solo un 18 por ciento está en vías de concretarlo y un 10 por ciento no logró concluir.



Gráfica 27. Eficiencia terminal de diplomados de 150 horas en el 2011

Asimismo, de los 373 profesores que cursaron unidades de aprendizaje de 30 horas, el 94 por ciento logró conseguir un crédito UANL al concluirlos.



Gráfica 28. Eficiencia terminal de UA de 30 horas en el 2011.

Con respecto a la eficiencia terminal por área del Programa de Superación Académica, se observa que de los 1,346 profesores que llevaron UA en el área de Práctica Docente, el 78 por ciento concluyó el Diplomado Básico en Docencia Universitaria, el Taller de

Estrategias de Aprendizaje, el de Evaluación de los Aprendizajes, UA de Diseño del Plan de Clase, el de Inducción a la Docencia, etc.

Por su parte, de los 786 profesores que se formaron a través del área de Tutorías, el 68 por ciento concluyó unidades de aprendizaje del Diplomado de Formación Básica de Tutores, el Diplomado de Coaching Ontológico, así como otras UA.

En este año se convocó a los comités de Rediseño Curricular de cada dependencia, logrando una participación de 265 profesores, de los cuales el 85 por ciento logró concluir el Diplomado y Taller en Procesos de Diseño e Implementación Curricular. Del total de esas unidades de aprendizaje se habría concretado el 71 por ciento de los programas educativos de nivel licenciatura y el 59 por ciento de posgrado, según el modelo educativo.

Eficiencia terminal de los participantes en el PSA, por áreas	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
Cantidad de participantes	1346	786	265
Porcentaje de eficiencia terminal	78%	68%	85%

Tabla 22. Cantidad de participantes en el PSA y eficiencia terminal por área en el 2011

2012

Este año se impartieron 59 unidades de aprendizaje, siendo el área de mayor demanda la de la Práctica Docente con el 71 por ciento, mientras que el área de Tutorías tuvo una demanda del 27 por ciento y la de Gestión Universitaria de un 2 por ciento.

Unidades de Aprendizaje del PSA por áreas en el 2012	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
	71%	27%	2%

Tabla 23. Tendencia de UA del PSA impartidas por área en el 2012.

De las 59 unidades impartidas, el 86 por ciento correspondió a diplomados de 150 horas de trabajo y el 14 por ciento a unidades de aprendizaje de 30 horas.

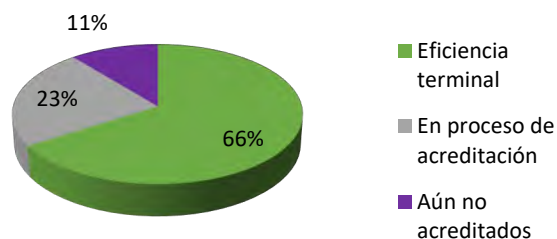
En este año se formaron 1,385 profesores, de los cuales el 88 por ciento cursó UA de 150 horas y un 12 por ciento de 30 horas.

2012	Diplomados	Cursos	Total
UA / 2012	86%	14%	100%
Participantes	88%	12%	100%

Tabla 24. Porcentaje de unidades de aprendizaje y participantes en el 2012.

Se registró una eficiencia terminal general del 66 por ciento; 23 por ciento se quedó en el proceso de obtener la acreditación y un 11 no logró acreditar la UA.

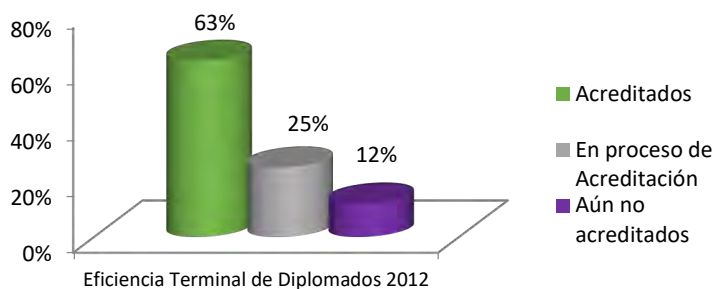
Eficiencia Terminal General 2012



Gráfica 29. Eficiencia Terminal General del 2012

Según el análisis de la eficiencia terminal por tipo de unidad de aprendizaje, de los 1,212 profesores formados a través del PSA, el 63 por ciento logró concretar su acreditación a través de un diplomado de 150 horas, obteniendo 5 créditos UANL; un 25 por ciento está en vías de concretarlo y un 12 por ciento no logró concluir.

Eficiencia terminal de los participantes en diplomados 2012



Gráfica 30. Eficiencia terminal de diplomados de 150 horas en el 2012.

Por su parte, de los 173 profesores que cursaron unidades de aprendizaje de 30 horas, el 87 por ciento logró conseguir un crédito UANL al concluir las, mientras que el resto no concretó su acreditación.



Gráfica 31. Eficiencia terminal de UA de 30 horas en el 2012.

Con respecto a la eficiencia terminal por área del Programa de Superación Académica, se observa que de los 927 profesores que llevaron UA en el área de Práctica Docente, el 68 por ciento concluyó el Diplomado Básico en Docencia Universitaria, y los Talleres de Estrategias de Aprendizaje, Evaluación de los Aprendizajes y Diseño de Plan de Clase.

Por su parte, de los 407 profesores que se formaron a través del área de Tutorías, el 57 por ciento concluyó unidades de aprendizaje como el Diplomado de Formación Básica de Tutores, el de Coaching Ontológico y otras UA.

En este año se formó el resto de los comités de Rediseño Curricular, logrando una participación de 51 profesores, de los cuales el 98 por ciento logró concluir el Diplomado en Procesos de Diseño e Implementación Curricular.

Eficiencia terminal de los participantes en el PSA, por áreas	Práctica Docente	Tutorías	Gestión
Cantidad de participantes	927	407	51
Porcentaje de eficiencia terminal	68%	57%	98%

Tabla 25. Cantidad de participantes en el PSA y eficiencia terminal por área 2012.

A manera de cierre

2006

Como conclusión podemos destacar que, de los 288 profesores participantes, el 44 por ciento cursó el Diplomado de Formación Básica de Tutores, logrando habilitar 70 profesores en la actividad tutorial dentro de su dependencia, registrándose también la propuesta de 70 planes de acción para la implementación del Programa Institucional de Tutorías (PIT). Es decir que, de los profesores participantes en el Diplomado de Formación Básica de Tutores, el 41 por ciento adquirió elementos conceptuales sobre el contexto de las Tutorías Internacional, Nacional y Regional, y desarrollaron elementos procedimentales en el abordaje y el adecuado acompañamiento académico en la trayectoria escolar de los estudiantes.

Sobre los profesores que llevaron unidades de aprendizaje de 30 horas, 61 desarrollaron habilidades para manejar la comunicación con los estudiantes a través del Curso de Canales de Comunicación en Programación Neurolingüística.

En el Área de Gestión podemos destacar que, de los 101 profesores participantes en el Diplomado en Tendencias del Diseño, el 39 por ciento adquirió conocimientos sobre metodologías específicas para el diseño curricular.

Con respecto a la Evaluación del Índice de Satisfacción de las unidades de aprendizaje, podemos concluir que los profesores participantes estuvieron satisfechos con lo aprendido y con la organización de la unidad de aprendizaje.

2007

Se destaca que el total de los profesores que se formaron a través de Diplomados de Formación Básica de Tutores, realizó 138 planes de acción en apoyo a la implementación del Programa Institucional de Tutorías. Asimismo, se formaron 11 profesores más en técnicas y herramientas de apoyo para la función tutorial, con técnicas y estrategias relacionadas con la comunicación y estrategias conversacionales, que sustentan modelos de intervención del Coaching Ontológico en la actividad tutorial.

Por su parte, en el Área de Práctica Docente se habilitó a 90 profesores en el manejo de pizarrones electrónicos a través del Taller de Aulas Interactivas, y se formaron 132 profesores en el Nuevo Rol del Profesor; 94 más adquirieron habilidades en la planeación de la didáctica centrada en el aprendizaje, como lo comenzaba a demandar la tendencia en la educación superior en ese momento.

Finalmente podemos concluir que los participantes quedaron satisfechos con las UA cursadas, al evaluar con un promedio de 93 su aprendizaje y con 97 al facilitador.

2008

En conclusión, podemos destacar que del total de profesores que cursaron diplomados relacionados con el Área de la Tutoría, 121 fueron habilitados para participar en la actividad tutorial en sus respectivas dependencias, y propusieron la misma cantidad de planes de acción para contribuir a la implementación del PIT de la UANL. También se observa que 3 profesores más se formaron en técnicas y herramientas del Coaching Ontológico, en apoyo a su función tutorial, como lo especifica el área correspondiente.

Por su parte, del total de profesores que participó en UA relacionadas con la Docencia, 16 fueron capacitados en el manejo de aulas interactivas o pizarrones electrónicos, 23 aprendieron técnicas y metodologías relacionadas con la didáctica centrada en el aprendizaje, 42 más fueron capacitados en el Rol del Profesor según el Modelo Educativo, 46 fueron instruidos en procesos básicos de aprendizaje por competencias y 17 obtuvieron competencias en las técnicas del método de casos a través del taller Enseñando y Aprendiendo con el Método de Casos.

En este año se formaron 13 profesores de distintas dependencias como asesores curriculares, en apoyo a la estrategia de rediseñar los programas educativos por competencias, según lo solicitaba el Modelo Educativo

2009

En el 2009 podemos destacar que del total de profesores que se formaron en el Área de Práctica Docente, se elaboraron 163 propuestas de programas analíticos a través de 11 grupos del Diplomado Básico en Docencia Universitaria, que contribuyeron al rediseño de los programas educativos bajo los requerimientos del Modelo Educativo. Del total de

profesores participantes en el Área de Práctica Docente, 11 adquirieron competencias sobre la Didáctica Centrada en el Aprendizaje, 24 más en las Nuevas Estrategias de Evaluación, 22 sobre las Estrategias del Método de Casos y otros 36 desarrollaron competencias en el manejo de la plataforma NEXUS. Asimismo, se socializó el Modelo Educativo con 45 profesores, con el propósito de coadyuvar a la implementación del mismo.

Desatacamos también que del total de profesores que se formó en el Área de Tutorías, se desarrollaron 132 planes de acción en apoyo al Programa Institucional de Tutorías, y se habilitó a 132 profesores para ejercer la Tutoría en sus respectivas dependencias. Es decir, que 132 profesores desarrollaron competencias tales como a) Dominar el ejercicio de la tutoría académica para el adecuado acompañamiento de los estudiantes en su trayectoria universitaria, coadyuvando con ello a su formación integral; y b) Reconocer las posibilidades de crecimiento y desarrollo de las capacidades de sus estudiantes en el contexto universitario, favoreciendo su éxito académico a través de la actividad tutorial.

2010

Cómo conclusión podemos destacar que todos los profesores que se capacitaron a través del Área de Práctica Docente, rediseñaron 246 programas analíticos, adquiriendo competencias en la programación de unidades de aprendizaje y la redacción de competencias, desarrollando nuevas estrategias y formas de evaluación de los aprendizajes, contribuyendo de esta manera al rediseño de los programas educativos bajo el Modelo Educativo. Asimismo, 17 profesores desarrollaron habilidades para el manejo de las TIC'S con la plataforma NEXUS.

En el Área de Tutorías, los profesores que acreditaron diplomados como el de Formación Básica de Tutores elaboraron 184 planes de acción tutorial en apoyo al PIT, habilitándose la misma cantidad de ellos para ejercer la tutoría de acuerdo con el Modelo Educativo; 9 profesores más se instruyeron en técnicas y herramientas del Coaching Ontológico, en apoyo a su ejercicio dentro de la tutoría.

En el área de Gestión Universitaria, se instruyó a 107 profesores integrantes de por lo menos 36 programas educativos (de los cuales 19 ya estaban en proceso de rediseño curricular), obteniéndose como resultado 11 programas más rediseñados, equivalentes al 31 por ciento de los PE trabajados en las unidades de aprendizaje ofrecidos por el PSA.

2011

Para concluir podemos decir que en este año se rediseñaron 929 unidades de aprendizaje conforme al Modelo Educativo, y la misma cantidad de profesores adquirió competencias relacionadas con la programación, el diseño y la evaluación de estrategias de aprendizaje. De los 265 profesores participantes en las UA de Rediseño Curricular se obtuvieron, como productos integradores, 71 por ciento de los PE rediseñados al 2012.

También podemos destacar que se diseñaron 461 planes de acción tutorial, y que la misma cantidad de profesores fue habilitada para desarrollar esta función dentro de sus dependencias.

2012

En el 2012, en el área de Práctica Docente, de los 778 profesores que tomaron el Diplomado Básico en Docencia Universitaria, y que iniciaron su formación en 35 grupos

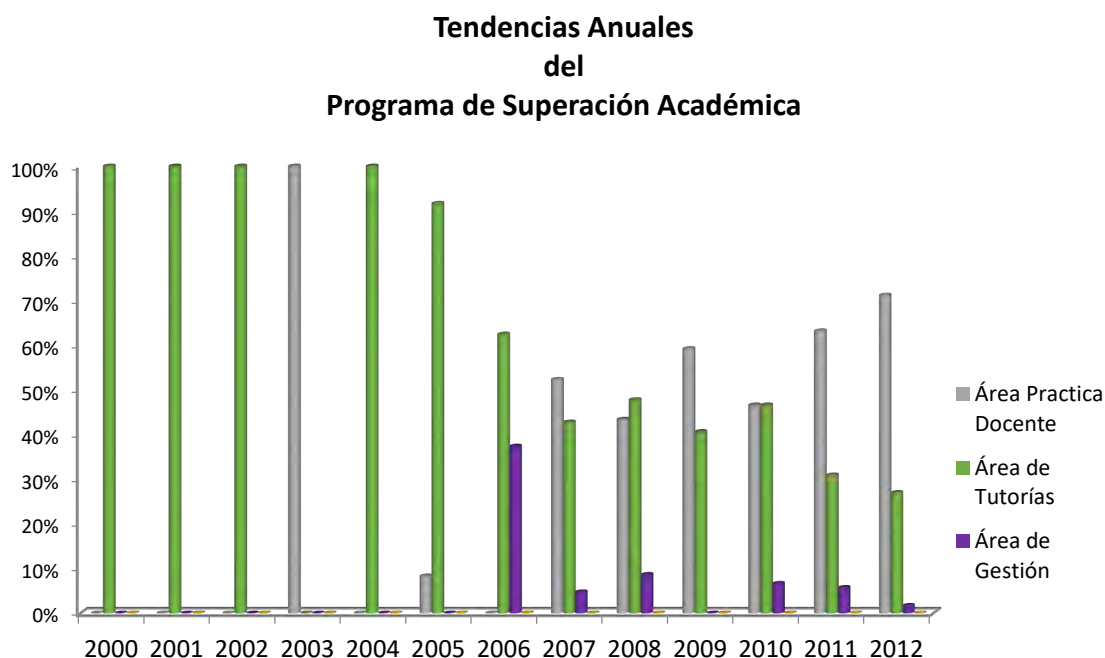
diferentes, 500 fueron acreditados y diseñaron el programa de una unidad de aprendizaje según el modelo educativo, 50 más adquirieron conocimientos sobre estrategias de aprendizaje, 45 sobre el diseño del plan de clase y 38 sobre la evaluación de los aprendizajes.

Por su parte, en el área de la Tutoría, de un total de 358 profesores que se formaron en el Diplomado de Formación Básica de Tutores, 199 fueron acreditados y habilitados en la función de tutorías, aportando 199 planes de acción y nuevas estrategias de tutorías, y alrededor de 31 profesores se formaron en nuevas herramientas y elementos para llevar a cabo la función tutorial a través del Taller y Diplomado de Programación Neurolingüística.

En el área de Gestión Universitaria, 50 de los 51 profesores que cursaron el Diplomado de Procesos de Diseño Curricular, fueron acreditados para asesorar y colaborar en el diseño y rediseño de los planes educativos bajo el nuevo Modelo Educativo.

Tendencias anuales

Finalmente se presentan algunos apuntes que marcan las tendencias que han tenido las actividades de actualización y formación del personal académico del 2000 al 2012. La gráfica muestra las áreas de mayor demanda del Programa de Superación Académica del 2000 al 2012, por unidades de aprendizaje.



Gráfica 32. Tendencia de las UA impartidas en el Programa de Superación Académica

Desde el 2000 al 2006, se muestra una tendencia muy marcada hacia el Área de la Tutoría, debido a la implementación en el año 2000 del Programa Institucional de Retención y Desarrollo Estudiantil, que como apoyo a la intención institucional de disminuir la deserción y reprobación, movilizó acciones para el desarrollo y la implementación de un Programa Institucional de Tutorías en la UANL, y que por lo tanto demandaba una formación específica sobre los nuevos roles que debía desempeñar el profesor.

Del 2007 al 2011 se advierte un comportamiento muy similar en la tendencia de demanda en esta área; sin embargo, en el 2008 muestra un porcentaje equilibrado entre las Áreas de Práctica Docente y Tutoría. Lo anterior se debe a la planeación e implementación del Modelo Educativo, el cual marca un cambio importante en la metodología de enseñanza – aprendizaje, centrada en el aprendizaje significativo y por competencias, en donde el estudiante juega un rol autónomo y el académico el de facilitador. Se necesitaba el acompañamiento y la actualización del personal académico, por lo que se vio la necesidad de elaborar programas de formación para los profesores, orientados a habilitar, reforzar y consolidar la práctica docente bajo el marco del nuevo Modelo Educativo en la Institución.

De esta manera se desarrollan UA sobre didáctica centrada en el aprendizaje, aprendizaje basado en competencias, aulas interactivas, etc., y para el 2009 se fortalece el área de docencia con el Diplomado Básico en Docencia Universitaria.

En el área de Gestión se destaca el trabajo en el rediseño de los programas educativos de acuerdo con el Modelo Educativo, y se convoca a los Comités de Rediseño Curricular para que, a través de un trabajo colaborativo, se desarrolle una propuesta institucional de rediseño, logrando trabajar con 2 grupos -en promedio- anuales desde el 2010.

Finalmente es importante aclarar que en la gráfica no se destaca información sobre el área de Investigación Educativa, dado que a la fecha no ha sido demandada por los profesores, aunque exista un diplomado que ofrece competencias relacionadas con esta actividad.

Desde el 2000 hasta el 2012 participaron en el PSA 7,417 profesores, de los cuales 5,488 han acreditado las unidades de aprendizaje en las que se han inscrito. La participación en el PSA por área se describe enseguida:

Nombre del área	Participantes	Acreditados	Porcentaje de acreditados
Práctica Docente	3,598	2,724	75.71%
Tutoría Académica	3,196	2,297	71.87%
Gestión y Planeación Universitaria	623	467	74.96%
Totales	7,417	5,488	73.99%

Tabla 26. Eficiencia terminal por área curricular del PSA 2000-2012

Hasta aquí dejamos el segundo reporte. Con la aplicación de encuestas vamos a atender el tercer nivel de análisis, que se refiere a la transferencia del aprendizaje, traducido para fines operativos en el desempeño del profesor en el aula, que será tema a trabajar en el siguiente reporte.

Tercer nivel de análisis: Transferencia del aprendizaje / Eficiencia

Específicamente del Diplomado Básico en Docencia Universitaria - 2011 y 2012

Tercer nivel, Transferencia del Aprendizaje/Eficiencia.

Éste es el nivel que interesa para este reporte, y se refiere al desempeño del profesor en el aula, concentrando la medición en el grado de transferencia hacia los estudiantes de las competencias desarrolladas en los procesos de formación y actualización en los que participó.

Se trata de advertir el cambio en la práctica docente del profesor en su área de trabajo, a través de la aplicación de instrumentos que permitan conocer la opinión de los diferentes actores en el proceso: el personal académico y sus estudiantes.

Las variables y los reactivos se obtuvieron como producto del análisis de los Modelos Educativo y Académicos, de las competencias y elementos de competencia del Diplomado Básico en Docencia Universitaria (DBDU), así como de la revisión de instrumentos utilizados en estudios similares a los que tuvimos acceso²⁰.

Los instrumentos / cuestionarios incluyen 32 reactivos, organizados en once variables:

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROGRAMA DE SUPERACIÓN ACADÉMICA UANL					
Variables		Reactivos		Sí	No
1	Valoración del desempeño de los profesores	1	Su desempeño es satisfactorio en general		
		2	Se encuentra motivado y comprometido con su labor		
		3	Muestra evidencia de cambios y mejoras en su desempeño		
		4	Se han tenido cambios que facilitan el aprendizaje		
2	Estimulación del interés de los estudiantes	5	Interesa a los estudiantes en la unidad de aprendizaje		
		6	Capta la atención de los estudiantes durante la		

²⁰ Para la definición de variables se tomó como base el cuestionario propuesto para la tesis de "Evaluación del proyecto de capacitación docente en la escuela Preparatoria Azteca", UN ESTUDIO DE CASO, que para obtener el grado de Maestra en Administración de Instituciones Educativas presentó Karol Cecilia Parga Jiménez.

			clase		
		7	Promueve la confianza en sí mismos para aprender		
3	Planeación y requerimientos de la unidad de aprendizaje	8	Define con claridad los propósitos de la unidad de aprendizaje		
		9	Establece claramente las normas y la forma de trabajar en la clase		
		10	Define la forma de evaluar el aprendizaje al inicio del semestre		
4	Organización y claridad en la presentación de ideas	11	Ofrece ejemplos útiles a los estudiantes durante la clase		
		12	Ayuda a los estudiantes a aclarar conceptos y a resolver dudas		
5	Promoción de valores y actitudes	13	Promueve la creatividad		
		14	Les ayuda a desarrollar un pensamiento crítico		
6	Sensibilidad para captar el progreso en el aprendizaje de los estudiantes	15	Muestra a los estudiantes interés por su aprendizaje		
		16	Adapta la unidad de aprendizaje a las necesidades de los estudiantes		
		17	Emplea un lenguaje apropiado y comprensible		
7	Utilidad de	18	Asigna tareas		

	tareas y de otras ayudas para promover el aprendizaje		y trabajos extra clase congruentes con los propósitos		
		19	Emplea de manera eficiente diversos recursos didácticos en clase		
		20	Promueve el empleo de diversos recursos didácticos		
8	Manejo del grupo	21	Guarda un adecuado balance entre exigencia y flexibilidad en el trato		
		22	Sabe conducir al grupo cuando expone algún tema		
9	Promoción de la participación de los estudiantes en el salón de clase	23	Promueve la participación activa		
		24	Da oportunidad para que expresen sus ideas		
		25	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista		
		26	Invita a criticar lo que se expone en clase		
10	Evaluación del aprendizaje	27	Verifica que la unidad de aprendizaje sea realmente comprendida		
		28	Se apeg a los criterios de desempeño establecidos en el programa		
		29	Retroalimenta las evidencias		

			de aprendizaje		
11	Relaciones profesor – estudiante	30	Mantiene un ambiente de confianza		
		31	Promueve un mutuo respeto		
		32	Muestra disponibilidad para ayudar		

Tabla 27. Cuestionario utilizado en el estudio sobre el impacto del PSA.

Adicionalmente, como reactivo 33, se pide que agreguen propuestas de actividades de formación y actualización de profesores que consideren necesarias.

Se hicieron cambios a la redacción de las preguntas del cuestionario aplicado a los estudiantes para que, sin perder su significado, pudieran opinar sobre el maestro en cuestión.

Prueba estadística del instrumento

Se realizaron pruebas de confiabilidad y validez del instrumento, como el Alfa de Cronbach en el SPSS:

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	160	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	160	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
.754	33		

Tabla 28. Datos obtenidos del SPSS.

Resultando cada reactivo y todo el instrumento completamente confiables y válidos.

Aplicación

La encuesta se aplicó a una muestra representativa de profesores, divididos en dos grupos:

1. Aquellos que participaron en el Diplomado Básico de Docencia Universitaria (DBDU) en los años 2011 y 2012, coordinado por la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos, a través del Programa de Superación Académica.

2. Profesores que, a la fecha de aplicación del instrumento, no habían participado en el DBDU.

Muestra de profesores		
UANL	2011	2012
Planta académica	6,097	6,228
Nivel superior	3,990	4,074
Participantes PSA	3,041	1,865
Participantes DBDU	1,439	1,013
Muestra	191	115
Respondieron la encuesta con DBDU	166	
Respondieron la encuesta sin DBDU	333	
Total de participaciones de profesores en el PSA hasta el 28 de febrero de 2017	15,410	

Tabla 29. Información obtenida de los expedientes de profesores que han participado en el PSA.

En el caso de las encuestas aplicadas a los estudiantes, se ubicó a los que participaron en los grupos donde el profesor seleccionado impartió clases en el semestre inmediato anterior.

La muestra se calculó a través de los profesores que se ubicaron con su número de nómina en la plataforma SIASE. Para el 2011 se determinó una muestra de 64 profesores, de los 928 que acreditaron su formación; y para el 2012 se estableció una población de 60 profesores, de los 507 con las mismas características anteriores, según la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Ne^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Se abrió la encuesta a todos durante 100 días –aproximadamente-, y se procesaron los resultados de 1,660 estudiantes: 646 que sus profesores llevaron el DBDU y 1,014 que no.

Las aplicaciones de los instrumentos se hicieron a través de la herramienta informática construida por la Universidad: el Sistema de Administración de los Servicios Educativos (SIASE), que ayudó a ubicar a los estudiantes seleccionados de manera aleatoria, así como a los profesores.

Participaron profesores y estudiantes de las 26 facultades que ofertan programas educativos de licenciatura: Agronomía, Arquitectura, Artes Escénicas, Artes Visuales, Ciencias Biológicas, Ciencias de la Comunicación, Ciencias de la Tierra, Ciencias Físico Matemáticas, Ciencias Forestales, Ciencias Políticas y Administración Pública, Ciencias

Químicas, Contaduría pública y Administración, Derecho y Criminología, Economía, Enfermería, Filosofía y Letras, Ingeniería Civil, Ingeniería Mecánica y Eléctrica, Medicina, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Odontología, Organización Deportiva, Odontología, Psicología, Salud Pública y Nutrición y Trabajo Social y Desarrollo Humano.

Resultados

En seguida se muestran los resultados encontrados, separándolos en cuatro grupos, primero lo que los profesores dicen de sí mismos, mediando la tendencia de los dos grupos: profesores que llevaron el Diplomado Básico en Docencia Universitaria contra aquellos que no. Luego se muestra lo que los estudiantes expresan sobre los profesores, mediando también la tendencia general: un grupo de estudiantes que llevaron alguna unidad de aprendizaje con alguno de los profesores encuestados que sí llevaron el DBDU, y los que no.

En un tercer apartado se rescatan las respuestas a la pregunta 33 abierta, que se refiere a las necesidades de actualización y formación de los profesores, contestada por los profesores y por sus estudiantes.

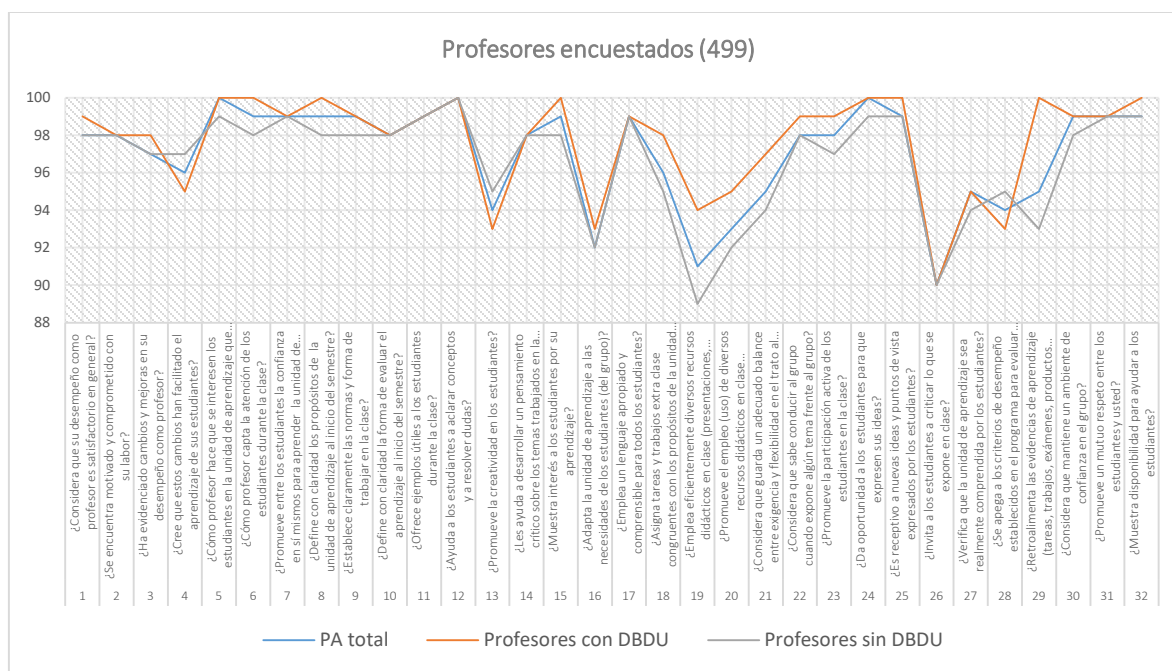
Para terminar, se señalan algunos puntos específicos a manera de una pequeña conclusión.

De los profesores sobre sí mismos:

PROFESORES en porcentajes	Con DBDU		Sin DBDU	
	SI	NO	SI	NO
Su desempeño es satisfactorio en general	99%	1%	98%	2%
Se encuentra motivado y comprometido con su labor	98%	2%	98%	2%
Muestra evidencia de cambios y mejoras en su desempeño	98%	2%	97%	3%
Se han tenido cambios que facilitan el aprendizaje	95%	5%	97%	3%
Interesa a los estudiantes en la unidad de aprendizaje	100%	0%	99%	1%
Capta la atención de los estudiantes durante la clase	100%	0%	98%	2%
Promueve la confianza en sí mismos para aprender	99%	1%	99%	1%
Define con claridad los propósitos de la unidad de aprendizaje	100%	0%	98%	2%
Establece claramente las normas y la forma de trabajar en la clase	99%	1%	98%	2%
Define la forma de evaluar el aprendizaje al inicio del semestre	98%	2%	98%	2%
Ofrece ejemplos útiles a los estudiantes durante la clase	99%	1%	99%	1%
Ayuda a los estudiantes a aclarar conceptos y a resolver dudas	100%	0%	100%	0%
Promueve la creatividad	93%	7%	95%	5%
Les ayuda a desarrollar un pensamiento crítico	98%	2%	98%	2%
Muestra a los estudiantes interés por su aprendizaje	100%	0%	98%	2%

Adapta la unidad de aprendizaje a las necesidades de los estudiantes	93%	7%	92%	8%
Emplea un lenguaje apropiado y comprensible	99%	1%	99%	1%
Asigna tareas y trabajos extra clase congruentes con los propósitos	98%	2%	95%	5%
Emplea de manera eficiente diversos recursos didácticos en clase	94%	6%	89%	11%
Promueve el empleo de diversos recursos didácticos	95%	5%	92%	8%
Guarda un adecuado balance entre exigencia y flexibilidad en el trato	97%	3%	94%	6%
Sabe conducir al grupo cuando expone algún tema	99%	1%	98%	2%
Promueve la participación activa	99%	1%	97%	3%
Da oportunidad para que expresen sus ideas	100%	0%	99%	1%
Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista	100%	0%	99%	1%
Invita a criticar lo que se expone en clase	90%	10%	90%	10%
Verifica que la unidad de aprendizaje sea realmente comprendida	95%	5%	94%	6%
Se apeg a los criterios de desempeño establecidos en el programa	93%	7%	95%	5%
Retroalimenta las evidencias de aprendizaje	100%	0%	93%	7%
Mantiene un ambiente de confianza	99%	1%	98%	2%
Promueve un mutuo respeto	99%	1%	99%	1%
Muestra disponibilidad para ayudar	100%	0%	99%	1%

Tabla 30. Profesores encuestados



Gráfica 33. Respuestas de los profesores encuestados

De los 499 profesores que respondieron la encuesta, 166 corresponden a los que llevaron el DBDU y 333 a los que no se habían formado en el diplomado a la fecha de aplicación del instrumento.

La gráfica nos muestra la tendencia de las respuestas de los profesores. La línea punteada es el total de las encuestas aplicadas; la naranja corresponde a las respuestas de los profesores con DBDU y la gris a los que no se formaron en ese Diplomado.

Según el análisis de las medidas de tendencia central, en promedio, el 98 por ciento de los profesores que se formaron en el DBDU se evalúan de manera positiva en la aplicación de las recomendaciones y los aprendizajes adquiridos en el DBDU, excepto en aquellas variables en donde la media está por debajo, como por ejemplo en la de **Promoción de valores y actitudes, Utilidad de tareas y de otras ayudas para promover el aprendizaje y Evaluación del aprendizaje.**

En la variable **Promoción de valores y actitudes** encontramos que el reactivo con la media más baja ($\bar{X} = 1.93$) corresponde a *¿Promueve la creatividad en los estudiantes?*; los maestros advierten que aún se podría mejorar en la promoción de la creatividad. El reactivo *¿Les ayuda a desarrollar un pensamiento crítico sobre los temas trabajados en la unidad de aprendizaje?* tiene la media más alta ($\bar{X} = 1.98$), lo cual nos dice que, en general, los profesores sugieren que su desempeño es bueno en cuanto al desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes.

En la variable **Utilidad de tareas y de otras ayudas para promover el aprendizaje**, los dos reactivos que salen con las medias más bajas son: *¿Emplea eficientemente diversos recursos didácticos en clase (presentaciones, audiovisuales, etc.)?* $\bar{X} = 1.94$; y *¿Promueve el empleo (uso) de diversos recursos didácticos en clase (presentaciones, audiovisuales, etc.)?* $\bar{X} = 1.95$. Aquí se puede observar que los maestros consideran que se puede mejorar o incrementar la aplicación de diversos recursos didácticos que ayuden al ejercicio de su profesión.

En lo referente a la variable **Evaluación del aprendizaje**, los reactivos *¿Verifica que la unidad de aprendizaje sea realmente comprendida por los estudiantes?*, con $\bar{X} = 1.95$; y *¿Se apega a los criterios de desempeño establecidos en el programa para evaluar las evidencias de aprendizaje (tareas, trabajos, exámenes, productos integrales etc.)?*, con $\bar{X} = 1.93$, resultaron con las medias más bajas en cuanto a este bloque de reactivos, lo cual nos dice que los maestros consideran que les falta verificar la comprensión de su unidad de aprendizaje y apegarse aún más a los criterios de desempeño de su programa.

Con respecto a los profesores que no han llevado el Diplomado, el 97 por ciento se evalúa positivamente; sin embargo, hay excepciones en las variables tales como **Utilidad de**

tareas y de otras ayudas para promover el aprendizaje, en donde se observa que la media más elevada es el reactivo *¿Emplea eficientemente diversos recursos didácticos en clase (presentaciones, audiovisuales, etc.)?*, muestra la media más baja de los tres ítems que conforman la variable $\bar{X} = 1.89$, por lo cual podemos inferir que los profesores consideran que las tareas y trabajos extra clase son congruentes con los propósitos de la unidad de aprendizaje; sin embargo, tienen la percepción de que los recursos didácticos que utiliza en clase, como presentaciones o audiovisuales, no son los mejores o los suficientes.

Por su parte, otra variable que muestra variación en la apreciación de los profesores que no han llevado el DBDU es la referente a la **Evaluación del aprendizaje**, en donde los ítems *¿Verifica que la unidad de aprendizaje sea realmente comprendida por los estudiantes?* y *¿Retroalimenta las evidencias de aprendizaje (tareas, trabajos, exámenes, productos integrales etc.) al evaluar?* observan las medias más bajas en este rubro ($\bar{X} = 1.94$ y $\bar{X} = 1.93$, respectivamente), razón por la cual inferimos que los profesores que no han llevado el DBDU perciben que les hace falta poner más atención a la verificación del aprendizaje de sus estudiantes, así como a la retroalimentación de las evidencias, lo cual suena lógico si consideráramos el tiempo que tienen para esto y la cantidad de grupos y estudiantes que tienen que atender.

Ahora bien, es importante mencionar que, al margen de la consideración y las inferencias anteriormente descritas, basadas en las medidas de tendencia central, los profesores que no han llevado el DBDU se perciben de manera positiva en variables como Estimulación del interés de los estudiantes y Relaciones profesor-estudiante, ya que son estas variables en donde se observan los ítems con la media más elevada.

En la primera variable los ítems con una media de $\bar{X} = 1.99$ corresponden a *¿De qué manera el profesor hace que los estudiantes se interesen en la unidad de aprendizaje que imparte?* y *¿Promueve entre los estudiantes la confianza en sí mismos para aprender la unidad de aprendizaje?*; mientras que en la segunda variable los ítems con una media $\bar{X} = 1.99$ son: *¿Promueve un mutuo respeto entre los estudiantes y usted?* y *¿Muestra disponibilidad para ayudar a los estudiantes?*

En términos generales, los profesores que contestaron la encuesta opinaron de manera positiva sobre su trabajo. Las respuestas con menor calificación afirmativa corresponden a un 89%, y en varios reactivos llegan al 100%.

Aunque sus respuestas varían entre el 89 y el 100%, encontramos nueve coincidencias entre los dos grupos:

- El 98% se encuentra motivado y comprometido con su labor.
- El 99% promueve entre los estudiantes la confianza en sí mismos para aprender la unidad de aprendizaje.
- El 98% define con claridad la forma de evaluar el aprendizaje al inicio del semestre.
- El 99% ofrece ejemplos útiles a los estudiantes durante la clase.
- El 100% ayuda a los estudiantes a aclarar conceptos y a resolver dudas.
- El 98% les ayuda a desarrollar un pensamiento crítico sobre los temas trabajados en la unidad de aprendizaje.
- El 99% emplea un lenguaje apropiado y comprensible para todos los estudiantes.
- El 90% invita a los estudiantes a criticar lo que se expone en clase.
- El 99% promueve un mutuo respeto entre los estudiantes y el profesor.

Llama la atención que los profesores que llevaron el DBDU tienen menos respuestas afirmativas en algunos reactivos, que aquellos que no lo cursaron:

- El 93% promueve la creatividad en los estudiantes.
- El 93% se apega a los criterios de desempeño establecidos en el programa para evaluar las evidencias de aprendizaje (tareas, trabajos, exámenes, productos integrales, etc.).
- El 95% cree que estos cambios han facilitado el aprendizaje de sus estudiantes.

En cuanto a los profesores que no llevaron el DBDU, en tres reactivos se encuentran por encima de los que sí lo cursaron:

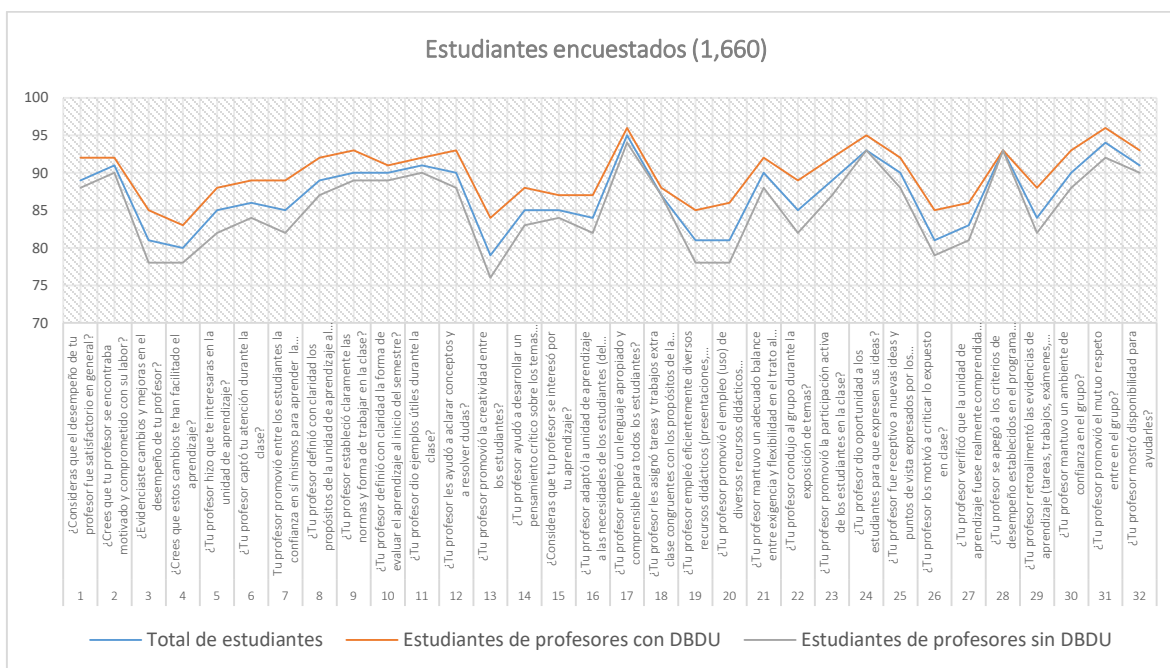
- Cree que estos cambios han facilitado el aprendizaje de sus estudiantes
- Promueve la creatividad en los estudiantes
- Se apega a los criterios de desempeño establecidos en el programa para evaluar las evidencias de aprendizaje (tareas, trabajos, exámenes, productos integrales, etc.)

En los 17 reactivos restantes se encuentran por debajo de los que sí cursaron el DBDU.

De los estudiantes sobre los profesores

SUS ESTUDIANTES en porcentajes	De profesores con DBDU		De profesores sin DBDU	
	SI	NO	SI	NO
Su desempeño es satisfactorio en general	92%	8%	88%	12%
Se encuentra motivado y comprometido con su labor	92%	8%	90%	10%
Muestra evidencia de cambios y mejoras en su desempeño	85%	15%	78%	22%
Se han tenido cambios que facilitan el aprendizaje	83%	17%	78%	22%
Interesa a los estudiantes en la unidad de aprendizaje	88%	12%	82%	18%
Capta la atención de los estudiantes durante la clase	89%	11%	84%	16%
Promueve la confianza en sí mismos para aprender	89%	11%	82%	18%
Define con claridad los propósitos de la unidad de aprendizaje	92%	8%	87%	13%
Establece claramente las normas y formas de trabajar en la clase	93%	7%	89%	11%
Define la forma de evaluar el aprendizaje al inicio del semestre	91%	9%	89%	11%
Ofrece ejemplos útiles a los estudiantes durante la clase	92%	8%	90%	10%
Ayuda a los estudiantes a aclarar conceptos y a resolver dudas	93%	7%	88%	12%
Promueve la creatividad	84%	16%	76%	24%
Les ayuda a desarrollar un pensamiento crítico	88%	12%	83%	17%
Muestra a los estudiantes interés por su aprendizaje	87%	13%	84%	16%
Adapta la unidad de aprendizaje a las necesidades de los estudiantes	87%	13%	82%	18%
Emplea un lenguaje apropiado y comprensible	96%	4%	94%	6%
Asigna tareas y trabajos extra clase congruentes con los propósitos	88%	12%	87%	13%
Emplea de manera eficiente diversos recursos didácticos en clase	85%	15%	78%	22%
Promueve el empleo de diversos recursos didácticos	86%	14%	78%	22%
Guarda un adecuado balance entre exigencia y flexibilidad en el trato	92%	8%	88%	12%
Sabe conducir al grupo cuando expone algún tema	89%	11%	82%	18%
Promueve la participación activa	92%	8%	87%	13%
Da oportunidad para que expresen sus ideas	95%	5%	93%	7%
Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista	92%	8%	88%	12%
Invita a criticar lo que se expone en clase	85%	15%	79%	21%
Verifica que la unidad de aprendizaje sea realmente comprendida	86%	14%	81%	19%
Se apeg a los criterios de desempeño establecidos en el programa	93%	7%	93%	7%
Retroalimenta las evidencias de aprendizaje	88%	12%	82%	18%
Mantiene un ambiente de confianza	93%	7%	88%	12%
Promueve un mutuo respeto	96%	4%	92%	8%
Muestra disponibilidad para ayudar	93%	7%	90%	10%

Tabla 31. Estudiantes encuestados



Gráfica 34. Respuestas de los estudiantes encuestados

De los 1,600 estudiantes que respondieron la encuesta para evaluar el desempeño de sus profesores, se analizaron las respuestas de 646, de los Profesores que habían tomado el Diplomado Básico en Docencia Universitaria entre 2011 y 2012; y las de 1,014 estudiantes, de profesores que a la fecha de la aplicación no habían llevado esa formación.

La gráfica muestra las tendencias en las respuestas de los estudiantes. La línea punteada corresponde al total de ellos, mientras que la línea naranja corresponde a los estudiantes que evaluaron a profesores con el DBDU, y la gris a aquellos cuyos maestros no han tenido esa formación.

Es importante mencionar que, según las medidas de tendencia central, el 90 por ciento de los estudiantes -en promedio- evaluó de manera positiva a los profesores que llevaron el Diplomado; sin embargo, se observan algunas tendencias por debajo de la media en variables como **Promoción de valores y actitudes** y **Utilidad de tareas y de otras ayudas para promover el aprendizaje**.

Se encontró que en la variable **Promoción de valores y actitudes**, el reactivo con la media más baja ($\bar{X} = 1.84$) corresponde a *¿Promueve la creatividad en los estudiantes?*, de ahí que éstos consideran que sus maestros deben trabajar más en el desarrollo de la creatividad. El reactivo *¿Les ayuda a desarrollar un pensamiento crítico sobre los temas*

trabajados en la unidad de aprendizaje? tiene la media más alta ($\bar{X} = 1.88$), lo cual nos dice que los alumnos de estos maestros consideran adecuado éste apoyo.

En la variable **Utilidad de tareas y de otras ayudas para promover el aprendizaje**, los tres ítems tienen medias bajas. Observamos que en el reactivo *¿Asigna tareas y trabajos extraclase congruentes con los propósitos de la unidad de aprendizaje?*, con una media de $\bar{X} = 1.88$, los estudiantes estiman que los profesores deberían encargarles más trabajo extraclase que sea congruente con la unidad de aprendizaje que están cursando. El reactivo *¿Emplea de manera eficiente diversos recursos didácticos en clase (presentaciones, audiovisuales, etc.)?*, con una media de $\bar{X} = 1.85$, también nos dice que ellos creen que a sus profesores les falta emplear aún más diversos recursos didácticos en sus clases. El último reactivo *¿Promueve el empleo (uso) de diversos recursos didácticos en clase (presentaciones, audiovisuales, etc.)?*, con una media de $\bar{X} = 1.86$, evidencia que los alumnos piensan que también hace falta que los maestros promuevan el uso de diferentes recursos didácticos en las unidades de aprendizaje.

En contraparte se observa que solo un 85 por ciento -en promedio- de los estudiantes evaluó de manera positiva a los maestros que no han llevado su formación, haciendo énfasis en las mismas variables que los maestros que cuentan ya con el DBDU; sin embargo, las variables con medias más bajas nos hacen inferir que los estudiantes no han visualizado el cambio en la facilitación de sus profesores, debido a que éstos no tienen la formación del DBDU, en comparación con los que sí la tienen.

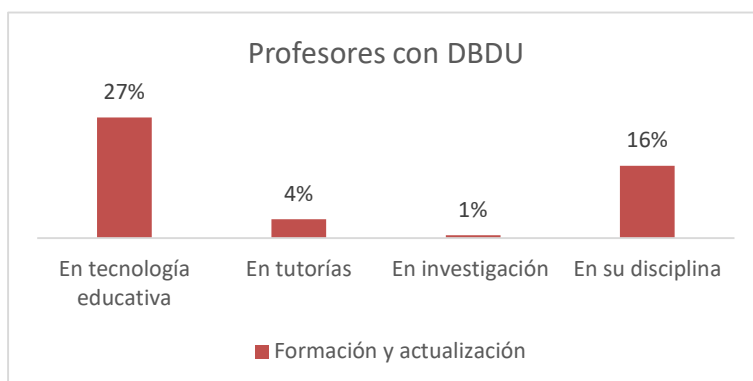
Se observa que en la variable **Promoción de actitudes y valores** el ítem con la media más baja ($\bar{X} = 1.76$) es el referente a *¿Promueve la creatividad entre los estudiantes?*, mientras que en la variable **Valoración del desempeño de los profesores** el ítem con la media más baja ($\bar{X} = 1.77$) es *¿Evidenciaste cambios y mejoras en el desempeño de tu profesor?*

A excepción de un reactivo, en el resto los estudiantes expresaron mejores calificaciones para aquellos profesores que llevaron el DBDU.

Es en el reactivo 28 *¿Se apegan a los criterios de desempeño establecidos en el programa para evaluar las evidencias de aprendizaje (tareas, trabajos, exámenes, productos integrales, etc.)?* donde los dos grupos alcanzan una calificación igual.

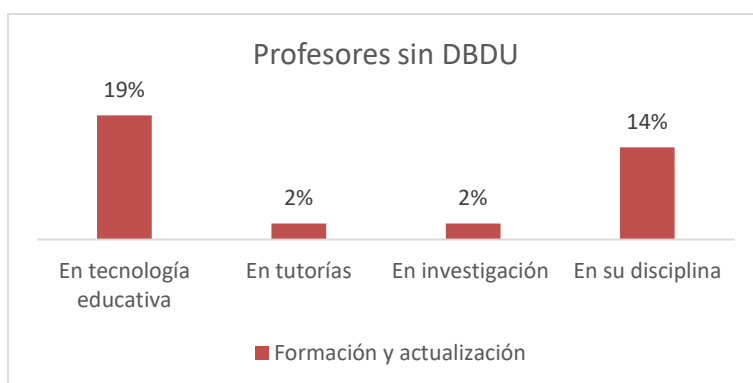
Necesidades de formación y actualización de profesores

Al final del cuestionario dejamos una pregunta abierta, que diera como resultado de todo lo mencionado anteriormente una alternativa de solución a los problemas expresados sobre los profesores; es decir, lo que tanto ellos como sus estudiantes consideran que requieren sobre su formación y actualización, con la intención de mejorar su trabajo académico. En seguida se muestran los resultados encontrados a partir de quienes contestaron la pregunta abierta. Es necesario aclarar que muchas de las respuestas confirman lo expresado en el cuestionario, por lo que no fueron consideradas.



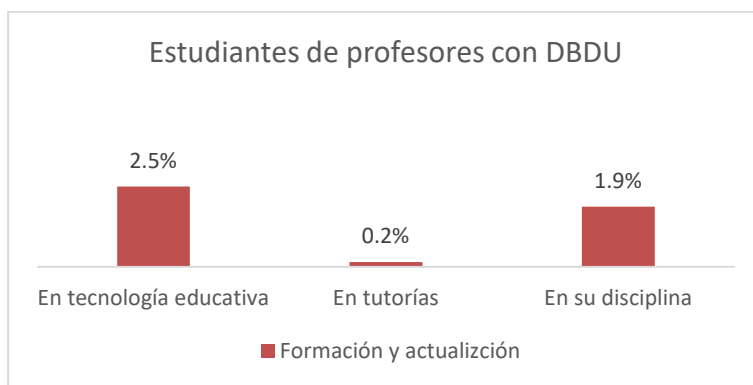
Gráfica 35. Profesores que llevaron el Diplomado Básico en Docencia Universitaria

En el caso de los profesores que llevaron el Diplomado Básico en Docencia Universitaria (Gráfica 35), el 27% ubica como necesidades de formación el uso de diferentes herramientas informáticas que les permitan mejorar su práctica docente, el 16% señala actualización en su disciplina, mientras que el 4% en tutorías y el 1% en investigación.



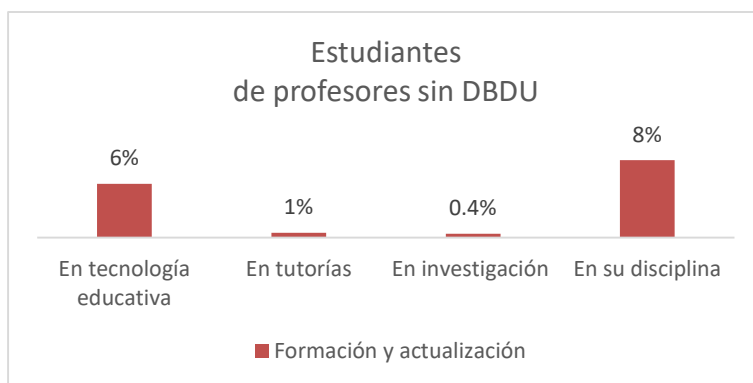
Gráfica 36. Profesores que no han llevado el Diplomado Básico en Docencia Universitaria

En la gráfica 36, se puede apreciar cierta similitud con la gráfica anterior: señalan la necesidad de formarse y actualizarse en el uso de las tecnologías de la información, le sigue en su disciplina, y con los mismos porcentajes en tutorías y en investigación.



Gráfica 37. Estudiantes de profesores que llevaron el Diplomado Básico en Docencia Universitaria

En la gráfica 37, que se refiere a los estudiantes de profesores que llevaron el Diplomado, se sigue con una tendencia similar, aunque en porcentajes mucho menores.



Gráfica 38. Estudiantes de profesores que no han llevado el Diplomado Básico en Docencia Universitaria

Las respuestas de los estudiantes de profesores que no han llevado el Diplomado tienen un comportamiento distinto. Para empezar, los porcentajes de los que señalan necesidades de formación y actualización son ligeramente mayores, y son más en la disciplina, le sigue el uso de tecnologías de la información, tutorías e investigación, en ese orden.

Cuarto nivel de análisis: Resultados de aprendizaje

Resultados

A partir de la metodología utilizada para la evaluación del impacto del Programa de Superación Académica en el cuarto nivel de resultados, se elaboró una encuesta con 11 reactivos -10 de respuesta categórica y una abierta-, y se solicitó la cooperación del personal académico-administrativo que cumpliera con al menos tres condiciones: 1) que perteneciera a las dependencias donde resultaron seleccionados los profesores de la muestra, cuya población fue definida como aquellos académicos que participaron en alguna actividad del Programa de Superación Académica²¹; 2) que como personal académico-administrativo le implicara conocer la planta académica de la dependencia donde se ubica; y 3) de preferencia, que sus funciones implicaran solicitar procesos de formación y actualización de profesores a la DGPPE.

Se recuperaron 47 encuestas, que corresponden a 22 dependencias de educación superior de la Universidad. El proceso de aplicación y recuperación se realizó entre los meses de mayo y agosto de 2015, por medio de correo electrónico.

Vale la pena aclarar que no todas las personas que hicieron el favor de contestar la encuesta cumplen con las tres condiciones definidas. La presión por recuperar las encuestas, los cambios de administración en las dependencias y la decisión administrativa de éstas de pedir que “alguien” las contestara, dieron la posibilidad de que algunos de los encuestados no cumplieran, sobre todo con la tercera condición. No obstante, se decidió considerar las respuestas de todos los cuestionarios recuperados.

El instrumento utilizado consiste en un cuestionario que integra 10 preguntas de respuesta categórica (Sí/No) y una de respuesta abierta. Las preguntas se relacionan con las actividades de formación y actualización de profesores que se realizan como parte del Programa de Superación Académica, y piden la opinión del encuestado con respecto a la calidad, el impacto en la dependencia, así como en los profesores y los estudiantes, el desempeño de los facilitadores que las imparten, lo adecuado de las actividades y los recursos utilizados, el seguimiento que la DGPPE le da a las actividades, si se responde de manera adecuada a las demandas de formación y actualización de profesores, y por último, en pregunta abierta, se le pide que proponga actividades²².

Preguntas cerradas

Respuestas a las preguntas categóricas:

²¹ Muestra seleccionada para el análisis del nivel 3, cuyo reporte se encuentra en proceso de elaboración.

²² Ver anexo 5, Cuestionario aplicado al personal académico-administrativo.

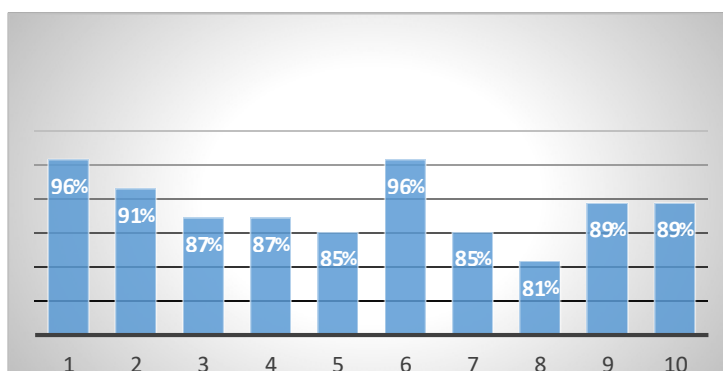
Preguntas		Sí	No
1	¿Considera de buena calidad las actividades que ofrece el PSA para la formación y actualización de profesores?	45	2
2	¿Considera que estas actividades han influido en los resultados de la Institución?	43	4
3	¿Considera que las actividades para la formación y actualización de profesores que promueve el PSA han mejorado el desempeño de los profesores?	41	6
4	¿Considera que las actividades para la formación y actualización de profesores del PSA son adecuadas a las necesidades de formación de los mismos?	41	6
5	¿Considera que las actividades para la formación y actualización de profesores del PSA han tenido impacto en la formación que reciben los estudiantes?	40	7
6	¿Considera que los facilitadores que imparten las actividades del PSA tienen buen desempeño?	45	2
7	¿Considera que tanto el material como los contenidos temáticos de las actividades académicas del PSA son los adecuados?	40	7
8	¿Considera que el personal de la DGPPE le da un adecuado seguimiento a las actividades realizadas para la formación y actualización de profesores que ofrece el PSA?	38	9
9	¿Se les da una adecuada respuesta a sus demandas de formación y actualización de profesores por parte de la DGPPE?	42	5
10	¿En su opinión, el Programa de Superación Académica es el adecuado?	42	5

Tabla 32. Preguntas al personal académico-administrativo

En porcentajes:

1. El 96% de los encuestados considera de buena calidad las actividades para la formación y actualización de profesores que ofrece el PSA.
2. El 91% afirma que estas actividades han influido en los resultados de la Institución.
3. El 87% declara que las actividades para la formación y actualización de profesores que promueve el PSA han mejorado el desempeño de los profesores.
4. El 87% sostiene que las actividades para la formación y actualización de profesores del PSA son adecuadas a las necesidades de formación de los profesores.
5. El 85% piensa que las actividades para la formación y actualización de profesores del PSA han tenido impacto en la formación que reciben los estudiantes.

6. El 96% considera que los facilitadores que imparten las actividades del PSA tienen buen desempeño.
7. El 85% opina que tanto el material como los contenidos temáticos de las actividades académicas del PSA son los adecuados.
8. El 81% declara que el personal de la DGPPE le da un adecuado seguimiento a las actividades realizadas para la formación y actualización de profesores que ofrece el PSA.
9. El 89% piensa que la DGPPE les da una adecuada respuesta a sus demandas de formación y actualización de profesores.
10. Para el 89% de los encuestados, el Programa de Superación Académica es el adecuado.



Gráfica 39. Respuesta a las preguntas cerradas, en porcentajes

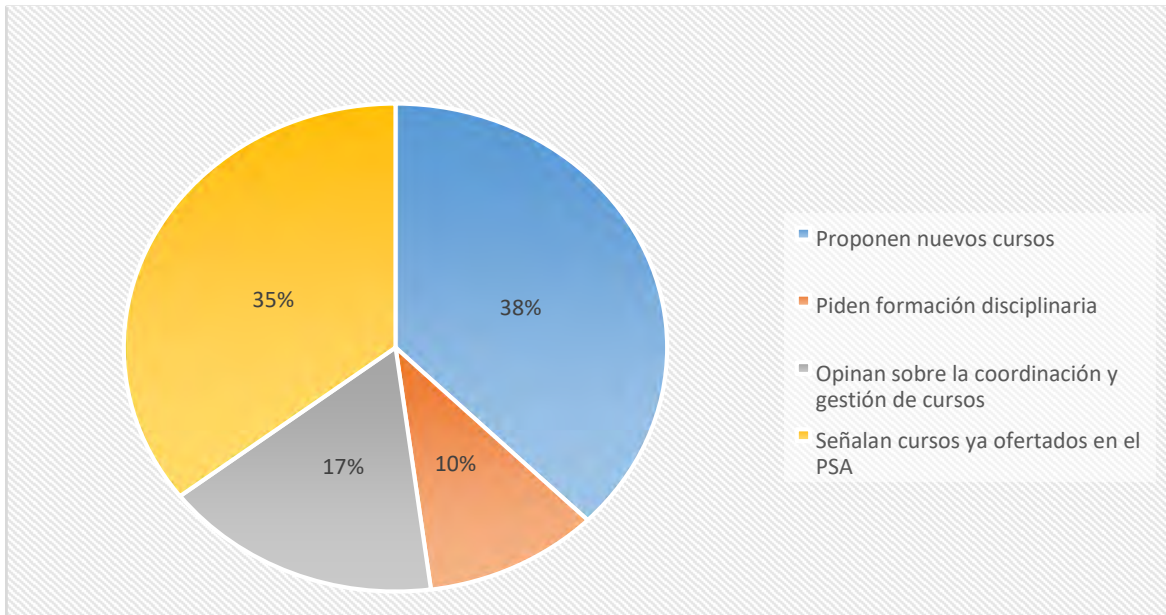
Pregunta abierta

11	¿Qué actividades de formación y actualización de profesores se requieren en su dependencia?
----	---

Tabla 33. Pregunta abierta a l personal académico-administrativo

En cuanto a la pregunta abierta, de los 47 encuestados tres la dejaron en blanco, así que solo se recibió respuesta de 44 personas²³: 18 proponen nuevos cursos, 5 piden formación disciplinaria, 8 opinan sobre la coordinación y gestión de cursos, y 17 señalan cursos que ofrece actualmente el Programa de Superación Académica.

²³ Algunas respuestas incluían más de un comentario.



Gráfica 40. Respuestas a la pregunta abierta, en porcentajes

Los nuevos cursos que proponen son:

- Herramientas para el aprendizaje con TIC's
- Ambientes virtuales
- Manejo de Nexus
- Seguimiento de tutorías mediante el módulo de SIASE
- Enseñanza de las disciplinas
- Producción y publicación de artículos

Opinión sobre la coordinación y gestión de cursos:

- Hace falta una mayor difusión del Programa de Superación Académica
- Se debería dar seguimiento a los cursos, ya que solo se toma un curso básico; debería haber más y en horarios más flexibles
- Algunos facilitadores son más exigentes que otros. Se debería estandarizar la exigencia de la calidad de los productos finales, de tal modo que se garantice un mismo nivel de calidad y de aprendizaje
- Los diplomados deberían impartirse al final o antes de iniciar cada semestre, para que no interfieran con el desarrollo regular de las clases
- Deben ser más prácticos

Conclusiones

La metodología de Kirkpatrick resultó adecuada para el propósito del estudio. Permitió organizar el proceso de acuerdo con las etapas realizadas, desarrollando actividades y utilizando instrumentos válidos y confiables.

Fueron cuatro los niveles en los que se organizó el estudio. Para el primero, de Reacción / Impresión, se revisó la ficha de evaluación que se aplica después de terminada cada unidad de aprendizaje del Programa de Superación Académica²⁴. Los resultados de los años analizados, por variable, son:

Conceptos evaluados	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
Propósitos y procedimientos	89	89	93	89	90	71	92	88
Actividades	92	94	94	90	90	79	95	91
Facilidad	93	97	97	93	94	95	96	95
Sobre su aprendizaje y participación	96	93	95	90	90	89	92	92
Organización de las unidades de aprendizaje	96	91	90	88	89	73	95	89
Índice de satisfacción general	NA	NA	93	97	90	90	93	93

Tabla 34. Grado de satisfacción de los profesores en porcentajes

Como se puede apreciar, aunque hay altibajos, ninguno es inferior a setenta: el mínimo es 71 y el máximo 97. El índice de satisfacción general (que se pregunta desde el 2008) es de 93, un porcentaje nada despreciable para los años considerados.

Para el segundo nivel, de Aprendizaje / Eficiencia pedagógica, que trata sobre los aprendizajes adquiridos, se consideró la revisión de las estadísticas académicas que

²⁴ Cabe aclarar que en el año 2012 se realizó una actualización de la ficha de evaluación de las unidades de aprendizaje que ofrece el PSA, y consistió en cambiar de nombre las variables y algunos reactivos que no cambiaron su sentido.

tienen que ver con eficiencia terminal, deserción e inscripción, adaptando estos conceptos al manejo que hace el Programa de Superación Académica:

Conceptos	Para el PSA
Inscripción. Que consiste en el número de profesores participantes que se inscriben en cada UA realizada en el marco del PSA.	Inscritos
Deserción. Se entiende como el abandono de los participantes inscritos en las diferentes actividades del PSA. ²⁵	Aún no acreditados
Reprobación. Son los participantes sujetos a las actividades del PSA que, por no haber cumplido los requisitos académicos exigidos en el programa de la UA, no están en condiciones académicas de ser promovidos y obtener el crédito correspondiente. ²⁶	En proceso de acreditación
Eficiencia Terminal. Proporción entre el número de participantes inscritos en las actividades que promueve el PSA y los que concluyen de una misma generación obteniendo los créditos en los tiempos establecidos para ello, considerando los datos de ingreso y egreso según la duración de la UA (Número de participantes que logran concluir satisfactoriamente las UA promovidas por el PSA de una misma generación, de aquellos inscritos inicialmente, para el caso de los Diplomados del módulo inicial). ²⁷	Acreditados

Estatus	2000/05	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
Inscritos	723	288	631	503	650	947	2,397	1,385	7,524
Acreditados	86	59	94	70	76	70	76	66	75
En proceso	14	36	0	21	16	21	16	23	18
Aún no acreditados	0	5	6	9	8	9	9	11	7

Tabla 35. Eficiencia terminal de los profesores, en porcentajes

En los años revisados, los porcentajes de participantes acreditados nunca fueron menores a 70%; de hecho, en el 2007 se alcanzó un 94%. En términos generales, el porcentaje de acreditados para los años estudiados fue del 75%, con sólo un 7% de deserción y un 18% en proceso de acreditación.

En el tercer nivel, de Transferencia del Aprendizaje / Eficiencia / desempeño del profesor en el aula, se aplicaron encuestas a dos grupos de profesores y a sus estudiantes, con la intención de hacer comparaciones: Un grupo que llevó el Diplomado Básico en Docencia Universitaria, y otro que no lo había llevado hasta el momento de la encuesta.

²⁵ Tomado de http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib64/10.html.

²⁶ Revisar en http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib64/10.html.

²⁷ Adaptado de http://www.ses4.sep.gob.mx/wb/ses/ses_glosario?page=1.

En general se puede concluir que los profesores son bien apreciados por sus estudiantes; sin embargo, los estudiantes tienen una mejor opinión de los profesores que llevaron el DBDU, que de aquellos que no, lo que demuestra que las competencias desarrolladas son aplicadas de mejor manera con sus estudiantes.

Al llevar el Diplomado Básico en Docencia Universitaria, los profesores de la Universidad tienen los argumentos que les permiten ser más autocríticos, de conformidad con los Modelos Educativo y Académicos. Y las necesidades de actualización y formación señaladas en mayor cantidad tienen que ver con el uso de herramientas mediáticas, siguiendo las relacionadas con sus disciplinas de trabajo y/o formación.

En lo concerniente al cuarto nivel de Resultados, según la opinión de la mayoría del personal académico-administrativo encuestado, las actividades para la formación y actualización de profesores que propone el PSA son de buena calidad, han influido en los resultados de la Institución al mejorar el desempeño de los profesores, lo cual impacta en la formación que reciben los estudiantes.

Los facilitadores que imparten las actividades del Programa tienen buen desempeño, y tanto el material como los contenidos temáticos de las actividades académicas son los adecuados.

En conclusión, según las respuestas de los estudiantes, de los profesores y del personal académico- administrativo encuestado, además de los niveles de aprovechamiento de los participantes, el Programa de Superación Académica atiende las necesidades de formación y actualización de profesores con una adecuada respuesta a sus demandas, cumpliendo con las estrategias y acciones propuestas en el Plan de Desarrollo Institucional de la UANL 2007 – 2020.

Anexos

Anexo 1: Síntesis del Modelo del Dr. Donald Kirkpatrick

Bajo una concepción un tanto ecléctica sobre los métodos de investigación, se decidió utilizar el modelo de evaluación propuesto por el Dr. Donald Kirkpatrick²⁸, haciendo los ajustes necesarios atendiendo el contexto en el que se trabaja, el programa de superación académica, su concepción pedagógica, así como las condiciones propias de la Institución.

Originalmente el modelo plantea cuatro niveles dentro del proceso de capacitación, que corresponden a cuatro niveles de evaluación, y cuatro preguntas que pretenden ayudar a determinar qué datos deben ser recolectados, como lo indica el ejemplo de la tabla 1.

Niveles de Evaluación y Seguimiento

Profundidad
y Desarrollo
del Modelo



NIVEL	TIPO DE EVALUACIÓN	PREGUNTAS OBJETIVO
1	Reacción / Impresión	¿Los participantes están satisfechos, les ha gustado la acción formativa? ¿Qué opinan de los instructores y los responsables de la capacitación?
2	Aprendizaje / Eficacia pedagógica	¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes han adquirido?
3	Transferencia / Eficiencia / Desempeño en el puesto de trabajo	¿Aplicaron los participantes en su trabajo lo que habían aprendido?
4	Resultados	¿Produjo resultados medibles esta aplicación en el trabajo?

Tabla 36. Modelo del Dr. Donald Kirkpatrick. Los cuatro niveles de evaluación de la capacitación.

El primer nivel, llamado de Reacción/Impresión, se refiere al grado de satisfacción de los participantes con respecto a la unidad de aprendizaje. Es la primera impresión de los participantes acerca del programa, en donde además se evalúan los materiales, el facilitador, la metodología y el contenido.

El segundo nivel hace referencia al Aprendizaje/Eficiencia pedagógica, y tiene que ver con la medición del aprendizaje de principios, hechos, técnicas y destrezas presentadas en el programa. En este nivel la evaluación es más complicada por la objetividad que exige.

El nivel tres comprende a la Transferencia/, en donde se evalúa el desempeño del trabajador en el puesto de trabajo. Corresponde a la transferencia o aplicación de los conocimientos, las habilidades, destrezas y aptitudes desarrolladas en la formación. Hace referencia a las observaciones de supervisores, pares y subordinados del participante, comparaciones estadísticas y seguimiento a corto y mediano plazos.

El cuarto nivel se refiere a los Resultados, expresados en la reducción de costos, incremento de eficiencia, reducción de quejas de los clientes, aumento de la calidad y

²⁸ Kirkpatrick, Donald; <http://www.kirkpatrickpartners.com/>

cantidad de producción o mejoramiento de la motivación, que se espera provocará los anteriores resultados.

Anexo 2: Ficha de evaluación del grado de satisfacción de los participantes en el PSA

EVALUACIÓN DEL CURSO				
NOMBRE DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE: _____				
FACILITADOR(A): _____				
SEDE: _____				
FECHA DE LA U. A.: _____ FECHA DE LA EVALUACIÓN: _____				
Estimado(a) maestro(a): Conocer su opinión sobre la unidad de aprendizaje que acaba de cursar y sobre su respectivo desarrollo, permitirá mejorar la continuación del Programa de Superación Académica, así como la puesta en marcha de próximas acciones de formación y actualización en nuestra Universidad.				
Por favor, le pedimos que marque con una ☐ el número correspondiente a su apreciación sobre los aspectos de cada apartado, en el entendido de que el número 1 equivale al grado mínimo de calificación y el 4 al máximo.				
Agradecemos su cooperación.				
ÍNDICE DE SATISFACCIÓN	1	2	3	4
1. En términos generales, indique su grado de satisfacción sobre la unidad de aprendizaje.				
PROPÓSITOS Y PROCEDIMIENTOS	1	2	3	4
1. Los procedimientos para la obtención de las competencias son congruentes con el propósito de la unidad de aprendizaje.				
2. La secuencia de procedimientos fue adecuada.				
3. El tiempo para la realización de las actividades de la unidad de aprendizaje fue suficiente.				
4. Los procedimientos realizados contribuyeron al logro del propósito propuesto.				
Comentarios/sugerencias				
ACTIVIDADES	1	2	3	4
1. Los ejercicios realizados fueron los adecuados.				
2. La secuencia de actividades fue correcta.				
3. Las actividades propuestas ayudaron al análisis de ideas.				
4. Los ejercicios contribuyeron a su participación.				
5. Las actividades propiciaron la participación grupal.				
6. Los ejercicios contribuyeron al desarrollo de las competencias.				
Comentarios/sugerencias				
FACILITADOR (A)	1	2	3	4
1. Presentó el programa de la unidad de aprendizaje.				
2. Utilizó material didáctico adecuado.				
3. Demostró dominio de los temas presentados.				
4. Fue hábil en la coordinación y conducción de las sesiones.				
5. Manifestó disposición para promover su aprendizaje.				
6. Revisó por completo el programa propuesto.				
7. Contribuyó a motivar y despertar su interés.				
8. El grado de calificación en cuanto al desempeño general.				
Comentarios/sugerencias				
SOBRE SU APRENDIZAJE Y PARTICIPACIÓN	1	2	3	4
1. El grado de aprovechamiento que considera haber alcanzado.				
2. La unidad de aprendizaje fue interesante y relevante.				
3. Las sesiones de la unidad de aprendizaje le aportaron información y procedimientos novedosos.				
4. El grado de apoyo que esta unidad de aprendizaje brinda a su trabajo.				
5. El grado de satisfacción en cuanto a su participación en esta				

unidad de aprendizaje.				
Comentarios/sugerencias				
ORGANIZACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE				
1. Instalaciones y equipo adecuado.	1	2	3	4
2. Buen servicio de apoyo administrativo.				
Comentarios/sugerencias				
OPINIONES PERSONALES				
1. ¿Qué fue para usted lo más importante durante esta unidad de aprendizaje?				
2. ¿Qué fue lo que más le agradó?				
3. ¿Qué le desagradó?				
4. ¿Qué mejoraría?				
Para terminar le pedimos señalar con una ☐ su respuesta				
¿CÓMO SE ENTERÓ DE ESTE EVENTO?				
1.- Página Web de la UANL.				
2.- Página Web de la DGPPE.				
3.- Correo electrónico enviado por la DGPPE				
4.- Catálogo impreso de Superación Académica.				
5.- Póster.				
6.- Periódicos / Vida universitaria, etc.				
7.- A través de otro maestro.				
8.- A través de las autoridades de su dependencia.				
9.- Otros.				

Anexo 3: Cuestionario para el personal académico. Muestra la relación entre las variables y los reactivos.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROGRAMA DE SUPERACIÓN ACADÉMICA UANL					
Variables		Reactivos		Sí	No
1	Valoración del desempeño de los profesores	1	¿Considera que, en general, su desempeño como profesor es satisfactorio?		
		2	¿Se encuentra motivado y comprometido con su labor?		
		3	¿Ha evidenciado cambios y mejoras en su desempeño como profesor?		
		4	¿Cree que estos cambios han facilitado el aprendizaje de sus estudiantes?		
2	Estimulación del interés de los estudiantes	5	¿Cómo profesor, hace que se interesen los estudiantes en la unidad de aprendizaje que imparte?		
		6	¿Cómo profesor, capta la atención de los estudiantes durante la clase?		
		7	¿Promueve entre los estudiantes la confianza en sí mismos para aprender la unidad de aprendizaje?		
3	Planeación y requerimientos de la unidad de aprendizaje	8	¿Define con claridad los propósitos de la unidad de aprendizaje al inicio del semestre?		
		9	¿Establece claramente las normas y la forma de trabajar en la clase?		
		10	¿Define con claridad la forma de evaluar el aprendizaje al inicio del semestre?		
4	Organización y claridad en la presentación de ideas	11	¿Ofrece ejemplos útiles a los estudiantes durante la clase?		
		12	¿Ayuda a los estudiantes a aclarar conceptos y a resolver dudas?		
5	Promoción de valores y actitudes	13	¿Promueve la creatividad en los estudiantes?		
		14	¿Ayuda a los estudiantes a desarrollar un pensamiento crítico sobre los temas trabajados en la unidad de aprendizaje?		
6	Sensibilidad para captar el progreso en el aprendizaje de los estudiantes	15	¿Muestra interés por el aprendizaje de sus estudiantes?		
		16	¿Adapta la unidad de aprendizaje a las necesidades de los estudiantes (del grupo)?		
		17	¿Emplea un lenguaje apropiado y comprensible para todos los estudiantes?		
7	Utilidad de las tareas y de otras ayudas para promover el aprendizaje	18	¿Asigna tareas y trabajos extra clase congruentes con los propósitos de la unidad de aprendizaje?		
		19	¿Emplea de manera eficiente diversos recursos didácticos en clase (presentaciones, audiovisuales, etc.)?		
		20	¿Promueve el empleo (uso) de diversos recursos didácticos en clase (presentaciones, audiovisuales, etc.)?		

8	Manejo del grupo	21	¿Considera que guarda un adecuado balance entre exigencia y flexibilidad en su trato con el grupo?		
		22	¿Considera que sabe conducir al grupo cuando expone algún tema al frente?		
9	Promoción de la participación de los estudiantes en el salón de clase	23	¿Promueve la participación activa de los estudiantes en la clase?		
		24	¿Da oportunidad a los estudiantes para que expresen sus ideas?		
		25	¿Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los estudiantes?		
		26	¿Invita a los estudiantes a criticar lo que se expone en clase?		
10	Evaluación del aprendizaje	27	¿Verifica que la unidad de aprendizaje sea realmente comprendida por los estudiantes?		
		28	¿Se apeg a los criterios de desempeño establecidos en el programa para evaluar las evidencias de aprendizaje (tareas, trabajos, exámenes, productos integrales, etc.)?		
		29	¿Retroalimenta las evidencias de aprendizaje (tareas, trabajos, exámenes, productos integrales, etc.) al evaluar?		
11	Relaciones profesor – estudiante	30	¿Considera que mantiene un ambiente de confianza en el grupo?		
		31	¿Promueve un mutuo respeto entre los estudiantes y usted?		
		32	¿Muestra disponibilidad para ayudar a los estudiantes?		

Anexo 4: Cuestionario para el estudiante. Muestra la relación entre las variables y los reactivos

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROGRAMA DE SUPERACIÓN ACADÉMICA EN LA UANL					
Variables		Reactivos		Sí	No
1	Valoración del desempeño de los profesores	1	¿Consideras que, en general, el desempeño del profesor es satisfactorio?		
		2	¿Crees que tu profesor se encuentra motivado y comprometido con su labor?		
		3	¿Has evidenciado cambios y mejoras en el desempeño de tu profesor?		
		4	¿Crees que estos cambios te han facilitado el aprendizaje?		
2	Estimulación del interés de los estudiantes	5	¿El profesor hace que te intereses en la unidad de aprendizaje?		
		6	¿El profesor capta tu atención durante la clase?		
		7	¿El profesor promueve entre los estudiantes la confianza en sí mismos para aprender la unidad de aprendizaje?		
3	Planeación y requerimientos de la unidad de aprendizaje	8	¿El profesor define con claridad los propósitos de la unidad de aprendizaje al inicio del semestre?		
		9	¿El profesor establece claramente las normas y la forma de trabajar en la clase?		
		10	¿El profesor definió con claridad la forma de evaluar el aprendizaje al inicio del semestre?		
4	Organización y claridad en la presentación de ideas	11	¿El profesor da ejemplos útiles durante la clase?		
		12	¿El profesor ayuda a los estudiantes a aclarar conceptos y a resolver dudas?		
5	Promoción de valores y actitudes	13	¿El profesor promueve la creatividad en los estudiantes?		
		14	¿El profesor ayuda a los estudiantes a desarrollar un pensamiento crítico sobre los temas trabajados en la unidad de aprendizaje?		
6	Sensibilidad para captar el progreso en el aprendizaje de los estudiantes	15	¿Consideras que el profesor se interesa por tu aprendizaje?		
		16	¿El profesor adapta la unidad de aprendizaje a las necesidades de los estudiantes (del grupo)?		
		17	¿El profesor emplea un lenguaje apropiado y comprensible para todos los estudiantes?		
7	Utilidad de las tareas y de otras ayudas para promover el aprendizaje	18	¿El profesor asigna tareas y trabajos extra clase congruentes con los propósitos de la unidad de aprendizaje?		
		19	¿El profesor emplea de manera eficiente diversos recursos didácticos (presentaciones, audiovisuales, etc.)?		

		20	¿El profesor promueve el empleo (uso) de diversos recursos didácticos (presentaciones, audiovisuales, etc.)?		
8	Manejo del grupo	21	¿El profesor guarda un adecuado balance entre exigencia y flexibilidad en el trato con el grupo?		
		22	¿El profesor sabe conducir al grupo cuando expone algún tema?		
9	Promoción de la participación de los estudiantes en el salón de clase	23	¿El profesor promueve la participación activa de los estudiantes en la clase?		
		24	¿El profesor da oportunidad a los estudiantes para que expresen sus ideas?		
		25	¿El profesor es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los estudiantes?		
		26	¿El profesor invita a los estudiantes a criticar lo que se expone en clase?		
10	Evaluación del aprendizaje	27	¿El profesor verifica que la unidad de aprendizaje sea realmente comprendida por los estudiantes?		
		28	¿El profesor se apeg a los criterios de desempeño establecidos en el programa para evaluar las evidencias de aprendizaje (tareas, trabajos, exámenes, productos integrales, etc.)?		
		29	¿El profesor retroalimenta las evidencias de aprendizaje (tareas, trabajos, exámenes, productos integrales, etc.) al evaluar?		
11	Relaciones profesor – estudiante	30	¿El profesor mantiene un ambiente de confianza en el grupo?		
		31	¿El profesor promueve un mutuo respeto entre él y los estudiantes?		
		32	¿El profesor muestra disponibilidad para ayudar a los estudiantes?		

Anexo 5: Cuestionario para el personal directivo

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROGRAMA DE SUPERACIÓN ACADÉMICA EN LA UANL				
Estimable profesor, nos encontramos evaluando los procesos de formación y actualización del personal académico para la implementación del Modelo Educativo de la Universidad, en el marco del Programa de Superación Académica (PSA) que ofrece la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos (DGPPE). Le pedimos conteste esta encuesta con la mayor honestidad posible. Sus respuestas nos ayudarán a mejorar la calidad académica de los profesores.				
Preguntas			Sí	No
1	¿Considera de buena calidad las actividades para la formación y actualización de profesores que ofrece el PSA?			
2	¿Considera que estas actividades han influido en los resultados de la Institución?			
3	¿Considera que las actividades para la formación y actualización que promueve el PSA han mejorado el desempeño de los profesores?			
4	¿Considera que las actividades para la formación y actualización del PSA son adecuadas a las necesidades de formación de los profesores?			
5	¿Considera que las actividades para la formación y actualización de profesores del PSA han tenido impacto en la formación que reciben los alumnos?			
6	¿Considera que los facilitadores que imparten las actividades del PSA tienen buen desempeño?			
7	¿Considera que tanto el material como los contenidos temáticos de las actividades académicas del PSA son las adecuadas?			
8	¿Considera que el personal de la DGPPE le da un adecuado seguimiento a las actividades realizadas para la formación y actualización de profesores que ofrece el PSA?			
9	¿Se le da una adecuada respuesta a sus demandas de formación y actualización de profesores por parte de la DGPPE?			
10	¿En su opinión, el Programa de Superación Académica es el adecuado?			
11	¿Qué actividades de formación y actualización de profesores requiere en su dependencia?			

Anexo 6 Programa de Superación Académica

1. Planteamiento

El Programa de Superación Académica (PSA) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) que se ofrece como tal desde el 2004, se encuentra dirigido a su personal académico de los niveles medio superior y superior (TSU/PA, licenciatura y posgrado), y se inscribe dentro de los lineamientos institucionales y nacionales para la educación superior.

Se trata de formar y actualizar al personal académico de la Universidad para que pueda desempeñar plenamente sus funciones académicas, mediante la generación de procesos didácticos, el intercambio de experiencias y la sistematización de su práctica universitaria, en beneficio tanto de la Institución como de los interesados y los estudiantes.

Este programa ha sido diseñado por iniciativa de la Rectoría de nuestra Universidad, a través de la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos (DGPPE), considerando los fundamentos y lineamientos expresados en los documentos oficiales de la UANL: la Visión 2020 UANL²⁹, el Plan de Desarrollo Institucional 2012 - 2020³⁰, el Modelo Educativo de la UANL³¹ (ME-UANL), así como los Modelos Académicos de cada nivel³².

2. Fundamentación

El avance científico-tecnológico, la globalización de los mercados y las demandas sociales de mejorar la calidad de vida, han llevado a modificaciones sustanciales en las relaciones de producción y de consumo, en las formas de convivencia, en la generación y uso del conocimiento y en la manera de satisfacer las necesidades básicas de la población mundial.

Ante esto la educación, entendida en términos generales como proceso social que se aboca a la formación de personas, ha sido identificada, a su vez, como medio y fin para proporcionar soluciones a las problemáticas actuales, y al mismo tiempo coadyuvar al logro de cambios trascendentales para la sociedad en su conjunto. De ahí que actualmente se reconozca que, en toda organización, su potencial de desarrollo radique fundamentalmente en el “grado de educación” de su personal: su alta calidad humana, profesional y buen desempeño, constituyen la fuerza principal que impulsa y sustenta los cambios que los entornos externo e interno demandan a la organización.

Cabe señalar que, si se trata de una organización de carácter universitario, el “grado de educación” de su personal adquiere una dimensión especial, cualitativamente distinta, por su propia naturaleza de institución social que incluye procesos y fines de carácter educativo en beneficio de la sociedad.

En efecto, adaptarse y superar las actuales condiciones sociales, políticas, económicas y culturales, ha llevado a las Instituciones de Educación Superior a

²⁹ Visión 2020 UANL, octubre de 2011.

³⁰ Plan de Desarrollo Institucional UANL 2012-2020, marzo de 2012.

³¹ Modelo Educativo de la UANL, junio de 2008.

³² Véase en www.uanl.mx.

redefinir conceptual y operativamente a la educación, a revalorar su papel protagónico en los procesos de mejora, así como a fortalecer su función formadora de bachilleres, profesionales, científicos y humanistas, como eje central y motor impulsor de la sociedad del conocimiento. En este sentido, la UANL ha precisado con responsabilidad social la educación que actualmente requiere, y de manera especial reconsidera a sus académicos como uno de los elementos universitarios con mayor repercusión en los procesos de formación, así como uno de los factores clave para elevar la competitividad de la Institución y asegurar el cumplimiento pleno de sus funciones sustantivas y su compromiso con la sociedad.

La Visión 2020 UANL expresa la aspiración institucional:

“La Universidad Autónoma de Nuevo León es reconocida en 2020 como una institución socialmente responsable y de clase mundial por su calidad, relevancia y contribuciones al desarrollo científico y tecnológico, la innovación, la construcción de escuelas de pensamiento y al desarrollo humano de la sociedad nuevoleonense y del País”³³.

Enuncia, además, la Misión, los valores, los atributos institucionales, sus diez rasgos distintivos, los propósitos del trabajo institucional, y establece diez programas prioritarios de carácter estratégico para alcanzar dicha aspiración. Por su parte, el Plan de Desarrollo Institucional 2012-2020 propone de manera precisa, coherente y articulada, las estrategias y metas a alcanzar, así como una serie de indicadores institucionales para dar seguimiento a su logro. Estos documentos dan sustento al PSA, y a la vez muestran la postura y participación de la Universidad en la construcción de un sistema educativo nacional abierto, flexible e innovador, con responsabilidad social, que enfrente los retos del desarrollo sustentable que el País requiere.

En junio de 2008 la Universidad dio a conocer el ME-UANL, que integra su propuesta filosófica, los ejes rectores, así como una descripción del conjunto de propósitos y directrices que orientan y guían el quehacer universitario, dando sentido a las funciones académicas para la formación integral de los estudiantes de los niveles educativos que ofrece.

El ME-UANL adquiere un carácter especial en el PSA. El propio Programa se fundamenta en él, y al mismo tiempo propone formar y actualizar de manera permanente al personal académico en el ME-UANL, de tal forma que se dé una implementación exitosa del mismo y se promueva y respalde la capacidad de la Institución para ejecutar sus planes y alcanzar sus metas.

Dejando de lado el énfasis en la enseñanza, la función del profesor es ahora la de un facilitador y propiciador de los procesos de aprendizaje, favoreciendo una participación activa, constructiva y corresponsable del estudiante en su propio proceso de aprendizaje. En esa perspectiva, resulta pertinente el propósito de

³³ Véase Visión 2020 UANL, octubre de 2011. Págs. 10 y 11.

alinear la actividad académica del profesor con las intenciones y rasgos del ME-UANL.

Es así como dentro del marco del ME-UANL se identifica la necesidad de un cambio cultural importante en la forma de pensar y de hacer el trabajo académico, por lo que se propone una serie de roles y funciones pertinentes y adecuados para responder de la mejor manera a las responsabilidades que a cada miembro de la comunidad universitaria le corresponde. Dichos roles y funciones se señalan en los Modelos Académicos de cada nivel educativo de la Institución, y el PSA los integra dentro de sus propuestas de formación y actualización. Los roles y funciones señalados específicamente para el profesor son:

Tutor

- Fungir activamente como tutor de estudiantes, orientándolos oportunamente sobre las decisiones que tienen que tomar para configurar sus trayectorias formativas, de acuerdo con sus intereses particulares, así como identificar problemáticas que inciden negativamente en su desempeño, canalizando su atención oportuna a las instancias correspondientes.

Facilitador

- Ser un facilitador del aprendizaje y potenciar el desarrollo de estrategias capaces de integrar aspectos científicos, técnicos, sociales y éticos.
- Motivar al estudiante a través de una interacción constante, reconociéndolo como sujeto activo del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Propiciar en el estudiante el desarrollo de actitudes y percepciones positivas con respecto a la Institución, el aula de aprendizaje y frente a las actividades a realizar.
- Fomentar en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento independiente y respetuoso de la pluralidad. Impulsar el trabajo en equipo, poniendo en práctica actividades colaborativas que despierten la motivación y el interés por aprender, estimulando la curiosidad y el pensamiento crítico.
- Inducir a los estudiantes a la investigación, a la práctica profesional y al compromiso con los valores académicos, humanistas y sociales que promueve la UANL.

Modelo

- Ejemplificar lo que debe aprenderse, pues el estudiante aprende no solo de los libros o de lo que el profesor dice, sino con la práctica, los conocimientos, las habilidades, actitudes y destrezas que el profesor muestra.
- Apoyar sus actividades docentes en el uso de las tecnologías de la información, a fin de enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y estimular en los estudiantes para la práctica de las mismas.

Proveedor de información

- Proporcionar a los estudiantes información teórica y práctica, además de incluir puntos de vista basados en su *expertise*.

- Conocer los documentos que guían la tarea educativa en la UANL.

Desarrollador de recursos

- Crear y coordinar ambientes de aprendizajes (escolarizados y no escolarizados), sustentados en relaciones de colaboración, proponiendo a los estudiantes un conjunto de actividades pertinentes que los apoyen en la comprensión del material de estudio.
- Interactuar con sus pares de la Institución y de otras IES, a través de trabajo colegiado, eventos académicos, proyectos y programas conjuntos.
- Participar activamente en programas de formación y actualización.

Planeador

- Organizar los contenidos de la unidad de aprendizaje (UA) a su cargo, y planear las actividades necesarias para el desarrollo de las competencias pertinentes.
- Evaluar el aprendizaje utilizando esquemas e instrumentos que permitan descubrir de manera no fragmentada sus distintas dimensiones (no solo exámenes, sino ensayos, portafolios de evidencia, foros de discusión presencial y virtual, reportes, tareas, etc.).³⁴

3. Propósito

Este programa pretende la formación y actualización del personal académico de la Institución en las actividades que componen su quehacer cotidiano, considerando su práctica concreta mediante un proceso de análisis y reflexión propositivos, en vistas de mejorar la calidad en sus funciones.

4. Perfil del Personal Académico

Se pretende que el PSA coadyuve, de manera importante, en la formación de un académico en funciones que desarrolle las competencias necesarias para reconocer analíticamente el campo de los fenómenos educativos en los niveles medio superior y superior, situación que le permita ser un protagonista central en los procesos de facilitación de aprendizajes en los que participa.

Que analice y aplique los lineamientos teóricos y metodológicos del aprendizaje y la enseñanza superior en su hacer cotidiano, apegado a las variables del nivel educativo, de los alumnos, de la disciplina y de su propio desempeño. Así, en su desempeño competente, gracias a la ampliación de sus horizontes en torno a las tareas académicas, repiense su práctica en vías de mejorarla y supere cada vez más sus propuestas educativas, en beneficio de la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes.

Partiendo de bases epistemológicas adecuadas, que utilice herramientas metodológicas para investigar en el campo educativo donde está inscrito, en función de resolver problemas que en el trabajo diario se presentan, así como determinar las especificidades del aprendizaje y la enseñanza de su disciplina.

³⁴ Véase el Modelo Académico de Licenciatura. Primera actualización, UANL 2011. Págs. 5 a la 7.

Que cuente con elementos sólidos sobre administración educativa que le permitan participar, de manera competente, en la gestión y planeación de la dependencia en que labora; analizar y proponer alternativas en procesos de evaluación institucional, así como en la planeación y administración de un plan de estudios.

Competencias Generales:

Las competencias generales³⁵ cubren las demandas personales, académicas, profesionales y sociales para la formación integral de la comunidad universitaria, y son construidas a través de los programas de formación, capacitación, actualización y del ejercicio de las actividades que desarrolla, en nuestro caso, el personal académico universitario.

Se definen tres campos de competencias generales:

Competencias instrumentales

Estas competencias tienen una función instrumental y pueden ser de naturaleza lingüística, metodológica, tecnológica o cognoscitiva, propias del perfil académico y profesional necesarios para la competitividad local e internacional en la época actual.

1. Aplicar estrategias de aprendizaje autónomo en los diferentes niveles y campos del conocimiento que le permitan la toma de decisiones oportunas y pertinentes en los ámbitos personal, académico y profesional.
2. Utilizar los lenguajes lógico, formal, matemático, icónico, verbal y no verbal, de acuerdo con su etapa de vida, para comprender, interpretar y expresar ideas, sentimientos, teorías y corrientes de pensamiento, con un enfoque ecuménico.
3. Manejar las tecnologías de la información y la comunicación como herramientas para el acceso a la información y su transformación en conocimiento, así como para el aprendizaje y el trabajo colaborativo con técnicas de vanguardia que le permitan su participación constructiva en la sociedad.
4. Dominar su lengua materna en forma oral y escrita con corrección, relevancia, oportunidad y ética, adaptando su mensaje a la situación o contexto, para la transmisión de ideas y hallazgos científicos.
5. Emplear pensamiento lógico, crítico, creativo y propositivo, para analizar fenómenos naturales y sociales que le permitan tomar decisiones pertinentes en su ámbito de influencia, con responsabilidad social.
6. Utilizar con claridad y corrección un segundo idioma, preferentemente el inglés, para comunicarse en contextos cotidianos, académicos, profesionales y científicos.
7. Elaborar propuestas académicas y profesionales inter, multi y transdisciplinarias, de acuerdo con las mejores prácticas mundiales, para fomentar y consolidar el trabajo colaborativo.
8. Utilizar los métodos y las técnicas de investigación tradicionales y de vanguardia para el desarrollo de su trabajo académico, el ejercicio de su profesión y la generación de conocimientos.

³⁵ Véase el Manual de procedimientos para el proceso de rediseño, adecuación o creación de programas educativos de nivel licenciatura de la UANL; UANL, junio de 2011. Págs. 67 a 70.

Competencias personales y de interacción social

Son las competencias que facilitan el proceso de desarrollo humano personal e interpersonal; es decir, la interacción social y la cooperación a través de la expresión de sentimientos, la crítica y la autocrítica.

9. Mantener una actitud de compromiso y respeto hacia la diversidad de prácticas sociales y culturales que reafirman el principio de integración en los contextos local, nacional e internacional, con la finalidad de promover ambientes de convivencia pacífica.
10. Intervenir frente a los retos de la sociedad contemporánea en lo local y global, con actitud crítica y compromiso humano, académico y profesional, para contribuir a consolidar el bienestar general y el desarrollo sustentable.
11. Practicar los valores promovidos por la UANL: verdad, equidad, honestidad, libertad, solidaridad, respeto a la vida y a los demás, respeto a la naturaleza, integridad, ética profesional, justicia y responsabilidad, en su ámbito personal y profesional, para contribuir a construir una sociedad sostenible.

Competencias integradoras

Este tipo de competencias integran las competencias instrumentales con las personales y las de interacción social, para que el egresado alcance, junto al desarrollo de las competencias específicas, la formación integral que lo haga competitivo tanto a nivel local como nacional e internacional.

12. Construir propuestas innovadoras basadas en la comprensión holística de la realidad para contribuir a superar los retos del ambiente global interdependiente.
13. Asumir el liderazgo comprometido con las necesidades sociales y profesionales para promover el cambio social pertinente.
14. Resolver conflictos personales y sociales conforme a técnicas específicas en el ámbito académico y de su profesión, para la adecuada toma de decisiones.
15. Lograr la adaptabilidad que requieren los ambientes sociales y profesionales de incertidumbre de nuestra época, para crear mejores condiciones de vida.

Las competencias generales tienen la característica de ser transversales, y por lo tanto no implican necesariamente una actividad en particular, sino que se construyen a través de las diversas actividades académicas desarrolladas.

Competencias Específicas:

Las competencias específicas se desglosan en cuatro áreas, que tienen que ver con el ejercicio equilibrado de las actividades del personal académico universitario.

Práctica Docente:

Competencias para el ejercicio docente innovador, centrado en los procesos y resultados de aprendizaje de los estudiantes de educación media superior y superior.

1. Dominar las estrategias pedagógicas y las herramientas institucionales que promuevan el aprendizaje y la formación integral de sus estudiantes en las distintas modalidades.

2. Diseñar Unidades de Aprendizaje (UA) de un programa educativo de acuerdo con el contexto y los lineamientos requeridos por la Universidad.
3. Conducir los procesos de formación académica, teniendo como premisa el aprendizaje significativo, autónomo y colaborativo de los estudiantes.
4. Evaluar el proceso educativo centrado en el aprendizaje y basado en competencias, que dé cuenta del logro de la formación integral del estudiante.

Investigación Académica:

Competencias para el estudio de la práctica académica universitaria, a fin de fundamentar prácticas de calidad.

5. Diseñar proyectos de investigación sobre la práctica académica universitaria, para mejorar por completo la actividad educativa de los participantes y de la Institución.
6. Implementar investigaciones realizadas en el campo de la educación media superior y superior, para retroalimentar la labor académica en la Universidad.
7. Generar conocimiento nuevo para innovar su práctica académica en la educación media superior y/o superior.

Tutorías:

Competencias para el acompañamiento de los estudiantes en su experiencia universitaria.

8. Dominar el ejercicio de la tutoría académica para el adecuado acompañamiento de los estudiantes en su trayectoria universitaria, coadyuvando con ello a su formación integral.
9. Reconocer las posibilidades de crecimiento y desarrollo de las capacidades de sus estudiantes en el contexto universitario, favoreciendo su éxito académico a través de la actividad tutorial.
10. Decidir de manera oportuna y pertinente la necesidad de una atención especializada al tutorado, dando seguimiento puntual y asistiéndolo durante todo el proceso hasta su solución.

Gestión y planeación universitaria:

Competencias para intervenir de manera creativa y eficiente en el logro de los propósitos de la Universidad.

11. Realizar diagnósticos académicos y administrativos de la Institución, que permitan conocer las condiciones reales para una planeación factible.
12. Dominar la planeación académica y administrativa de manera creativa, para el logro de la Visión y los propósitos de la Universidad.
13. Administrar los planes y programas académico-administrativos de manera eficiente, respondiendo a las políticas y a la normativa de la Institución.
14. Evaluar y dar seguimiento en forma colegiada a los planes y proyectos académico-administrativos, para la eficiente toma de decisiones y contribuir en el diseño de nuevos planes y proyectos.

Las competencias específicas están pensadas para que se puedan realizar mediante unidades de aprendizaje de diferentes tipos y modalidades, es decir,

pueden ser diplomados, encuentros, conferencias, seminarios, cursos, talleres, congresos, entre otras experiencias formativas, y bajo modalidades que van desde la escolarizada hasta la no escolarizada.

Competencias Específicas Comunes:

Las competencias específicas comunes son compartidas por las cuatro áreas que definen la actividad profesional del personal académico universitario, y se cumplen en cada experiencia formativa del PSA.

1. Estar abierto a las ideas, opiniones y propuestas de los demás, con espíritu de cooperación, a fin de trabajar en equipo y mejorar su desempeño.
2. Reconocer las propias potencialidades para utilizarlas en beneficio de los demás y de sí mismo.
3. Discriminar, de entre la información existente en cualquier ámbito, aquella relevante para innovar su labor como académico universitario.

5. Estructura Curricular

El Programa está organizado curricularmente a partir del logro de competencias, con la idea de ampliar y profundizar los elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales, que son el soporte de los desempeños esperados y que, por lo tanto, le permiten al personal académico cumplir con sus tareas en forma integral.

Al personal académico de la UANL se le considera con las siguientes capacidades y habilidades:

A. Práctica docente.

Propósito: Juzgar las implicaciones teóricas y de procedimientos del trabajo académico para replantear la práctica docente de acuerdo con el campo específico de conocimiento donde se inscribe cada participante. Se trata de sistematizar el trabajo cotidiano en programas didácticos y planes de trabajo donde se precisen tanto las modalidades educativas -individuales, grupales, de tutorío y asesoría- como las estrategias de enseñanza óptimas que coadyuven a las de aprendizaje, a las diferentes formas y técnicas de evaluación, a los recursos didácticos y a su utilización.

B. Investigación académica.

Propósito: Analizar y aplicar teorías, métodos y herramientas, para llevar a cabo investigaciones académicas relacionadas con su práctica. Se trata de revisar las implicaciones de la investigación desde el punto de vista epistemológico, metodológico y técnico, para considerar los elementos en la realización de proyectos de investigación y su aplicación en estudios de orden académico.

C. Tutorías.

Propósito: Habilitar al personal académico para que, en un ambiente de confianza, atienda la situación académica y/o personal de los estudiantes, y emprendan en conjunto acciones que contribuyan a su formación integral. La tutoría académica como actividad universitaria implica la integración de elementos de disciplinas que tienen que ver con promover el conocimiento y la solución de problemas de los estudiantes en proceso de formación profesional.

D. Gestión y planeación universitaria.

Propósito: Analizar formas y procesos de gestión universitaria derivados del trabajo académico. Se trata de presentar los aspectos de diseño y evaluación curricular que tienen que ver con la planeación y administración académica en un marco normativo inserto en la política educativa de la Institución; caracterizar las tendencias y opciones educativas con la utilización de nuevas tecnologías y estructuras más dinámicas y flexibles, como la educación abierta y a distancia y los programas de doble ciclo; además de participar en procesos de planeación estratégica que permitan la concreción de la visión y misión institucionales.

E. Elementos académicos complementarios.

Propósito: Complementar la habilitación del personal académico con aquellos aspectos necesarios para fortalecer su trabajo. Se trata de impulsar la formación integral del personal académico mediante la atención a temáticas que eleven la calidad de su trabajo, favorezcan su competencia nacional e internacional en el conocimiento y manejo de lenguajes y herramientas diversas, y fomenten la adquisición de los valores propios de su profesión académica.

Malla curricular del PSA

Competencias Áreas curriculares	Competencias generales			Competencias comunes	Competencias específicas			
	1	2	3		Práctica docente	Investigación académica	Tutorías	Gestión y planeación universitaria
Práctica docente	X	X	X	X	X	X		
Investigación académica	X	X	X	X		X		
Tutorías	X	X	X	X		X	X	X
Gestión y planeación universitaria	X	X	X	X		X		X
Elementos académicos complementarios	X	X	X	X				

1: Competencias instrumentales; 2: Competencias personales y de interacción social; 3: Competencias integradoras

Mediante consultas al personal académico, cada año se elabora un catálogo de diplomados y UA que se requieren, con el fin de diagnosticar las necesidades prioritarias o intereses de formación y capacitación, presentando una propuesta variada de fechas y horarios, con la intención de ofrecer las mejores condiciones para los académicos de la UANL.

Cabe aclarar que las actividades de aprendizaje del PSA se realizan en tres modalidades: escolarizada, mixta y no escolarizada. Sin embargo, para cualquier modalidad se utiliza la plataforma de aprendizaje Nexus, como una forma de acceder a recursos educativos relacionados con las actividades, así como para construir los portafolios de evidencias. También es necesario precisar que la impartición de las unidades de aprendizaje es uno de los procesos certificados por el ISO 9001:2000 con los que cuenta la DGPPE. Esto evidencia la calidad del

proceso y asegura su puntual seguimiento de acuerdo con las expectativas de los participantes.

6. Metodología

Se asume que el conocimiento se construye y reconstruye por parte del sujeto que aprende, y también que las disciplinas y saberes son el resultado de una construcción social. En ese sentido, el eje del proceso de aprendizaje y de enseñanza de este programa pretende que el académico de la Universidad construya, a través del ejercicio de su función y de la discusión colegiada de su experiencia y la de sus pares, las formas de mejorar su trabajo académico.

En síntesis, la concepción psicopedagógica y didáctica que subyace a esta propuesta tiene que ver con los planteamientos del constructivismo, el aprendizaje significativo y la teoría histórica cultural:

- Desde una perspectiva educativa, el constructivismo implica la idea de que al aprender hay un cambio en las estructuras de conocimiento de quien aprende y, por ende, que al profesor le corresponde propiciar el desarrollo de dichas estructuras.
- En ese sentido es que también se incluye el aprendizaje significativo, particularmente como es entendido por Ausubel et.al. en su libro de Psicología Educativa, ya que presenta una propuesta para que los educadores articulen, desde el diseño de sus actividades académicas, los conocimientos previos de los estudiantes con los nuevos por aprender.
- En cuanto a la teoría histórica cultural, se retoma el trabajo de Vigotski y A. R. Luria, quienes señalan que el sujeto que construye el conocimiento se constituye en primera instancia por el medio social, internalizando una representación que deviene en construcción de sentido, para continuar en un proceso de construcción interior.

Por otra parte, el PSA considera la necesaria recuperación de la historia académica de los profesores, que a través de su experiencia ha permitido la construcción de una concepción de aprendizaje y de enseñanza (manifiesta o implícita) relacionada con su formación profesional y con las formas específicas en que se gesta el proceso educativo en sus espacios de trabajo, en torno a la interacción de los diferentes elementos que conforman las competencias académicas, tales como las disciplinas, la institución, los estudiantes, los colegas y el ambiente social y natural.

También se trata de un programa flexible, basado en competencias, que promueve la autoformación y que atiende la diversidad, donde el académico puede adecuar de manera dinámica el perfil propuesto con sus necesidades, estableciendo sus propias vías de formación con las modalidades, temáticas y condiciones previstas por la Institución.

Así es como los esfuerzos institucionales para la formación y actualización a través del PSA, aseguran que los profesores estén conscientes de sus formas de pensar y actuar relacionadas con el *aprender, el facilitar el aprender, el aprender a aprender y el facilitar el aprender a aprender*. Estas concepciones se trabajan en

colaboración con otros colegas de la Universidad, y se les propone que las trabajen con sus estudiantes, a fin de lograr una representación compartida de estos procesos en beneficio del logro de las intenciones educativas institucionales plasmadas en el ME-UANL.

7. Condiciones de Operación

De acuerdo con el ME-UANL, el PSA considera el nuevo concepto de crédito que representa, en forma de un valor numérico asignado a cada unidad de aprendizaje de un programa educativo, el volumen de trabajo (traducido en tiempo) que el participante tiene que realizar para alcanzar los propósitos especificados en términos de evidencias de aprendizaje y competencias, en este caso definidas por este programa. Se utiliza como convención que un crédito UANL es equivalente a 30 horas de trabajo del participante a la semana.

7.1 Requisitos generales para la obtención de acreditaciones de las diferentes actividades académicas del PSA

Para cada UA se determinarán sus créditos UANL calculando el tiempo promedio de dedicación que requiere el participante durante la UA, quedando como criterio estándar para la obtención de la acreditación.

Dependiendo del tipo de actividad académica, la acreditación puede constar de un diploma o constancia de participación, donde se mencione básicamente el nombre de la actividad, la fecha de realización y los créditos UANL.

Las competencias pueden ser acreditadas -previa comprobación de su dominio- mediante evidencias, lo que incluye una calidad excelente comprobada en su desempeño. La acreditación tendrá que ser solicitada y sometida a juicio de la Subdirección de Desarrollo y Superación Académica (SDySA) de la DGPPE, quien, con apoyo de los facilitadores académicos del programa correspondiente, emitirá un fallo de carácter inapelable.

A continuación, se presentan los criterios utilizados como referente general para medir el grado de aprovechamiento de cada participante para la obtención de créditos, de acuerdo con las actividades del PSA; además, cada actividad puede tener sus propias especificidades.

7.1.1. Asistencia a las sesiones en las modalidades escolarizada y mixta

Se requiere disponer del tiempo necesario para cubrir las actividades escolarizadas programadas, en congruencia con los propósitos de aprendizaje, bajo la idea de que no solo se trata de asistir, sino de participar con el mayor grado de calidad posible. Las actividades que requieren la presencia de los participantes, se registrarán por los siguientes criterios:

- Se tendrá como límite máximo de faltas el 20%.
- Dos retardos o dos salidas temprano corresponden a una falta.

La asistencia en las modalidades escolarizadas y mixtas es un requisito para el reconocimiento de los créditos por cada Unidad de Aprendizaje.

7.1.2. Evidencias de Aprendizaje

El PSA, atendiendo al ME-UANL -específicamente al eje rector de educación basada en competencias-, considera varios tipos y niveles de evidencias de aprendizaje de acuerdo con su grado de inclusión.

Las evidencias son los productos de aprendizaje que dan cuenta de la construcción de la competencia, por su grado de complejidad y ubicación en el programa. Aunque en sentido estricto el resultado de las actividades propuestas en un programa analítico son evidencias, llamaremos “evidencias de aprendizaje” aquellas que sean producto de una o varias actividades –articuladas- que muestren o impliquen el logro (completo o integrado) del elemento o elementos de competencia previamente definidos al pensar en el proceso de construcción de las competencias en cuestión.

La integración de las evidencias de aprendizaje permite construir un Producto Parcial del Aprendizaje (PPA) en el caso de UA cuando son parte de un Diplomado; o bien Productos Integradores de Aprendizaje (PIA) en el caso de UA independientes, o para dar cuenta de la conclusión de un Diplomado.

En la realización de evidencias de aprendizaje relacionadas con los propósitos de cada actividad académica, se estimará la cantidad pertinente de horas como tiempo promedio de dedicación, a lo cual le corresponderá el reconocimiento en créditos como parte del total.

Todas las evidencias de aprendizaje deben realizarse y entregarse siguiendo las instrucciones específicas señaladas. Se aplicará un rango de calificación de 0 a 100 en cada una de ellas, el cual se asigna valorando el cumplimiento de sus criterios de desempeño, siendo 80 el mínimo de acreditación.

Cada facilitador especificará las actividades que se realizarán de manera individual de las que se elaborarán en equipo, las cuales deberán incluirse en su portafolio debidamente organizado de acuerdo con la unidad de aprendizaje que corresponda en la Plataforma Nexus.

7.1.3. Actividades transversales

Si la actividad académica así lo requiere, se preverá un tiempo de reflexión necesario para lograr los propósitos propuestos mediante la participación en actividades transversales (conferencias, congresos, foros, otras Unidades de Aprendizaje, etc.) relacionadas con el área específica. En estos casos dichas actividades se consideran un requisito para obtener la acreditación correspondiente.

7.1.4. Acreditación de la Unidad de Aprendizaje

El participante deberá cumplir con cada uno de los requisitos determinados para la acreditación completa de las Unidades de Aprendizaje y los Diplomados. Es importante que su portafolio de evidencias sea cubierto en tiempo y forma en la Plataforma Nexus. No serán evaluadas actividades enviadas por otra vía (por ejemplo, correo electrónico).

En caso de que alguno de los requisitos no sea cubierto, el participante obtendrá una constancia por los créditos que se atendieron, con la posibilidad de cubrir los

restantes en actividades académicas posteriores. Las inconformidades relacionadas con la evaluación de los facilitadores serán turnadas a un Comité, previsto por la Subdirección de Desarrollo y Superación Académica de la DGPPE, UANL.

7.1.4.1. Características del portafolio de evidencias de aprendizaje

Entendemos el portafolio como la integración de evidencias que permiten valorar la construcción de las competencias en el participante, es decir, los elementos procedimentales, conceptuales y actitudinales que, de manera integral, conforman las competencias definidas en un programa académico. Se presentan por medio de una recolección de trabajos realizados sistemáticamente por el participante, permitiendo su documentación y la retroalimentación del facilitador, con el fin de evaluar su aprovechamiento.

Se requiere mantener el portafolio estructurado de conformidad con lo establecido por el programa analítico de cada Unidad de Aprendizaje. En términos generales, las evidencias deben realizarse de acuerdo con lo siguiente:

- Para documentos, utilizar Microsoft Word. Fuente: Arial, 12 para el texto; 14 para los títulos y subtítulos.
- Alineación: Justificado.
- Interlineado: a 1.5 espacios.
- Pie de página: con numeración.
- Se recomienda utilizar la herramienta de revisión ortográfica y de gramática.
- Registrar las fuentes de información consultadas.
- Incorporar en el texto las referencias utilizadas para validar el trabajo.
- Utilizar otro tipo de software, como PowerPoint o Excel, entre otros, de acuerdo con la actividad.

7.2. Pago de cuotas de recuperación

Dependiendo de la actividad académica, se calculará el costo aproximado. A los profesores de la UANL se les solicitará solamente una cuota de recuperación, cuyo pago deberá ser tramitado por cada participante con las autoridades correspondientes de su dependencia, o en su caso, ser cubierto por él mismo.

Para la entrega del diploma o constancia correspondiente se requiere tener pagada la cuota.

7.3. Características de los participantes

Maestros de educación media superior y superior interesados en ingresar a un proceso educativo para la formación y actualización de sus actividades académicas.

7.4. Facilitadores

La DGPPE buscará que los facilitadores de las actividades académicas propuestas en el PSA tengan los estudios formales y el reconocimiento académico que acrediten su competencia en el área de que se trate.

7.4.1. Responsabilidades del facilitador

Al facilitador le corresponde:

- Elaborar o actualizar el programa analítico de la Unidad de Aprendizaje, en conjunto con el equipo de la Subdirección de Desarrollo y Superación Académica de la DGPPE, UANL.
- Subir a la plataforma Nexus el programa analítico para las Unidades de Aprendizaje escolarizadas, no escolarizadas y mixtas, con apoyo del equipo de la Subdirección de Desarrollo y Superación Académica de la DGPPE, UANL.
- Seleccionar y/o elaborar el material didáctico de apoyo y las actividades académicas que deberán realizar los participantes en el aula, bajo la supervisión del equipo de la Subdirección de Desarrollo y Superación Académica de la DGPPE, UANL.
- Entregar a la Subdirección de Desarrollo y Superación Académica de la DGPPE el material de lecturas y didáctico, videos y películas, con anticipación a la fecha calendarizada para la Unidad de Aprendizaje.
- Dar seguimiento oportuno, es decir, revisar, retroalimentar y calificar las actividades, las evidencias, los productos parciales de aprendizaje y los productos integradores de aprendizaje que los participantes realicen en la Unidad de Aprendizaje, y que hayan integrado en su portafolio de la plataforma NEXUS en cualquiera de las modalidades (escolarizada, no escolarizada y mixta), bajo la supervisión del equipo de la Subdirección de Desarrollo y Superación Académica de la DGPPE, UANL.

7.5. Apertura de grupos

En términos generales, para poder establecer el inicio de los trabajos según la actividad académica programada, se estima como necesario contar por lo menos con 15 participantes en lista de asistencia, y un máximo de 30. Si la actividad así lo requiere, este criterio puede ser modificado por la Subdirección de Desarrollo y Superación Académica de la DGPPE. Una semana antes de la fecha de inicio del curso se revisará su apertura de acuerdo con el criterio mencionado, por lo que es necesario que los interesados se inscriban en la página de internet de la UANL con más de una semana de anticipación a esa fecha. La inscripción se abre desde el momento en que se difunde la actividad académica.

7.6. Infraestructura

La Universidad Autónoma de Nuevo León cuenta con la Unidad de Seminarios - administrada por la DGPPE-, ubicada en la Unidad Mederos, con las condiciones más propicias en relación con espacio, equipo y servicio, que permitirán el buen desarrollo de las diferentes actividades del PSA.

Para la realización de las actividades académicas propuestas en el Programa, la DGPPE utiliza la Plataforma Nexus de la UANL como una herramienta que muestra ser útil como apoyo en el proceso educativo, así como también denota su carácter flexible y dinámico, al incorporar cambios que permiten adaptarse a nuevas tendencias.

Por otro lado, en relación con la elaboración del material didáctico necesario para las actividades académicas del programa, la DGPPE cuenta con un departamento especializado para tal fin, que brinda la asesoría, los recursos y la producción de materiales para desarrollar los textos de comunicación visual que la tecnología educativa demanda. Dicho departamento cuenta con talleres de producción audiovisual, de fotografía y de diseño gráfico.

Para la consulta del material bibliográfico necesario, se cuenta con la biblioteca especializada en educación “Dr. Pedro de Alba”, que participa dentro de la base de datos de Humanidades y Ciencias Sociales de la red interuniversitaria. Los usuarios disponen de terminales conectadas a internet para obtener información en línea y del catálogo electrónico. Se dispone, además, de bases de datos en CD-ROM sobre educación superior.

7.7. Evaluación del programa

- Evaluación del entorno, y de las condiciones y necesidades de su comunidad académica (evaluación diagnóstica y recopilación de información por diferentes medios sobre las necesidades educativas de la Universidad).
- Evaluación del proceso (integración de portafolios).
- Evaluación de satisfacción de necesidades de los participantes y de su lugar de trabajo (aplicación de cuestionarios al finalizar cada Unidad de Aprendizaje, tanto a los participantes como a los facilitadores).

8. Responsable de la Operación del Programa

Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos, UANL.

Informes:

Subdirección de Desarrollo y Superación Académica, DGPPE de la UANL, Unidad Mederos.

Tel. (81) 8329 4130, ext. 2013, 2064, 2068 y 2070.

psa@uanl.mx

www.uanl.mx/profesores/cursos-y-diplomados

Enero de 2013

Apéndice 1° *Engagement*, dedicación de los profesores de la UANL a su formación y actualización

Engagement, dedicación de los profesores de la UANL a su formación y actualización

Abigaíl Villalobos Rodríguez
Jorge César Pedraza Sánchez

RESUMEN. Asegurar y mejorar la calidad de la Educación Media Superior y Superior del País es un reto que se exige a las universidades, y la formación del profesorado se pone de manifiesto como medio para elevarla. Los desafíos y las demandas actuales requieren una construcción o reconstrucción de nuevas prácticas académicas, lo cual lleva a los profesores a integrarse nuevamente a los salones de clase como estudiantes, ya sea por el deseo de superación o bien por requerimiento de la institución en la que labora.

El presente estudio analiza el compromiso de los profesores con su formación y actualización, para lo cual se tomó el constructo *Engagement*, ya que para Salanova y Schaufeli (2009) “es un estado mental positivo caracterizado por las sub escalas Vigor (altos niveles de energía y resistencia mental), Dedicación (alta implicación en los estudios) y Absorción (alto estado de concentración e inmersión)”.

El interés por realizar este estudio se centra en conocer el compromiso y la dedicación de los profesores hacia su formación. En este sentido hablaremos de *Engagement Académico*, que en términos generales se asocia con un comportamiento académico óptimo (Medrano, Moretti y Ortiz, 2015), constatando su relación con diversos recursos tanto personales como institucionales.

Palabras clave. *Engagement, Engagement Académico*

Introducción

En el contexto educativo mexicano, la formación continua de los profesores hace referencia a un proceso de desarrollo de competencias en el ejercicio de su profesión y su labor académica, lo cual vincula las necesidades del sistema educativo con las expectativas de la sociedad y las de los propios profesores. Actualmente en la UANL y en otras instituciones se oferta una gran diversidad de programas de formación y actualización, entre los que se distinguen maestrías, doctorados, certificaciones, diplomados y cursos, que forman parte de los requerimientos para un perfil deseable.

En este contexto, el reto de la Universidad Autónoma de Nuevo León es seguir ofreciendo una educación de buena calidad, lo que implica, como lo enuncia su Visión en uno de sus rasgos distintivos, que para el 2020 todos aquellos profesores que imparten unidades de aprendizaje en programas educativos del Nivel Medio Superior cuenten con el grado de maestría y la certificación en el Sistema Nacional del Bachillerato. Asimismo, que los profesores de tiempo completo que participan en la implementación de los programas educativos de licenciatura y posgrado posean el grado de doctor, y los de

asignatura el grado de maestría. Además, todos los profesores se mantendrán actualizados en su labor docente (UANL, 2011a).

Partiendo de este requerimiento, la UANL, a través de su Plan de Desarrollo Institucional, aspira al incremento de profesores universitarios con estudios de posgrado, y a diseñar cursos de formación y actualización que reflejen un cambio en la práctica educativa existente.

Por tal motivo, se exhorta a los profesores a integrarse en un programa de posgrado y a actualizarse en su práctica educativa, todo lo cual generará cambios en el contexto laboral y personal que exigen actitudes positivas en los profesores.

Planteamiento

Reconociendo que la tarea del proceso educativo es compleja, y que se requiere de compromiso, dedicación y preparación, es indispensable que los profesores desarrollen competencias y dispongan de las herramientas necesarias para realizar de manera satisfactoria su práctica docente, por lo que se plantea realizar un estudio sobre el compromiso que tienen con su formación y actualización. Dicho estudio se inicia con información estadística sobre profesores sin posgrado, es decir, profesores que posiblemente se incorporarán nuevamente a las aulas como estudiantes.

Tabla 1. Profesores sin posgrado.

	<i>Profesores sin posgrado</i>		<i>Profesores de nivel medio sin posgrado</i>		<i>Profesores de licenciatura sin posgrado</i>	
	N	%	N	%	N	%
PTC	146	4	56	38	90	62
PMT	79	33	30	38	49	62
PA	2,045	62	1,112	54	933	46
TOTAL	2,270	33	1,198	43	1,072	56

PTC: Profesor de Tiempo Completo

PMT: Profesor de Medio Tiempo

PA: Profesor por Asignatura

Fuente: Dirección de Recursos Humanos y Nóminas, octubre de 2016.

En lo referente a la actualización de los profesores, se considera importante la formación continua para mejorar la calidad en la educación, pues los avances científicos y tecnológicos, la evolución de los métodos educativos y las demandas sociales, así lo exigen. Como se enuncia en el informe 2016 del Rector de la UANL: “nuestro entorno cambia rápidamente, por lo que debemos fortalecer nuestra capacidad innovadora y desarrollar las competencias necesarias para enfrentarlo exitosamente.” Así que permanecer con la gran cantidad de cambios que existen en las universidades, exige una serie de actitudes positivas que son un reto para los profesores.

En este sentido, Salanova & Schaufeli (2004) mencionan que el *engagement* se refiere al funcionamiento óptimo de las personas en las organizaciones o instituciones, producido por estados placenteros tanto en su dimensión física como cognitiva y emocional. El contexto organizacional y el del Programa de Estudios (PE) que estén cursando los profesores, también es un detonador para producir estados placenteros, tema que retomaremos en próximos estudios.

De acuerdo con Martínez & Salanova (2003), el *engagement* es un concepto compuesto por tres dimensiones básicas:

La dimensión Vigor, que mide los altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja; el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso a pesar de las dificultades y contratiempos que puedan aparecer.

La dimensión Dedicación, que evalúa la implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

Y la dimensión Absorción, que describe la concentración en el trabajo cuando se experimenta que el tiempo pasa volando, y se tienen dificultades para desconectarse de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

Este estudio muestra el compromiso -o su término en inglés *engagement*- de 210 profesores universitarios, de los cuales 100 son hombres y 110 mujeres, todos los cuales se encontraban inscritos en un programa de posgrado y/o en un diplomado del Programa de Superación Académica.

Este estudio se presenta con la finalidad de determinar el compromiso de los profesores de la Institución, enfocándose a conocer la manera en que se entregan a su quehacer universitario y el compromiso con su formación. Cabe aclarar que el análisis de los resultados de este estudio se enfoca a la dimensión de **Dedicación**, ya que los cuatro ítems que componen la dimensión se centran en evaluar el significado y propósito encontrados al realizar la actividad académica.

INSTRUMENTO

Para este estudio se utilizó la adaptación del UWES (utilizada para muestras ocupacionales) que dio origen al UWES-S o (UWES- Student), cuestionario que permite estudiar el *engagement* académico diseñado con 17 ítems, y cuya fiabilidad y consistencia interna en SPSS dio como resultado $\alpha = 0.9246$, que calculándola a través de Excel nos arrojó $\alpha = 0.9284$, reflejando que el instrumento que se está utilizando es confiable, manteniéndose la estructura de sus tres dimensiones (vigor $\alpha = 0.8248$, dedicación $\alpha = .08326$ y absorción $\alpha = 0.8591$)

Fórmula con la que se calcularon las Alphas de Cronbach α

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

k= Número de ítems

$\sum S_i^2$ = Suma de las varianzas de cada ítems

S_T^2 = Varianza Total

ítems

Suma de las varianzas de cada ítem

Imagen 1. Fórmula del Alpha de Cronbach.

PROCEDIMIENTO

El estudio se realizó con una muestra de 210 profesores de los Niveles Medio Superior y Superior: 100 hombres y 110 mujeres.

La muestra se delimitó a la participación voluntaria de profesores que laboran en la UANL, y que además se encontraban estudiando un posgrado o un diplomado del Programa de Superación Académica (PSA).

Se redactaron oficios de solicitud de permiso de aplicación para las dependencias que otorgaron la autorización, a fin de realizar visitas a los profesores: Dirección de Estudios de Posgrado, Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos y Dirección del Sistema de Estudios del Nivel Medio Superior.

La selección de los participantes fue de conveniencia, presentándoles un formato de consentimiento de participación voluntaria y confidencialidad de la información recabada, en el cual se explicaba la naturaleza y el objetivo del estudio, garantizando la privacidad de los datos recabados en el cuestionario con la siguiente leyenda: "Los datos que nos proporcionen serán tratados con confidencialidad, y solo serán utilizados con fines de investigación".

Los datos recabados de las variables estudiadas fueron recogidos en cada una de las diferentes facultades y preparatorias de la UANL que participaron en la investigación. La aplicación de los instrumentos fue grupal e individual, en una sola sesión, sin límite de tiempo, recalándoles la importancia de que contestaran con sinceridad a todas las cuestiones planteadas.

Otra forma de aplicación fue a través de correos electrónicos, explicando el proyecto de investigación y solicitando de manera voluntaria su participación.

Para el análisis del resultado del instrumento se utilizó el paquete estadístico SPSS 23. Los datos fueron sometidos a un análisis descriptivo, y la metodología empleada fue cuantitativa sin intervención, no experimental.

Las dimensiones en las cuales se divide el instrumento serán representadas con las siguientes abreviaturas.

Vigor (V)

Dedicación (DE)

Absorción (AB)

Las escalas que se manejan para los ítems en todas las dimensiones son:

0 – Nunca.

1 – Casi Nunca.

2 – Algunas Veces.

3 – Regularmente.

4 – Bastantes Veces.

5 – Casi Siempre.

6 – Siempre.

88 – No contestó.

Cabe señalar que en el instrumento los ítems no fueron divididos por dimensiones (Vigor, Dedicación, Absorción), sino que fueron acomodados como parte de una sola sección de preguntas, con el fin de no condicionar las respuestas.

Se calcularon las medidas de tendencia central para cada uno de los ítems; sin embargo, solo se consideró el análisis de las *frecuencias, medias, promedios y desviación estándar*.

En una primera valoración de los resultados se sacó la *media* de las tres dimensiones, con el fin de tener una perspectiva general de la actitud de los profesores.

Posteriormente se calculó la *media y la desviación estándar* para los ítems de la dimensión de dedicación, en la cual se centra este estudio.

RESULTADOS

La *media* general arrojó como resultado $\bar{X} = 4.24$, y la *desviación estándar* $\sigma = 1.26$.

Se desglosaron las *medias* para cada uno de los ítems, observándose que los resultados encontrados muestran que los profesores respondieron mayormente las opciones **6 – Siempre** y **5 – Casi Siempre**. Estas dos opciones son las que dominan, por

lo que se puede inferir que la mayoría de los profesores está comprometida con su formación y actualización.

Estadísticamente se encontró que uno de los ítems con la *media* más alta pertenece a la dimensión de absorción **(AB)**, y el otro corresponde a dedicación **(DE)**, sobrepasando los 5 puntos.

Tabla 2. Medias de los ítems

Pregunta	Media
Estoy orgulloso(a) de estar estudiando (AB)	5.33
Creo que regresar a estudiar tiene significado (DE)	5.11
Estoy entusiasmado(a) con lo que estoy estudiando	4.96
Mis estudios me inspiran cosas nuevas	4.95
Lo que estudio es retador para mí	4.88
Soy feliz cuando estoy haciendo actividades relacionadas con mis estudios	4.50
El tiempo "pasa volando" cuando realizo mis actividades como estudiante	4.46
Estoy inmerso(a) en mis estudios	4.42
Cuando me levanto por la mañana me dan ganas de ir a clases o estudiar	4.10
Puedo seguir estudiando durante largos períodos de tiempo	4.02
Me siento fuerte y vigoroso(a) cuando estudio o voy a clases	3.98
Soy muy "resistente" para afrontar mis actividades como estudiante	3.86
Me "dejo llevar" cuando realizo mis actividades como estudiante	3.85
Olvido todo lo que pasa alrededor de mí cuando estoy concentrado en mis estudios	3.78
Mis actividades como estudiante me hacen sentir lleno (a) de energía	3.61
Es difícil para mí separarme de mis estudios	3.20
En mis actividades como estudiante no paro, incluso si no me encuentro bien	3.04

El primer ítem, "Estoy orgulloso(a) de estar estudiando", reporta una *media* de $\bar{X} = 5.33$, la cual muestra una actitud positiva de los profesores en referencia a su formación y actualización.

"Creo que regresar a estudiar tiene significado" es el segundo ítem con la *media* más alta: $\bar{X} = 5.11$, y apunta a que los profesores le encuentran sentido a seguirse preparando, ya sea en su área de conocimiento o para su labor docente.

Resultados de la dimensión Dedicación (DE)

Para este estudio solo se tomarán de aquí en adelante los ítems que se relacionan con la dimensión **Dedicación (DE)**, y se harán los análisis pertinentes.

Medias de los ítems Dedicación (DE)

Los ítems que pertenecen a **Dedicación** son:

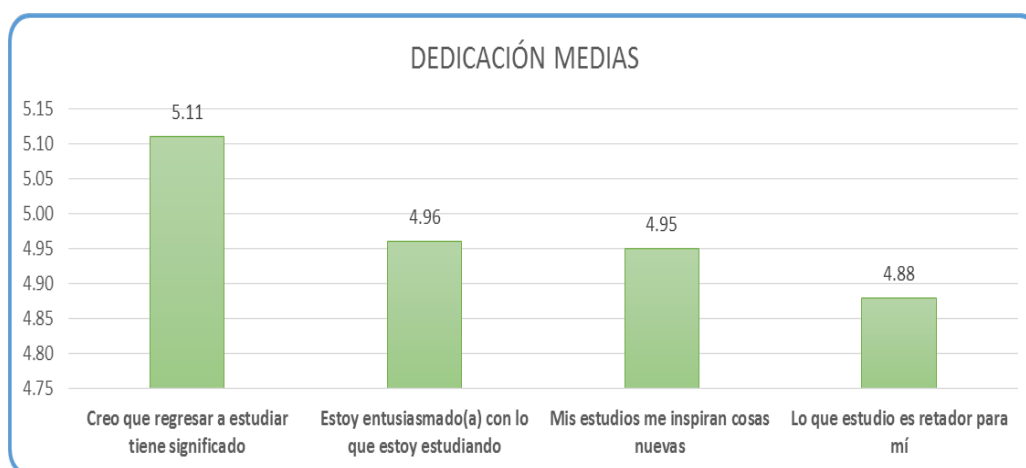
- Lo que estudio es retador para mí.
- Creo que regresar a estudiar tiene significado.
- Estoy entusiasmado(a) con lo que estoy estudiando.
- Mis estudios me inspiran cosas nuevas.

Las medias ($\bar{X}$) que se obtuvieron de este apartado son las siguientes:

Tabla 3. Medias de los ítems Dedicación

Dedicación	
Ítems	Media
Creo que regresar a estudiar tiene significado	5.11
Estoy entusiasmado(a) con lo que estoy estudiando	4.96
Mis estudios me inspiran cosas nuevas	4.95
Lo que estudio es retador para mí	4.88

Gráfico 1. Medias de Dedicación



La *media* general de todos los ítems de **Dedicación** es de $\bar{X} = 4.98$, un poco más arriba de la media general del instrumento: $\bar{X} = 4.24$.

En cuanto al ítem “Creo que regresar a estudiar tiene significado”, observamos que es el único que se sale del promedio.

Se calculó también la desviación estándar para cada uno de los ítems, a fin de lograr apreciar la dispersión de los datos en relación con la media de cada uno de ellos, respectivamente.

Tabla 4. Desviación estándar de los ítems Dedicación

Dedicación	
Ítems	D.E σ
Creo que regresar a estudiar tiene significado	1.16
Estoy entusiasmado(a) con lo que estoy estudiando	1.30
Mis estudios me inspiran cosas nuevas	1.25
Lo que estudio es retador para mí	1.34

Se calculó también la desviación estándar general de **Dedicación**, dando como resultado una desviación estándar de $\sigma = 1.26$.

Análisis.

En los resultados de las *medias* se observa que los profesores le encuentran sentido a regresar a estudiar, les agrada la idea de regresar a las aulas; además de mostrar un entusiasmo por esto, lo encuentran retador e inspirador, lo que puede significar un mejor desempeño en su quehacer como docentes.

Analizando las desviaciones estándar de cada uno de estos ítems, se observa que las respuestas varían muy apenas -como máximo en un punto y medio- con respecto a la media calculada para cada una de las preguntas, lo cual indica una tendencia positiva en las respuestas.

Tomando en cuenta la media $\bar{x} = 4.98$ y la desviación estándar $\sigma = 1.26$ de todos los ítems de la dimensión Dedicación, se confirma que la tendencia de las respuestas es alta y la desviación estándar de casi un punto y medio, lo que indica una variación baja en las respuestas.

Lo anterior arroja que los profesores muestran **Dedicación** cuando regresan a estudiar un posgrado o un diplomado del PSA.

Frecuencias y Porcentajes de Ítems Dedicación

Se tomarán las Frecuencias de las respuestas de estos ítems tabulando y graficando, para posteriormente realizar su análisis. También se calcularán los Frecuencias Relativas (Porcentajes) en relación con el total de respuestas que se dieron para esta dimensión.

Tabla 4. Dedicación Frecuencias

Dedicación Frecuencias	
Calificación	Totales
0 Nunca	2
1 Casi Nunca	9
2 Algunas Veces	41
3 Regularmente	66
4 Bastantes Veces	116
5 Casi Siempre	208
6 Siempre	398
88 No contestó	0

Gráfico 2. Histograma de Frecuencias

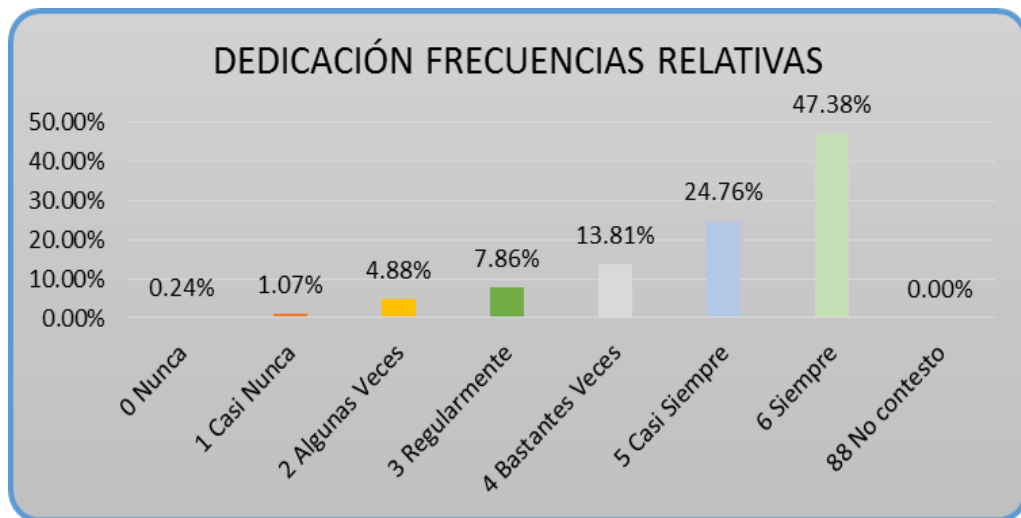


Las frecuencias convertidas en porcentajes (frecuencias relativas) dan un panorama acerca de la tendencia de las respuestas.

Tabla 4. Dedicación Frecuencias Relativas

Dedicación Frecuencias Relativas	
Calificación	% Porcentajes
0 Nunca	0.24%
1 Casi Nunca	1.07%
2 Algunas Veces	4.88%
3 Regularmente	7.86%
4 Bastantes Veces	13.81%
5 Casi Siempre	24.76%
6 Siempre	47.38%
88 No contestó	0.00%

Gráfico 3. Histograma de Frecuencias Relativas



Análisis.

En base a los resultados de las frecuencias, se puede observar con claridad la cantidad de respuestas en cada ítem y la tendencia de las respuestas de los encuestados. Esto ayuda a obtener una vista rápida y poder interpretar los datos correctamente.

Observando las frecuencias se puede advertir la variación, apreciándose que la mayoría de las respuestas se encuentra entre la opción de **Siempre** -es decir, que el **47.38 %** de los profesores tiene dedicación para su formación- y **Casi Siempre: 24.76 %** la tiene.

Conclusiones

Tomando en cuenta los resultados obtenidos, el *Engagement* puede ser considerado como una medida del involucramiento que tienen los profesores con su formación. Como lo muestra el primer ítem “Estoy orgulloso(a) de estar estudiando” $\bar{x} = 5.33$, existe una actitud positiva de los profesores en referencia a su formación y actualización; y también el segundo ítem $\bar{x} = 5.11$ “Creo que regresar a estudiar tiene significado”. Esto apunta a que los profesores le encuentran sentido a seguirse preparando, ya sea en su área de conocimiento o para desarrollar su labor docente, lo cual revela el nivel de dedicación e interés que los profesores tienen en seguirse formando. No se encontró ninguna diferencia estadística entre hombres y mujeres.

Se tiene claro que para las Instituciones de Educación Superior es importante elevar los índices del perfil de los profesores, pero consideramos que en la práctica esto generalmente no hace la diferencia; la diferencia podría estar en el compromiso de transmitir el compromiso y la dedicación que él siente, además de escuchar y entender a sus estudiantes para encontrar la manera de ajustar sus estrategias personales, consiguiendo y transmitiéndoles la misma motivación que siente.

Referencias

- UANL, (octubre, 2011) *VISIÓN 2020*
UANL, 2016 *Informe*
DGPPE – UANL, Programa de Superación Académica, Primera actualización, enero de 2013
Martínez, Isabel; Salanova, Marissa (2003) *Niveles de Burnout y engagement en estudiantes universitarios*. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. Revista de Educación (330), 361-384
Medrano, Leonardo; Moretti, Luciana; Ortiz, Álvaro (2015) *Medición del Engagement Académico en estudiantes universitarios*. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación, vol.2 (40) ,114-124.
Salanova, Marisa y Schaufeli, Wilmar. (2004). *El engagement de los empleados: Un reto para la dirección de los recursos humanos*. Estudios Financieros (261), 109-138
Salanova, Marissa; Schaufeli, Wilmar (2009) *Engagement en el Trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*, Alianza Editorial, ISBN 9788420668543
Schaufeli, Wilmar (2003) UWES – Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual
Villalobos, Abigail (2015) *Estrés y burnout en profesores que estudian* (tesis de Maestría), Universidad Autónoma de Nuevo León.