



# Centro de Formación y Profesionalización Docente de la UNAM Fundamentación





Universidad Nacional Autónoma de México  
Secretaría General  
Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular

**Centro de Formación y Profesionalización  
Docente de la UNAM**  
Fundamentación

Marzo, 2018



Esta publicación tiene carácter divulgativo, por lo que puede reproducirse y transmitirse en su totalidad o parcialmente, sin modificarla, siempre y cuando se haga referencia a los autores y las entidades que la promueven: Comité para la Creación del Centro de Formación de Profesores de la UNAM/Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular de la UNAM.

Este libro se encuentra bajo licencia:



Centro de Formación y Profesionalización Docente de la UNAM. Fundamentación por Comité para la Creación del Centro de Formación de Profesores de la UNAM se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Basada en una obra en [www.codeic.unam.mx](http://www.codeic.unam.mx).

## Integrantes del Comité para la Creación del Centro de Formación de Profesores de la UNAM

**Dr. Melchor Sánchez Mendiola**

Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (CODEIC)

**Dra. Concepción Barrón Tirado**

Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia (CUAED)

**Dra. Mercedes de Agüero Servín**

Facultades de Filosofía y Letras (FFyL) / Facultad de Contaduría y Administración (FCA)

**Dr. Luis Francisco Equihua Zamora**

Facultad de Arquitectura (FA)

**Dra. Marina Kriscautzky Laxague**

Dirección General de Cómputo y de Tecnologías de la Información y Comunicación (DGTIC)

**Mtra. Laura Luna González**

Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA)

**Mtro. Guillermo Martínez Cuevas**

Facultad de Filosofía y Letras (FFyL)

**Dr. Adrián Alejandro Martínez González**

Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (CODEIC)

**Mtra. Ana María del Pilar Martínez Hernández**

Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (CODEIC)

**Mtra. Laura Ramírez Juárez**

Dirección General de la Escuela Nacional Preparatoria (DGENP)

**Mtro. José Ruiz Reynoso**

Dirección General de la Escuela Nacional Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH)

**Ing. Oscar Agustín Segura Garfias**

Facultad de Ingeniería (FI)

**Dra. Ruth Torres Carrasco**

Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (CODEIC)

**Dra. Rosa María Guadalupe Vadillo Bueno**

Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia (CUAED)

**Dr. Juan Fidel Zorrilla Alcalá**

Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación (IISUE)



## Índice

|   |    |
|---|----|
| <b>1 Resumen ejecutivo</b>  | 9  |
| <b>2 Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019</b>                       | 13 |
| <b>3 Normatividad del trabajo académico en la UNAM</b>                    | 15 |
| <b>4 Breve recuento histórico de la formación docente en la UNAM</b>      | 17 |
| 4.1 Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza (CNME)                        | 18 |
| 4.2 Centro de Didáctica (CD)  | 20 |
| 4.3 Centro Latinoamericano de Tecnología Educativa para la Salud (CLATES) | 21 |
| 4.4 Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE)               | 23 |
| 4.5 Centro de Estudios sobre la Universidad (CESU)                        | 25 |
| 4.6 Otros esfuerzos de formación  | 26 |
| <b>5 Marco conceptual</b>   | 31 |
| 5.1 Conceptualización de las figuras formativas                           | 31 |
| 5.1.1 Docente   | 31 |
| 5.1.2 Profesor  | 32 |
| 5.1.3 Tutor   | 33 |
| 5.1.4 Asesor  | 34 |
| 5.2 La función docente  | 35 |
| 5.3 La formación docente  | 38 |
| 5.4 Motivaciones e incentivos en torno a la función docente               | 43 |
| 5.5 Aspectos socio-emocionales del trabajo docente                        | 45 |
| 5.6 Hacia la profesionalización de la función docente                     | 48 |
| 5.7 Otros roles de los docentes   | 52 |



|  |           |
|--|-----------|
| 5.7.1 Docente en la modalidad semi-presencial  | 52        |
| 5.7.2 Docente en la modalidad en línea   | 53        |
| <b>6 Marco teórico de la formación docente universitaria</b>                                   | <b>55</b> |
| 6.1 Axiología y epistemología  | 55        |
| 6.1.1 Axiología  | 55        |
| 6.1.2 Epistemología  | 58        |
| <b>7 Diagnóstico de la situación actual del profesorado de la UNAM</b>                         | <b>61</b> |
| 7.1 Análisis y composición de la planta docente  | 61        |
| 7.2 Perfiles docentes en entidades académicas de la UNAM                                       | 74        |
| <b>8 Diagnóstico de la situación actual de las actividades de formación docente de la UNAM</b> | <b>77</b> |
| 8.1 Análisis de las actividades de la formación y los espacios físicos                         | 77        |
| <b>9 Acciones para la Creación del Centro de Formación de Profesores de la UNAM</b>            | <b>81</b> |
| 9.1 Establecimiento del Comité   | 81        |
| 9.2 Encuesta en línea a los integrantes del Comité   | 82        |
| 9.3 Encuesta en línea a entidades académicas   | 83        |
| 9.3.1 Descripción del instrumento  | 83        |
| 9.4 Grupos focales con profesores de la UNAM   | 90        |
| 9.4.1 Diseño de la muestra   | 91        |
| 9.4.2 Metodología de los grupos focales  | 93        |
| 9.4.3 Información estadística  | 95        |
| 9.4.3.1 Edad/Sexo  | 96        |
| 9.4.3.2 Grado de estudios  | 98        |
| 9.4.3.3 Categorías y nombramientos   | 98        |

|  |     |
|--|-----|
| 9.4.3.4 Estímulos  | 100 |
| 9.4.3.5 Reporte de resultados de los grupos focales  | 101 |
| 9.5 Taller de “Pensamiento de Diseño” (Design Thinking) para la concepción física del Centro de Formación de Profesores de la UNAM | 101 |
| <b>10 Vinculación con la Dirección General de Obras y Conservación de la UNAM</b>  | 109 |
| 10.1 Proyección física del Centro de Formación de Profesores de la UNAM  | 109 |
| <b>11 La evaluación docente en la UNAM como base para la detección de necesidades de formación docente</b>                         | 111 |
| 11.1 Introducción  | 111 |
| 11.2 Justificación   | 111 |
| 11.3 Metodología   | 112 |
| 11.4 Resultados  | 115 |
| 11.5 Atributos deseables en el desempeño docente   | 115 |
| 11.6 Reactivos empleados en los cuestionarios de evaluación del desempeño docente  | 117 |
| 11.7 Algunas reflexiones   | 119 |
| 11.7.1 Aspiraciones  | 119 |
| 11.7.2 Realidades  | 120 |
| <b>12 Conclusiones generales de la fundamentación del proyecto de Creación del Centro de Formación de Profesores de la UNAM</b>    | 121 |
| <b>13 Fuentes de consulta</b>  | 125 |
| <b>14 Anexos</b>   | 141 |
| Anexo I. Oficio de Instalación del Comité para la elaboración del proyecto del Centro de Formación de Profesores de la UNAM        | 141 |
| Anexo II. Obligaciones de los profesores en la UNAM  | 143 |

|  |     |
|--|-----|
| Anexo III. Análisis del discurso del Cuestionario sobre la Creación del Centro de Formación del Profesorado de la UNAM | 145 |
| Anexo IV. Centro de Formación de Profesores de la UNAM. Análisis de Contenido  | 155 |
| Anexo V. Propuesta para grupos focales con docentes universitarios   | 169 |
| Anexo VI. Consentimiento informado. Proyecto de Creación del Centro de Formación de Profesores                         | 175 |
| Anexo VII. Programación de grupos focales  | 177 |
| Anexo VIII. Metros cuadrados por alumno en un aula   | 179 |

## 1 Resumen ejecutivo

En el Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019 de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Programa Estratégico número cuatro, correspondiente al tema de la Superación y Reconocimiento del Personal Académico, contempla el desarrollo del proyecto 4.1.7 *Diseñar e implementar un nuevo programa de formación docente, presencial y a distancia que abarque la actualización disciplinaria, la didáctica de cada asignatura, la capacitación para ejercer como tutores de alumnos vulnerables y el uso óptimo de los recursos tecnológicos, en el bachillerato y la licenciatura;*<sup>1</sup> de igual forma, en el programa anual de trabajo del Rector para el 2017 se consideró *Hacer el Proyecto de Creación del Centro de Formación de Profesores (CFOP).*<sup>2</sup>

Dichas acciones fueron encomendadas a la Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (CODEIC) de la Secretaría General, razón por la cual, esta dependencia presenta el proyecto desarrollado a partir de la integración de un Comité formado por destacados académicos especialistas en el tema de formación docente, dirigido y coordinado por el titular de la dependencia. El Comité se constituyó con el objetivo de discutir, reflexionar y analizar los temas relacionados con el ejercicio docente para con ello fundamentar la creación del CFOP.

Este Comité ha sesionado en doce ocasiones durante el 2017, y se considera que la propuesta de creación del Centro debe ir integrada por un análisis de la normatividad laboral y universitaria del trabajo académico que fomenten la formación y profesionalización de los profesores universitarios; se incluye el desarrollo de un marco conceptual y teórico de la formación docente que permita definir claramente las habilidades y competencias necesarias que se requieren en el siglo XXI, para cumplir la función docente.

---

<sup>1</sup> UNAM (2017b). *Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019*, México: UNAM, p. 22. Disponible en: <<http://www.rector.unam.mx/doctos/PDI-2015-2019.pdf>>.

<sup>2</sup> UNAM (2017c). *Programa de Trabajo 2017*, [en línea], México: UNAM, p. 1. Disponible en: <<http://www.rector.unam.mx/doctos/PTR-2017.pdf>>.



Por otra parte, se desarrolló un breve recuento histórico de los esfuerzos que la UNAM ha realizado sobre la formación de profesores durante la segunda mitad del siglo pasado; de la misma forma, se llevó a cabo un diagnóstico sobre las actividades de formación docente que realizan en la actualidad diversas entidades académicas de la Universidad a través de una encuesta en línea dirigida a los Directores de las Escuelas y Facultades para identificar las tendencias y espacios disponibles para esta importante actividad académica. De igual manera, se realizó un diagnóstico sobre la situación actual del profesorado de la UNAM en cuanto a la composición de la planta académica que desarrolla la función docente, teniendo como fuente principal la información que generan las direcciones generales de Planeación, Personal y Asuntos del Personal Académico.

Los integrantes del Comité consideraron importante conocer la experiencia y opinión de los profesores sobre su práctica docente así como de la formación recibida para su ejercicio; así, se decidió llevar a cabo un estudio con docentes de los niveles de bachillerato y licenciatura, por lo que se diseñaron nueve grupos focales en los que se procuró incluir a profesores de tiempo completo y asignatura, mujeres y hombres de diferentes escuelas y facultades, campos de conocimiento, antigüedad y condición laboral en la Universidad. Es importante destacar que este ejercicio marcó un precedente en la Institución al escuchar de viva voz las necesidades, problemáticas y expectativas de los profesores para ser tomadas en cuenta para el diseño, planeación y gestión del Centro.

Adicionalmente, se incorporó al proyecto de creación del CFOP, un informe sobre la evaluación del desempeño de profesores de licenciatura y de posgrado mediante la opinión de los alumnos de los ciclos 2015-2017 que la Dirección de Evaluación Educativa de la CODEIC realizó, esto con la finalidad de integrar un diagnóstico de necesidades formativas iniciales, permanentes y de profesionalización del profesorado que deberá atender el Centro a través de sus funciones.

Todas estas acciones, fueron redondeadas en el mes de noviembre con la participación de los integrantes del Comité en un taller denominado "Pensamiento de

Diseño” (Design Thinking), en el que se lograron identificar diferentes espacios físicos y otros usuarios potenciales, además de los docentes universitarios, que tendrá el CFOP, así como las necesidades a atender a través de los servicios que ofrecerá, las estrategias de difusión, colaboración e instrumentación de esquemas académicos que atraigan y motiven a la comunidad académica a acudir a dicho Centro.

Finalmente, es importante destacar el acercamiento entre la Dirección General de Obras y Conservación con la CODEIC a lo largo de este proceso, con el propósito de identificar las características y necesidades del proyecto arquitectónico para el CFOP, tomando en cuenta las nuevas tendencias en el diseño de espacios educativos innovadores que permitan edificar un Centro que esté a la vanguardia y sea un referente de la formación docente en nuestro país y Latinoamérica. Este trabajo se encuentra hasta este momento en una primera versión del Programa Arquitectónico.

Se espera que a partir de la documentación del trabajo realizado hasta ahora, se tengan los argumentos necesarios para la toma de decisiones y poder así cristalizar un proyecto académico que marcará el futuro de una de las funciones sustantivas de la Universidad, además de dar cumplimiento a uno de los proyectos más relevantes expresado en el Plan de Desarrollo y el Programa de trabajo de la UNAM.



## 2 Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019

El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) es un documento en el cual la Universidad plasma las líneas de acción, programas y políticas que permiten dar solución a las necesidades sociales, tales como la inserción exitosa en el campo laboral de egresados universitarios competentes. Para lograrlo, es necesario enfocar la atención en la tarea que desempeñan los docentes dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, pues son ellos quienes tienen la encomienda de preparar a los nuevos profesionistas.

El PDI referido al cuatrienio 2015-2019 contiene 17 programas estratégicos, 105 líneas de acción y 256 proyectos, los cuales abordan aspectos centrales para la vida estudiantil, académica y administrativa de la Institución.

Uno de los programas estratégicos se refiere a la “Superación y Reconocimiento del Personal Académico,” su línea de acción está dirigida a la actualización, evaluación y reconocimiento del personal académico, para preservar y acrecentar la calidad de la enseñanza y la generación de conocimientos.

El programa antes mencionado está orientado a la “Profesionalización y actualización del personal académico”, y uno de los 17 proyectos que lo conforman es el 4.1.7 que señala el: *Diseño e implementación de un nuevo programa de formación docente, presencial y a distancia que abarque la actualización disciplinaria, la didáctica de cada asignatura, la capacitación para ejercer como tutores y el uso óptimo de los recursos tecnológicos tanto en el bachillerato como en la licenciatura.*<sup>3</sup>

Derivado de lo anterior, se acordó transferir la responsabilidad del proyecto del PDI antes citado, de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico a la Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (CODEIC), transferencia que se formalizó el 9 de octubre de 2017.

---

<sup>3</sup> UNAM (2017b) *op. cit.*, p. 22.



Por otra parte, a partir del Programa de Trabajo 2017<sup>4</sup> donde se hace referencia a la creación del Centro de Formación de Profesores de la UNAM, y una vez que se definió como instancia encargada del proyecto a la CODEIC, ésta asume la responsabilidad de coordinar todos los esfuerzos que permitan conceptualizar y legitimar las acciones para su creación, así como definir las funciones sustantivas que atenderá el Centro; para ello, la primera acción fue la conformación del *Comité de Creación del Proyecto del Centro de Formación de Profesores de la UNAM*,<sup>5</sup> cuyos integrantes son docentes universitarios que cuentan con una amplia trayectoria formativa y de gestión de las actividades formativas del profesorado universitario, quienes se han reunido en trece sesiones de trabajo a lo largo de diez meses para presentar la propuesta que se detalla en el presente documento.

---

<sup>4</sup> UNAM (2017c). *op.cit.*

<sup>5</sup> Ver Anexo I: Oficio de Instalación del Comité para la elaboración del proyecto del Centro de Formación de Profesores de la UNAM.

### 3 Normatividad del Trabajo Académico en la UNAM

La educación es la vía a través de la cual se logra el desarrollo de la sociedad; en México; es el Estado el que debe garantizar los recursos y la infraestructura necesarios para hacer llegar a la población los saberes y habilidades que le permitan hacer frente a sus necesidades educativas, así como a los desafíos que a partir de una formación profesional permita a los individuos contribuir al desarrollo del país.

La educación es un derecho que se plasma en el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en él se señala que toda persona debe recibir educación (preescolar, primaria, secundaria y media superior), ya que a través de ésta se le dotará de conocimientos, habilidades y destrezas que le permitirán responder a las necesidades sociales. Además de proporcionar educación básica, de acuerdo con el artículo 9º de la Ley General de Educación, el Estado promoverá la educación superior, de manera directa o a través de organismos descentralizados, a quienes otorgará los recursos económicos para lograr sus fines.

La UNAM, [...] *es una corporación pública –organismo descentralizado del Estado– dotada de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad [...];*<sup>6</sup> para ello se constituye como un proyecto educativo en el que se vinculan la investigación, la docencia y la difusión de la cultura, cuyos aportes académicos y científicos, la identifican como una de las universidades públicas más reconocidas a nivel nacional e internacional.

Para lograr los fines formativos señalados, se requiere contar con un colectivo docente cuyas destrezas, habilidades y conocimientos permitan el desarrollo de la función sustantiva, vinculada con la impartición de educación superior. Este cuerpo docente, está constituido por *técnicos académicos, ayudantes de profesor o investigador* y

---

<sup>6</sup> UNAM (1945a). *Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México*, [en línea], México: UNAM. Disponible en: <<http://www.ddu.unam.mx/index.php/estatuto-general-de-la-unam>>.

los profesores e investigadores,<sup>7</sup> quienes deberán fortalecer y acrecentar sus habilidades para mejorar el desempeño de la tarea educativa, de acuerdo con las obligaciones establecidas en el Estatuto del Personal Académico (EPA).<sup>8</sup> Para la Universidad es importante que los académicos adquieran las herramientas y conocimientos necesarios para cumplir la *función docente*,<sup>9</sup> por ello ha llevado a cabo diversas acciones y esfuerzos para formar a su personal académico como se señala en el apartado de normatividad académica de la legislación universitaria,<sup>10</sup> específicamente en el Marco Institucional de Docencia.<sup>11</sup> Sin embargo, es sabido que algunas iniciativas institucionales transitaron por diversas etapas o ciclos, se desarrollaron y desaparecieron, convirtiéndose en proyectos inconclusos o no continuos truncando una formación permanente del profesorado universitario.

Para conocer esas acciones se presentará un breve recuento histórico sobre la formación docente en la UNAM, cuyo objetivo es identificar aquellas fortalezas que en su momento tuvieron esas iniciativas y que puedan servir de fundamento a esta nueva propuesta institucional.

---

<sup>7</sup> AAPA/UNAM (2017). *Contrato Colectivo de Trabajo 2017-2019*, [en línea], México: UNAM, p. 5. Disponible en: <[http://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/aapaunam\\_2017\\_2019.pdf](http://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/aapaunam_2017_2019.pdf)>.

<sup>8</sup> Ver Anexo II: De las obligaciones de los profesores en la UNAM.

<sup>9</sup> El término *función docente* hace alusión al rol o papel que desempeñan los profesores, el cual ha tenido diversas transformaciones a lo largo del tiempo. Actualmente, el profesor ya no es concebido como el transmisor del conocimiento sino como un líder del aprendizaje cuyo papel es orientar, dar sentido y fortalecer el esfuerzo de los alumnos. De igual forma es visto como un facilitador de situaciones de aprendizaje, las cuales le permitan al alumno desarrollar el pensamiento crítico, así como la resolución de problemas.

<sup>10</sup> Documento que concentra las “[...] normas, derechos, obligaciones, responsabilidades, instancias, procedimientos y, en general, todo un sistema jurídico que enmarca, defiende y preserva los altos intereses y valores de esta máxima Casa de Estudios”. Oficina del Abogado General-UNAM (2007). *Legislación Universitaria*, México: UNAM, p. 3.

<sup>11</sup> UNAM (2003, 30 de septiembre). *Marco Institucional de la Docencia*, [en línea], México: UNAM. Disponible en: <[www.dgelu.unam.mx/nac2-1.htm](http://www.dgelu.unam.mx/nac2-1.htm)>. Consultado: 8 de febrero de 2017.

## 4 Breve recuento histórico de la Formación Docente en la UNAM

A lo largo de su historia, la Universidad ha realizado diversos esfuerzos encaminados a promover la formación de sus académicos, reconociendo que en ellos recae prácticamente la totalidad de sus funciones sustantivas. La docencia, una de ellas, tiene como propósito formar profesionistas y formar a su propio cuerpo docente, como se menciona en la propia legislación universitaria ya citada.

En abril de 1981, el maestro Justo Sierra presentó ante la Cámara de Diputados un primer proyecto de Ley Constitutiva de la Universidad Nacional, el cual, proponía en su artículo 7°, inciso II, la creación de la Escuela Normal y de Altos Estudios, la cual [...] *tendrá por objeto formar profesores, perfeccionar los estudios hechos en las escuelas profesionales y crear especialistas, proporcionando conocimientos pedagógicos, literarios y científicos de un orden superior y conforme a métodos especialmente experimentales y prácticos.*<sup>12</sup>

Finalmente, en 1910, se creó la Universidad Nacional de México y con ella, la Escuela Nacional de Altos Estudios (ENAE), la cual quedó organizada en tres secciones; una de ellas, la de las humanidades que comprendía las áreas vinculadas con aspectos de la educación: *las lenguas clásicas y las lenguas vivas, las literaturas, la filología, la pedagogía, la lógica, la psicología, la ética, la estética, la filosofía y la historia de las doctrinas filosóficas.*<sup>13</sup>

En 1924 la ENAE se reorganizó quedando estructurada en tres dependencias: las facultades de Graduados, la de Filosofía y Letras (FFyL) y la Escuela Normal Superior (ENS), en la que quedaron integrados los estudios pedagógicos. En 1934, esta última se separó de la universidad, y la formación del profesorado del nivel medio superior y superior quedó adscrita a la FFyL.

---

<sup>12</sup> Sierra, Justo (1984b). "Proyecto de Ley Constitutiva de la Universidad Nacional" [26 de mayo de 1910], en Justo Sierra, *La educación nacional*, México: UNAM. (Obras completas del maestro Justo Sierra, núm. VIII), p. 335, en A. M. P. Martínez Hernández (2001, septiembre-octubre). "La enseñanza de la Pedagogía en la UNAM", en *Paedagogium. Revista Mexicana de Educación y Desarrollo*, núm. 7, México: Centro de Investigación y Asesoría Pedagógica, S.C., pp. 29-33.

<sup>13</sup> Sierra, Justo (1984a). "Ley Constitutiva de la Escuela Nacional de Altos Estudios" [7 de abril de 1910], en Justo Sierra, *op. cit.*, p. 410, en A. M. P. Martínez Hernández (2001, septiembre-octubre). *op. cit.*, pp. 29-33.



En 1954 la universidad recibió las instalaciones de Ciudad Universitaria. El director de la FFyL, el Mtro. Salvador Azuela, decidió iniciar una reestructuración completa tanto en lo académico como en lo administrativo de la entidad, propósito con el cual dio inicio el proceso [...] *de reorganización de los actuales usos académicos [...] y de su plan de estudios en vigor, buscando [...] las fórmulas de trabajo que corresponden a su nueva vida en Ciudad Universitaria.*<sup>14</sup>

Para ello, se formó una Comisión en la que participó, entre otros académicos Francisco Larroyo quien habiéndose formado como filósofo en Alemania, introdujo la corriente Neokantiana en México y, desde esa postura, jugó un papel relevante en la transformación de la enseñanza de la pedagogía y en la reconfiguración del perfil profesional de la misma, así, se transformó el enfoque epistemológico, disciplinario y profesional,<sup>15</sup> e inició la impartición de la maestría y el doctorado en esta disciplina, en la FFyL, los cuales tuvieron relación con la formación docente.

Por otro lado, ante el crecimiento demográfico de la sociedad mexicana, en la década de los sesenta, la Universidad creó programas y espacios educativos para atender la demanda de jóvenes que solicitaron un lugar para realizar sus estudios de Educación Media y Superior; lo que igualmente propició la necesidad de contar con un mayor número de docentes, mejor capacitados que se incorporarán a la labor educativa; ante esta situación, la Universidad creó hacia finales de esta década, la Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza (CNME) y el Centro de Didáctica (CD).

#### 4.1 Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza (CNME)

En 1968, se llevó a cabo una reforma académica a iniciativa del Rector de la Universidad Nacional, el Dr. Javier Barros Sierra, como parte de ésta, se fundó, en 1969, la CNME con el objetivo de contribuir en la educación superior en lo general y en la UNAM en lo particular a:

---

<sup>14</sup> UNAM-FFyL (s/f). *Archivo. Expediente de Planes de Estudio*, México: UNAM.

<sup>15</sup> Martínez Hernández, A. M. P. (2001, septiembre-octubre). *op. cit.*, pp. 29-33.

*[...] obtener, producir, sistematizar, transmitir información y conocimientos; formar, capacitar, actualizar personal competente, y prestar servicios profesionales de apoyo y asesoría a dependencias de la UNAM y otras instituciones en el campo de las ciencias, disciplinas, métodos, metodología, técnicas, tecnología y medios de la educación [...].*<sup>16</sup>

Las funciones de la CNME fueron: *reunir información sobre los adelantos pedagógicos, promover y mejorar los métodos didácticos; organizar seminarios, mesas redondas y cursillos sobre nuevos métodos de enseñanza; editar y publicar textos de enseñanza programada.*<sup>17</sup> La Comisión se orientó también, al desarrollo de investigaciones sobre problemáticas de la educación superior, apoyando el proceso de superación académica de los docentes. Los cursos intensivos que se ofertaban versaron sobre: Tecnología de la enseñanza; Metodología de la Educación; Metodología, Política y Filosofía de la Educación y Sistematización de la Enseñanza; este último curso además de apoyar a la formación del personal académico, impulsó la reforma académica universitaria que planteó el rector Barros Sierra, la cual consistió en la *periodización en semestres, sistema de créditos, introducción de asignaturas de carácter optativo, así como revisión en planes y programas de estudio por objetivos de aprendizaje.*<sup>18</sup>

De igual forma, para apoyar a la planta docente, el curso de Sistematización de la Enseñanza permitió: *[...] estructurar la enseñanza con base a objetivos y estableciendo una relación coherente entre éstos, los medios y métodos de enseñanza seleccionados e instrumentados para conseguirlos y los mecanismos de evaluación del producto correspondiente.*<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> CNME (1997, julio-diciembre). *Programa de actividades*, México, CNME: UNAM, pp. 7-8, en L. Chehaibar (1998). "Las políticas de formación de profesores en la UNAM (1968-1980)", en M. T. Bravo Mercado (Coord.) *Estudios en torno a la formación de profesores*, México: CESU-UNAM, (Cuadernos del CESU, núm. 24), p. 46.

<sup>17</sup> Chehaibar, L. (1998). *op. cit.*, p. 46.

<sup>18</sup> Sánchez, R. (1990). "La Vinculación de la Docencia con la Investigación: Una Tarea Teórica y Práctica en Proceso de Construcción (El Caso de la UNAM)", [en línea], en *Revista de la Educación Superior*, vol. 19, núm. 74, México: ANUIES, p. 5. Disponible en: <<http://publicaciones.anui.es/revista/74/1/1/es/la-vinculacion-de-la-docencia-con-la-investigacion-una-tarea-teorica>>.

<sup>19</sup> Hernández Michel, S. (1974). "Sistematización de la enseñanza", [en línea], en A. Nuncio (Comp.) *Reforma Universitaria y Nuevos Métodos de Enseñanza. (Selección de textos)*, Monterrey: Dirección de Planeación Universitaria-Universidad Autónoma de Nuevo León, p. 77. Disponible en: <[http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1080052541/1080052541\\_09.pdf](http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1080052541/1080052541_09.pdf)>.

Podemos señalar por tanto, que la Comisión de Nuevos Métodos de la UNAM orientó los primeros procesos de formación docente hacia la Tecnología Educativa, tratando de sistematizar la enseñanza en la Universidad.

#### 4.2 Centro de Didáctica (CD)

Simultáneamente el Centro de Didáctica (CD) se creó en 1969, teniendo como objetivos centrales *sensibilizar a los profesores sobre cuestiones pedagógicas, introducirlos en la formación didáctica y promover la creación y consolidación de unidades académicas de formación de profesores en la UNAM y en otras universidades del país.*<sup>20</sup>

Al igual que la CNME, el CD tuvo como finalidad apoyar a las escuelas o facultades que lo solicitaban en la formación de sus docentes en aspectos pedagógicos y didácticos. A inicios de la década de los setentas al Centro de Didáctica se le encomendaron dos grandes proyectos académicos: apoyar al Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH), así como al Programa Nacional de Formación de Profesores de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

El Colegio de Ciencias y Humanidades se fundó en 1971 en el rectorado del Dr. Pablo González Casanova, con el propósito de atender la alta demanda de ingreso a la educación media superior que ya para entonces privaba en nuestro país. Para conformar su planta docente, el CCH contrató a estudiantes de los últimos semestres de licenciatura, quienes se convirtieron en profesores aun cuando carecían de experiencia y título profesional para desempeñarse como profesores frente a grupo; estas circunstancias propiciaron que el CD desarrollara actividades de formación pedagógica específicas para ese cuerpo docente.

Por otra parte, el CD respaldó a la ANUIES en la ejecución del Programa Nacional de Formación de Profesores; impartiendo el curso *Introducción a la Didáctica General* cuya finalidad fue concientizar a los profesores sobre las cuestiones educativas y didácticas, retomando el interés por *la tecnología educativa; programación por objetivos de*

---

<sup>20</sup> Chehaibar, L. (1998). *op. cit.*, p. 45.

*aprendizaje, métodos de enseñanza, evaluación educativa y diseño de planes de estudio.*<sup>21</sup> El CD atendió a cerca de 10,000 profesores de distintas instituciones de educación superior de todo el país, *impartiendo el curso de Introducción de Didáctica General*, siendo esta actividad de formación la que más demanda tuvo por muchos años.<sup>22</sup>

En 1973, junto con la CNME, el Colegio de Pedagogía de la UNAM y la ANUIES, organizaron el Coloquio Nacional sobre la Formación de Profesores de Educación Superior, al cual asistieron más de sesenta instituciones universitarias. En este se trataron temáticas relacionadas con la formación de los docentes universitarios. A finales del año 1977, el CD se fusionó con la CNME, para crear el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE) de la UNAM, del cual se mencionarán más adelante algunos detalles breves acerca de su creación y definición de funciones.

#### 4.3 Centro Latinoamericano de Tecnología Educativa para la Salud (CLATES)

En un esfuerzo por apoyar la formación docente de los profesores del área de las Ciencias de la Salud, en 1973 se crearon los Centros Latinoamericanos de Tecnología para la Salud (CLATES).<sup>23</sup> Para su fundación, se contó con la participación de la Organización Panamericana de la Salud y la ANUIES. Su propósito fue el desarrollo y difusión de nueva tecnología para la enseñanza de las ciencias de la salud, así como la formación de personal de este sector. *Esta dependencia se abocó al diseño e impartición de cursos cortos para instructores, ayudantes de profesor y administradores, de las carreras de la salud, basados en la corriente de la tecnología educativa.*<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup>Arredondo Galván, V. (1980, enero-marzo). "La Formación de Personal Académico", [en línea], en *Perfiles Educativos*, núm. 7, México: CESU-UNAM, p. 7. Disponible en: <[www.iisue.unam.mx/perfiles/descargas/pdf/1980-7-33-41](http://www.iisue.unam.mx/perfiles/descargas/pdf/1980-7-33-41)>.

<sup>22</sup>Centro de Didáctica (1975, febrero). *Informe sobre el Centro de Didáctica [documento no publicado]*, México: UNAM, en L. Chehaibar (1998). *op. cit.*, p. 45.

<sup>23</sup> Medina Cuevas, L. y E. Silva Beltrán (1998). *Los servicios educativos en la transformación de profesores universitarios. El caso de la UAEM. México, UAEM, Toluca: UAEM.* (Cuadernos de Investigación), p. 29.

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 46.

Las funciones generales que se enuncian en su Acta Constitutiva fueron:

1. *Diseñar, experimentar y evaluar nuevos métodos, planes de estudio y programas de enseñanza. Buscar la aplicación de los resultados de la investigación pedagógica sobre el proceso de aprendizaje para el mejoramiento de la enseñanza.*
2. *Elaborar y poner en práctica materiales en las diversas formas de presentación. Proveer material de la mejor calidad y a bajo costo, para el perfeccionamiento del proceso docente.*
3. *Programar, promover y desarrollar actividades didácticas para la capacitación docente del personal existente y para el adiestramiento de nuevo personal que deba asumir responsabilidad en la planeación, administración y ejecución de programas docentes a todos los niveles. Promover actividades de adiestramiento de personal docente para el uso de la metodología de enseñanza, las técnicas didácticas, los medios de comunicación y la evaluación.*
4. *Asesorar a las instituciones que lo soliciten en el desarrollo de programas relativos a las tres funciones anteriores y en el uso específico de los materiales desarrollados en el Centro.<sup>25</sup>*

Aunado a lo anterior, las funciones que se desarrollaron estuvieron orientadas a la *capacitación de recursos humanos de la educación en las ciencias de la salud, al desarrollo y difusión de tecnología educacional y material educacional, al diseño y producción de material didáctico y de evaluación y al asesoramiento sobre administración, planeación e impartición de tecnología educacional.<sup>26</sup>*

---

<sup>25</sup> *Ídem*

<sup>26</sup> *Ibídem*, pp. 46-47.

En septiembre de 1980, el CLATES se reestructuró para dar cabida al Centro Universitario de Tecnología Educacional para la Salud (CEUTES), quedando como dependencia universitaria sin la participación de organismos externos. Su principal tarea fue desarrollar y producir materiales didácticos para promover mejores aprendizajes en los alumnos del área de la Salud.

Algunos de los talleres que impartió el CEUTES fueron: Actualización Didáctica, Selección de Medios de Enseñanza, Autoenseñanza, Elaboración de Medios Audiovisuales, Microenseñanza, Administración y Expediente Clínico, entre otros. Es importante destacar que este Centro conservó la línea de la Tecnología Educativa como estrategia para la formación de los docentes universitarios, lo que más adelante, el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE) retomaría en sus catálogos de formación docente.

#### 4.4 Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE)

Como se señaló anteriormente, a finales de la década de los setenta se creó, por acuerdo del rector Guillermo Soberón, el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE) de la UNAM con la fusión del Centro de Didáctica y de la Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza; con ello, la Universidad puso mayor énfasis en la *profesionalización*<sup>27</sup> de la docencia; por lo tanto, la formación no sólo se orientó a ofrecer cursos de didáctica y tecnología educativa, la tendencia fue vincular la docencia con la investigación.

*En el CISE se revisaron las líneas teóricas del CD y de la CNME con el predominio de la estrategia de formación de profesores de la primera, una nueva organización académica a partir de los antecedentes de ambas dependencias, y un proceso de acomodo curricular donde llega a privar la propuesta de Especialización para la Docencia, que se implanta definitivamente a partir de 1978.*

---

<sup>27</sup> La profesionalización tiene que ver con el estatuto social de la profesión, la autonomía, el valor, la presencia y la capacidad de influencia que una profesión tenga en la sociedad. También tiene que ver con el ordenamiento de la profesión, sus normas externas, las decisiones políticas que les afectan, entre otros. Marcelo, C. (2001). *La función docente*, Madrid: Síntesis, p. 22.

*Este Programa constituye la propuesta más estructurada y difundida en materia de formación de profesores universitarios en la segunda mitad de la década de los setenta.<sup>28</sup>*

*El Programa está sustentado en un marco de referencia: el Modelo de Docencia (MD) y en una estrategia de formación: la Profesionalización para la Docencia (PD).<sup>29</sup>*

El acuerdo de creación del CISE, se relacionó con el Programa de Superación Académica y Proyección Social, impulsado por el propio rector Soberón el cual mencionaba:

*Que la Universidad Nacional, en el momento actual, ha reiterado y enfatizado su política de superación académica y proyección social [...] Que la magnitud de la problemática educativa obliga a la Universidad Nacional a un mejor aprovechamiento de sus recursos en la investigación educativa, en la formación pedagógica del personal académico y en la difusión de innovaciones educativas.<sup>30</sup>*

Como se puede observar, vincular la docencia y la investigación fue otro de los propósitos con los cuales el CISE se comprometió, con la finalidad de contribuir a:

- 1. La satisfacción de las necesidades y a la solución de los problemas de la educación en general y de la educación universitaria en particular.*
- 2. Los procesos de innovación educativa y de reforma académica que generen las dependencias de la Universidad Nacional y otras instituciones educativas.*

---

<sup>28</sup> Cfr. Chehaibar, L. (1998). *op. cit.*, p. 48.

<sup>29</sup> La Profesionalización Docente es un proyecto académico laboral, que tiene diferentes conceptualizaciones a lo largo de los setenta y que se va extendiendo, hasta que el propio Plan Nacional de Desarrollo lo integra como meta: "se propiciará la profesionalización del ejercicio docente". Hirsch, A. (1984). *Formación de profesores-investigadores universitarios en México*, México: DGIA-UNAM, p. 97, en L. Chehaibar (1998). *op. cit.*, p. 49.

<sup>30</sup> *Ibidem*, p.49.

3. *La formación y actualización, en el campo de las Ciencias y Técnicas de la Educación, del personal académico de la UNAM y de otras instituciones educativas.*<sup>31</sup>

De lo anterior y para lograr sus objetivos, el CISE organizó los siguientes programas de formación docente, los cuales se reestructuraron hacia el año de 1990.

- Subprograma A. Actualización en Ciencias y Técnicas de la Educación.
- Subprograma B. Especialización para el Ejercicio de la Docencia.
- Subprograma C. Formación de Recursos Humanos para la Docencia y la Investigación Educativa.

Cabe mencionar que el CISE ocupó un lugar preponderante en la generación y difusión del discurso educativo sobre la necesidad de la formación docente en educación superior del país; sin embargo, en 1997, con la publicación del Acuerdo de Reestructuración de Estructura Administrativa de la UNAM, cierra sus instalaciones y 21 académicos provenientes del Centro se incorporaron al Centro de Estudios Sobre la Universidad (CESU).<sup>32</sup>

#### 4.5 Centro de Estudios sobre la Universidad (CESU)

El CESU fue creado a finales de la década de los setenta (1976), surgió con la finalidad de realizar investigaciones sobre temas educativos y acerca de la Universidad.

*El CESU fue creado para realizar dos funciones sustantivas: investigar sobre la problemática de la universidad, y albergar, custodiar y proyectar el Archivo Histórico de la UNAM. Con el singular crecimiento y consolidación del centro, su línea inicial de investigación se fue desagregando en una diversidad de aspectos temáticos, para constituirse en una entidad de investigación y desarrollo que cubre distintos campos de construcción teórica y aplicada,*

---

<sup>31</sup> *Ibidem*, p. 50.

<sup>32</sup> Didriksson Takayanagui, A. (2004). "Centro de Estudios Sobre la Universidad", [en línea], en *Memoria UNAM 2004*, México: DGPL, p. 453. Disponible en: <<http://www.planeacion.unam.mx/unam40/2004/pdf/cesu.pdf>>.



*relacionada con la complejidad de los fenómenos educativos y de la universidad, y que abarca distintas disciplinas, metodologías, enfoques y campos de la educación. Así, de ser un centro especializado en estudiar el pasado, el presente y el futuro de la universidad, el CESU se ha diversificado en una entidad académica más amplia que estudia la educación y la universidad desde distintos ámbitos y enfoques.*<sup>33</sup>

Debido al reconocimiento e importancia de las investigaciones que realizó el CESU durante 30 años, en el 2006 se transformó en el Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE), siendo el espacio académico de investigación educativa más reconocido a nivel nacional.

De lo anterior, es importante mencionar, que la formación docente dejó de ser una actividad primordial de esta dependencia universitaria, pues sus tareas se enfocaron más la investigación en el campo educativo y en el desarrollo histórico de las universidades así como las circunstancias en las que se desarrollan la educación superior.

La formación docente por tanto, quedó como una tarea dispersa o aislada que algunas entidades académicas empezaron a realizar de una manera independiente y para atender sus propias necesidades formativas del profesorado y con una orientación más específica hacia los ámbitos disciplinares, quedando así un gran vacío institucional en esta materia.

#### 4.6 Otros esfuerzos de formación

Actualmente, algunas entidades académicas de la UNAM han realizado esfuerzos por atender las necesidades de formación docente para sus disciplinas, entre estas destaca el Centro de Docencia de la Facultad de Ingeniería de la UNAM (CD), "Ing. Gilberto Borja Navarrete", inaugurado en el año 2003 como resultado del "Programa de modernización

---

<sup>33</sup> S/A (2006). "Propuesta del Centro de Estudios sobre la Universidad para convertirse en instituto" [en línea], en *Perfiles Educativos*, vol. 28, núm. 114, CESU-UNAM, p. 180. Disponible en: <<http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v28n114/n114a8.pdf>>.

de los procesos educativos” del Plan de Desarrollo 1999-2003 de la Facultad de Ingeniería.<sup>34</sup>

Su objetivo inicial fue el de alcanzar la excelencia académica para construir la Universidad del siglo XXI. El análisis previo a la creación del CD realizado por un grupo de académicos estableció las siguientes ideas principales que dieron su origen:

- *Los profesores de la Facultad de Ingeniería requieren ir al paso con el que se mueve el mundo.*
- *Los profesores son quienes guían, dirigen y forman a los futuros ingenieros y en ellos recae el compromiso de transmitir y fomentar no sólo los conocimientos técnicos y científicos, sino también las características que le dan al estudiante la personalidad para participar activa y exitosamente en la sociedad.*
- *La actividad docente incide directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mismo que debe contemplarse como un proceso continuo, supervisado, evaluado y realimentado, haciendo uso en lo posible, de las herramientas tecnológicas actuales.*
- *Se debe evitar la improvisación de los docentes y fomentar la formación didáctico-pedagógica, para lograr tener otros enfoques en el ejercicio profesional.<sup>35</sup>*

Con estos antecedentes se concibió la creación del CD de la Facultad de Ingeniería como un espacio de formación, desarrollo y servicio para los profesores, con el objetivo

---

<sup>34</sup> Como antecedente, cabe mencionar que Facultad de Ingeniería contó con un Centro de Didáctica desde los años setenta.

<sup>35</sup> Aporte del Ing. Oscar A. Segura Garfias, Coordinador del Centro de Docencia de la Facultad de Ingeniería de la UNAM (CDD) “Ing. Gilberto Borja Navarrete”.

principal de contribuir a la profesionalización de la actividad docente, apoyando de manera sustancial la actividad académica de la Facultad.

Con esta misión clara y objetivos definidos, el CD inició operaciones en junio del año 2003 y, desde su creación, buscó incidir en la profesionalización docente ofreciendo a los profesores una preparación sistemática y especializada para el ejercicio de la docencia a través de lo que hoy día denomina "Programa Estructural de Profesionalización Docente", conformado por tres subprogramas donde se imparten cursos, talleres y diplomados de formación básica, desarrollo docente y profesionalización.

El Programa fue diseñado para capacitar a los profesores desde el inicio de su actividad docente ofreciéndoles temáticas didáctico-pedagógicas, dotarlos de principios fundamentales del desarrollo humano como la comunicación asertiva y de herramientas de apoyo como las Tecnologías de la Información y la Comunicación, y las Tecnologías Aplicadas al Conocimiento.

Otro esfuerzo por formar a los docentes es el caso de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA), que en el año 1996 creó la Unidad de Perfeccionamiento Docente, que con el paso de los años fue cambiando de nombre hasta transformarse en un espacio dedicado a la preparación de sus profesores. A partir del año 2010, lleva el nombre de Centro de Desarrollo Docente (CDD).

El CDD de la FCA, es un espacio concebido para formar y actualizar a los docentes en los aspectos didáctico-pedagógicos de la enseñanza; así como en la actualización de las disciplinas financieras administrativas. La formación inicial de los docentes es otro de los aspectos que el Centro desarrolla, pues como política de ingreso al trabajo docente, aquella persona que se incorpora a la función educativa en la facultad debe cubrir un curso de Didáctica Básica que lo habilite en la instrumentación del trabajo en el aula.

La formación permanente del profesorado se atiende a través de cursos de profundización pedagógica y diplomados en docencia universitaria, cuyo propósito es encaminar a los docentes a la profesionalización docente.

Como podemos concluir en este apartado, la UNAM ha transitado por un sinnúmero de programas, acciones, políticas, tareas y otras iniciativas encaminadas a formar a sus docentes, sin embargo, a la fecha, la Universidad más importante y reconocida del país no cuenta con un espacio que reconozca a la formación docente como el camino a la profesionalización de la docencia universitaria, de ahí la importancia de crear ese espacio que se constituya como un símbolo de la identidad del colectivo docente, que le permita perfeccionar su labor educativa y que sea un lugar de encuentro socializador del trabajo de los docentes universitarios.



## 5 Marco Conceptual

### 5.1 Conceptualización de las figuras formativas

En el ámbito pedagógico existen diversos conceptos y enfoques que hacen referencia a quien desempeña la función docente: un maestro, un facilitador, un profesor, un mentor, entre otros; por ello, es importante conceptualizarlos para diferenciarlos y referirnos a ellos de manera más puntual, de manera que se definan y orienten las tareas formativas que el Centro de Formación de Profesores de la UNAM ofrecerá.

#### 5.1.1 Docente

La palabra docente proviene del latín *docere* que significa "enseñar, instruir, [...] hacer ver".<sup>36</sup> Zabalza define al docente como:

*Alguien que entiende y asume la trascendencia de su misión, consciente de que no se agota en el hecho de impartir conocimientos o propiciar el desarrollo de habilidades y destrezas, sino que se dirige a formar personas, a enseñar a vivir con autenticidad, sentido y proyectos, con valores definidos, con realidades, incógnitas y esperanzas.*<sup>37</sup>

Analizando la definición anterior, podríamos puntualizar que el docente es un profesional consciente del compromiso educativo que tiene con sus alumnos, que respeta su libertad de pensamiento, brindándoles un cúmulo de conocimientos, actitudes y valores que les permitan llegar a ser individuos críticos y útiles a su sociedad.

Para lograr que los alumnos se inserten en la vida social y productiva, el rol del docente, independientemente del nivel educativo en donde labore, debe de enfocarse en el aprendizaje de los estudiantes; es decir, el docente debe estar atento a las necesidades que demandan tanto los estudiantes como el entorno social, el mercado

---

<sup>36</sup> Rodríguez Castro, S. (2004). "Docere", en *Diccionario etimológico griego-latín del español*, Estado de México: Esfinge, p. 162.

<sup>37</sup> Zabalza Beraza, M. A. y M. A. Zabalza Cedeiriña (2012). *Profesores y profesión docente: entre el "ser" y el "estar"*, Madrid: Narcea, p. 86.

laboral, supervisar y guiar el avance del alumnado con la finalidad de generar estrategias que promuevan su aprendizaje, es decir, ser también un facilitador.

Para guiar el proceso de aprendizaje, es necesario que además de la vocación que debe poseer el docente, cuente con una preparación especial para ejercer su función adecuadamente, en otras palabras, contar con una [...] *batería de conocimientos, habilidades y actitudes que nos capacitarán para el buen desempeño de la profesión docente*.<sup>38</sup>

### 5.1.2 Profesor

La palabra profesor, proviene del latín *professor*, "el que hace profesión de algo", y éste del verbo *profitari*, compuesto de *pro* y *fateri*, "declarar ante", "declarar o enseñar en público" y "proclamar". Es así que en el latín clásico el término *professor* ya tiene la acepción de *maestro* en tanto que "declama", "enseña".<sup>39</sup> Un profesor es un trabajador que desempeña "tareas específicas en instituciones educativas bajo unas ciertas cláusulas laborales";<sup>40</sup> es un trabajo público que satisface una necesidad social de gran trascendencia para el desarrollo colectivo. Constituye una figura clave en la formación y socialización de los alumnos, siendo el responsable de instruir y formar nuevos ciudadanos que participen activamente en la sociedad.

El profesor tiene que jugar diversos roles como el de instructor y especialista de una materia, educador, solucionador de problemas, mediador de conflictos, orientador emocional, vocacional y profesional. Puede decirse que una característica muy

---

<sup>38</sup> *Ibidem*, p. 91.

<sup>39</sup> Cfr. Castellano, L. y C. Mársico (1995). "Profesor", en *Diccionario Etimológico de términos usuales en la praxis docente*, [en línea], Buenos Aires: Altamira, p. 15. Disponible en: <<http://www.terras.edu.ar/biblioteca/35/35CASTELLO-Luis-MARSICO-Claudia-Que-es-educar.pdf>>; Corominas, J. (1973). "Profesar", en *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*, [en línea], Madrid: Gredos (Biblioteca Románica Hispánica), p. 477. Disponible en: <<https://isaimoreno.files.wordpress.com/2017/03/diccionario-etimolocc81gico-abreviado-de-la-lengua-castellana-joan-corominas.pdf>>; Rodríguez Castro, S. (2004). "Profiteri, professus sum", *op. cit.*, p. 200.

<sup>40</sup> Zabalza Beraza, M. A. y M. A. Zabalza Cedeiriña (2012). *op.cit.*, p. 125.

importante del profesor es la empatía, la cual le permite una interacción que le facilite una mejor relación de comunicación con sus alumnos.

Asimismo, es fundamental que muestre coherencia entre su actitud profesional en la enseñanza y su pensamiento crítico o creativo para la solución de los problemas del proceso de enseñanza-aprendizaje. La empatía y la coherencia son cualidades sustantivas que el profesor necesita desarrollar en su formación, ambas se aprenden mediante procesos de mediación entre profesores expertos y nóveles.

Los diferentes roles que el profesor desempeña se deben a una exigencia institucional y a la presión social que generan múltiples funciones y responsabilidades educativas que se expresan, en la mayoría de las ocasiones, como una sobrecarga, por ende, en una disminución de su desempeño docente, de ahí la importancia de incorporar a los profesores en procesos de formación permanente, encaminados a la profesionalización.

### 5.1.3 Tutor

La palabra tutor proviene del latín *tueri* que quiere decir “proteger”, de ésta se deriva *tutoría* que se entiende como “tutela, protección”.<sup>41</sup> Cuando se habla de tutor, se está haciendo referencia al profesional educativo que establece una relación académica y personal con el alumno; sirviendo de guía y ayudando en la madurez personal, teniendo una posición privilegiada como orientador e integrador de experiencias. También se entiende como la actividad que realizan los académicos para orientar y dirigir a los alumnos en el desarrollo de su plan de estudios o en sus proyectos de investigación.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Corominas, J. (1973). “Tutor”, *op. cit.*, p. 591.

<sup>42</sup> Cfr. Dirección General de Planeación-UNAM (2013, octubre). “Tutoría”, en *Glosario de términos estadísticos UNAM*, [en línea], México: DGPL-UNAM, p. 21. Disponible en: <[http://www.planeacion.unam.mx/Glosario\\_2013.pdf](http://www.planeacion.unam.mx/Glosario_2013.pdf)>.



En la educación superior, la tutoría se ha considerado como una actividad especializada cuyo propósito es acompañar y apoyar al tutorado en el transcurso de su vida escolar, para potencializar sus habilidades y lograr sus metas.

Además de la importancia de la tutoría en la ES presencial, la figura del tutor ha cobrado fundamental interés en la educación a distancia debido a que en ésta, además de las funciones anteriormente descritas, es responsable de mostrar a los alumnos los beneficios de esta modalidad de formación.

De lo anterior, Pagano<sup>43</sup> menciona que la tutoría se realiza en diversos escenarios, el semipresencial, a distancia y en modalidades abiertas. Para desempeñarse como tutor es deseable ser proactivo, congruente, poseer habilidad comunicativa, plantear retos y desafíos de aprendizaje. Un tutor debe propiciar el aprendizaje permanente, conocer, dominar, e innovar acerca de las estrategias didácticas acordes con el tipo de tutoría y desarrollo en diversas modalidades de trabajo.

Por otro lado, en la educación en línea la figura del tutor juega un importante rol porque como menciona Yot Domínguez,<sup>44</sup> además de ser docente es responsable de crear entornos de colaboración a través de los diversos medios de comunicación, así como ayudar a los estudiantes a administrar su tiempo y apoyarles en las dificultades técnicas que se presentan en los diferentes medios en los que se realiza la tutoría.

#### 5.1.4 Asesor

Etimológicamente la palabra asesor proviene del latín *assessor* que significa “el que se sienta al lado”<sup>45</sup>, de ésta se deriva la palabra asesorar la cual significa “dar consejo o

---

<sup>43</sup> Cfr. Pagano, C. (2008). “Los tutores en la educación a distancia. Un aporte teórico”, [en línea], en *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, vol. 4, núm. 2, Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya. Disponible en: <<http://rusc.uoc.edu/rusc/es/index.php/rusc/article/download/v4n2-pagano/304-1220-2-PB.pdf>>.

<sup>44</sup> Cfr. Yot Domínguez, C. y C. Marcelo (2013, mayo-agosto). “Tareas y competencias del tutor online”, [en línea], en *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, vol. 17, núm. 2, Sevilla: Universidad de Sevilla. Disponible en: <<http://www.ugr.es/~recfpro/rev172COL5.pdf>>.

<sup>45</sup> Corominas, J. (1973). “Asesor”, *op. cit.*, p. 67.

dictamen".<sup>46</sup> Es la figura académica que apoya a los alumnos en la búsqueda y desarrollo de aquellas habilidades que les permitan ser autónomos académicamente y competentes en un ámbito profesional, para lo cual, organiza y conduce diversas actividades dirigidas a los estudiantes.<sup>47</sup>

El asesor desarrolla otras funciones como la de "colaborador, motivador y mediador de la realidad educativa".<sup>48</sup> Tiene la tarea de atraer la atención de los estudiantes y animarlos con creatividad para que aprendan y construyan conocimientos de manera significativa, así como ser un guía y reforzador de los conocimientos académicos. En resumen es un acompañante, motivador y facilitador de recursos en el proceso formativo para impulsarlos en actividades académicas específicas, tales como: elaboración de tesis, trabajos de investigación, acompañamiento, etc.

## 5.2 La función docente

La docencia, entendida como una de las tres funciones sustantivas –junto con la investigación y la difusión de la cultura– de la Universidad, es el proceso por medio del cual se imparte educación superior para formar profesionistas, investigadores, técnicos y profesores útiles a la sociedad. La docencia, como proceso educativo, es la expresión de una práctica social que se da en momentos y condiciones determinadas y diferentes. Como práctica, la docencia se inscribe en un fenómeno educativo social global, por lo que no se reduce a la relación entre el profesor y alumnos en el aula, taller o laboratorio; la docencia trasciende fuera de la institución, de ahí la importancia de la vinculación y la extensión que también se realiza en el contexto de la función docente.

La función docente es una de las actividades sociales más importantes en el desarrollo de la humanidad; es considerada como compleja, ardua, intrincada e incluso,

---

<sup>46</sup> Real Academia Española (2017). "Asesorar", en *Diccionario de la lengua española*, [en línea], 23ª ed., Madrid: RAE. Disponible en: < <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=asesorar>>.

<sup>47</sup> Cfr. Dirección General de Planeación-UNAM (2013, octubre). "Asesor, asesoría, asesoría a alumnos", *op. cit.*

<sup>48</sup> Ramírez Pérez, E. (2007, abril). "La función asesora: Definición y características", [en línea], en *Revista Digital de Educación*, vol. 1, núm. 2, Andalucía (Cuadernos de Docencia), pp. 2-7. Disponible en: <<http://www.st2000.net/cdocencia/numero002/art00204.pdf>>.

poco valorada desde el punto de vista social y económico. El ejercicio de la docencia, requiere tanto del dominio y experiencia en la disciplina, como del conocimiento didáctico y pedagógico, además de incluir el interés y, en su caso, la vocación por preparar al estudiante; por lo tanto, un docente muestra a sus educandos la forma de realizar algo o de ejercer una actividad o profesión; pero ¿quién le enseña al profesor a enseñar ese algo? Es una pregunta difícil de responder porque implica la propia tarea de enseñar, la cual se dirige a un grupo social en el cual conviven diferentes tipos de formaciones, personalidades, intereses, apreciaciones sobre el tema, grupos humanos, complejidad de las disciplinas, conocimiento del proyecto educativo, la institución donde se realizará el ejercicio docente, entre otros aspectos, lo que hace complicada la dinámica de “enseñar a enseñar”. Es aquí donde el profesor universitario requiere de una preparación que le provea de metodologías, técnicas o herramientas didáctico-pedagógicas que le auxilien en su misión.

Si bien es cierto que para ejercer la educación superior se requiere del conocimiento y la formación académica profesional en una disciplina, también lo es, que los egresados de las licenciaturas que se incorporan al trabajo docente, no poseen una preparación mínima para ejercer la docencia, pues en la mayoría de los currículos, no se incluyen asignaturas que les permitan adquirir los conocimientos y las habilidades para el desempeño de esta tarea salvo aquellas profesiones como la Pedagogía o la especialización de Psicología Educativa; con lo cual, esta actividad se hace de manera improvisada, poco reflexiva y repitiendo modelos que pueden obstaculizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. De lo anterior, se desprende que es indispensable que quien se dedica a la función docente en la educación superior, se instruya en Pedagogía y, en especial en didáctica y esta preparación se realiza por medio de la Formación Docente.

La docencia conlleva la construcción, la transmisión y la apropiación del conocimiento y, por tanto, tiene su manifestación principal en el proceso de enseñanza-aprendizaje; éste, si bien requiere de una propuesta plasmada en el currículo y de una dirección ejercida por el profesor, también propicia un espacio en el que el profesor

aprende a la vez que enseña y el alumno enseña a la vez que aprende propiciando con ello un proceso de reflexión de su propia práctica.

La docencia universitaria es una práctica educativa mediante la cual se promueve el aprendizaje de un área determinada del conocimiento. Además de que el docente domine el campo disciplinar correspondiente, como se ha mencionado, es necesario que cuente con una formación sobre el área educativa que le permita construir, por un lado, un marco teórico-conceptual y metodológico con el cual organizar su materia –objeto de la enseñanza– y, por el otro, le permita seleccionar y diseñar materiales didácticos *ad hoc*, introduciendo formas de enseñanza y evaluación adecuadas, a fin de propiciar condiciones para la construcción del conocimiento por parte de los alumnos.

La práctica docente no se ajusta a un modelo uniforme de trabajo, ni a un conjunto de valores humanos y culturales fijos o únicos, ni tampoco a una estrategia y técnicas de enseñanza universales a todo contexto educativo. Los distintos objetivos y maneras de hacer las cosas y de hablar acerca de lo que hacen las diferentes profesiones y disciplinas, conllevan aprendizajes, significados e identidades profesionales diferentes<sup>49</sup> lo que implica que los docentes se acerquen a procesos de formación que les permitan identificar las estrategias más adecuadas para la enseñanza de su disciplina.

La ausencia de conocimientos teóricos y metodológicos sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, puede convertir a la práctica docente en un ejercicio basado en ideas primarias, insuficientemente razonadas conducentes a una docencia reproductora de prácticas cotidianas que propician la pasividad de los estudiantes.

*Durante mucho tiempo, la enseñanza superior fue considerada una actividad relativamente sencilla que cualquier profesional en ejercicio y con experiencia la podía desempeñar; en la actualidad, a partir de concebir el conocimiento pedagógico como una actividad compleja y dinámica que se construye con los otros y que va más allá de la mera transmisión de conocimientos y el dominio de éstos por parte del*

---

<sup>49</sup> Cfr. Lave, J. y E. Wenger (1991). *Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge: Cambridge University Press.

*docente, se requiere de una formación específica en el campo de la didáctica y la pedagogía, así como de un compromiso y una actitud profesional por parte de quien ejercerá la docencia.*<sup>50</sup>

La función docente debe convertirse en un proceso creativo a través del cual los sujetos que enseñan y aprenden interactúan con el objetivo de alcanzar un conocimiento específico en una disciplina, así como su lógica de construcción en un constante proceso de análisis, reflexión y autoevaluación.

### 5.3 La formación docente

La palabra formación proviene de la raíz latina *deformare*, que significa “dar forma”, “modelar”,<sup>51</sup> con base en ello, *formación* es entendida como el proceso mediante el cual una persona se desarrolla o aprende una actitud o una habilidad y construye conocimiento. Algunos autores que abordan el tema de *formación* emplean el término como sinónimo de educación, por ejemplo se habla de la formación de los individuos; otros, la utilizan ligada al campo específico del desempeño. La formación se ha entendido como una función social de transmisión, y construcción de conocimientos, habilidades y competencias suficientes para que los individuos respondan adecuadamente a las demandas sociales.

La formación de los profesores es un proceso permanente en el campo de la educación; incluso dentro de la formación, existe una serie de términos utilizados para hacer referencia a ello, tales como: educación o formación permanente, formación continua, formación en ejercicio, formación técnico-profesional, entre otros; así, se considera a la formación permanente de los profesores como un subsistema educativo que se dirige a la profesionalización, perfeccionamiento y fortalecimiento del docente con el fin de adecuarse a los cambios científicos y sociales de su entorno, del país y del mundo en una época de intensa globalización. La formación de profesores universitarios

---

<sup>50</sup> Fernández Pérez, J. (2013). *Formación y práctica docente: Un estudio sobre egresados de posgrado*, Tlaxcala: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Ediciones Díaz de Santos, p. 50.

<sup>51</sup> Castellano, L. y C. Mársico (1995). “Formar”, *op. cit.*, p. 6.

pretende que el profesor analice, proponga, resuelva y desarrolle pensamiento crítico y creativo para su práctica educativa como capacidad fundamental de su desempeño.

Para transformar la educación superior es necesario generar acciones que propicien el interés de los profesores por formarse la cual se entiende como la inserción de los docentes en programas académicos institucionales que van desde los posgrados (especialidades, maestrías o doctorados) en educación, hasta cursos, seminarios, talleres, diplomados extracurriculares continuos, etc. que les provean de elementos teóricos y metodológicos para impartir cátedra, propiciando en ellos una educación y formación profesional en el campo educativo.

Para Ángel Díaz Barriga, *la formación es un proceso amplio en el sujeto; el conocimiento pedagógico hace referencia a una formación integral en la educación como disciplina*.<sup>52</sup> En ese sentido, quien desempeña la función docente debe poseer una cultura pedagógica y educativa producto de los programas de formación de profesores; sin embargo, afirma también que estos programas han tenido un carácter instrumental sin llegar a una inserción intelectual en el campo pedagógico; es decir, que se logre debatir sobre las diversas metodologías, teorías y lógicas del campo educativo para ser aplicados en el ámbito de la enseñanza disciplinar.

Lo que hay que destacar aquí es que ya no se trata de la educación que ofrecen las escuelas, sino de los conocimientos que el docente personalmente elige y solicita; lo que requiere para una finalidad propia que en este caso es la labor docente, aunque ésta coincida o no con la que se pretende en un proyecto ofrecido por una determinada institución o universidad. Actualmente el proceso se ha invertido, ya no es la escuela o el maestro quienes ofrecen el saber y marcan la trayectoria o la formación; quien se forma decide y participa activamente en un proceso, referido éste no sólo a quienes han terminado la educación formal –una carrera o licenciatura– sino que incluye a quienes están en el trayecto de un proyecto docente.

---

<sup>52</sup> Díaz Barriga, Á. (1990). *Investigación educativa y formación de profesores. Contradicciones de una articulación*, México: CESU-UNAM. (Cuadernos del CESU, núm. 20), p. 12.

Con lo anterior, se hace necesario delimitar que la noción de formación trata un aspecto complementario de la educación profesional; en muchos casos, la acción se convierte en un proceso de decisión personal a partir de un proyecto propio que el sujeto establece a través de varios procesos y mecanismos de auto aprendizaje; sin embargo, es indispensable hacerlo en compañía de sus pares para propiciar la reflexión, el análisis y el intercambio de propuestas para un proceso de enseñanza-aprendizaje acorde con ciertas disciplinas.

Moreno Olivos, realiza un planteamiento importante para fundamentar la necesidad de la formación docente en el ámbito universitario: *si los buenos profesores no nacen, se hacen*.<sup>53</sup> Esta afirmación se basa en casos singulares en los que se ha observado a personas dotadas de ciertas capacidades innatas para la buena enseñanza, que tienen éxito en el oficio sin haber recibido una formación ex profeso para la docencia. Por supuesto, pueden darse casos excepcionales en los que alguien posea cualidades extraordinarias para el ejercicio docente sin haber recibido una preparación didáctico-pedagógica o, lo que es lo mismo, “los profesores nacen”; pero no es la generalidad de quien se incorpora a esta tarea. Para su práctica se requiere de un proceso formativo que dote, a quienes realicen el ejercicio docente de las técnicas, las metodologías y las herramientas necesarias para llevarla a cabo.

Conviene hacer referencia a lo que señala Fernández Pérez:

*La formación docente no se refiere únicamente al aprendizaje que se recibe en la escuela normal o en los institutos especializados, ni en los cursos de capacitación o actualización; sino puede entenderse que la formación docente es un proceso amplio, en el que se considera tanto la preparación formal como la preparación informal.*<sup>54</sup>

Si bien esto se reconoce, se han logrado establecer algunos modelos didácticos de la práctica docente, de los cuales el más recurrente es el enfoque tradicional. Chehaybar y

---

<sup>53</sup> Moreno Olivos, T. (2012). “Si los buenos profesores ‘no nacen, se hacen’”, [en línea], en S. Ponce Ceballos y V. M. Alcantar Enríquez (Coords.) *La Formación de Profesores: Propuestas y respuestas*, Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California, Juan Pablos Editor, p. 27. Disponible en: <[http://www.snate.org.mx/digital/018\\_00opt.pdf](http://www.snate.org.mx/digital/018_00opt.pdf)>.

<sup>54</sup> Fernández Pérez, J. (2013). *op. cit.*, pp. 50-51.

Kuri mencionan que para *algunos profesores universitarios en ejercicio académico, la docencia se concibe como una transmisión de conocimientos para la formación de futuros profesionales*,<sup>55</sup> lo cual corresponde al modelo tradicional de la enseñanza, donde el sujeto que enseña, domina un área del conocimiento o del saber, posee experiencia profesional en ello, es un maestro o experto de su arte y sus conocimientos son deseables para otros: los alumnos en formación.

Siguiendo con este autor, se entiende a *la formación docente como un proceso de concientización y reflexión sobre la acción de los docentes, por lo que se les debe considerar como un elemento clave y la figura principal para lograr la "calidad" de la enseñanza*,<sup>56</sup> de igual forma, es necesario que el docente se conciba como un agente de cambio, activo y crítico, capaz de responder y buscar respuestas a las problemáticas que enfrenta en su quehacer diario. A la vez, todo proceso de formación docente conlleva, en forma explícita o implícita, la intención de innovar en el campo educativo aunque sea en su forma menos radical o se sugiera la formación como actualización disciplinar.

Es prudente señalar aquí que en un proyecto institucional, como lo fue el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE) de la UNAM y que marcó liderazgo en el ámbito nacional, se estableció la conceptualización de docencia universitaria, Zarzar Charur define a ésta como un servicio, al propiciar la actualización y formación de los agentes educativos y la formación de equipos de personal académico para las instituciones de Educación Superior, como campo de investigación en el que se experimentan nuevas prácticas y programas docentes y como medio para retroalimentar los proyectos de investigación.

A partir de lo anterior, se diría que la formación docente en la UNAM, es considerada un proceso permanente de reflexión e investigación acerca de la acción educativa, lo cual implica que la actuación del profesor comprende una abstracción sobre

---

<sup>55</sup> Chehaybar y Kuri, E. (2003). *Hacia el futuro de la formación docente en educación superior*, México: Plaza y Valdés Editores, p. 84.

<sup>56</sup> Fernández Pérez, J. (2013). *op. cit.*, p. 52.



su práctica y el análisis de los imprevistos, un planteamiento de nuevas acciones y la experimentación de éstas para realizar una intervención educativa.

La formación docente es un proceso unido tanto a las concepciones educativas como a la visión de los administradores de la educación superior y la Universidad; también está vinculada a la política educativa de la institución, y se ve afectada por los avances pedagógicos, didácticos, tecnológicos, reflejados en los currículos disciplinares del proceso formativo.

Este tipo de formación puede orientarse a ofrecer a los profesores los conocimientos y habilidades necesarios para aplicar en sus clases las directrices establecidas en las normativas oficiales, para propiciar un desarrollo profesional de los docentes, que les facilite la autonomía y la capacidad para tomar decisiones en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así, la formación docente es un proceso sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias para el ejercicio profesional en los diferentes sistemas de enseñanza; esto significa que al formar a un docente éste debe ser capaz de: posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos, participar en las acciones pedagógicas e institucionales; desarrollar juicio crítico y hábitos valorativos en los alumnos para que se desarrollen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y profesional. Hay que hacer mención del concepto de formación docente para establecer con más precisión la diferencia con el concepto de actualización docente.

En resumen, la tendencia de la formación docente es encaminarla hacia la profesionalización, es decir, formar profesores que aunque ya cuentan con conocimientos sobre una ciencia, arte o disciplina determinada (formación académica disciplinar), incorporan a su tarea educativa aspectos epistemológicos, sociológicos, pedagógicos y didácticos que les permiten desarrollar habilidades y capacidades necesarias en la transmisión de conocimientos; para lograr esta formación integral, es

importante, además, tomar en cuenta cuáles son sus motivaciones e incentivos en torno a esta profesión.

#### 5.4 Motivaciones e incentivos en torno a la función docente

La educación es uno de los elementos clave para lograr un crecimiento y desarrollo dentro de la sociedad; por lo tanto, es de vital importancia el rol que desempeña el docente particularmente en la educación superior. Ante esta afirmación, una interrogante que surge es ¿cuáles son las motivaciones o incentivos que mueven a una persona a seleccionar la docencia como parte de su desarrollo profesional? Así, la motivación podemos relacionarla con el conjunto de ganancias o beneficios que surgen por la afinidad de las expectativas que se tienen ante una situación o hecho.

Según el fortuismo situacional,<sup>57</sup> la toma de decisiones mezcla motivaciones personales con otros requisitos de orden económico, sociológico o académico, que llegan a mediatizar su elección final, implica que la labor docente educativa, como ejercicio profesional, se elija por una falta de orientación o claridad de lo que implica la docencia y sus tareas. Es importante mencionar que jóvenes egresados de diversas tareas optan por esta profesión como una solución a su situación económica, para desarrollarse profesionalmente o, incluso, como el camino para acceder a los estudios de posgrado, sin que estas circunstancias estén vinculadas con una vocación para ejercer la función docente. Cuando un profesor se encuentra en ejercicio y hace una valoración de su desempeño profesional, es común reflexionar si se tiene o no vocación.

Pero ¿qué significa tener vocación? El término vocación proviene del latín *vocatum* y así mismo, del verbo *vocare* que significa “llamar, mandar, comparecer”.<sup>58</sup> Esto hace referencia a la naturaleza humana de realizar una actividad determinada, relacionándose con anhelos o aquello que resulte inspirador, por tal motivo coincide con gustos, intereses o aptitudes de cada individuo. Así mismo, se considera que la vocación

---

<sup>57</sup> El fortuismo situacional hace referencia al conjunto de circunstancias azarosas que influyen en la elección de una carrera o trabajo.

<sup>58</sup> Rodríguez Castro, S. (2004). “Docere”, *op. cit.*, p. 224.

se desarrolla progresivamente durante la vida, siendo un concepto en construcción permanente, buscando descubrir quién soy, cómo soy y hacia dónde quiero ir.<sup>59</sup>

La concepción de la vocación docente representa un fuerte compromiso hacia su quehacer educativo, concibiendo al docente como *un hacedor de puentes*,<sup>60</sup> ya que es el encargado de generar ese vínculo entre dos elementos fundamentales en el aula que son el alumnado y la sociedad, logrando dejar atrás los aprendizajes obsoletos, iniciando una nueva trayectoria en el camino de la mejora educativa.

Además de la formación profesional, el docente debe asumir un compromiso personal porque [...] *en nuestra mano está querer realizarla o no, ser fieles o ser infieles a nuestra vocación*,<sup>61</sup> lo que le permitirá transformar su actividad docente, concientizándose de su quehacer educativo para mejorar su práctica.

La Universidad requiere de un profesorado comprometido, poseedor de una nueva visión de la educación, que sea un buen profesional, con vocación por la docencia y, deseablemente, con una formación psicopedagógica acorde al nivel educativo en el que imparte clases. Además, debe contar con habilidades comunicativas; conocer de nuevas tecnologías de la información y la comunicación; ser reflexivo y crítico; debe contribuir a la creación de una nueva cultura docente, que responda a las exigencias de nuestra sociedad actual.

La actividad docente implica ejercer con profesionalismo la labor de educar, actuando eficazmente, acompañada de la formación necesaria para ejercer su práctica con entusiasmo, compromiso, dedicación y pleno conocimiento de sus deberes y derechos, resaltando el espíritu de servicio hacia los demás.

---

<sup>59</sup> Cfr. Gracia, D. (2007, enero) "La vocación docente", [en línea], en *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, vol. 40, Madrid: Real Centro Universitario Escorial-María Cristina. Disponible en: <<https://app.vlex.com/#MX.fiscal/vid/57140038>>.

<sup>60</sup> Cfr. Traver Martí, J. (2011, julio). "Implicación y compromiso docente en la enseñanza secundaria", [en línea], en *EDETANIA*, NÚM. 39, Valencia: Universidad Católica de Valencia. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3721967.pdf>>.

<sup>61</sup> Cfr. Gracia, D. (2007, enero) *op. cit.*

El trabajo del docente se sustenta en relaciones interpersonales; por lo tanto, las emociones siempre van a permear en su quehacer profesional. La reflexión constante del quehacer cotidiano del docente es de vital importancia, ya que al analizar y comprender nuestras emociones, motivaciones y temores, así como reconociendo cómo siente el otro, podrá identificar áreas de oportunidad para la formación y mejoramiento del desempeño docente.

Entre las áreas de oportunidad que serían deseables reconocer para la mejora de la función docente, está la referida a la necesidad de consolidar los procesos de formación que promuevan la profesionalización de esta tarea, la cual pretende la búsqueda de una identidad profesional para revalorizar la importancia de esta profesión dentro de la sociedad, pero sobre todo, encontrar el vínculo entre aquellas competencias necesarias para su ejercicio y la satisfacción que pueda representar para quien decida asumir la docencia como su forma de vida.

### 5.5 Aspectos socio-emocionales del trabajo docente

La enseñanza en educación superior, además del conocimiento de la disciplina, la experiencia en la materia, la capacidad de organizar el conocimiento, implica que el profesor desarrolle habilidades para conducir la clase y crear una atmósfera adecuada para aprender, caracterizada por un clima de confianza, además de la capacidad para manejar las emociones tanto positivas como negativas derivadas de la interacción en el aula. Comúnmente, se presentan aquellas de tipo negativo tales como el miedo, la ira o la culpa; estos comportamientos implican reconocer que los estudiantes no son únicamente intelectos que es necesario desarrollar, sino seres humanos con cuerpo, con historia, necesidades y emociones que pueden favorecer u obstaculizar el aprendizaje; esto es algo que el docente debe aprender, pues él mismo ha sido formado en un sistema educativo que no reconoce estas necesidades.

Es necesario que el profesor universitario sea consciente de cómo su práctica influye en el desarrollo de los estudiantes, lo que incluye la manera en la que afrontan sus emociones, por lo que el docente debe formarse también en aspectos que

favorezcan el manejo de éstas para relacionarse con sus educandos y futuros profesionales; ya que es prudente recordar que el sector laboral solicita que los egresados sepan trabajar en equipo, colaborar con otros en el logro de las metas, independientemente de los conocimientos específicos de cada disciplina.

La docencia universitaria puede representar un motivo de satisfacción para el docente cuando éste encuentra reciprocidad a su esfuerzo entre los estudiantes, condiciones de trabajo adecuadas y buenas relaciones con sus pares. Sin embargo, desde hace varios años se sabe que los profesores pueden sufrir de *síndrome de burnout* o de “agotamiento profesional”, siendo la docencia una de las profesiones más propensas a sufrirlo, junto con el personal sanitario y de asistencia social. Este síndrome, consecuencia del estrés laboral crónico, se puede caracterizar en tres dimensiones, según Maslach y Jackson:

- 1) Agotamiento emocional (sentirse exhausto, impotente, desesperanzado).
- 2) Deshumanización (insensibilidad, cinismo hacia las personas con las que trata, irritabilidad).
- 3) Baja realización personal (sentirse insuficiente para el trabajo, baja autoestima, evitar relaciones interpersonales, baja productividad, incapacidad para soportar la presión).

Hay diversas variables en los individuos que pueden predisponer a la aparición del síndrome, tales como la edad o el sexo, el uso de estrategias de afrontamiento al estrés, o la falta de apoyo social, pero existen variables organizacionales que lo desencadenan; por ejemplo, la inseguridad o falta de estabilidad laboral, la falta de material de trabajo, entre otras. Una de estas variables organizacionales la constituye el trato con personas “difíciles”. En el caso de los profesores universitarios, los estudiantes “difíciles” son aquellos percibidos como flojos, irresponsables, ignorantes, desinteresados del aprendizaje, incumplidos con sus tareas, impuntuales, o abiertamente confrontativos. Así, el trabajo con este tipo de estudiantes se asocia al *síndrome de burnout*, pero también a síntomas de ansiedad en los docentes.

Existen estrategias preventivas para este síndrome: fisiológicas (relajación física y control de la respiración); conductuales (asertividad, mejorar el estado del sistema inmunológico y salud en general; no fumar, no beber en exceso o realizar ejercicio físico); cognitivas (reinterpretar la realidad para ver aspectos positivos, evitar el afán de perfeccionamiento o asistir a terapia); sociales (políticas de trabajo cooperativo, buscar apoyo social); y organizacionales (modificar aspectos de comunicación, toma de decisiones, ambiente físico, reparto de tareas). Es importante hacer notar que la mayoría de las estrategias preventivas señaladas son susceptibles de ser desarrolladas mediante procesos de enseñanza-aprendizaje a través de la formación docente, y que podrán constituir una línea de trabajo esencial dentro de las funciones sustantivas del Centro de Formación y Profesionalización Docente de la UNAM.

Se observa que la docencia universitaria puede constituir una profesión de riesgo para la salud física y mental. Según la Ley Federal del Trabajo en nuestro país, en el artículo 475 Bis, se señala que *el patrón* es responsable de la seguridad e higiene y la prevención de los riesgos de trabajo conforme a las disposiciones de la ley, reglamentos y normas oficiales. La ley no reconoce el *burnout*, la depresión o la ansiedad como enfermedades laborales, lo que más se acerca a una enfermedad asociada al desempeño de la función docente es la "laringitis crónica" en los profesores; por lo tanto el espíritu de la ley considera la necesidad de proteger a los trabajadores de las enfermedades derivadas del trabajo que se desempeña. Desde este punto de vista, la formación de los docentes para el manejo del proceso de enseñanza-aprendizaje debe ser complementada con el desarrollo de capacidades para el cuidado emocional de estudiantes y profesores, incluyendo el cuidado de sí mismos.

Además, ayudar al profesor a ser más eficaz en su trabajo facilita incrementar su nivel de satisfacción; ésta se define como *una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad de su trabajo, de reconocimiento por lo que hace, de responsabilidad, de creación del saber, de libertad*

*científica, de disfrute en el trabajo mismo.*<sup>62</sup> Prevenir el agotamiento profesional e incrementar la satisfacción, debe ser una de las tareas sustantivas del futuro Centro de Formación de Profesores ya que es un elemento importante para retener a los profesores en su labor docente.

## 5.6 Hacia la profesionalización de la función docente

El proceso de profesionalización surge como resultado de las exigencias que se generan en los campos laborales y de una tendencia por garantizar un cierto nivel de eficiencia en el desempeño de una actividad. Los docentes que se inician en esta actividad, en ocasiones no poseen las competencias o habilidades que les permitan enfrentarse a funciones específicas y concretas como la planificación, los momentos didácticos o instrumentación, la evaluación, tutorización, orientación, investigación e innovación, entre otras; ya que primero se identifican con su especialidad disciplinar que con la función docente. De lo anterior, cobra importancia que todo profesional que decida incursionar en el campo de la educación se inserte en un proceso de profesionalización que le permita enfrentarse de manera apropiada a esa labor.

La profesionalización docente pretende lograr el perfeccionamiento de competencias y habilidades a través de una práctica reflexiva, desarrollando la construcción de la identidad profesional, cumpliendo con los requerimientos mínimos necesarios para el desempeño docente y para contribuir en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje a través de procesos de autoanálisis.

El docente universitario debe buscar una especialización que le exija una preparación teórica más profunda de los aspectos didáctico-pedagógicos y sociales que pueda amalgamar con la disciplina que imparte, para la mejora de su práctica docente y adecuándose a las tendencias de la educación superior.

---

<sup>62</sup> Saenz, O. y M. Lorenzo (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*, Granada: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, en I. Cantón Mayo y S. Téllez Martínez (2016) "La satisfacción laboral y profesional de los profesores", [en línea], en *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 13, núm. 1, Antioquia: Corporación Universitaria Lasallista, p. 216. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>>.

Para propiciar la profesionalización docente es importante que la formación y la actualización sean acciones en paralelo, para poner al día los conocimientos disciplinares, así como los métodos de enseñanza necesarios para transmitir dichos saberes. La actualización docente debe entenderse como el desarrollo de nuevas destrezas, para acompañar las tareas educativas y curriculares que aparecen por el sistemático proceso de cambio al que nos enfrentamos tanto en las áreas de conocimiento disciplinar como en el campo educativo.

La actualización docente se entiende como el conjunto de acciones mediante las cuales el profesional de la docencia se prepara para responder a los fines y demandas de la evolución científica, incorporando a su práctica educativa los productos del avance del conocimiento;<sup>63</sup> si estas conceptualizaciones las enlazamos con los resultados expuestos en la Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (TALIS, por sus siglas en inglés),<sup>64</sup> en el que se afirma que uno de cada tres profesores que trabaja en un centro educativo sufre alguna carencia o falta de cualificación para desarrollar su trabajo, veremos que la actualización debe ofrecer oportunidades para un desarrollo profesional constante con el fin de prepararlos plenamente para su trabajo y retener al personal docente de alta calidad.

Podemos decir que la actualización se refiere al conjunto de acciones académicas institucionales, dirigidas a los profesores para continuar con el ejercicio docente, lo cual les permite adecuarse en forma permanente a las circunstancias de la educación, profundizando en conocimientos específicos –disciplinares o pedagógicos– y diseñando herramientas con el fin de generar innovaciones o procesos de transformación educativa.

---

<sup>63</sup> Alarcón Herrera, M. (2006). *La formación de profesores en la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del Instituto Politécnico Nacional*, Tesis de Maestría, México, Facultad de Filosofía y Letras-UNAM, p. 51.

<sup>64</sup> TALIS “Teaching and Learning International Survey” traducido al español como Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje; es el primer estudio sobre profesores que realizó la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que ofrece una visión sobre las prácticas de enseñanza y aprendizaje en centros educativos y tiene por objetivo ayudar a que los países analicen y desarrollen políticas para que la profesión del educador sea más atractiva y eficaz. OCDE (2009). *Informe TALIS. La creación de entornos eficaces de enseñanza y aprendizaje. Síntesis de los primeros resultados*, [en línea], España: Santillana Educación. Disponible en: <<https://www.oecd.org/edu/school/43057468.pdf>>.



La actualización permite complementar aspectos de la formación inicial que aparecen *a posteriori* como nuevos requisitos para el ejercicio de la función docente; por ello, se busca el mejoramiento y perfeccionamiento de la educación, así como la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes en la práctica cotidiana.

La actualización docente en forma práctica o instrumental consiste en ofrecer a los docentes actividades académicas sobre temas específicos del día a día; incluyendo saberes profesionalizantes así como contenidos que se pueden incorporar en poco tiempo y que provienen habitualmente de los avances en el ambiente profesional, académico y científico.

Quienes tienen a su cargo las actividades de actualización docente, deben ser personas con un alto nivel de formación disciplinar, actualizadas en los temas emergentes y con dominio técnico-práctico de las mismas, poseer experiencia profesional y de aula (incluyendo los aspectos pedagógicos), ya que de otra forma difícilmente se puede transmitir a otro docente algo en lo que no se tiene experiencia. Además, la actualización docente debe poseer una característica importante: acercar la práctica profesional a la escuela o centro educativo, ya que es laborioso mostrar a un profesor cómo mejorar su práctica docente, si no se realiza en contacto con la realidad.

Por otro lado, la actualización debe ser un proceso constante en las instituciones de educación superior para garantizar una renovación de la práctica de los docentes, ya que su fin último es mantenerse al día en relación con las técnicas, los procedimientos y los conocimientos pedagógicos y disciplinares que fortalezcan el desarrollo del aprendizaje en los alumnos.

La actualización docente también es concebida como un proceso de capacitación continuo para mejorar la función docente, es decir, es un espacio de trabajo académico *que permite a los profesores recuperar sus saberes y sus prácticas*,<sup>65</sup> de esta manera, el

---

<sup>65</sup> Millán Vega, F. (1995, diciembre). "La capacitación y actualización de docentes: un proceso permanente", [en línea], en *La Tarea. Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación*, núm. 7, Guadalajara: SNTE. Disponible en: <<http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm>>.

docente podrá compartir con otros sus experiencias generándose un intercambio y un aprendizaje entre semejantes que contribuirán a mejorar su labor. Como podemos observar, estas conceptualizaciones nos llevan nuevamente a ubicar la función docente como el eje central de la actualización, la cual no se puede desarrollar sin que intervenga en este proceso el marco de un plan de desarrollo institucional que vea a la función docente y a quienes la ejercen como los elementos clave para una docencia que garantice niveles de calidad.

La función docente es una actividad no estática debido a que los alumnos se encuentran en procesos de cambio, tanto físicos como intelectuales, ya que están inmersos en el mundo de la inmediatez de la información más no del conocimiento a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación; de ahí la importancia de que el docente se involucre en la realización de actividades que le permitan actualizarse para tener la capacidad de adaptarse a los nuevos requerimientos del ejercicio docente que favorezcan adecuadamente la interacción con los educandos.

Por otro lado, el proceso de actualización también permite a los docentes socializar su tarea con sus pares desde dos perspectivas: la disciplinar y la didáctico-pedagógica. Al propiciar un punto de encuentro (incluyendo un espacio físico) donde se pueda generar un diálogo de cómo se realiza una determinada actividad en el ámbito laboral y su incidencia en el ámbito escolar, en colectivo se puede intentar indagar, explorar y/o reflexionar sobre la forma de enseñanza, o bien, de repensar nuevas o mejores formas de transmisión, lo que permitirá hacer más atractivo el proceso de inserción a las dinámicas de actualización por parte de los profesores a partir de un punto de convergencia como lo es la práctica profesional.

Es importante considerar que hay docentes que por ciertas circunstancias no ejercen en el mercado laboral la profesión en la que se formaron, han dejado de practicar la ingeniería, la odontología, la administración, la contaduría, el derecho, la arquitectura o cualquier otra disciplina para ser sólo enseñantes; en estos casos la docencia se ha convertido en su profesión, por lo que la actualización docente es una herramienta de

suma importancia para conocer de las innovaciones que se dan en el campo disciplinar y en el ejercicio laboral.

En suma, se puede afirmar que la formación y la actualización docentes están encaminadas a fortalecer y perfeccionar el quehacer educativo en la educación superior universitaria, buscando desarrollar capacidades, habilidades y actitudes, cuya continuidad y apoyo institucional lleven a los docentes al camino de la profesionalización de su actividad, para concebirla como una profesión y no sólo como una actividad complementaria a una formación profesionalizante que es respaldada por un título universitario, el cual obtuvieron en su momento como egresados de una universidad.

## 5.7 Otros roles de los docentes

En la actualidad, los cambios educativos generados a raíz de los avances científicos y tecnológicos propician una reestructuración de las tareas que desempeña el docente, lo que ha influido directamente en el desarrollo de diferentes modalidades educativas como la semi-presencial o en línea. A continuación se describirán brevemente las tareas para lograr los aprendizajes esperados en los estudiantes de acuerdo a la modalidad en que se desempeñe el docente.

### 5.7.1 Docente en la modalidad semi-presencial

El rol que desempeña el docente es el de asesor u orientador que acompaña al alumno durante su proceso formativo, le provee de herramientas para facilitar la construcción de aprendizajes. Además de ser un experto en su disciplina, debe ser un asesor que desempeñe tareas específicas de seguimiento académico, ofrece fuentes alternativas de información y genera procesos reflexivos.

Aunque los requerimientos académicos pueden ser similares a los de un docente en la modalidad presencial, existe una diferencia en la forma de interactuar con el alumno y en la aplicación de técnicas o estrategias didácticas; por ello debe tener presente las variables de tiempo para apoyar, retroalimentar, evaluar, así como la oportunidad de realizar intervenciones adecuadas en esta modalidad.

### 5.7.2 Docente en la modalidad en línea

Los avances tecnológicos en el campo educativo, han generado una nueva modalidad para impartir educación sin necesidad de asistir físicamente a un salón de clases; es decir, es una opción para quienes no tienen la posibilidad de acudir a la universidad o que no cuentan con el tiempo suficiente para combinar sus estudios con otras actividades.

La aceptación de esta modalidad educativa por parte de los estudiantes así como de los docentes, ha sido gradual debido a la percepción de que ésta carece de la interacción entre alumnos y con los profesores; por lo anterior, las competencias que deben poseer los docentes se pueden agrupar en cuatro rubros:

1. Competencia pedagógica. El docente toma el rol de tutor, procura una práctica apoyada en materiales diversos procurando una coherencia entre el conocimiento y el uso de las herramientas tecnológicas. Es importante que reflexione sobre la inclusión de metodologías didácticas acordes con el diseño de materiales, el dominio de contenidos y la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje en esta modalidad.
2. Competencia Comunicativa. A través del uso de la tecnología y de la didáctica que el docente sea capaz de generar un lenguaje para transmitir los saberes disciplinares, guiar al alumno en el uso de las herramientas para su autoformación y retroalimentar su avance. Así mismo, debe promover la comunicación entre los integrantes del curso, siendo un elemento motivador para las actividades de aprendizaje.
3. Competencia Psicológica. Cumpliendo el rol de tutor, contribuir a la construcción de vínculos socio-afectivos mediados por la tecnología entre los integrantes del curso; para acompañar, animar y guiar a los estudiantes para que logren su objetivo formativo.
4. Competencia Técnica. Habilidades y competencias que incluyen el manejo de herramientas tecnológicas, dominio en la utilización de plataformas y de aulas

virtuales, así como el desarrollo de materiales didácticos vinculados a la asignatura.

En síntesis, la labor del docente en esta modalidad, consiste en ayudar al alumno a aprender en forma autónoma, por ello es de suma importancia que el docente se forme particularmente en las habilidades señaladas ya que éstas difieren de la formación para la modalidad presencial en la que se ha fincado tradicionalmente la formación docente universitaria.

## 6 Marco teórico de la formación docente universitaria

### 6.1 Axiología y Epistemología

#### 6.1.1 Axiología

La palabra axiología proviene del griego, *axios* “digno”, “que tiene valor”,<sup>66</sup> de ahí que es señalada como una disciplina que centra su estudio en los valores como fundamento normativo y absoluto en la que un individuo basa su personalidad, percepciones, actitudes y decisiones.

La tarea principal de la axiología es la aplicación de los valores, forma de pensar, vivir y actuar. Por tal motivo tiene su principal estudio en cómo las personas determinan el valor de las cosas y lo aplican en su vida diaria.

La axiología no sólo se enfoca al análisis de los valores como cualidades de alta estima acerca de un objeto, situación o hecho. Existen otros aspectos primordiales para una teoría de valores relativos a los procesos, fenómenos y dinámicas sociales, y de las personas que pueden confundirse con los valores.

Así, el aprendizaje de los fundamentos necesarios para calificar algo como valioso o no, otorgándole valor ético y estético a las cosas, es un proceso que se desarrolla desde los años de formación preescolar hasta la edad adulta, por lo que la etapa universitaria no está exenta.

La educación universitaria explora y fomenta un amplio rango de ideas divergentes, universales, busca el análisis y construcción de una diversidad de razonamientos, múltiples maneras de atender y resolver problemas de distinta naturaleza e índole diversa. Los estudios y el pensamiento crítico pretenden buscar más allá de la superficie y apariencia, explorar y poner a prueba evidencias que permitan ir al fondo, a las raíces de las ideas.

---

<sup>66</sup> Real Academia Española (2017). “Axiología”, *op. cit.*

Para lo cual, es fundamental una axiología que acompañe y soporte las actividades de investigación, enseñanza y formación docente para facilitar y promover el pensamiento crítico y el entendimiento, el diálogo y la comunicación del conocimiento científico.

*El Código de Ética de la UNAM [...] recoge los valores que deben orientar a los fines de la universidad pública y que los universitarios reconocemos como propios:*

- *Formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos de excelencia e integridad académica, útiles a la sociedad, con conciencia crítica, ética, social y ambiental, y comprometidos con la justicia, la cooperación y la solidaridad humana;*
- *Contribuir con racionalidad, objetividad y veracidad a la generación y transmisión del conocimiento científico y humanístico, así como al estudio de las condiciones y la solución de los problemas nacionales o globales, y*
- *Difundir y divulgar con la mayor amplitud posible los beneficios del conocimiento científico y humanístico, así como de la cultura en general, con responsabilidad social...<sup>67</sup>*

La importancia de la axiología o teoría de los valores en la formación docente se refiere a la manera de conducirse –conductas y actitudes– de manera ética, a la fortaleza del carácter y al desarrollo de la personalidad; es decir, comportarse con base en una moralidad íntegra, responsable, comprometida y mediada por acuerdos sociales explícitos, por una racionalidad dialogada, humanista, científica y flexible para la solución de problemas.

La universidad no es una organización neutral, las instituciones de educación superior (IES) expresan y representan un conjunto de valores. Uno de los objetivos fundamentales de la educación superior es formar y reafirmar los valores sociales y los personales en general, y los profesionales en particular.

Este conjunto de valores universitarios son los que sustentan las decisiones y actuaciones individuales y grupales que se toman para participar en los distintos espacios

---

<sup>67</sup> UNAM (2015, 30 de julio). "Código de ética de la Universidad Nacional Autónoma de México", [en línea], en *Gaceta UNAM*, núm. 4709, México: UNAM. Disponible en: <<https://consejo.unam.mx/static/documents/codigos/codigo-etica-unam.pdf>>.

y procesos universitarios. Así, ninguna institución educativa, ni sus estudiantes, profesores o autoridades están ajenos o son libres de un conjunto de valores. Nos educan y educamos porque consideramos a la educación un fin en sí mismo y como un bien común.

Los valores de la UNAM, que se establecen en el Código de Ética aprobado por el H. Consejo Universitario el 1o. de julio de 2015 son los siguientes:<sup>68</sup>

- *Convivencia pacífica y respeto a la diversidad cultural, étnica y personal.*
- *Igualdad.*
- *Libertad de pensamiento y de expresión.*
- *Respeto y tolerancia.*
- *Laicidad en las actividades universitarias.*
- *Integridad y honestidad académica.*
- *Reconocimiento y protección de la autoría intelectual.*
- *Responsabilidad social y ambiental en el quehacer universitario.*
- *Objetividad, honestidad e imparcialidad en las evaluaciones académicas.*
- *Cuidado, uso honesto y responsable del patrimonio universitario.*
- *Transparencia en el uso de la información y de los recursos públicos de la Universidad.*
- *Privacidad y protección de la información personal.*

Para educar en valores se requiere contar con profesores que se comprometan a educar a los jóvenes y adultos universitarios en el mantenimiento del contenido disciplinar, el ejercicio profesional y la pedagogía, no es deseable separar lo que se enseña de la manera cómo se enseña.

Los profesores necesitan el análisis y la claridad mental y de comportamiento que evidencie una axiología acorde con los fines educativos democráticos y humanistas de la UNAM. Es necesario que el Centro de Formación y Profesionalización Docente de la UNAM, fomente el vínculo humano, el sentido científico y cultural entre la formación profesional y los valores de la universidad, para que la práctica profesional del docente

---

<sup>68</sup> *Ídem*



se apegue a las normas y a los valores que permitan desarrollar conocimientos, valores, actitudes y habilidades de enseñanza y aprendizaje con sensibilidad, inteligencia y empatía.

### 6.1.2 Epistemología

La palabra epistemología proviene del griego, *episteme*–conocimiento y *logos*– estudio,<sup>69</sup> de ahí que se le considere como una disciplina que tiene como objeto de estudio las formas para alcanzar el conocimiento científico, así como la validación de dicho conocimiento. A través de su estudio se busca encontrar el grado de certeza del conocimiento científico, pretendiendo la comprensión del mundo y su transformación.

En varias ocasiones se utilizan los términos *gnoseología* y epistemología como sinónimos, en ambos casos hacen referencia a la “teoría del conocimiento”, pero ninguno precisa a qué teoría del conocimiento alude, o si estos relacionan el conocimiento con quién conoce o cómo conoce.

Crear que el conocimiento es permanente e irrefutable y que su aplicación es universal, tiene al docente apegado a una interpretación teórica fija, jerárquica, unidireccional y subjetiva de las prácticas educativas. Esta *episteme* de racionalidad fundamentalmente técnica y heterónoma, permite al profesor obtener un estatus “subprofesional”, alienado y enajenante pero que le da cierto reconocimiento social.

De esta manera, el estudio de la epistemología de la educación, permite comprender científicamente su objeto de estudio y permitirá al profesor desarrollar una conciencia crítica y reflexiva de su práctica educativa, facilitándole el entendimiento de la persona como ser humano y de la labor educativa en sus dimensiones social, económica, política y humana.

Así mismo, la conciencia compleja y múltiple del objeto de estudio y los fenómenos y procesos implicados en la actividad de los profesores, fomentará su

---

<sup>69</sup> Real Academia Española (2017). “Epistemología”, *op. cit.*

conformación como pensadores colaborativos.<sup>70</sup> La formación de los profesores universitarios pretende incorporar los conocimientos mediante la comprensión de las relaciones del poder con el saber de la educación; de la separación artificial y conceptual entre la teoría y la práctica educativa; entre la vida cotidiana en las aulas y el campus, con aquella que se da más allá del espacio universitario.

Con base en el análisis crítico, consciente y creativo de la educación, se constituye una profesión docente con profesores reflexivos y fortalecidos que realizan una actividad organizada. Así, el Centro de Formación de Profesores de la UNAM formará, actualizará y capacitará con base en la mediación histórica, cultural y educativa, a quien tendrá la oportunidad de desarrollar una *episteme* que le permita acercarse al conocimiento y prácticas educativas, con actitudes colaborativas, críticas, innovadoras, sistemáticas, científicas, humanistas conscientes –responsables y comprometidas–, y con honestidad intelectual.

De esta manera, el profesor, al vincular una nueva o más profunda axiología y desarrollar la epistemología educativa que la UNAM requiere y el país reclama, transformará viejas maneras de pensar y creencias acerca de la enseñanza, el aprendizaje y la profesionalización de la docencia.

---

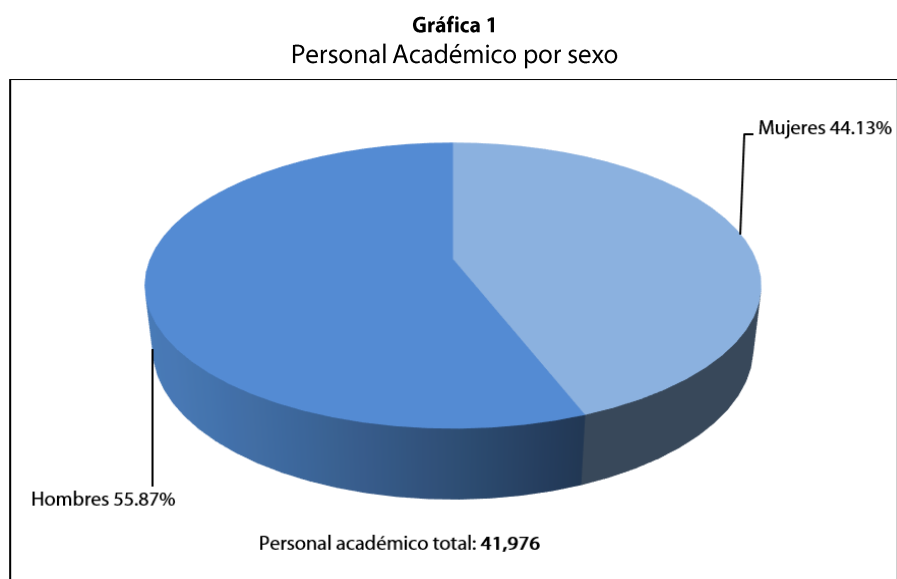
<sup>70</sup> Engestrom, Y. (1994). "Teachers as collaborative thinkers: Activity theoretical study of an innovate teacher team", en I. Carlgren, *et al.*, *Teachers' minds and actions: Research on teachers' thinking and practice*, Londres, Washington: Falmer Press, p. 43.



## 7 Diagnóstico de la situación actual del profesorado de la UNAM

### 7.1 Análisis y composición de la planta docente

La docencia, como se ha mencionado, es una de las funciones sustantivas de la Universidad; para desarrollarla cuenta con un cuerpo docente cuya diversidad permite formar profesionales útiles a la sociedad en los diversos campos del saber y del conocimiento. De acuerdo con el portal [www.estadistica.unam.mx/numeralia](http://www.estadistica.unam.mx/numeralia) y la información de la Dirección General de Personal,<sup>71</sup> la UNAM cuenta con 41,976<sup>72</sup> profesores de los cuales 18,526 son mujeres que representan 44.13%; y 23,450 hombres que representan 55.87%.



Cifra del total de personas o Registros Federales de Contribuyentes únicos en la UNAM. Fuente: UNAM (2017a). *op. cit.*

<sup>71</sup> UNAM (2017a). *Agenda estadística UNAM 2017*, [en línea], México: UNAM. Disponible en: <[www.planeacion.unam.mx/Agenda/2017/pdf/Agenda2017.pdf](http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2017/pdf/Agenda2017.pdf)>.

<sup>72</sup> Personal académico:

Personal que tiene nombramiento académico de acuerdo con lo estipulado en la Legislación Universitaria vigente. En general, para contabilizar al personal académico de la UNAM se toma como universo la nómina correspondiente, ubicando a cada miembro en uno y sólo un lugar (grupo, dependencia y subdependencia) y con un solo nombramiento académico. El criterio que se sigue para decidir dónde situarlo es: primero, donde tenga más horas contratadas; segundas, donde sea definitivo; tercero, de haber empate se asigna aleatoriamente. El resultado se da a nivel institución, por cada grupo de dependencias, por cada dependencia o por cada subdependencia. Concretamente, alude al número de registros federales de contribuyentes diferentes asentados en la nómina del personal académico de la UNAM.

Dirección General de Planeación-UNAM (2013, octubre). "Personal Académico", en *Glosario de términos estadísticos UNAM*, [en línea], México: DGPL-UNAM, p. 15. Disponible en: <[http://www.planeacion.unam.mx/Glosario\\_2013.pdf](http://www.planeacion.unam.mx/Glosario_2013.pdf)>.

La Legislación Universitaria, en particular el artículo 4° del Estatuto del Personal Académico (EPA),<sup>73</sup> señala las diversas figuras académicas a través de las cuales se puede desempeñar la función docente; en la Tabla 1, se muestra el número de nombramientos por cada figura académica y su distribución por sexo; es importante señalar, que un académico puede ostentar más de un nombramiento, por lo que las cifras totales tendrán una variación respecto del número de personas indicadas en la Gráfica 1.

**Tabla 1**  
Nombramiento por figura académica

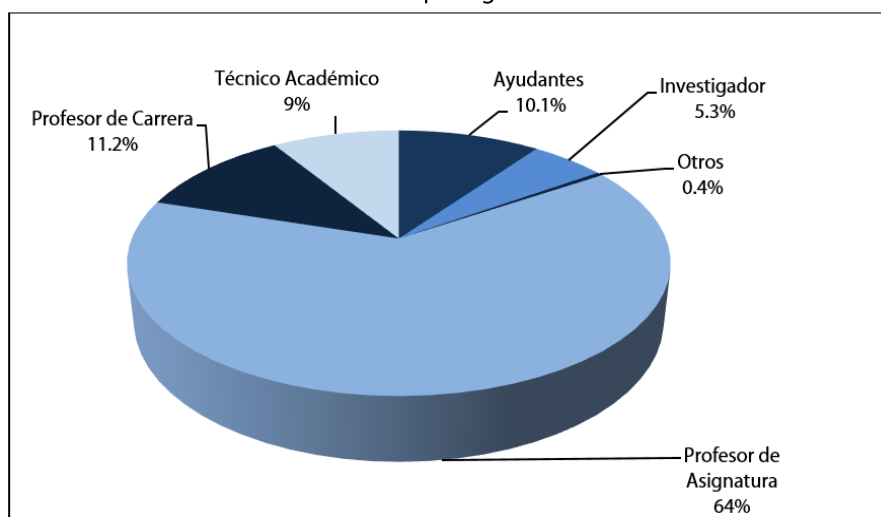
| Figura                 | Hombres       | Mujeres       | Total         |
|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Investigador           | 1,680         | 935           | 2,615         |
| Profesor de Carrera    | 3,040         | 2,447         | 5,487         |
| Técnico Académico      | 2,173         | 2,278         | 4,451         |
| Profesor de Asignatura | 17,684        | 13,874        | 31,558        |
| Ayudantes              | 2,671         | 2,311         | 4,982         |
| Otros*                 | 152           | 53            | 205           |
| <b>Total</b>           | <b>27,400</b> | <b>21,898</b> | <b>49,298</b> |

\*Otros hace referencia a profesores e investigadores visitantes y eméritos, a investigador extraordinario, a jubilados docentes en activo y a jubilados eméritos en activo.

Fuente: UNAM (2017a). *op. cit.*

Gráficamente podemos observar la distribución porcentual de acuerdo a las figuras académicas, siendo el porcentaje mayor el nombramiento de Profesor de Asignatura con 64% del total.

**Gráfica 2**  
Nombramiento por figura académica



Fuente: UNAM (2017a). *op. cit.*

<sup>73</sup> Cfr. UNAM (1988). *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*, Art. 4°, [en línea], México: UNAM. Disponible en: <[www.ddu.unam.mx/index.php/estatuto-del-personal-academico?start=5](http://www.ddu.unam.mx/index.php/estatuto-del-personal-academico?start=5)>.

El personal académico de la Universidad desarrolla la función docente en los diversos subsistemas de las Facultades, Escuelas, Institutos y Centros de Investigación, concentrándose el mayor número de académicos en las Facultades, la Tabla siguiente muestra esa distribución.

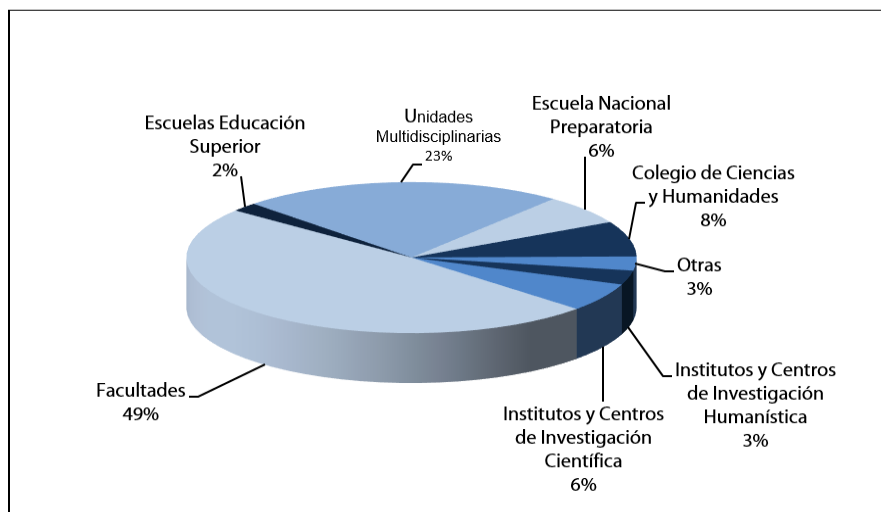
**Tabla 2**  
Personas asignadas por nombramientos en cada subsistema

|   | Nombramientos |               |               |                        |              |                     |            |                         |          |                                    |                               |              |                      |                          |            | Total         |
|---|---------------|---------------|---------------|------------------------|--------------|---------------------|------------|-------------------------|----------|------------------------------------|-------------------------------|--------------|----------------------|--------------------------|------------|---------------|
|   | Personas      |               |               | Profesor de Asignatura |              | Profesor de Carrera |            | Investigador de Carrera |          | Técnico Académico en Investigación | Técnico Académico en Docencia |              | Ayudante de Profesor | Ayudante de Investigador | Otros **   |               |
|   | Hombres       | Mujeres       | Total         | A                      | B            | T.C.                | M.T.       | T.C.                    | M.T.     | T.C.                               | T.C.                          | M.T.         |                      |                          |            |               |
| Colegio de Ciencias y Humanidades                 | 1,757         | 1,520         | 3,277         | 924                    | 1,942        | 763                 | -          | -                       | -        | -                                  | 94                            | 0            | -                    | -                        | 1          | 3,724         |
| Escuela Nacional Preparatoria                     | 1,226         | 1,429         | 2,655         | 610                    | 1,809        | 508                 | -          | -                       | -        | -                                  | 101                           | 85           | -                    | -                        | 26         | 3,139         |
| Escuelas de Educación Superior                    | 310           | 560           | 870           | 773                    | 54           | 80                  | -          | -                       | -        | -                                  | 29                            | 0            | 2                    | 0                        | 1          | 939           |
| Facultades  | 11,898        | 8,415         | 20,313        | 15,030                 | 1,282        | 2,599               | 101        | 47                      | -        | 21                                 | 1,394                         | 40           | 3,447                | 1                        | 96         | 24,058        |
| Institutos y Centros de Investigación Científica  | 1,973         | 1,025         | 2,998         | 21                     | -            | 1                   | -          | 1,641                   | 2        | 1,273                              | 3                             | -            | 8                    | -                        | 49         | 2,998         |
| Institutos y Centros de Investigación Humanística | 712           | 786           | 1,498         | -                      | -            | 22                  | -          | 878                     | 2        | 566                                | 1                             | -            | -                    | -                        | 29         | 1,498         |
| Otras dependencias *                              | 669           | 670           | 1,339         | 351                    | 112          | 185                 | -          | 38                      | -        | 403                                | 107                           | 4            | 279                  | -                        | -          | 1,479         |
| Unidades Multidisciplinarias                      | 4,905         | 4,121         | 9,026         | 7,931                  | 719          | 1,209               | 19         | 7                       | -        | 3                                  | 320                           | 7            | 1,245                | 0                        | 3          | 11,463        |
| <b>TOTAL</b>                                      | <b>23,450</b> | <b>18,526</b> | <b>41,976</b> | <b>25,640</b>          | <b>5,918</b> | <b>5,367</b>        | <b>120</b> | <b>2,611</b>            | <b>4</b> | <b>2,266</b>                       | <b>2,049</b>                  | <b>136</b>   | <b>4,981</b>         | <b>1</b>                 | <b>205</b> | <b>49,298</b> |
|   |               |               |               | <b>31,558</b>          |              | <b>5,487</b>        |            | <b>2,615</b>            |          | <b>2,266</b>                       |                               | <b>2,185</b> |                      | <b>4,982</b>             | <b>205</b> | <b>49,298</b> |

Fuente: UNAM (2017a). *op. cit.*

En esta Gráfica se puede observar, que el mayor porcentaje de nombramientos en los diversos subsistemas, se concentra en las facultades, 49%, y en las entidades multidisciplinarias, 23%, respectivamente.

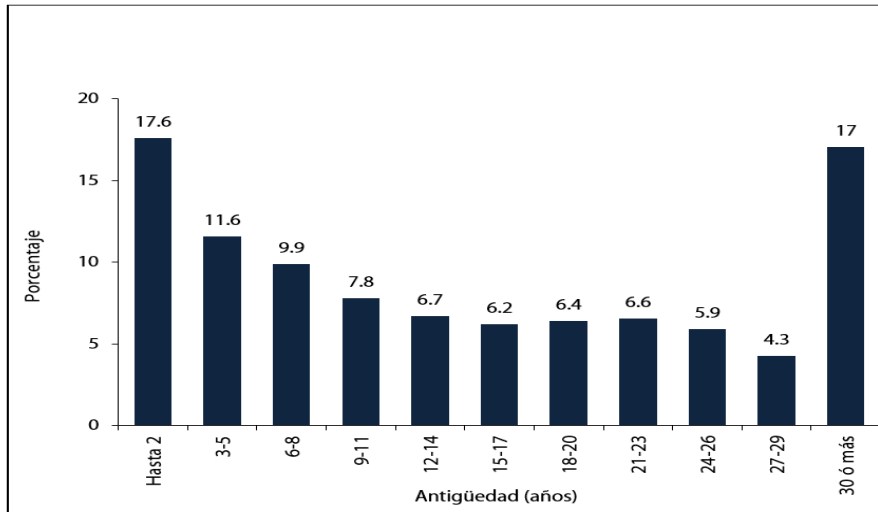
**Gráfica 3**  
Nombramientos Académicos por subsistema



Fuente: UNAM (2017a). *op. cit.*

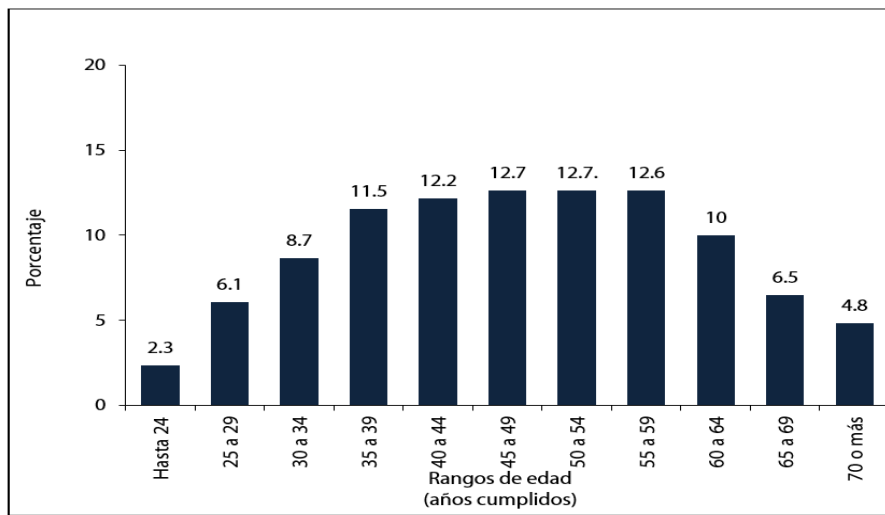
En cuanto a la antigüedad laboral de los docentes, es importante mencionar que el 29% de los académicos se ubica en un rango de 2 a 5 años en el desarrollo de la función docente; de este rango de antigüedad, la edad oscila entre 24 y 39 años, lo que representa al 28% de la población académica. Este dato permite identificar, en una primera aproximación, a un grupo de usuarios potenciales a los que podrán dirigirse las actividades y las tareas de formación inicial y permanente que el Centro de Formación de Profesores llevará a cabo; mientras que en otros rangos de antigüedad y edad podrán ofrecerse tareas de profesionalización de la docencia universitaria. Las siguientes Gráficas permiten visualizar los rangos a los que se hace mención.

**Gráfica 4**  
 Edad y permanencia del Personal Académico 2017  
 Personal Académico por antigüedad laboral



Fuente: UNAM (2017a). *op. cit.*

**Gráfica 5**  
 Personal Académico por edad

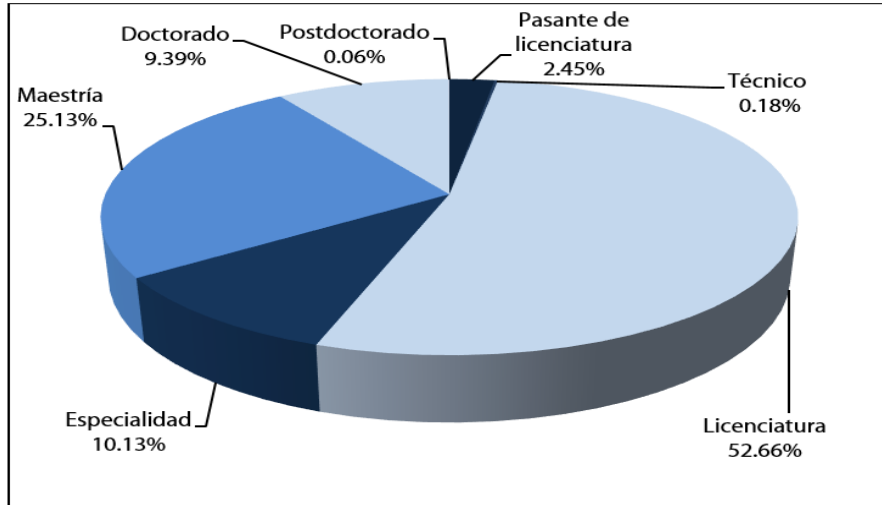


Fuente: UNAM (2017a). *op. cit.*

Para ejercer la función docente en los diversos niveles de formación, es necesario que los profesores cuenten al menos con el grado académico que corresponda a cada nivel como lo establece el EPA. En las siguientes Gráficas se presentará la distribución porcentual del nivel de escolaridad de las principales figuras académicas que atienden a la función docente en la UNAM.



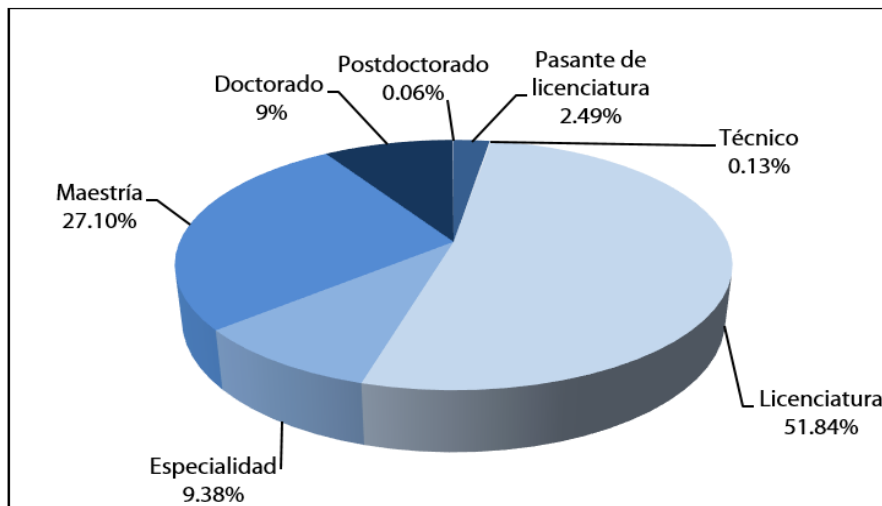
**Gráfica 6**  
Profesores de Asignatura por nivel de escolaridad



Fuente: Dirección General de Asuntos del Personal Académico-UNAM (2017c). *Registro Único del Personal Académico de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico*, [en línea], México: UNAM. Disponible en: < <http://tlaloc.dgapa.unam.mx/rupa/>>. En adelante: DGAPA-UNAM (2017c).

Como puede observarse, del grupo de profesores de asignatura, el porcentaje mayor (52%) posee un nivel académico de licenciatura; mientras que el siguiente porcentaje (25%), tiene grado de maestría. Por otra parte, si realizamos un análisis con relación al sexo, en la categoría de Profesor de Asignatura, 51% de mujeres posee el grado académico de licenciatura, seguido de 27% que cuentan con el grado de maestría; el resto de los porcentajes se distribuye en otros niveles académicos como lo muestra la siguiente Gráfica:

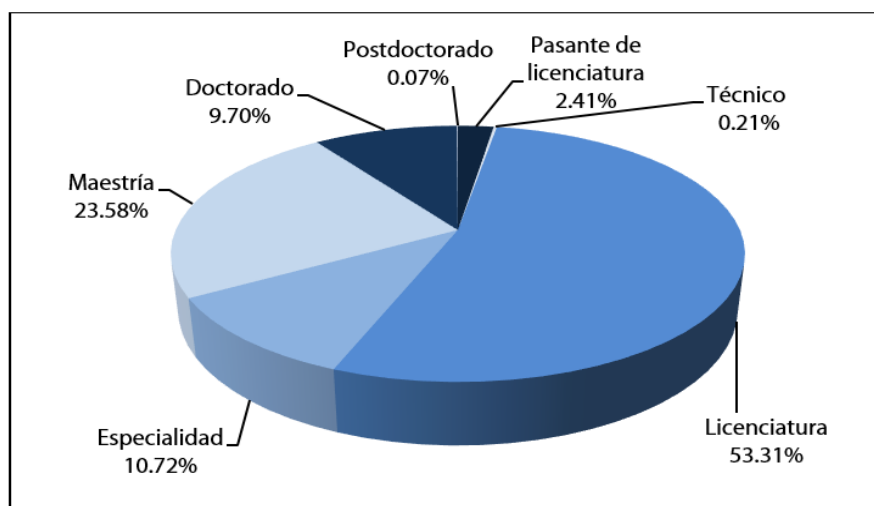
**Gráfica 7**  
Profesor de Asignatura/Mujeres/Nivel de escolaridad



Fuente: DGAPA-UNAM (2017c). *op. cit.*

Para el caso del sexo masculino, en la categoría de Profesor de Asignatura, los porcentajes por nivel de escolaridad se componen de la siguiente forma: 53% poseen grado de licenciatura, mientras que 23% ostentan el grado de maestría, el resto se distribuye en los otros niveles de escolaridad como muestra la Gráfica 8.

**Gráfica 8**  
Profesor de Asignatura/Hombres/Nivel de escolaridad



Fuente: DGAPA-UNAM (2017c). *op. cit.*

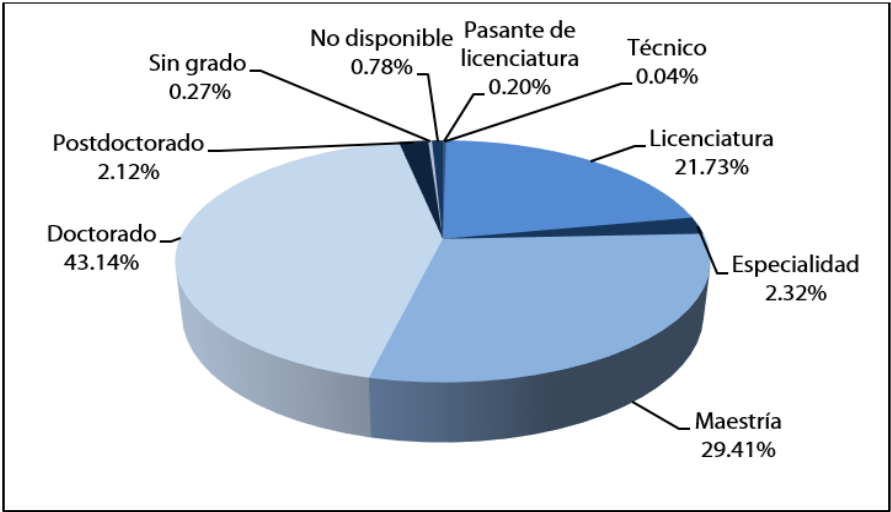
Es importante señalar que en ambos grupos —mujeres y hombres— el nivel académico de doctorado coincide con un 9%, y una muy ligera diferencia con estudios posdoctorales. Para el nivel técnico, la situación es inversa, ya que el 0.21% de los hombres con la categoría de Profesor de Asignatura ostenta este nivel académico; mientras que entre las mujeres sólo un 0.13%; lo que representa una diferencia de 0.08%. Podemos concluir que el mayor porcentaje de grados académicos con que cuentan los profesores de asignatura se concentran en licenciatura y maestría.

Con relación a los académicos con nombramientos de Profesor de Carrera (Tiempo Completo y Medio Tiempo), de acuerdo con datos estadísticos del Registro Único del Personal Académico (RUPA) de la DGAPA, podemos destacar que el promedio de edad en mujeres es de 56 años, mientras que para los hombres es de 58. El promedio de antigüedad académica para las primeras es de 27 años y para los hombres de 29. Si relacionamos esta información con las Gráficas 9 y 10 podemos inferir que el 34% del

personal académico de carrera se ubica en rangos de edad de entre 55 a 70 años o más, con antigüedades mayores a 27 años de servicios académicos en la institución.

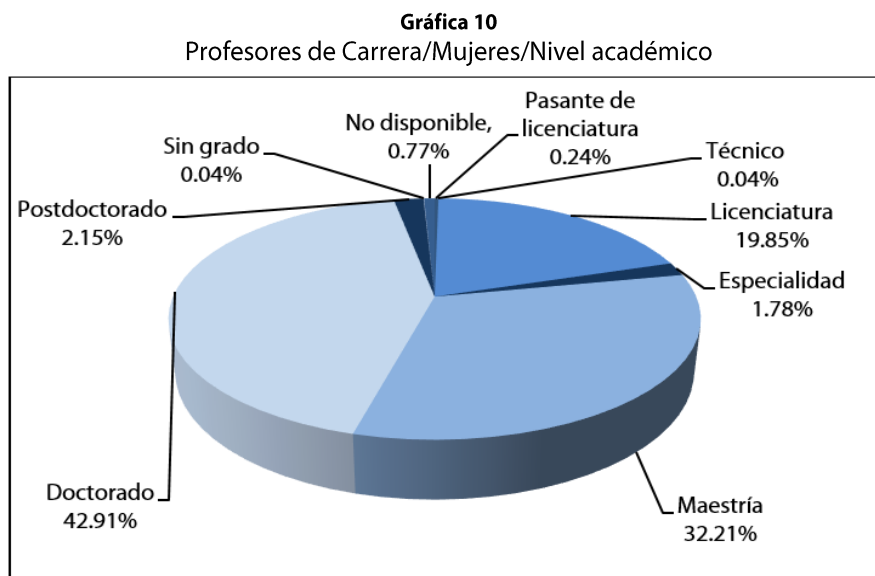
Respecto al nivel máximo de estudios y a los grados académicos que posee el profesorado de carrera, la información es la siguiente: en términos globales tenemos que 43% cuenta con grado académico de doctor, seguido de 27% con nivel de maestría; mientras que posee título de licenciatura solamente 21%; el menor porcentaje (0.04%) se ubica en el nivel técnico.

**Gráfica 9**  
Profesores de Carrera por nivel académico



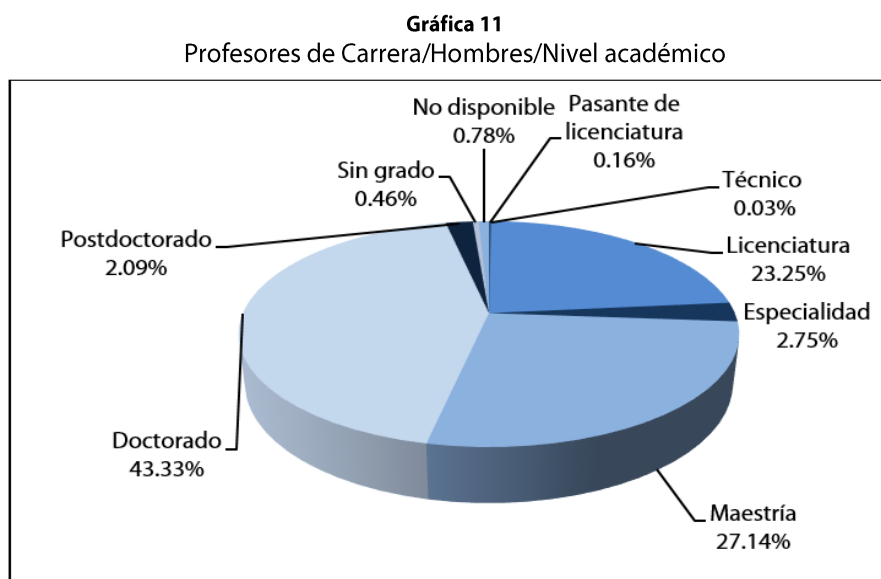
Fuente: DGAPA-UNAM (2017c). *op. cit.*

En cuanto a las mujeres con nombramiento de Profesor de Carrera, 42% posee el grado de doctor, seguido por 32% con el de maestría. Otros grados se muestran en la Gráfica 10.



Fuente: DGAPA-UNAM (2017c). *op. cit.*

Por otro lado, entre los hombres con nombramiento de Profesor de Carrera, 43% ostenta el grado de doctor, seguido por 27% con nivel de maestría. En otros se ubica el restante 30%.

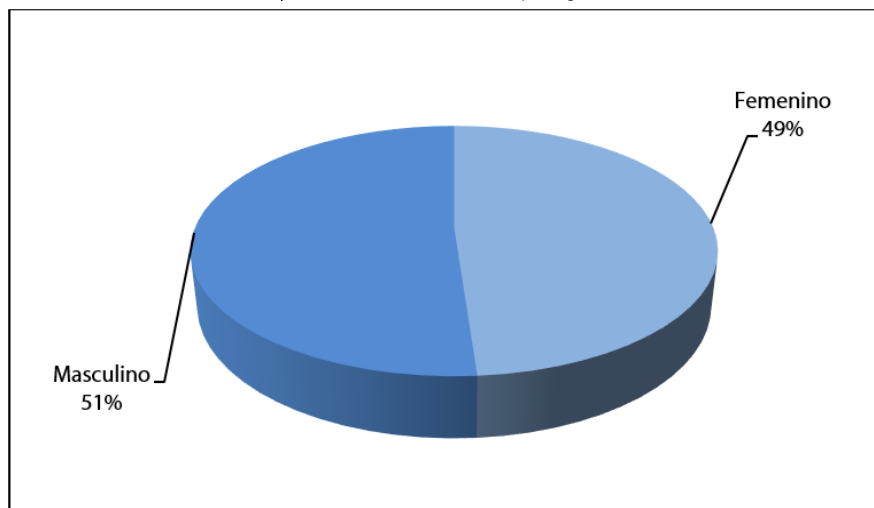


Fuente: DGAPA-UNAM (2017c). *op. cit.*

Como se puede observar, en ambos grupos –mujeres y hombres–, los porcentajes más bajos están representados por el nivel técnico o personal “sin grado académico” con 0.31%. De acuerdo con la RUPA esta cifra se refiere a 17 personas cuyos nombramientos hacen referencia a las categorías más altas en los nombramientos Profesores “Titulares C” así como a una situación contractual definitiva, desempeñando su labor académica en el área de las Humanidades y las Artes con antigüedades que van desde los 20 hasta los 48 años de servicios, fenómeno que sólo se presenta en esta área del conocimiento en la UNAM (ver Gráfica 12).

Es importante destacar la contribución de los Ayudantes de Profesor en la docencia universitaria, una figura académica que apoya en las labores de docencia, y en ciertos casos recae todo el peso del proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula y frente a grupo; al firmar las actas de evaluación ante las instancias universitarias formaliza su responsabilidad frente a la función docente; por ello, se presenta a continuación información estadística que da cuenta del perfil de esta figura académica. Así tenemos, que la distribución por sexo es prácticamente homogénea con 51% de hombres y 49% de mujeres en esta categoría.

**Gráfica 12**  
Ayudantes de Profesor por género

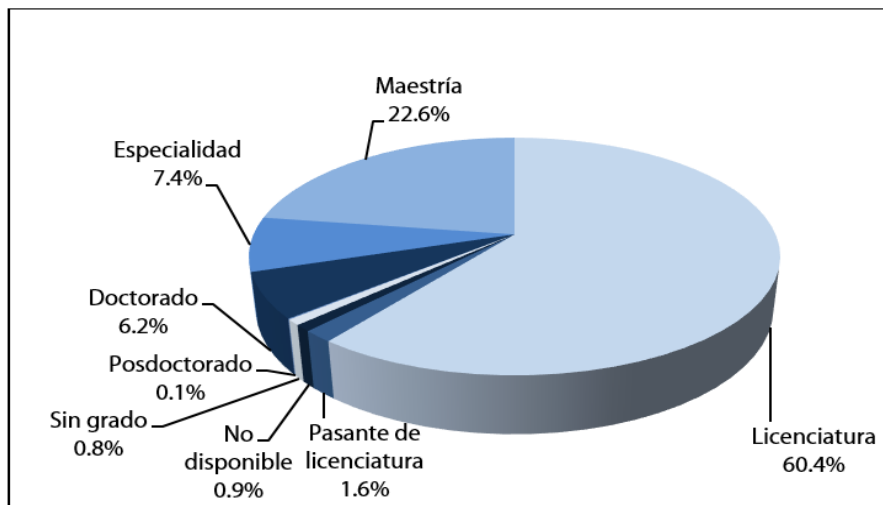


Fuente: DGAPA-UNAM (2017c). *op. cit.*

En cuanto al nivel de escolaridad que poseen los Ayudantes de Profesor se puede identificar que el mayor porcentaje (60.4%) posee el grado de licenciatura, siendo

relevante la diferencia con el siguiente nivel académico de maestría, el cual abarca 23% de esta agrupación.

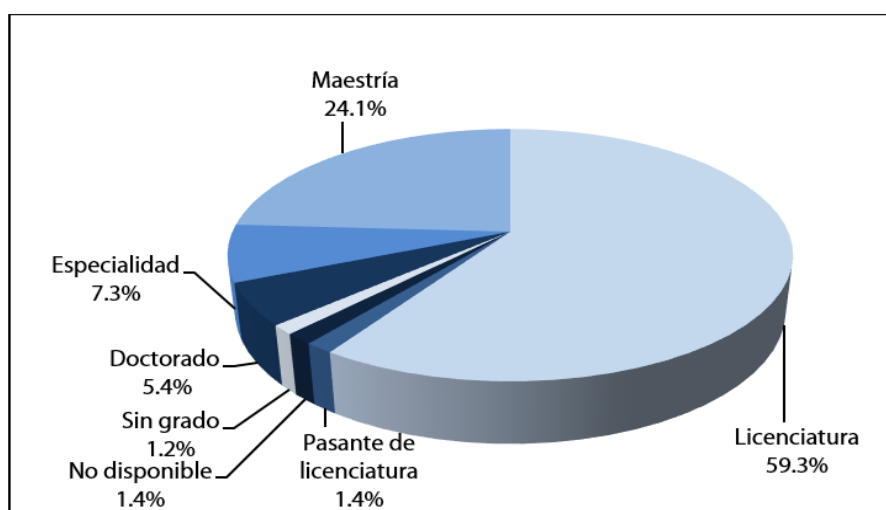
**Gráfica 13**  
Ayudantes de Profesor/Nivel de escolaridad



Fuente: DGAPA-UNAM (2017c). *op. cit.*

Si realizamos un breve análisis por género, se aprecia que 60% de las mujeres que se desempeñan como Ayudantes de Profesor poseen grado académico de licenciatura, seguido del nivel de maestría con 22%.

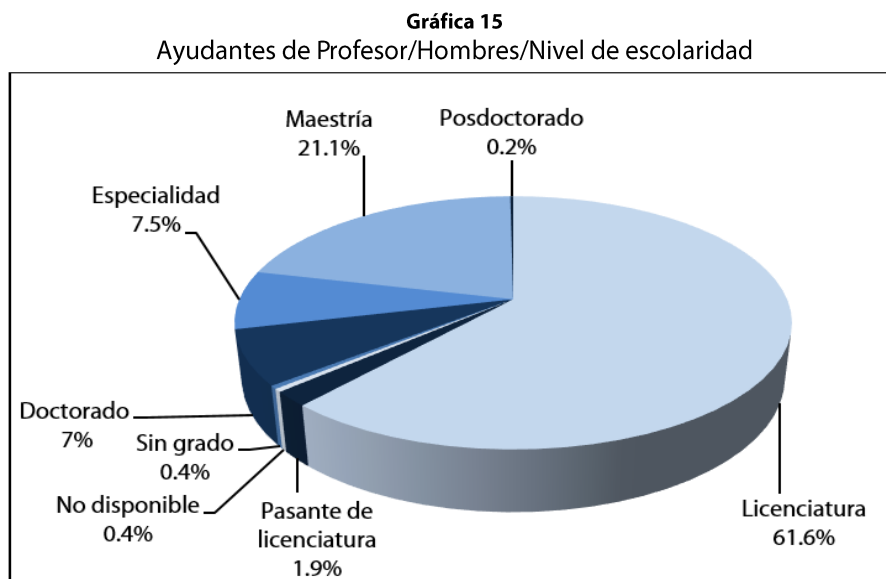
**Gráfica 14**  
Ayudantes de Profesor/Mujeres/Nivel de escolaridad



Fuente: DGAPA-UNAM (2017c). *op. cit.*

Para el caso de los hombres en esta categoría, el porcentaje con nivel de licenciatura es de 61%, mientras que el siguiente nivel de escolaridad lo ocupa el de maestría con 21%.

Como puede observarse, los grados académicos en esta figura son similares entre hombres y mujeres.

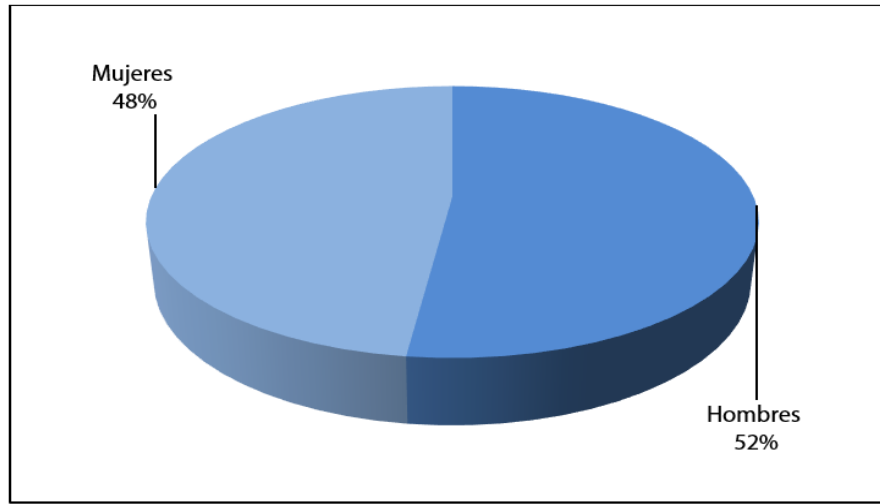


Fuente: DGAPA-UNAM (2017c). *op. cit.*

Para identificar el porcentaje de Ayudantes de Profesor que son responsables directos del proceso de enseñanza-aprendizaje, en los Gráficos 16 y 17, se presenta la distribución porcentual de acuerdo con los rangos de horas contratadas los que oscilan entre 20 y 48 horas semana/mes, la relación con la antigüedad así como el registro de la firma de actas. De lo anterior, tenemos un total de 1,049 Ayudantes de Profesor. Estos datos nos permiten identificar a este colectivo como otro grupo de usuarios a atender por el Centro de Formación de Profesores de la UNAM.

**Gráfica 16**

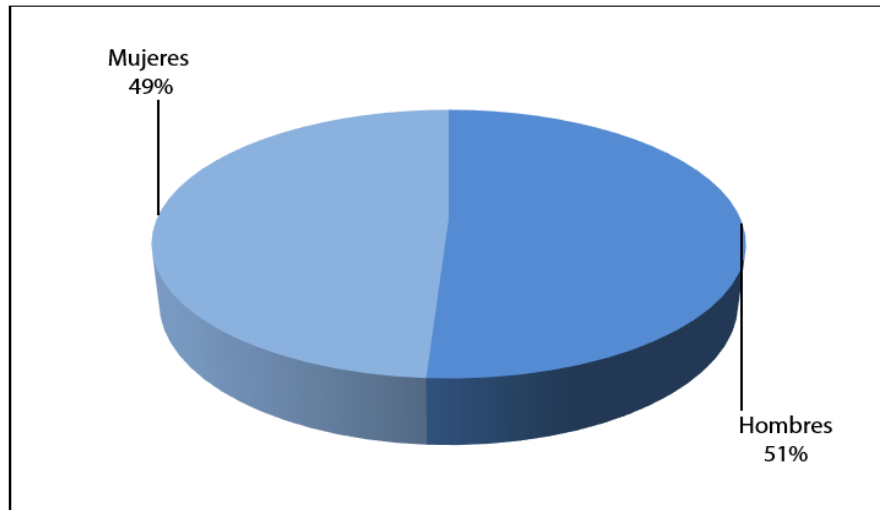
Ayudantes de Profesor con 20 horas contratadas, cinco años de antigüedad y actas firmadas en 2016



Fuente: DGAPA-UNAM (2017c). *op. cit.*

**Gráfica 17**

Ayudantes de Profesor con 48 horas contratadas, cinco años de antigüedad y actas firmadas en 2016



Fuente: DGAPA-UNAM (2017c). *op. cit.*

Con este breve diagnóstico de la composición de la planta académica en la UNAM, damos cuenta que la función docente recae en grandes colectivos con necesidades específicas de formación; uno de esos grupos está constituido por los Profesores de Asignatura y Profesores de Carrera cuyo rango de edad oscila entre los 24 y 39 años con una antigüedad de entre dos a cinco años de servicios. Un segundo colectivo está integrado



por los Ayudantes de Profesor quienes poseen únicamente licenciatura como nivel de escolaridad, con una antigüedad de entre tres y cinco años. Para ambos grupos el futuro Centro de Formación de Profesores deberá implementar programas de formación inicial para atender el desarrollo de habilidades y competencias que requiere la función docente en los primeros años de trabajo académico.

En condición diferente se encuentran, los académicos con la categoría de Profesor de Asignatura, quienes poseen como escolaridad sólo la licenciatura y que constituyen más del 50% de los académicos universitarios; así como aquellos con nombramiento de Profesores de Carrera, quienes representan un tercio de la población académica, con rangos de edad entre los 55 y los 70 años, con antigüedades mayores a veintisiete años de servicio docente; estos grupos representan necesidades formativas orientadas a la actualización de conocimientos en el campo didáctico-pedagógico, por lo que el Centro de Formación de Profesores deberá ofrecer programas encaminados a propiciar en ellos la profesionalización docente.

Por otro lado, además de identificar a estos colectivos, no debemos perder de vista al grupo conformado por los académicos de nuevo ingreso en las diferentes categorías y tipos de contratación, que en promedio asciende a 1,200 personas al año, para quienes las actividades de inducción y formación inicial deberán ser tareas sustantivas e inmediatas del Centro. En resumen, con este análisis se identifican las primeras líneas de trabajo que el Centro de Formación de Profesores de la UNAM ofrecerá a sus docentes.

## 7.2 Perfiles docentes en entidades académicas de la UNAM

Con el propósito de conocer el perfil de los docentes universitarios, el Comité de Creación del Centro de Formación de Profesores sugirió se consultaran las páginas electrónicas institucionales de catorce Facultades, cinco de Estudios Superiores (FES), dos Escuelas Nacionales de Estudios Superiores (ENES), la Escuela Nacional Preparatoria (ENP) y el Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) para identificar la existencia o definición de perfiles deseables al interior de estas entidades; en la mayoría no existe tal definición ni las dimensiones que los delimiten para realizar procesos de gestión docente; solamente

se identificaron los perfiles profesiográficos, que por normatividad deben incluirse en los planes y programas de estudio, los cuales señalan los requisitos para impartir una asignatura, entre los que destacan poseer el título o grado correspondiente al nivel en que se impartirá la cátedra, experiencia docente y “otras habilidades”.

De la revisión tanto en internet como vía telefónica, veinte entidades informaron no contar con un perfil docente definido; otras señalaron que se apoyan tanto en el Estatuto del Personal Académico, como en el Marco Institucional de Docencia, ambos contenidos en la Legislación Universitaria, para delimitar los requisitos docentes y su ingreso a la entidad; solo en tres entidades académicas se identificaron perfiles docentes mismos que se describen en la siguiente Tabla:

**Tabla 3**  
Perfiles docentes en tres entidades universitarias

| Facultad                           | Dimensiones de los perfiles  |   |  |   |  |   |   |
|------------------------------------|--|---|--|---|--|---|---|
| <b>Arquitectura</b>                | Vocación y aptitud docente.  | Facilitador o mediador de los aprendizajes.   | Investigador y constructor de conocimientos.   | Continuar con su propia formación y actualización.  | Coordinador e integrador de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.  | Involucrar a los alumnos en el desarrollo y valoración de su desempeño. | Fomentar el ejercicio de la profesión en el marco de un concepto ético. |
| <b>Contaduría y Administración</b> | Dominio del área de conocimiento, que abarca tanto el dominio teórico como el disciplinar-práctico-profesional.  | Vocación docente, que se manifiesta, en el desempeño y responsabilidad del profesor en su clase. En la medida que el docente posea un genuino gusto e interés por su función existirán mayores posibilidades de que la realice con un sentido de responsabilidad y empeño. La docencia, se realiza mejor cuando es motivada por una fuerte vocación; sin ésta, el profesor tiende fácilmente a la irresponsabilidad en su labor, o cuando menos al desganado. | Concepción pedagógica adecuada, se refiere a cómo concibe el docente el proceso de enseñanza-aprendizaje, los roles que deben jugar, en la que se conciba al profesor como orientador y motivador del aprendizaje para que el alumno desempeñe un papel activo y por lo tanto desarrolle un criterio sólido, un juicio crítico y una capacidad de aprender por sí mismo. El papel orientador del docente debe destacar los objetivos didácticos; resolver dudas, guiar en el planteamiento y solución de problemas y reorientar el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como conocer la transversalidad del conocimiento. | Habilidad de comunicación que se refiere a la destreza del profesor para transmitir las ideas con claridad.<br><br>Es fundamental que el docente posea y desarrolle esta habilidad, tanto en forma oral como escrita, pues mediante ellas expone conceptos, teorías y técnicas, aclara dudas o puntos oscuros, plantea interrogantes y problemas, el evalúa el conocimiento, entre otras. | Habilidad para motivar. Es indispensable que el profesor tenga la capacidad de provocar en los alumnos el interés y entusiasmo por estudiar y profundizar en la asignatura. Es importante que el docente aclare la importancia que tiene el logro de los objetivos de la asignatura dentro del currículum y para el desempeño profesional; y que se base en la evaluación para reorientar y estimular oportunamente. |   |   |
| <b>Medicina</b>                    | Dominio actualizado de su campo de conocimiento y saberes fundamentales relacionados con otras disciplinas, aplicable a la solución de problemas de salud. | Utiliza la metodología científica y sustenta la práctica docente y profesional en la mejor evidencia disponible para promover el pensamiento lógico, el desarrollo del juicio crítico del estudiante y su aplicación en la toma de decisiones.  | Conocimiento suficiente de la psicología y de la pedagogía individual y de grupo para desempeñarse de una manera eficiente en el ámbito académico.   | Comunicación interpersonal efectiva en el contexto de la práctica de la medicina general lo cual le permite propiciar el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades de comunicación verbal y no verbal de los estudiantes.   | Conocimiento de las humanidades en el área de la medicina y la observancia de actitudes y valores éticos que, en su conjunto, proporcionan una formación humanística integral y un modelo para el alumno.  |   |   |

Fuente: Elaboración propia.

## 8 Diagnóstico de la situación actual de las actividades de formación docente de la UNAM

### 8.1 Análisis de las actividades de la formación y los espacios físicos

Para satisfacer las necesidades de formación de profesores en la UNAM a lo largo de los años, se han implementado programas, acciones, políticas y un sinnúmero de esfuerzos por concretar la tarea de formar docentes; sin embargo, por diversas causas estos esfuerzos no son permanentes, salvo las acciones implementadas a través de programas institucionales administrados por dependencias universitarias de carácter no académico, cuya función es la de gestionar recursos económicos, tal es el caso de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA), que ha creado el Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) que atiende a necesidades de actualización disciplinar, sin que cuente con espacios físicos exclusivos para llevarlas a cabo; ya que son las entidades académicas las que proveen aulas, laboratorios, auditorios, entre otros espacios para llevar a cabo las actividades de este programa.

Para conocer los lugares físicos disponibles en cada entidad, el Comité para la Creación del Centro de Formación de Profesores, realizó un diagnóstico de las actividades y los espacios donde éstos se implementan. La información obtenida se concentra en las Tablas 4 y 5.

**Tabla 4**  
Entidades académicas que desarrollan actividades de formación que cuentan con espacios físicos

| Entidad/ Dependencia                    | Espacio físico                                    | Programas  | Área responsable                                  | Fuentes de ingreso |
|---|---|--|---|--------------------|
| Facultad de Contaduría y Administración | Centro de Formación y Actualización de Profesores | Programa de Formación en TIC para Profesores<br>Programa de Actualización y Superación Docente (PASD)  | Centro de Formación y Actualización de Profesores | DGAPA              |
| Facultad de Ingeniería                  | Centro de Docencia, "Ingeniero Gilberto Borja"    | Curso Didáctico-Pedagógica<br>Cursos en Desarrollo Humano<br>Cursos de Cómputo para la docencia<br>Cursos del área disciplinar e investigación educativa | Centro de Docencia, Ingeniero Gilberto Borja      | No se indica       |
| Facultad de Medicina                    | Secretaría de Educación Médica                    | Taller de Formación y Actualización Docente en Ciencias de la Salud<br>Seminario de Capacitación para Formadores   | Secretaría de Educación Médica                    | DGAPA              |

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 5**  
Entidades académicas que desarrollan actividades de formación sin contar con espacios físicos

| Entidad/ Dependencia                                    | Programas  | Área responsable                                       | Fuentes de ingreso |
|---|--|--|--------------------|
| Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras (CELE)       | <b>Cursos:</b><br>Formación de Profesores de Lenguas-Culturas (CFPLC) (inglés, francés, alemán, italiano, japonés, ruso, chino, griego moderno y náhuatl)<br><b>Diplomados:</b><br>Actualización en Lingüística Aplicada<br>Formación de Traductores Literarios<br>Formación de Asesores<br>Traducción de Textos Especializados<br>Aptitud Pedagógica para la Enseñanza del Francés como Lengua Extranjera (DAPEFLE) | Coordinación de Formación Docente                      | No se indica       |
| Centro de Enseñanza para Extranjeros (CEPE)             | Diplomado Inicial para Profesores de Español como Lengua Extranjera (a distancia)<br>Diplomado en Formación de Asesores de Centros y Autoacceso  | Coordinación de Formación Docente                      | No se indica       |
| Coordinación de Estudios de Posgrado                    | Programa de Formación de Profesores para el Bachillerato Universitario (PPFBU)   | No indica  | No indica          |
| Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia            | No se indica en el portal web; sin embargo, sí cuentan con un Centro de Educación Continua y Servicios de Enfermería   | Secretaría de Asuntos del Personal Académico           | DGAPA              |
| Escuela Nacional de Trabajo Social                      | Programa de Inducción para el Personal de Nuevo Ingreso  | No indica  | DGAPA              |
| Escuela Nacional de Estudios Superiores, Unidad León    | No indica  | No indica  | DGAPA              |
| Escuela Nacional de Estudios Superiores, Unidad Morelia | No indica  | No indica  | DGAPA              |
| Facultad de Arquitectura                                | Programas de Actualización y Superación Docente (PASD)<br>Diplomado en Formación Docente 2017  | División de Educación Continua y Actualización Docente | DGAPA              |
| Facultad de Artes y Diseño                              | Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico.<br>Programa de Actualización y Superación Docente (PASD)<br>Programa de Superación del Personal Académico (PASPA)  | Secretaría Académica                                   | DGAPA              |
| Facultad de Ciencias                                    | Programa 2016-2017 de actualización docente en Física  | No se indica   | DGAPA              |
| Facultad de Ciencias Políticas y Sociales               | Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) para profesores de licenciatura y ayudantes de profesor  | Actualización Docente                                  | DGAPA              |
| Facultad de Derecho                                     | Ofrece cursos de capacitación y actualización de diferentes temáticas.<br>Vínculo con los cursos de DGAPA  | Secretaría Académica                                   | DGAPA              |
| Facultad de Economía                                    | No indica  | Centro de Educación Continua                           | DGAPA              |
| Facultad de Filosofía y Letras                          | No indica  | No se indica   | DGAPA              |
| Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia            | No se indica en el portal  | No se indica en el portal                              | DGAPA              |
| Facultad de Música                                      | Programa de Actualización y Superación Docente (PASD)  | Secretaría Académica                                   | DGAPA              |
| Facultad de Odontología                                 | Programa de Actualización y Superación Docente (PASD)<br>Diplomado de educación basada en competencias   | Secretaría Académica                                   | DGAPA              |
| Facultad de Psicología                                  | No se indica en el portal  | División de Estudios Profesionales                     | DGAPA              |
| Facultad de Química                                     | Subprograma 121 Formación de profesores  | Departamento de Superación Académica                   | DGAPA              |

| <b>Entidad/ Dependencia</b> | <b>Programas</b>  | <b>Área responsable</b>  | <b>Fuentes de ingreso</b> |
|-----------------------------|---|--|---------------------------|
| FES Acatlán                 | Cursos de formación para el ejercicio de la docencia<br>Programa de actualización y superación docente para profesores de licenciatura (PASD) | Departamento de Formación Docente y Superación Académica         | DGAPA                     |
| FES Aragón                  | No se indica en el portal   | No se indica en el portal  | DGAPA                     |
| FES Cuautitlán              | Curso de Formación de Profesores de Inglés  | Unidad de Superación y Asuntos del Personal Académico (USAPA)    | DGAPA                     |
| FES Iztacala                | Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) de la DGAPA   | Departamento de Desarrollo Académico                             | DGAPA                     |
| FES Zaragoza                | Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) de la DGAPA<br>Programa de FES Zaragoza de Superación Académica                         | Departamento de Formación y Actualización del Personal Académico | DGAPA                     |

Fuente: Elaboración propia.



## 9 Acciones para la Creación del Centro de Formación de Profesores de la UNAM

### 9.1 Establecimiento del Comité

Al asignarse la responsabilidad a la Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular, para crear el proyecto del Centro de Formación de Profesores de la UNAM y con la finalidad de realizar un trabajo académico de fundamentación sólido, la CODEIC constituyó un Comité de expertos en temas de formación docente, el cual fungiera como órgano colegiado de consulta, que definiera los lineamientos, alcances, así como el fortalecimiento de las tareas formativas del profesorado en nuestra Universidad y para mejorar el quehacer educativo de los docentes y enriquecer el proyecto académico de la institución.

El 21 de abril de 2017, se convocó a la instalación del citado Comité, el cual quedó integrado por:

**Tabla 6**

| <b>NOMBRE</b>                                | <b>DEPENDENCIA</b>  |
|--|---|
| Dr. Melchor Sánchez Mendiola                 | Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (CODEIC)                   |
| Mtra. Ana María del Pilar Martínez Hernández | Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (CODEIC)                   |
| Dra. Ruth Torres Carrasco                    | Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (CODEIC)                   |
| Dr. Adrián Alejandro Martínez González       | Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (CODEIC)                   |
| Dra. Concepción Barrón Tirado                | Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia (CUAED)                     |
| Dra. Rosa María Guadalupe Vadillo Bueno      | Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia (CUAED)                     |
| Mtra. Laura Luna González                    | Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA)                             |
| Mtra. Laura Ramírez Juárez                   | Dirección General de la Escuela Nacional Preparatoria (DGENP)                           |
| Mtro. José Ruiz Reynoso                      | Dirección General de la Escuela Nacional Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH)        |
| Ing. Oscar Agustín Segura Garfias            | Facultad de Ingeniería (FI)   |
| Dra. Marina Kriscautzky Laxague              | Dirección General de Cómputo y de Tecnologías de la Información y Comunicación (DGTIC)  |
| Dra. Mercedes de Agüero Servín               | Facultades de Filosofía y Letras (FFyL) / Facultad de Contaduría y Administración (FCA) |
| Mtro. Guillermo Martínez Cuevas              | Facultad de Filosofía y Letras (FFyL)   |
| Dr. Juan Fidel Zorrilla Alcalá               | Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación (IISUE)                |
| Dr. Luis Francisco Equihua Zamora            | Facultad de Arquitectura (FA)   |

En su primera sesión de trabajo se dio a conocer el panorama general del proyecto de creación del Centro, así como las necesidades y los elementos institucionales a considerar



que le dieron origen: a) Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019 y b) Plan de trabajo 2017. De igual forma, se consideró la importancia de elaborar un documento de justificación que permitiera dar claridad al proyecto y establecer sus alcances; definir qué se quiere hacer, qué acciones se deben tomar, cuáles son las necesidades de formación docente que tiene la Universidad, tomando en cuenta la heterogeneidad de las necesidades de los diferentes niveles de estudio, y la necesidad de revisar los reglamentos y políticas de la UNAM en esta materia, ya que no es obligatorio para los profesores insertarse en procesos de formación o capacitación para la docencia. Así, se iniciaron las primeras tareas que el Comité emprendió para dar fundamento académico a este importante proyecto en la UNAM.

## 9.2 Encuesta en línea a los integrantes del Comité

Una segunda acción consistió en desarrollar una encuesta en línea a los propios integrantes del Comité, con el propósito de recabar información acerca de sus experiencias, conocimientos y enfoques sobre el tema de la formación docente. Las respuestas obtenidas fueron procesadas por la Subdirección de Investigación en Educación de la CODEIC, quienes realizaron el análisis del discurso, e identificaron *a priori*, doce categorías de información, agrupadas en tres secciones, lo que permitió generar conceptos clave y temáticas relacionadas con la formación docente.

Por otra parte, las respuestas de la encuesta también fueron enviadas a un profesional externo, experto en análisis de contenido, con el objetivo de obtener categorías de significado que llevaron a conocer las primeras ideas y aproximaciones sobre el espacio físico deseable para el Centro; identificar sus objetivos y alcances; dar una definición y marco conceptual de la formación docente universitaria; señalar las funciones del Centro, sus destinatarios, modalidades y líneas temáticas de las actividades a desarrollar por el futuro Centro.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Para revisar a detalle ambos análisis, ver Anexos III: Análisis del discurso del Cuestionario sobre la Creación del Centro de Formación del Profesorado de la UNAM, y IV: Centro de Formación de Profesores de la UNAM. Análisis de contenido.

## 9.3 Encuesta en línea a entidades académicas

### 9.3.1 Descripción del instrumento

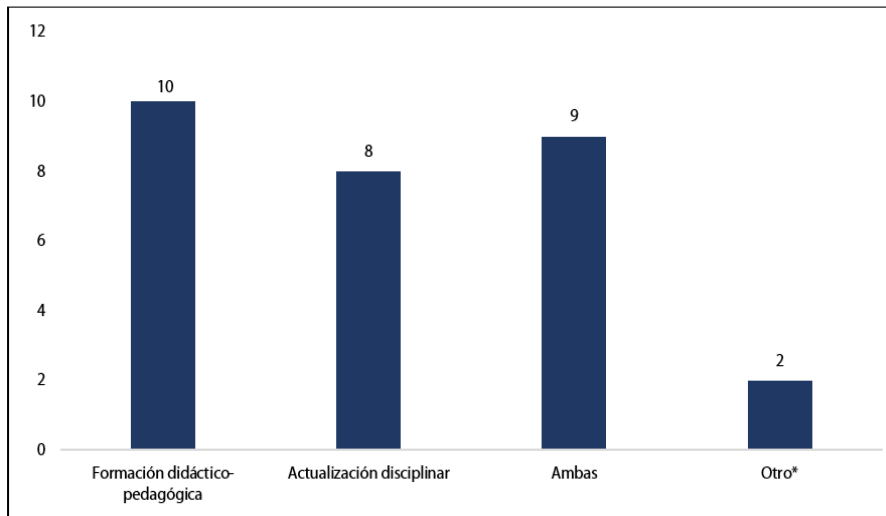
Para conocer el estado actual de las actividades de formación del profesorado de la Universidad, en mayo de 2017 CODEIC hizo llegar a los Directores de 39 entidades de bachillerato y licenciatura de la UNAM, una encuesta en línea para ser atendida por los responsables directos de estas actividades en cada dependencia académica. Respondieron a ella 29.

La encuesta se estructuró con 17 preguntas cerradas y abiertas, con el fin de recabar información sobre el tipo de actividades de formación docente que se realizan en la entidad, la identificación del tipo de espacios físicos que se destinan a ellas, las temáticas y las diferentes modalidades en que se imparten, el área organizacional en el que se ubican estas actividades en la entidad, así como el tipo de diagnóstico y evaluación que se hace de las mismas. En los siguientes apartados se presenta un resumen de los datos obtenidos.

La información que arrojó la encuesta, permite observar en la Gráfica 18 que las actividades de formación docente ofertadas en estas entidades se enfocan a:

- 1) Cuestiones didáctico-pedagógicas.
- 2) Actualización disciplinar.
- 3) Una combinación de ambas. Las temáticas menos abordadas se refieren a campos como la investigación educativa, cuestiones de género y desarrollo humano.

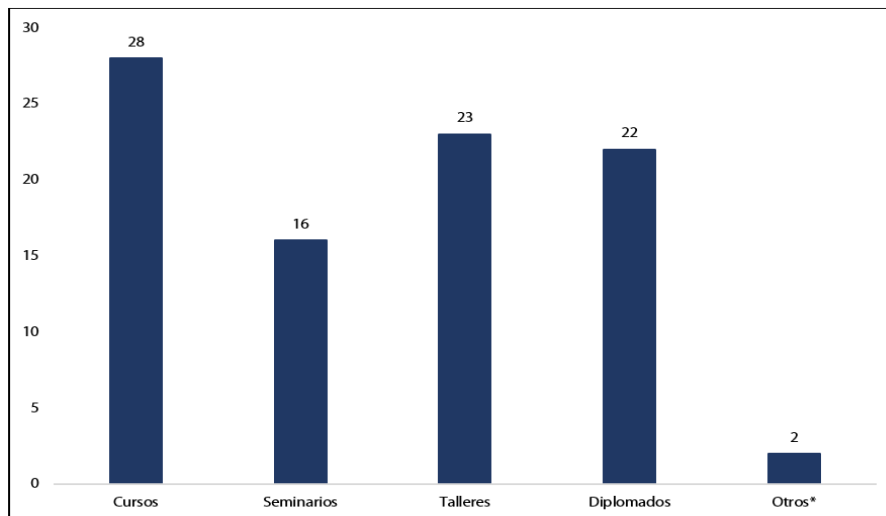
**Gráfica 18**  
Temáticas



\*TIC y desarrollo humano

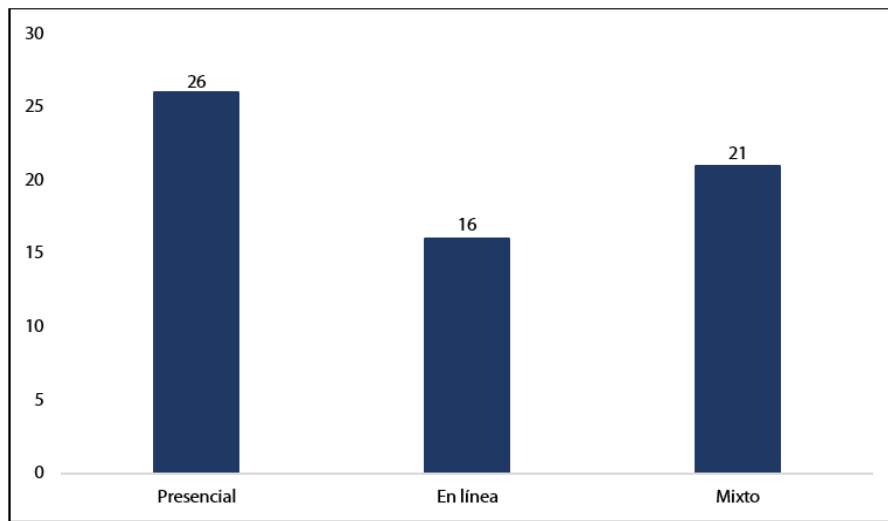
Para impartir las temáticas mostradas, las dependencias desarrollaron principalmente cursos y talleres en las modalidades presencial y mixta para la formación del profesorado tal como se muestra en las Gráficas 19 y 20.

**Gráfica 19**  
Tipos de impartición



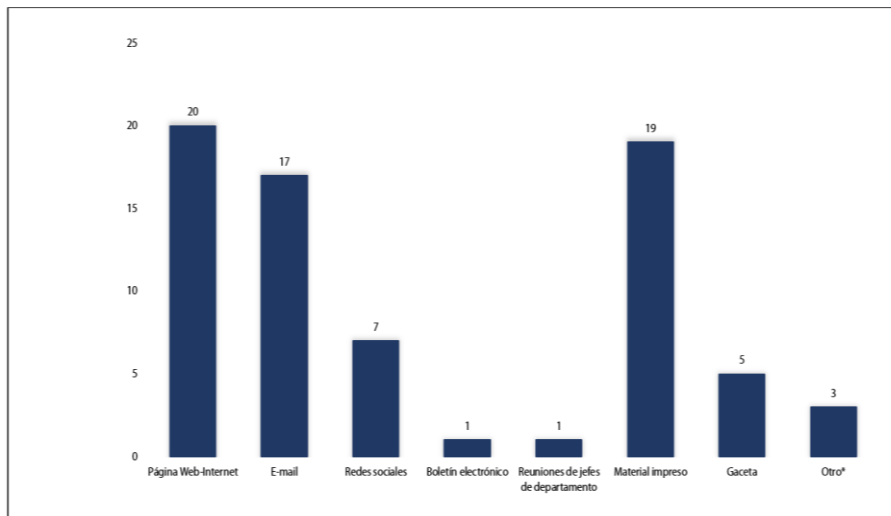
\*Congresos y conferencias.

**Gráfica 20**  
Modalidades de impartición



Para promocionar las actividades académicas, la Gráfica muestra que las tendencias de difusión utilizadas por las dependencias se realizan a través de sus páginas web, materiales impresos como folletos, por medio de mamparas o carteles, mensajes por correo electrónico, redes sociales y, por medio de la Gaceta UNAM.

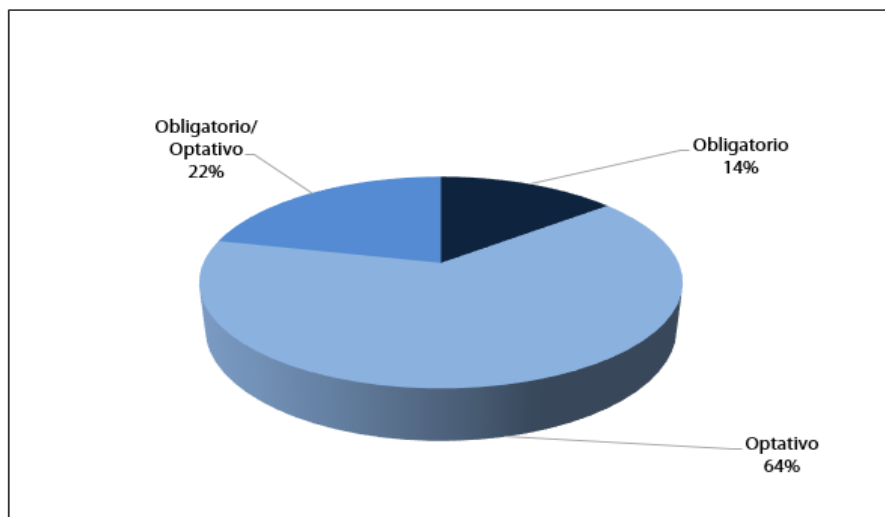
**Gráfica 21**  
Forma de difusión



\*TV, pantallas y llamadas telefónicas

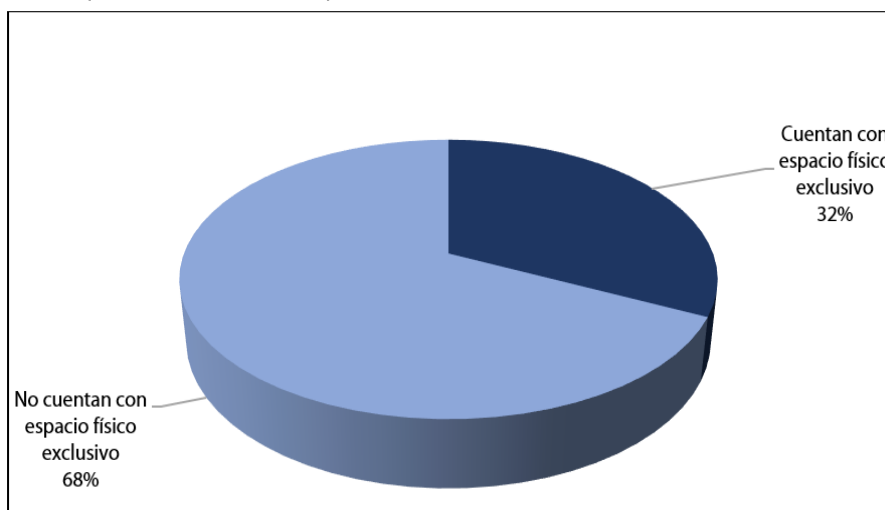
A través de la encuesta se conoció que las entidades cuentan con 64% de actividades ofertadas de carácter optativo, 14% obligatorias y 22% de carácter obligatorio-optativo, esta distribución se muestra en la siguiente Gráfica:

**Gráfica 22**  
Carácter de las actividades



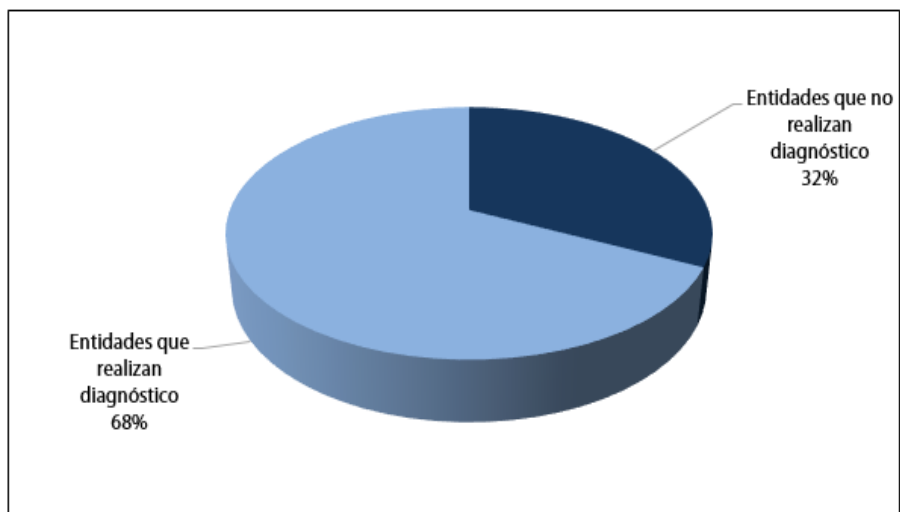
Para desarrollar dichas actividades, 32% de las entidades cuenta con un espacio físico exclusivo, y 68% menciona que son realizadas en aulas, auditorios o centros de cómputo con que cuenta la entidad para diversos fines académicos y que consideran idóneos para llevarlas a cabo, tal como se señala en la Gráfica 23.

**Gráfica 23**  
Espacio físico exclusivo para realizar actividades de formación docente



Para ofertar las diversas actividades, la Gráfica 24 muestra que 69% de las entidades lleva a cabo un diagnóstico de necesidades de manera periódica; dicho diagnóstico se auxilia con diversos instrumentos como son cuestionarios, encuestas para identificar áreas y temas para mejorar el desempeño docente, encuestas de evaluación docente, levantamiento de necesidades, sondeos y reuniones colegiadas.

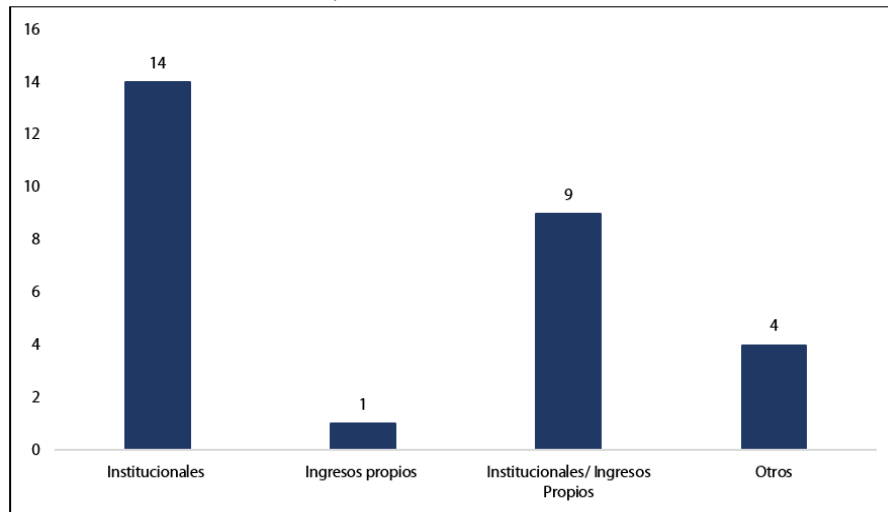
**Gráfica 24**  
Elaboración de diagnóstico de necesidades de formación docente



En cuanto a los recursos económicos para el desarrollo de estas actividades, la mayor parte de las entidades realiza las gestiones para obtener recursos institucionales como se muestra en la Gráfica 25.

**Gráfica 25**

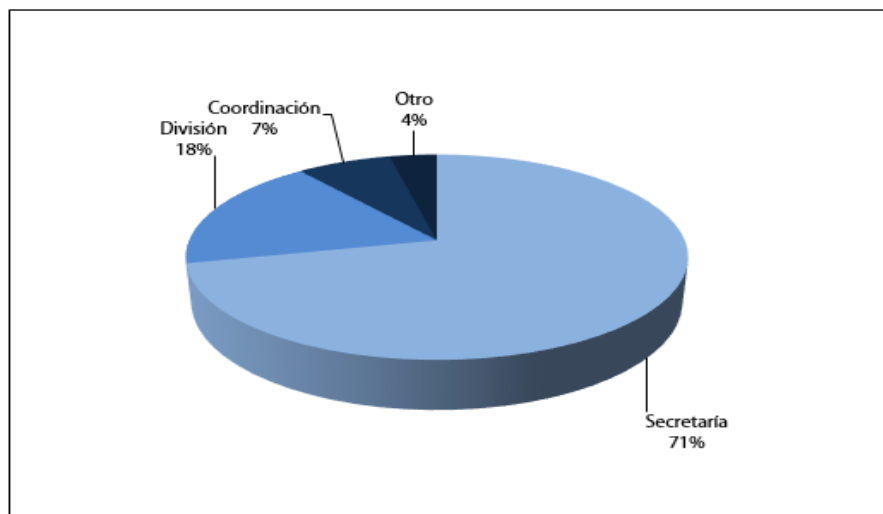
Mecanismos de financiamiento para llevar a cabo actividades de formación docente<sup>75</sup>



Por otra parte, en la Gráfica 26 se muestra que 71% de las entidades mencionó que las actividades de formación docente están adscritas a secretarías de índole administrativa; 18% a las divisiones académicas y, dentro de éstas, en algunos casos se remiten a las divisiones de educación continua; 7% a coordinaciones; y, el 4% restante, a otro tipo de oficina administrativa.

**Gráfica 26**

Área a la que están adscritas las actividades de formación docente

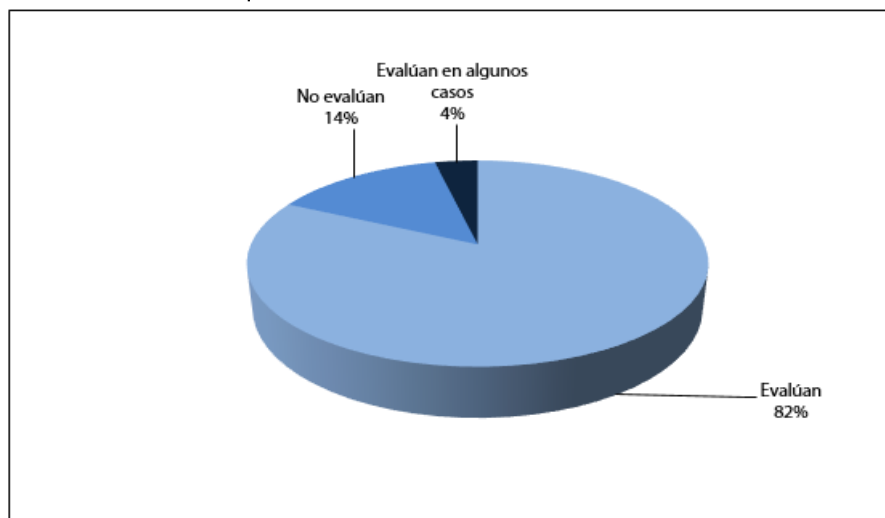


<sup>75</sup> Únicamente dos instituciones indicaron que sus recursos provenían de DGAPA.

En cuanto al aval de las actividades de formación docente que se imparten en las dependencias universitarias, éste se realiza mediante constancias con “valor curricular”, respaldadas principalmente por la Dirección General de Asuntos del Personal Académico a través del Programa de Actualización y Superación Docente (PASD). Por otro lado, cada entidad designa el área o estructura interna que dará el aval, por ejemplo: Secretaría Académica, Secretaría General, Educación Continua, Departamento de Formación y Actualización del Personal Académico, Consejo Técnico de la Facultad, Secretaría Docente, Dirección General de Cómputo y de Tecnologías de Información y Comunicación o la Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia.

Con la finalidad de conocer el impacto de las actividades, 82% de las entidades mencionan que realizan una evaluación de los ponentes y los materiales empleados. Es importante mencionar que los datos que arrojan esas evaluaciones son considerados para mejorar las actividades que se ofertan o, en su caso, programar otras.

**Gráfica 27**  
Entidades que evalúan las actividades de formación docente



En resumen, la información obtenida en la encuesta aplicada revela que la formación docente que ofrecen las entidades académicas de la Universidad está enfocada principalmente a la actualización disciplinar, por ello, es necesario brindar a los profesores herramientas didáctico-pedagógicas, que les permitan profesionalizar su actividad docente.



Como puede verse, los esfuerzos de formación docente son amplios y muy variados, por ello el Centro de Formación de Profesores deberá ser el eje rector de la política de formación y profesionalización de los académicos de la Universidad, emitiendo lineamientos generales para su realización a nivel institucional.

#### 9.4 Grupos focales con profesores de la UNAM

Formar a profesionales a través de la función docente, nos hace reflexionar sobre la responsabilidad que tiene la Universidad y quienes enseñan en ella. Los docentes en su actuación juegan un doble papel, transmitir los conocimientos técnicos o científicos que les permitan resolver problemas en el plano profesional; e influir en su formación como personas. Por ello, dar voz a los docentes para conocer su punto de vista sobre su importante labor fue parte esencial para fundamentar las acciones, programas y tareas que ofrecerá el Centro de Formación de Profesores de la UNAM.

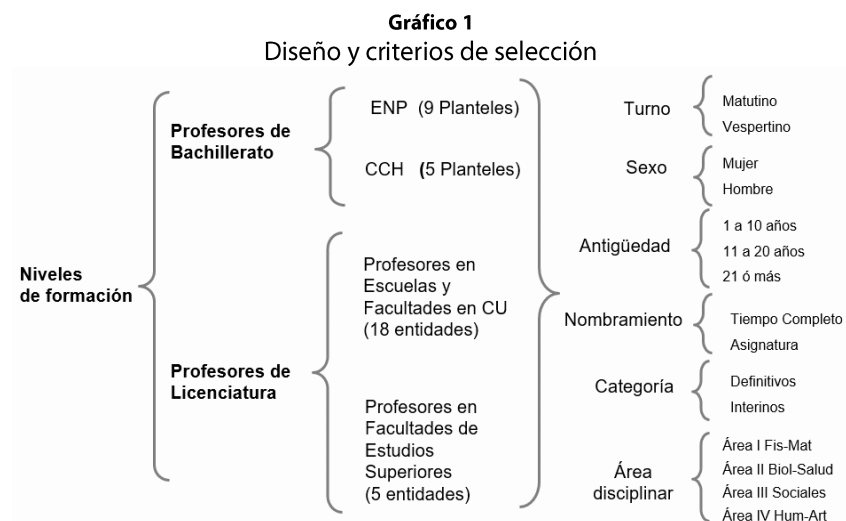
De lo anterior, el Comité para la creación del Centro, sugirió organizar una serie de *grupos focales* con docentes universitarios, con el objetivo de conocer sus opiniones y experiencias sobre su formación y práctica docente, para tener una visión más amplia sobre sus necesidades de formación y profesionalización.

Metodológicamente, un grupo focal se emplea para obtener datos cualitativos que permiten observar y registrar cómo un conjunto de personas implicadas en un tema o problema específico, sabe cómo interpretarlo o poner a prueba planes o ideas preliminares; es de utilidad para registrar y entender las actitudes y el comportamiento de un cierto grupo ante algún planteamiento o situación dada.

Con esa finalidad, se realizó un ejercicio de organización de los grupos focales, que incluyó un análisis de la planta docente de la UNAM de diversas entidades y niveles educativos –bachillerato y licenciatura–, para diseñar una muestra de los profesores que participarían en este ejercicio.

### 9.4.1 Diseño de la muestra

Para el diseño de la muestra se realizó un diagnóstico de la distribución de la planta docente en los niveles de educación media superior y superior en el que se incorporaron criterios de selección tales como los que se muestran a continuación:



Tomando en consideración estas variables, en el caso del bachillerato se integraron dos grupos focales; uno en el que se integró a profesores de los nueve planteles de la Escuela Nacional Preparatoria, y otro que consideró a profesores de los cinco planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades; para el diseño de estos dos grupos, se tomó como criterio inicial el turno en el que se desempeña la labor docente.

Para las escuelas y facultades en el campus de Ciudad Universitaria o cercanas, fue necesario identificar el número de licenciaturas que se imparte en cada una de ellas y clasificarlas en alguna de las cuatro áreas del conocimiento.<sup>76</sup> Por otra parte, se identificó el número de docentes en las categorías de Profesor de Asignatura y de Tiempo Completo para obtener el total de la población y con ello se determinó el porcentaje de cada categoría.

<sup>76</sup> Durante el ejercicio de planeación, se tomó en cuenta a las entidades ubicadas en Ciudad Universitaria o cercanas a ésta, sin embargo en el diseño de los grupos focales, no se consideraron profesores de las Escuelas Nacionales de Enfermería y Obstetricia, Trabajo Social y, Lenguas Lingüística y Traducción, debido a que sus áreas de conocimiento (II, III y IV) ya estaban representadas por otros profesores participantes.

Con esta información, se seleccionó a las entidades con el mayor porcentaje de Profesores de Asignatura y de Tiempo Completo de las cuatro áreas de conocimiento; a estos criterios se suman el de sexo, antigüedad y categoría (definitivos o interinos) para conformar un grupo focal por área. Para tener una mayor representatividad y considerar a todas las entidades del campus central, se integró un grupo que se denominó “multidisciplinar” que incorporó docentes de las Ciencias Físico-Matemáticas y de las Ingenierías; de Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud; así como del área de Ciencias Sociales.<sup>77</sup>

Por otra parte, para el universo de profesores de las FES, se diseñaron dos grupos focales; el primero se conformó por profesores de los planteles Cuautitlán, Zaragoza e Iztacala, el criterio principal de inclusión de los docentes convocados a este grupo fue que sus áreas de adscripción pertenecieran al área de las Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud; a esta variable se sumaron los criterios de sexo, antigüedad, nombramiento y categoría. El segundo grupo, se integró con profesores que imparten docencia en las áreas del conocimiento de las Ciencias Físico-Matemáticas y de las Ingenierías; de las Ciencias Sociales; y las Humanidades y las Artes, de los planteles Aragón y Acatlán.

A partir de este ejercicio de planeación, resultó un total de nueve grupos focales, integrados por doce profesores cada uno, dando como resultado una muestra de 108 docentes.<sup>78</sup>

La convocatoria a los profesores se realizó a través de un oficio dirigido a los Directores y a los Responsables de Asuntos del Personal Académico de cada una de las entidades participantes, en el que se solicitó que eligieran a los profesores que cumplieran los criterios señalados para participar en este proceso.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> Ver Anexo V: Propuesta para grupos focales con docentes universitarios.

<sup>78</sup> Para mayor detalle de la integración de la muestra ver Anexo V: Propuesta para grupos focales con docentes universitarios.

<sup>79</sup> Es necesario señalar que el grupo focal del área de las Ciencias Sociales se reuniría el 8 de septiembre de 2017, pero debido al sismo que ocurrió el día previo no fue posible realizarlo ya que las actividades fueron suspendidas en la Universidad; por lo que sólo se realizaron ocho de los nueve grupos contemplados en el diseño original.

#### 9.4.2 Metodología de los grupos focales

La metodología que se empleó fue la *Conversación de Grupo Controlada*, también denominada Grupo de Enfoque o Grupo Focal, la cual es una forma de entrevista en la que se puede observar y registrar cómo un grupo de personas implicadas en un tema, interpreta cierto fenómeno o pone a prueba planes o ideas preliminares. Dicha conversación se realiza con un grupo reducido de personas (6 a 12) dirigidas por un moderador, quien a través de preguntas, guía a los participantes hacia la conversación de los diferentes temas sobre los que se pretende recolectar información.<sup>80</sup>

El guión que se ocupó fue diseñado por el área de Investigación y socializado entre el Comité en dos reuniones de trabajo hasta definir la versión final que aquí se muestra.

##### **Guión de Entrevista**

###### **Previo: “Ruptura de hielo”**

1) ¿Qué los llevó a ser docentes?

###### **A. Formación recibida**

2) De la formación docente recibida ¿qué le ha sido más útil?; y ¿qué características tuvo esa formación?

3) ¿Qué tipo de actividades de formación docente requiere para fortalecer su práctica como profesor?

###### **B. Sobre un Centro de Formación Docente.**

4) ¿Qué tipo de servicios relacionados con la formación docente esperaría que ofrezca un Centro de formación de este tipo (tales como: \_\_\_\_\_)

5) A partir de esos servicios, ¿con qué instalaciones, espacio físico, mobiliario y equipamiento tecnológico debe contar el centro?

---

<sup>80</sup> Lara Gutiérrez, Y. A., A. Olvera López y M. Pompa Mansilla (2017, 30 de agosto). *Documento de trabajo: grupos de enfoque*, [manuscrito no publicado], México: Subdirección de Investigación en Educación-DDEIC-CODEIC.

Como parte de la metodología, a todos los profesores que asistieron a los grupos focales se les proporcionó un documento denominado "Consentimiento informado"<sup>81</sup> en el que se explicó a los profesores participantes el objetivo de la dinámica y se les hizo saber que la información recabada se usaría con fines académicos; de igual forma se les manifestó que toda la información personal y opiniones se conservará de manera anónima.

Los grupos focales, se realizaron en la CODEIC durante la semana del 4 al 8 de septiembre; cada grupo focal contó con la participación de un moderador y un observador, todos ellos integrantes de la CODEIC.

Se diseñó una programación en días y horarios en los que los docentes participantes pudieran desplazarse fácilmente y propiciar un ambiente adecuado para el desarrollo de los conversatorios, dándoles libertad de expresar su opinión, aun cuando ésta fuera diferente a la expresada por sus colegas.<sup>82</sup>

Al iniciar la sesión de cada grupo focal, los participantes mencionaron su nombre y formación para identificar las intervenciones. Las aportaciones estuvieron delimitadas por las preguntas guía y el tiempo para responder cada una de ellas se limitó aproximadamente a dos minutos por participante; así, todos los profesores tuvieron la oportunidad de manifestarse durante la discusión guiada.

La investigación buscó delimitar dos aspectos; el primero indagar los lugares, motivos, experiencias y satisfacción de la formación recibida. El segundo, las fortalezas y áreas de oportunidad docente, así como la valoración de la oferta disponible en la UNAM.

Después de realizar las entrevistas a los grupos focales, se procedió a la transcripción de audios (asegurando el anonimato de los participantes) y al análisis cualitativo del discurso, el cual se encuentra en proceso de elaboración. Finalmente y para agradecer el aporte y opiniones de los docentes se les entregó un reconocimiento de participación.

---

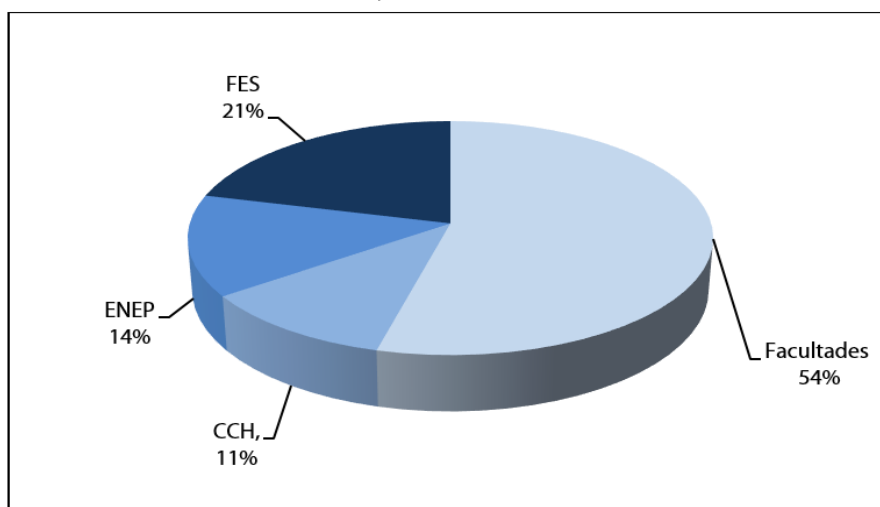
<sup>81</sup> Ver Anexo VI: Consentimiento informado. Proyecto de Creación del Centro de Formación de Profesores.

<sup>82</sup> Ver Anexo VII: Programación de los grupos focales.

### 9.4.3 Información estadística

En el diseño de la muestra se tenía contemplada la participación de un total de 108 académicos, sin embargo, se contó con la asistencia y participación de 89 docentes. Como se muestra en la Gráfica 28, 54% de los docentes provinieron de las Facultades ubicadas en Ciudad Universitaria; 21% de las Facultades de Estudios Superiores; 14% profesores de la Escuela Nacional Preparatoria; y 11% de profesores del Colegio de Ciencias y Humanidades.

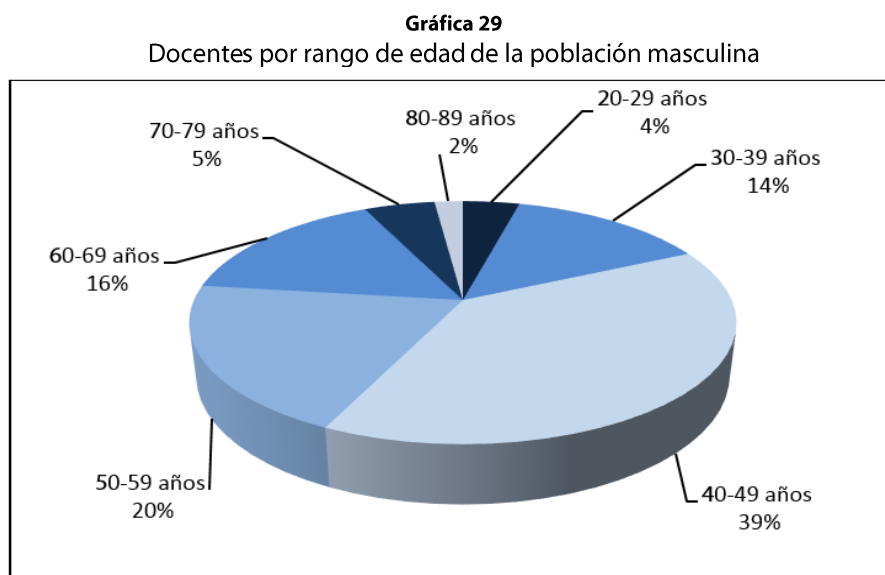
**Gráfica 28**  
Docentes por entidad académica



Los grupos focales se llevaron a cabo con la participación de 45 hombres (51%) y 44 mujeres (49%). A los profesores asistentes se les solicitó información específica sobre su categoría, nombramiento y antigüedad. Los datos recolectados se contrastaron con la información del sistema de Registro Único del Personal Académico (RUPA) de la DGAPA. En dicho sistema se pudo obtener información específica tanto de la situación contractual del docente como de su formación académica, ya que algunos participantes no proporcionaron información actualizada sobre su situación académica y laboral. Es importante indicar que en el sistema RUPA se realizó la búsqueda de los 89 profesores asistentes, a partir de lo cual no se encontraron datos de tres de ellos, por lo que sólo se presenta información de 86.

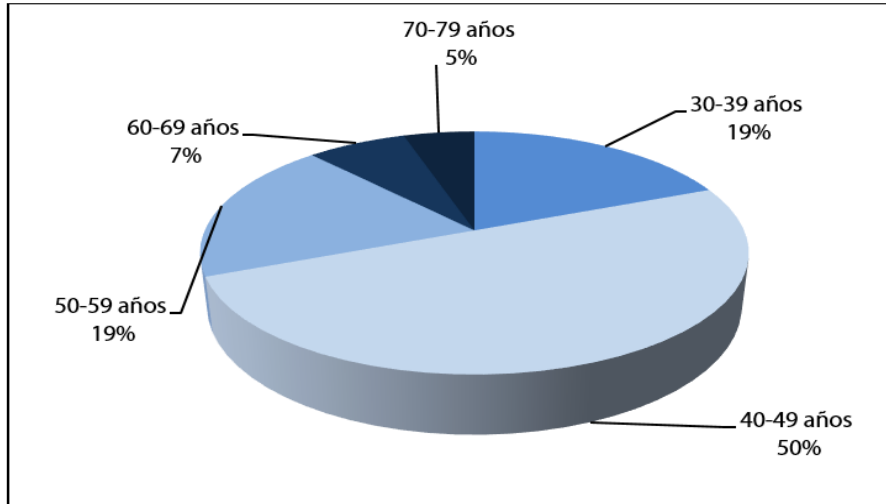
### 9.4.3.1. Edad/Sexo

El primer dato importante a destacar en la búsqueda de información fue la edad de los docentes. En la Gráfica 29, se presentan los rangos de edades que se obtuvieron al realizar la búsqueda de información de los profesores varones, de los 44 varones que se tiene información, 39% corresponde a 17 hombres que se encuentran en el rango de edad de 40 a 49 años. Como dato a resaltar, participó un profesor cuya edad se encuentra en el rango de más de 80 años de edad (2%).



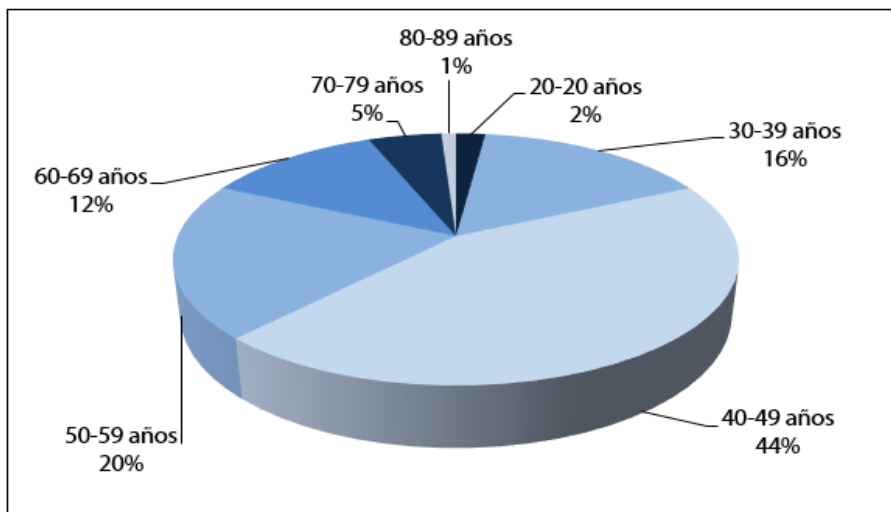
De la población femenina sólo se cuenta con información en la RUPA de 42 participantes. El 50% se encuentra en el rango de edad entre 40 y 49 años, seguida por 19%, del rango de 50 a 59 años; y 19% para el rango entre 30 y 39 años. En cuanto al rango superior a 70 años se contó con la participación de 2 profesoras que representan el 5%.

**Gráfica 30**  
Docentes por rango de edad de la población femenina



De las edades de los profesores que asistieron a los grupos focales –tanto hombres como mujeres– podemos destacar que la mayor parte de la población docente se clasifica entre los 30 y 59 años. Sin embargo, en la Gráfica 31 se observa que 44% se ubica entre los 40 y 49 años, seguido por un 20% que tiene un rango de edad de 50 a 59 años. Cabe señalar que los porcentajes menores corresponden a los extremos de las edades es decir, 1% se encuentra en el rango de 80 a 89 años, y 2% de la población en el de 20 a 29 años.

**Gráfica 31**  
Porcentaje de rangos de edad de los docentes en su conjunto

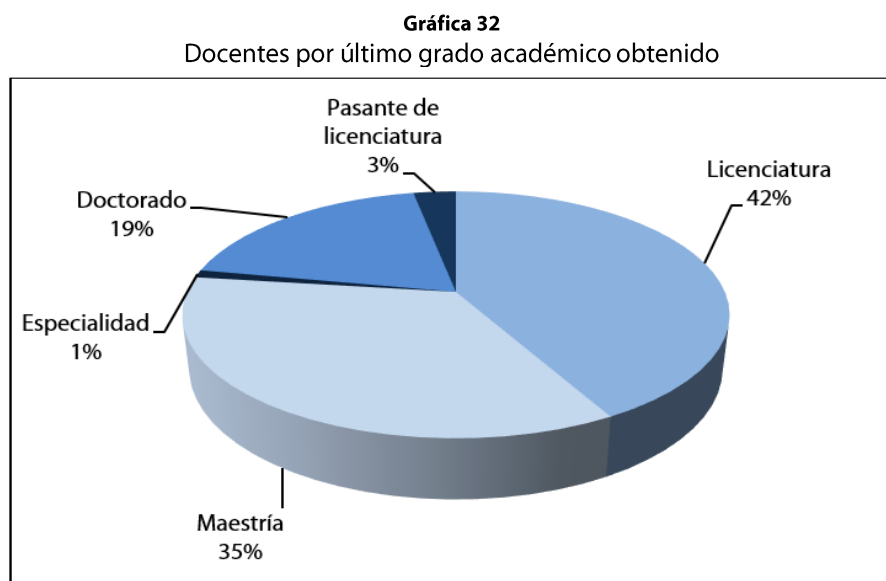




### 9.4.3.2. Grado de estudios

El grado académico que ostentan los docentes que asistieron a los grupos focales fue un dato relevante en el sistema RUPA ya que se encontró que dos profesores tienen como último grado académico el de "Pasante de Licenciatura"; es importante señalar que sólo se encontró información sobre el grado de estudios de 85 profesores.

Los datos recabados en la búsqueda se presentan en la Gráfica 32, que muestra los porcentajes por grado académico obtenidos. La imagen permite hacer notar que 42% de los docentes universitarios tienen grado de licenciatura; seguido por 35% que cuenta con el grado de Maestría; 19% con doctorado y sólo 1% con grado de especialidad. La categoría "Pasante de Licenciatura" es representada por 3% de la población total de los docentes que asistieron a los grupos focales.



### 9.4.3.3. Categorías y nombramientos

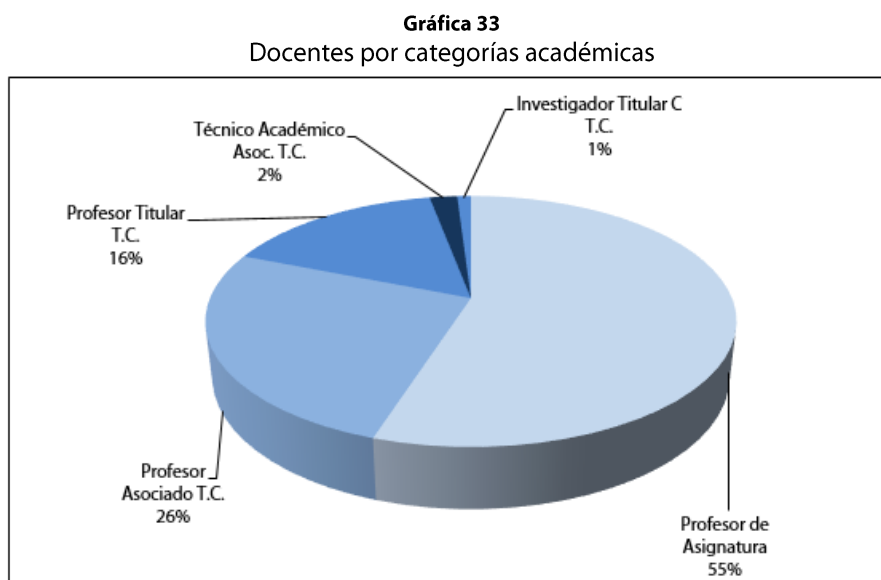
Con base en lo que establece el Título Cuarto del Estatuto del Personal Académico de la UNAM,<sup>83</sup> se realizó una búsqueda de datos, en el sistema RUPA de la DGAPA para

---

<sup>83</sup> En el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, en su Título Cuarto: De los profesores e Investigadores, se establece que los profesores Ordinarios podrán ser de Asignatura o de Carrera. Para los primeros, se establecen los nombramientos de Interino o Definitivo, ambos con categoría A o B. En el caso 98

identificar las categorías y nombramientos de los docentes universitarios que apoyaron en la actividad de grupos focales. Dicha búsqueda permitió identificar que la mayor parte de la población académica de los profesores asistentes, se concentra en los profesores de Asignatura Interinos.

En cuanto a las categorías académicas, la mayoría de los asistentes ostentan la categoría de Profesor de Asignatura (55%); seguido de los Profesores de Carrera Asociados (26%) y de los Profesores Titulares (16%), como se muestra en la Gráfica 33.

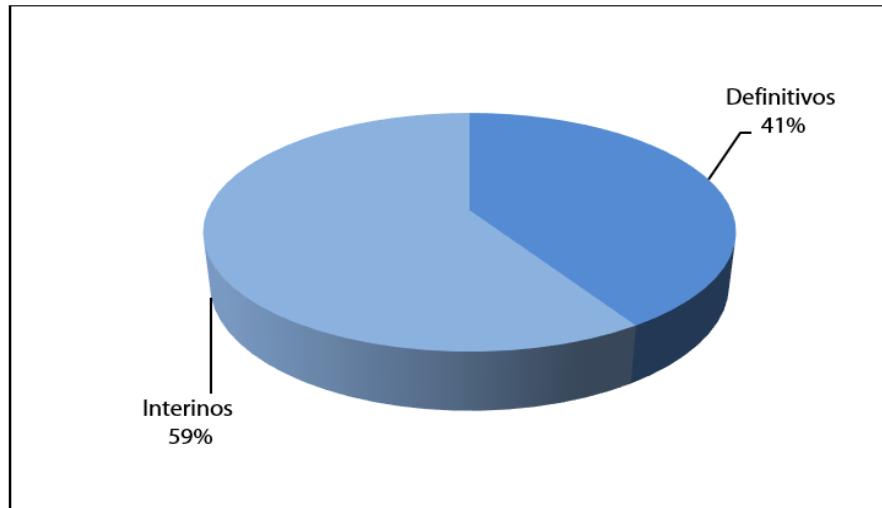


Respecto al tipo de nombramiento, de la población participante en este estudio, 59% de los docentes tiene carácter de interino; mientras que 41% son definitivos.

---

de los de Carrera, podrán ser de medio tiempo o tiempo completo; de categoría Asociado o Titular y en cada una de éstas habrá tres niveles: A, B o C. *Cfr.* UNAM (1988). *op.cit.*

**Gráfica 34**  
Docentes por nombramiento (interinos/definitivos)



#### 9.4.3.4. Estímulos

Para reconocer la labor académica de los docentes, la UNAM ha implementado una serie de programas y estímulos que se asignan de acuerdo a las categorías y nombramientos; cabe resaltar que éstos, en su mayoría, son reconocimientos de tipo económico. Es importante destacar que de los 86 profesores localizados en el sistema, sólo 59 tiene algún tipo de estímulo; de este total, 28 acceden al Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE), programa que tiene como objetivo:

*Reconocer y estimular la labor de los académicos de tiempo completo que hayan realizado sus actividades de manera sobresaliente. La prima al desempeño es equivalente a un porcentaje del salario tabular vigente del académico, con repercusión sobre la correspondiente prima de antigüedad académica.<sup>84</sup>*

---

<sup>84</sup> Dirección General de Asuntos del Personal Académico-UNAM (2017b). *Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE)*, [en línea], México: DGAPA-UNAM. Disponible en: <<http://dgapa.unam.mx/index.php/estimulos/pride>>.

Por otra parte, 22 profesores reciben una asignación económica del Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG), cuyo objetivo es:

*Estimular el desempeño de los profesores de asignatura de la UNAM que hayan realizado una labor sobresaliente, así como, eleva el nivel de productividad y calidad del ejercicio académico.*<sup>85</sup>

#### 9.4.3.5. Reporte de resultados de los grupos focales

Actualmente, la Subdirección de Investigación en Educación de la CODEIC realiza el análisis cualitativo del discurso resultado de los grupos focales, el cual se convertirá en un reporte final que dé cuenta de la voz de los docentes que participaron, y se entregará posteriormente.

#### 9.5 Taller de “Pensamiento de Diseño” (Design Thinking) para la concepción física del Centro de Formación de Profesores de la UNAM<sup>86</sup>

Con la finalidad de concretar las ideas y conceptualizar al Centro de Formación de Profesores, los integrantes del Comité llevaron a cabo un taller siguiendo la metodología de “Pensamiento de Diseño” (*Design thinking*) en el mes de noviembre, en las instalaciones de la CODEIC. Este evento fue guiado por un experto en el tema utilizando como marco de referencia el *Make Space How to Set the Stage for Creative Collaboration*. Este marco, analiza el diseño de espacios que promuevan el trabajo colaborativo, a partir de cuatro categorías en las que se observan los siguientes atributos como muestra la Tabla:

---

<sup>85</sup> Dirección General de Asuntos del Personal Académico-UNAM (2017a). *Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG)*, [en línea], México: DGAPA-UNAM. Disponible en: < <http://dgapa.unam.mx/index.php/estimulos/pepasig>>.

<sup>86</sup> La metodología *Desing Thinking* consiste en un trabajo colaborativo que impulsa procesos de pensamiento divergente y convergente en torno a un asunto o problema con el fin de generar soluciones creativas e innovadoras, centradas en el usuario.

**Tabla 7**  
Categorías para diseñar espacios

| Lugares   | Propiedades  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Base</li> <li>- Reunión</li> <li>- Transición</li> <li>- Soporte</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Posturas</li> <li>- Orientación</li> <li>- Superficies</li> <li>- Ambientación</li> <li>- Densidad</li> <li>- Almacenaje</li> </ul> |
| Acciones  | Actitudes  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saturar</li> <li>- Sintetizar</li> <li>- Enfocar</li> <li>- Soñar despierto</li> <li>- Ejecutar</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaboración</li> <li>- Mostrar en vez de explicar</li> <li>- Enfoque en valores humanos</li> </ul>                                 |

Para analizar estas categorías, los integrantes del comité se dividieron en cuatro grupos obteniendo los resultados indicados en las siguientes Tablas:

**Tabla 8**  
Resultados obtenidos con base en la metodología de "Pensamiento de Diseño"

| Lugares  | Propiedades   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un espacio abierto, sin llaves y sin restricciones ¡Libre!</li> <li>- Espacios grandes y flexibles</li> <li>- Un espacio que se perciba como propio para los docentes</li> <li>- Espacio para realizar trabajo individual</li> <li>- Espacio innovador del trabajo docente</li> <li>- Espacio para sentirse reconocidos</li> <li>- Espacio de socialización de docentes</li> <li>- Espacio de comunicación e intercambio de conocimiento</li> <li>- Espacios de aprendizaje para ser mejor docente</li> <li>- Equipos que permitan la formación docente</li> <li>- Mobiliario flexible y cómodo</li> <li>- Pasillos</li> <li>- Hall, recepción</li> </ul> | <p><b>Posturas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poder estar sentados cómodamente por periodos largos de tiempo en sesión</li> <li>- Poder estar acostados para algunas dinámicas o para relajarse</li> </ul> <p><b>Orientación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexible para diferentes dinámicas docentes</li> <li>- No jerárquico</li> </ul> <p><b>Superficies</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lisas</li> <li>- Que se pueda escribir en paredes</li> </ul> <p><b>Ambientación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regulación de luces y temperatura</li> <li>- Baños suficientes</li> <li>- Atracciones para socializar</li> <li>- Equipos de proyección y red inalámbrica</li> <li>- Bien iluminado y con buena acústica</li> <li>- Fácil de limpiar y para uso constante y rudo</li> </ul> <p><b>Densidad (de asistentes)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja densidad en los espacios de aprendizaje</li> <li>- Que fomente y permita la colaboración entre profesores</li> </ul> <p><b>Almacenaje</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para guardar con seguridad el material y equipo electrónico</li> <li>- Para material y equipo didáctico</li> </ul> |

**Tabla 9**  
Resultados obtenidos con base en la metodología de "Pensamiento de Diseño"

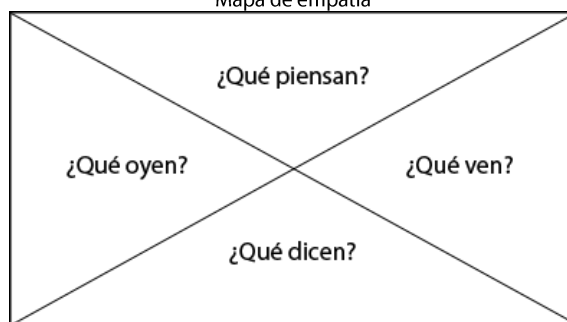
| Acciones   | Actitudes   |
|--|---|
| <p><b>Para operar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinar</li> <li>- Gestionar</li> <li>- Estructurar funciones</li> <li>- Diagnosticar</li> <li>- Diseñar (eventos académicos)</li> <li>- Organizar</li> <li>- Generar reportes de profesores usuarios del centro</li> </ul> <p><b>Para aprender</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer/Favorecer alianzas y proyectos conjuntos</li> <li>- Evaluar</li> <li>- Reflexionar y autoevaluar la práctica docente</li> <li>- Promover la <i>inter, multi y trans</i>, disciplinariedad</li> <li>- Construir conocimientos</li> </ul> <p><b>Para Innovar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Solucionar problemas de práctica docente</li> <li>- Soñar con mejores prácticas</li> <li>- Desarrollar innovación en docencia</li> <li>- Enseñanza-aprendizaje</li> <li>- Evaluación</li> <li>- Ofrecer recursos</li> <li>- Curar contenidos</li> <li>- Almacenar información</li> <li>- Promover todas las modalidades y uso mixto</li> <li>- Difundir oferta</li> <li>- Reunir recursos para docentes</li> </ul> <p><b>Formar</b></p> <p><b>Enseñar</b></p> <p><b>Asesorar</b></p> <p><b>Consultar</b></p> <p><b>Facilitar el aprendizaje</b></p> <p><b>Evaluar el y para el aprendizaje</b></p> | <p><b>Actitudes y valores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entusiasmo por la tarea</li> <li>- Objetividad-imparcialidad</li> <li>- Honestidad</li> <li>- Actualización</li> <li>- Asombro- curiosidad</li> <li>- Libertad de pensamiento y expresión</li> <li>- Pasión por la docencia</li> <li>- Coherencia</li> <li>- Paciencia</li> <li>- Tolerancia</li> <li>- Integridad</li> <li>- Empatía</li> <li>- Certeza</li> <li>- Cuidado de sí</li> <li>- Seguridad</li> <li>- Privacidad</li> <li>- <i>Expertise</i></li> <li>- Excelencia</li> <li>- Libertad</li> <li>- Respeto</li> <li>- Laicidad</li> <li>- Humildad – generosidad</li> <li>- Disfrute</li> </ul> |

Una vez identificados los atributos y características de los espacios, las propiedades de los mismos, así como las acciones y actitudes que se deberán de encontrar en el Centro de Formación de Profesores, se identificó a los diferentes usuarios que éste tendría, encontrando cuatro grupos de usuarios principales:

1. Profesores
2. Formadores de profesores
3. Estudiantes
4. Directivos y funcionarios

Siguiendo con la metodología de trabajo en grupos pequeños, se organizaron cuatro grupos que analizaron los atributos de los espacios por tipo de usuarios y realizaron un "mapa de empatía" para identificar las necesidades de cada uno de los usuarios, de acuerdo con su perfil y se realizó un ejercicio de simulación de atención a usuarios, para lo cual se plantearon las siguientes preguntas:

**Gráfico 2**  
Mapa de empatía



A partir de la identificación de las respuestas y necesidades para cada tipo de usuarios fue posible definir los servicios más atractivos que ofrecerá el Centro. El resultado de este ejercicio fue la elaboración de un “mapa del perfil del consumidor/usuario” el cual se muestra en la siguiente Tabla:

**Tabla 10**  
Perfil del consumidor/usuario

| Mapa de perfil de Profesores                      | Mapa de perfil de Formadores de Profesores         |
|---|--|
| Beneficios  | Beneficios   |
| Reconocimiento                                    | Experiencia  |
| Autosatisfacción                                  | Satisfacción                                       |
| Afecto  | Reconocimiento                                     |
| Cambio de vida/ trascendencia                     | Trabajo que me gusta                               |
| Desafíos/ provoca resiliencia                     | Conocer personas                                   |
| Prácticas/Autoconocimiento                        | Nuevas oportunidades                               |
| Encuentro/Retroalimentación                       | Desventajas (del trabajo)                          |
| Aprender  | Mal pago/tiempo                                    |
| Enriquecimiento personal                          | Via crucis administrativo                          |
| Desventajas (del trabajo)                         | Profesores groseros                                |
| Falta pago  | Fallas en el diseño de cursos                      |
| Exceso trabajo                                    | Fallas técnicas                                    |
| Grupos numerosos                                  | Obstáculos para acceder a espacios                 |
| Enfermedad/somatización                           | Falta de estabilidad laboral/prestaciones          |
| Desgaste emocional                                | Compromisos de trabajo                             |
| Mala alimentación                                 | Formarse   |
| Burocracia institucional                          | Conocer el curso                                   |
| Falta de condiciones de trabajo                   | Realizar las actividades del curso                 |
| Situación personal de alumnos y del contexto      | Impartir el curso                                  |
| Sueño insuficiente                                | Preparar materiales                                |
| Falta de ejercicio                                | Atender a los participantes                        |
| Compromisos de trabajo                            | Evaluar  |
| Dar clase   | Gestión administrativa                             |
| Planear   | Resolver incidencias de primer nivel               |
| Evaluar   | Estar en contacto con el responsable y pedir ayuda |
| Incentivar  |  |
| Manejo grupal e individual (conflictos/emociones) |  |
| Tesis: asesorías/jurados                          |  |
| Tutorías  |  |
| Investigar: Clase / publicar                      |  |
| Actualizararte                                    |  |
| Integrarse a cuerpos colegiados                   |  |
| Divulgación fuera de la UNAM                      |  |
| Integrarse a asociaciones profesionales           |  |
| Dictaminar  |  |

| Mapa de perfil de Estudiantes                 | Mapa de perfil de Directivos y funcionarios            |
|---|--|
| Beneficios                                    | Beneficios   |
| Tener diploma                                 | Gestionar recursos humanos materiales y financieros    |
| Ganar dinero/Trabajo                          | Operar el plan de trabajo                              |
| Prestigio social                              | Vincular a la institución interna y externamente       |
| Estudios superiores                           | Desventajas (del trabajo)                              |
| Escalar socialmente                           | Centralización del poder                               |
| Apoyar a su familia                           | Condicionantes del Consejo Técnico                     |
| Mejor entorno                                 | Contenidos de evaluación del trabajo académico         |
| Ser mejor persona                             | Relaciones de poder                                    |
| Desventajas (del trabajo)                     | Condicionantes de Cuerpos colegiados                   |
| Horarios                                      | Alejamiento de profesores y alumnos                    |
| Maestros, materiales y programas "horribles"  | Burocracia   |
| Gasto económico (transporte, material)        | Programas de estímulos                                 |
| Costo oportunidad (no trabajar, no hacer)     | Compromisos de trabajo                                 |
| No conseguir trabajo (mientras se forma)      | Buscar otra posición en las estructuras universitarias |
| Tener que hacer exámenes                      | Prestigio  |
| Compromisos de trabajo                        | Reelegirse un segundo periodo                          |
| Hacer tareas                                  |  |
| Ir a clase/ abrir plataforma                  |  |
| Tomar notas/ organizar conocimientos          |  |
| Identificar qué se debe saber y cómo lograrlo |  |
| Lograr perfil de egreso                       |  |
| Presentar exámenes                            |  |
| Hacer trabajos en equipo                      |  |
| Estudiar                                      |  |
| Acreditar                                     |  |
| Persistir                                     |  |
| Tener hábitos de estudio                      |  |

Para cerrar el ejercicio de *Design Thinking* y concretar con precisión las características que tendrá el Centro de Formación Docente, la actividad final consistió en desarrollar la estrategia "5Es" (Entice –Atraer; Enter- Entrar; Engage- Enganchar; Exit- Salir y Extend- Extender). Con esta estrategia, se perfilaron todas las acciones para atraer y motivar a los usuarios potenciales del Centro. A continuación se detalla cada una de las estrategias por grupo.

### Estrategias para Profesores

- **Atraer-Entice:** Difusión (de las actividades del Centro) en medios de comunicación universitarios (Gaceta UNAM, Radio y TV UNAM y Portal web de la UNAM).
- **Entrar-Enter:** Otorgar becas, programar horarios flexibles, programas académicos innovadores y espacios físicos atractivos.
- **Enganchar-Engage:** Desarrollar trabajo colaborativo, otorgar reconocimiento institucional, incentivar el desarrollo de proyectos interdisciplinarios y vanguardia pedagógica.
- **Salir-Exit:** Brindar facilidades para evaluar y concluir el proceso de certificación y exposición de productos originados.



- Extender-*Extend*: Exponer los resultados en el campo laboral, propiciar la gestión interinstitucional (cursos, estancias, etc.).

### **Estrategias para Estudiantes**

- Atraer-*Entice*: Invitarlos a expresar su opinión, realizar certámenes para diseñar una clase ideal (*dream class*).
- Entrar-*Enter*: Hacer uso de programas de servicio social, que cuente como opción técnica para el bachillerato.
- Enganchar-*Engage*: Prestigio (empoderamiento), tutoría y orientación vocacional, regalo de libros, invitaciones a eventos culturales y deportivos.
- Salir-*Exit*: Realizar ceremonias de graduación y entregar reconocimientos.
- Extender-*Extend*: Convertirse en padrinos de otros alumnos.

### **Estrategias para Formadores de Profesores**

- Atraer-*Entice*: Ofrecer espacios flexibles y de convivencia, accesibles para personas con capacidades diferentes y adultos mayores.
- Entrar-*Enter*: Ofrecer espacios flexibles y seguros, con conectividad, infraestructura, para trabajo con dinámicas y grupos pequeños, facilitar el acceso a materiales, ofrecer estacionamiento y baños.
- Enganchar-*Engage*, Salir-*Exit*, Extender-*Extend*: Ofrecer asientos cómodos y mobiliario adaptable, espacios flexibles, no jerárquicos y de colaboración, conectividad e infraestructura, posibilidad de desarrollar dinámicas en grupos pequeños y lugar seguro.

### **Estrategias para Directivos**

- Atraer-*Entice*: Posibilidad de reunirse con pares (directivos y funcionarios), ofrecer programas de formación en gestión institucional.
- Entra-*Enter*: Ofrecer programas de vinculación sobre formación docente, institucionalidad, plan de trabajo propio y universitario.
- Enganchar-*Engage*: Mayor prestigio a la entidad en cuanto al desempeño docente y asesoramiento para generar recursos extraordinarios.

La siguiente actividad que cada equipo realizó fue el diseño de prototipos-modelos a partir de *Storyboard* para mostrarlos a usuarios potenciales, quienes retroalimentaron con sus ideas los prototipos iniciales dando respuesta a las preguntas:

- ¿Qué funciona (del modelo propuesto)?
- ¿Qué no funciona (del modelo propuesto)?
- ¿Qué no se entiende (del modelo propuesto)?
- ¿Qué ideas surgen (desde el modelo propuesto)?

A partir de la retroalimentación, se obtuvo información relevante para ser considerada en el diseño arquitectónico del futuro Centro de Formación de Profesores de la UNAM.

Este taller ayudó a concretar algunas ideas e inquietudes que manifestaron los integrantes del Comité a lo largo de las doce sesiones de trabajo que se llevaron a cabo en el año 2017, permitiendo así tener una idea más concreta del reto que significa realizar este proyecto.



## 10 Vinculación con la Dirección General de Obras y Conservación de la UNAM

### 10.1 Proyección física del Centro de Formación de Profesores de la UNAM

Para proponer las características físicas del Centro de Formación del Profesores con espacios innovadores y vanguardistas, la CODEIC realizó diversas reuniones con la Dirección General de Obras y Conservación (DGOC) de la UNAM.

Con la finalidad de apoyar el diseño arquitectónico, durante las reuniones de trabajo se dieron a conocer las necesidades y requerimientos a considerar respecto a: los tipos de actividades académicas a realizar, la estimación de la población por atender, los espacios “ideales” de las aulas para ofrecer las diversas modalidades de formación, así como las dimensiones deseables del espacio físico, se determinó con base en las normativas de construcción un cálculo de los “Metros cuadrados por alumno en un aula” que tiene como fundamento la revisión de literatura especializada.<sup>87</sup>

Por otra parte, la DGOC integró un equipo de trabajo para diseñar el Programa Arquitectónico para el Centro de Formación de Profesores. En este documento se determinaron los metros cuadrados, la distribución de los espacios, los servicios académicos y de soporte administrativo; así como los requisitos generales de diseño, superficies y tipología de los espacios.

---

<sup>87</sup> Ver Anexo VIII: Metros cuadrados por alumno en un aula.



## 11 La evaluación docente en la UNAM como base para la detección de necesidades de formación docente

### 11.1 Introducción

Considerando que una de las funciones sustantivas de la UNAM, es impartir educación superior para formar profesionales útiles a la sociedad mexicana, se sabe que esta tarea la llevan a cabo los miles de profesores que de manera cotidiana realizan su labor docente en las aulas, talleres y laboratorios de la institución.

En ese aspecto, la Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular, a través de la Dirección de Evaluación Educativa apoya los esfuerzos de la evaluación de la docencia en diversas entidades académicas y programas de posgrado de la Universidad. Para ello, a solicitud de las mismas, se emplea el método de evaluación docente mediante la opinión de los alumnos, que es uno de los modelos más utilizados y estudiados para evaluar el desempeño de los profesores en el aula.

Con la finalidad de identificar características deseables que deben poseer los docentes de la UNAM y contrastarlas con la valoración que realizan los alumnos respecto al desempeño de sus docentes, se llevó a cabo un estudio para analizar la información generada en un conjunto de evaluaciones del desempeño de profesores de licenciatura y de posgrado de los ciclos 2015, 2016 y 2017.

### 11.2 Justificación

El Comité de Creación del Centro de Formación Docente consideró conveniente analizar la información que la Dirección de Evaluación Educativa (DEE) de la CODEIC tiene respecto a la evaluación docente para identificar necesidades de formación y actualización del profesorado universitario.<sup>88</sup>

---

<sup>88</sup> Martínez González, A, L. E. Rojo Chávez y M. Sánchez Mendiola (2017). *Resultados de la evaluación de la docencia como insumo para orientar la toma de decisiones sobre formación y actualización del profesorado de la UNAM*, [manuscrito no publicado], México: DEE-CODEIC-UNAM.

Este análisis representa una fuente de información que puede coadyuvar a la toma de decisiones en relación con las actividades que los profesores desarrollan durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es importante señalar que la relevancia de la información presentada radica en que está basada en datos proporcionados por la comunidad académica (profesores y alumnos) de diversas entidades de la UNAM, lo cual permite un acercamiento a la realidad que se vive actualmente; es decir, lo que se espera y necesita de los profesores.

Este informe tiene el propósito de apoyar los esfuerzos institucionales para identificar los aspectos del desempeño docente que requieren ser reforzados mediante acciones de formación y actualización que contribuyan al mejoramiento continuo del proceso de enseñanza-aprendizaje en la UNAM.

### 11.3 Metodología

El perfil de la docencia es un instrumento institucional en el que se definen los atributos ideales que debe tener un profesional dedicado a la docencia en un campo específico del conocimiento. Este instrumento es fundamental para las entidades académicas porque representa un punto de referencia para fines de formación, selección y evaluación del desempeño de los profesores.

Para este estudio de las entidades y programas que conducen procesos de evaluación de la docencia, con apoyo de la DEE, se seleccionaron aquellos casos cuyos perfiles docentes –constituidos por atributos– fueron desarrollados mediante la consulta a las comunidades académicas, se descartaron del análisis los que fueron definidos a partir de una revisión teórica de documentos como los planes de estudio o literatura especializada.

De esta forma, se recuperaron los perfiles docentes de 26 programas académicos de diez entidades académicas y 23 programas de posgrado. Fueron organizados por nivel de estudios: licenciatura o posgrado y, en cada nivel, por área de conocimiento: Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías (CFMI), Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud

(CBQS), Ciencias Sociales (CS) y Humanidades y Artes (HA), por entidad y por el número de atributos del desempeño docente analizado. Ver Tablas 11 y 12.

**Tabla 11<sup>89</sup>**  
Número de atributos del desempeño docente analizados en licenciatura

| <b>Entidades/Programas</b>  | <b>Núm. de atributos</b> |
|---|--------------------------|
| <b>CBQS. Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud</b>  | <b>173</b>               |
| FC. Ciencias de la Tierra   | 50                       |
| FC. Física Biomédica  | 34                       |
| FC. Manejo Sustentable de Zonas Costeras  | 32                       |
| FM. Investigación Biomédica Básica  | 33                       |
| FO. Cirujano Dentista   | 24                       |
| <b>CFMI. Ciencias Físico-Matemáticas y de las Ingenierías</b>   | <b>68</b>                |
| FA. Diseño Industrial (CIDI)  | 29                       |
| FC. Tecnología (CFATA)  | 39                       |
| <b>CS. Ciencias Sociales</b>  | <b>326</b>               |
| ENTS. Trabajo Social (asignaturas prácticas)  | 37                       |
| ENTS. Trabajo Social (asignaturas teóricas)   | 41                       |
| FD. Derecho   | 45                       |
| FE. Economía  | 46                       |
| FES Acatlán. Ciencias Políticas y Administración Pública  | 29                       |
| FES Acatlán. Economía   | 60                       |
| FES Acatlán. Relaciones Internacionales   | 31                       |
| FES Acatlán. Sociología   | 37                       |
| <b>HA. Humanidades y de las Artes</b>   | <b>248</b>               |
| FA. Arquitectura, Arquitectura de Paisaje, Urbanismo  | 51                       |
| FAD. Artes Visuales, Diseño y Comunicación Visual, Arte y Diseño                                      | 51                       |
| FaM. Canto, Composición, Etnomusicología, Instrumentista, Educación Musical (asignaturas teóricas)    | 41                       |
| FaM. Canto, Composición, Etnomusicología, Instrumentista, Educación Musical (asignaturas de conjunto) | 56                       |
| FaM. Teatro y Actuación (CUT)   | 49                       |

---

<sup>89</sup> Por atributos se entienden las experiencias y características deseables en el desempeño docente, tales como habilidades didácticas, relación con los alumnos y compromiso docente, de los que se hallarán más adelante.



**Tabla 12**  
Número de atributos del desempeño docente analizados en posgrado

| Entidades/Programas  | Núm. de atributos |
|--|-------------------|
| <b>CBQS. Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud</b>             | <b>282</b>        |
| Ciencias Biológicas  | 23                |
| Ciencias Biomédicas  | 38                |
| Ciencias de la Producción y de la Salud Animal                       | 34                |
| Ciencias de la Sostenibilidad  | 69                |
| Ciencias del Mar y Limnología  | 33                |
| Especializaciones FES-I  | 27                |
| Neurobiología  | 58                |
| <b>CFMI. Ciencias Físico-Matemáticas y de las Ingenierías</b>        | <b>172</b>        |
| Astrofísica  | 51                |
| Ciencia e Ingeniería de la Computación                               | 29                |
| Ciencias Físicas   | 21                |
| Diseño Industrial  | 25                |
| Urbanismo  | 46                |
| <b>CS. Ciencias Sociales</b>   | <b>244</b>        |
| Ciencias Políticas y Sociales  | 24                |
| Derecho  | 31                |
| Geografía  | 45                |
| Programa Único de Especializaciones en Ciencias Políticas y Sociales | 30                |
| Programa Único de Especializaciones en Economía                      | 36                |
| Programa Único de Especializaciones en Trabajo Social                | 34                |
| Maestría en Trabajo Social   | 44                |
| <b>HA. Humanidades y de las Artes</b>                                | <b>152</b>        |
| Especialización en Historia del Arte                                 | 25                |
| Estudios Mesoamericanos  | 41                |
| Letras   | 43                |
| Música   | 43                |

La primera parte de este estudio recuperó los atributos de dichos perfiles para realizar un análisis comparativo por nivel y área con el propósito de identificar aquellos que eran similares en las distintas comunidades. Se estableció como criterio, en ambos niveles, tomar en cuenta sólo aquellos compartidos por al menos tres de las áreas de conocimiento.

Para la segunda parte del estudio, se recuperaron los resultados por reactivo de las evaluaciones docentes más recientes (2015, 2016, 2017) de los mismos programas de licenciatura y posgrado y se organizaron por área de conocimiento.

Los cuestionarios de evaluación docente que contestan los alumnos tienen cinco opciones de respuesta: nunca, casi nunca, algunas veces, frecuentemente y siempre.

Los reactivos de todos los cuestionarios fueron clasificados en dos grupos de acuerdo a las respuestas de los alumnos. En el primero se agruparon aquellos en los que,

a juicio de los alumnos, los docentes tienen un desempeño favorable, se estableció como criterio seleccionar los que acumularan 80% o más de la opinión de los alumnos en la opción de respuesta "siempre". Mientras que, en el segundo grupo, se concentraron los reactivos que acumularon 25% o más de la frecuencia en las opciones de respuesta "nunca", "casi nunca" y "algunas veces" para identificar los aspectos menos favorables del desempeño.

Es importante mencionar que, dado que los resultados recuperados se obtuvieron a partir de los cuestionarios de cada uno de los programas en particular, en algunos casos resultó difícil realizar comparaciones entre éstos y la mayoría de los aspectos de la práctica docente reportados como favorables o desfavorables no se comparten por la totalidad de los programas dentro de las áreas y niveles, debido a esta limitación los resultados presentados deben analizarse con cautela.

#### 11.4 Resultados

Los resultados están organizados en dos apartados, en el primero se expone la síntesis de las aspiraciones que expresaron distintas comunidades académicas sobre el desempeño docente en los niveles licenciatura y posgrado en cada una de las áreas de conocimiento. En el segundo se presenta la síntesis de los atributos empleados en los cuestionarios para valorar el desempeño docente por nivel y área.

#### 11.5 Atributos deseables en el desempeño docente

En la Tabla 13 se exponen los atributos que fueron mencionados en tres o más áreas de conocimiento por las respectivas comunidades académicas de licenciatura. Se aprecia que los atributos se refieren a habilidades didácticas, compromiso docente, relación con los alumnos y evaluación del aprendizaje.

**Tabla 13**  
Atributos deseables en el desempeño docente de los profesores de licenciatura

| Atributos  | CBQS | CFMI | CS | HA | Total |
|--|------|------|----|----|-------|
| Explica claramente los temas                                       | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Utiliza diversos materiales didácticos                             | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Emplea diversas estrategias de enseñanza                           | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Domina los temas de la asignatura que imparte                      | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Cubre todo el programa del curso                                   | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Se actualiza constantemente  | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Respeto a los alumnos  | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Es objetivo al evaluar a los alumnos                               | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Aclara las dudas de los alumnos                                    | ◀    |      | ◀  | ◀  | 3     |
| Genera espacios para participar y discutir                         | ◀    |      | ◀  | ◀  | 3     |
| Relaciona la teoría con la práctica                                | ◀    |      | ◀  | ◀  | 3     |
| Demuestra una actitud responsable en su trabajo cotidiano          | ◀    |      | ◀  | ◀  | 3     |
| Trata a los alumnos equitativamente                                | ◀    |      | ◀  | ◀  | 3     |
| Muestra una actitud tolerante ante opiniones distintas a las suyas | ◀    |      | ◀  | ◀  | 3     |
| Establece los criterios de evaluación al inicio del curso          | ◀    |      | ◀  | ◀  | 3     |
| Entrega oportunamente los resultados de las evaluaciones           | ◀    |      | ◀  | ◀  | 3     |
| Realiza evaluaciones de los temas abordados en clase               | ◀    |      | ◀  | ◀  | 3     |

En la Tabla 14 se presentan los atributos que fueron mencionados en tres o más áreas de conocimiento por las comunidades académicas de posgrado. En este caso los atributos se refieren, principalmente, a habilidades didácticas, compromiso docente y relación con los alumnos.

**Tabla 14**  
Atributos deseables en el desempeño docente de los profesores de posgrado

| Atributos   | CBQS | CFMI | CS | HA | Total |
|---|------|------|----|----|-------|
| Domina los temas de la asignatura                             | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Comunica con claridad los contenidos de la asignatura         | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Trata con respeto a los alumnos                               | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Se mantiene actualizado en temas disciplinarios               | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Cumple con el horario asignado a la clase                     | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Cubre todos los contenidos del temario                        | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Establece los criterios de evaluación                         | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Fomenta la participación de los estudiantes                   | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Asiste a clases   | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 4     |
| Muestra interés en su labor docente                           |      | ◀    | ◀  | ◀  | 3     |
| Retroalimenta a los alumnos                                   |      | ◀    | ◀  | ◀  | 3     |
| Vincula la teoría con la práctica                             | ◀    | ◀    | ◀  |    | 3     |
| Emplea diferentes estrategias didácticas para la clase        |      | ◀    | ◀  | ◀  | 3     |
| Resuelve las dudas de los alumnos                             | ◀    | ◀    | ◀  | ◀  | 3     |
| Estimula en sus alumnos el gusto por la investigación         |      | ◀    | ◀  | ◀  | 3     |
| Se apoya en recursos didácticos diversos                      | ◀    | ◀    | ◀  |    | 3     |
| Escucha a sus alumnos   | ◀    | ◀    |    | ◀  | 3     |
| Se interesa en el aprendizaje del alumno                      | ◀    |      | ◀  | ◀  | 3     |
| Favorece el desarrollo del pensamiento crítico en los alumnos | ◀    |      | ◀  | ◀  | 3     |
| La clase es dinámica  | ◀    |      | ◀  | ◀  | 3     |

## 11.6 Reactivos empleados en los cuestionarios de evaluación del desempeño docente

En las siguientes Tablas se exponen algunos de los reactivos que forman parte de los cuestionarios de evaluación del desempeño docente en la licenciatura y en el posgrado en cada una de las áreas de conocimiento. Cabe resaltar que, para los fines de este estudio, la redacción de los reactivos se estandarizó.

Para facilitar la identificación de los reactivos de acuerdo al porcentaje acumulado de respuesta este se muestra en dos colores: verde y rojo. El primero representa los reactivos que acumularon 80% o más de la respuesta de los alumnos en la opción siempre, mientras que el segundo se refiere a los que acumularon 25% o más en las opciones nunca, casi nunca y algunas veces.

En la licenciatura, Tablas 15 a 18, destaca que un alto porcentaje de los alumnos considera que sus profesores los tratan con respeto ya que el reactivo está presente en tres de las cuatro áreas. En contraste, 25% de los alumnos consideran que sus profesores nunca, casi nunca y algunas veces emplean diversas estrategias y recursos didácticos debido a que esos reactivos están presentes en tres de las cuatro áreas de conocimiento.

**Tabla 15**  
Reactivos del área de las Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud en la licenciatura

|  | CT | FB | MSZC | IBB | CD |
|--|----|----|------|-----|----|
| Respeto a los alumnos  | ◀  | ◀  | ◀    | ◀   |    |
| Emplea diversas estrategias de enseñanza en el curso                         | ▶  | ▶  |      |     |    |
| Utiliza varios recursos didácticos para apoyar el aprendizaje de los alumnos | ▶  |    |      | ▶   |    |
| Entrega los resultados de las evaluaciones oportunamente                     |    | ▶  |      |     |    |

**Tabla 16**  
Reactivos del área de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías en la licenciatura

|  | DI | Tec |
|--|----|-----|
| Respeto a los alumnos  |    | ◀   |
| Asiste a la clase  | ◀  |     |
| Orienta a los alumnos en la elección de sus asignaturas  |    | ▶   |
| Enseña a desarrollar proyectos tecnológicos  |    | ▶   |
| Da a conocer las actualizaciones de los procesos tecnológicos                                      |    | ▶   |
| Presenta ejercicios para facilitar la comprensión de los temas                                     |    | ▶   |
| Fomenta en los alumnos el interés por la investigación   | ▶  |     |
| Imparte la clase de manera dinámica  |    | ▶   |
| Explica los temas con claridad   |    | ▶   |
| Relaciona el contenido del curso con otras asignaturas del plan de estudios                        | ▶  |     |
| Dedica tiempo de la clase para enseñar a los alumnos que tienen dificultades en comprender el tema |    | ▶   |

**Tabla 17**  
Reactivos del área de las Ciencias Sociales en la licenciatura

|   | ENTS<br>P | ENTS<br>T | Derecho | Economía<br>CU | CPAP | Economía<br>FESAc | RI | Soc |
|---|-----------|-----------|---------|----------------|------|-------------------|----|-----|
| Respeto a los alumnos                           |           |           | ◀       |                |      |                   | ◀  |     |
| Emplea diversos materiales didácticos           | ◀         |           | ◀       | ◀              | ◀    | ◀                 | ◀  |     |
| Plantea actividades para motivar el aprendizaje | ◀         |           |         | ◀              |      |                   |    | ◀   |
| Recomienda actividades/lecturas de apoyo        |           |           |         | ◀              | ◀    |                   | ◀  |     |
| Emplea diversas estrategias de enseñanza        |           |           |         |                | ◀    |                   | ◀  |     |

**Tabla 18**  
Reactivos del área de las Humanidades y las Artes en la licenciatura

|  | FA | FAD | FaM | CUT |
|--|----|-----|-----|-----|
| Domina los contenidos de la asignatura                       |    |     | ◀   | ◀   |
| Genera un ambiente de confianza en el grupo                  |    |     | ◀   | ◀   |
| Organiza actividades para que los alumnos trabajen en equipo |    | ◀   | ◀   |     |
| Se emplean diversos recursos educativos                      |    | ◀   | ◀   |     |
| Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los alumnos    |    | ◀   | ◀   |     |

En el posgrado, Tablas 19 a 22, destaca que un alto porcentaje de los alumnos considera que sus profesores los tratan con respeto, dominan el tema de la asignatura que imparten y son puntuales y éticos, dichos reactivos están presentes en tres o cuatro áreas.

En contraste, 25% de los alumnos considera que sus profesores nunca, casi nunca y algunas veces retroalimentan y evalúan adecuadamente su aprendizaje y emplean distintas estrategias para favorecer el aprendizaje, dichos reactivos están presentes en tres o cuatro áreas.

**Tabla 19**  
Reactivos del área de las Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud en el posgrado

|   | CBL | CBM | CPSA | CS | CML | EFESI | NeB |
|---|-----|-----|------|----|-----|-------|-----|
| Asiste a impartir su clase  | ◀   | ◀   | ◀    |    |     |       |     |
| Trata respetuosamente a los alumnos   |     | ◀   | ◀    |    |     | ◀     |     |
| Inicia puntualmente su clase  |     | ◀   |      |    |     | ◀     |     |
| Aclara dudas  | ◀   |     | ◀    |    |     |       |     |
| Comparte su conocimiento con los alumnos  |     |     | ◀    |    |     | ◀     |     |
| Domina el tema de la asignatura que imparte                                     |     |     | ◀    |    | ◀   |       |     |
| Se invita a los alumnos a escenarios reales                                     |     |     |      | ◀  |     |       |     |
| Se invitan expertos para enriquecer el estudio de los contenidos                |     |     |      | ◀  |     |       |     |
| Se realizan actividades para que los alumnos desarrollen competencias laborales |     |     |      | ◀  |     |       |     |
| Organizan actividades que permiten al alumno construir su aprendizaje           |     |     |      | ◀  |     |       | ◀   |
| Se realizan actividades para que los alumnos desarrollen diversas habilidades   |     |     |      |    |     |       | ◀   |
| Se utilizan diversos productos para llevar a cabo la evaluación                 |     |     |      |    |     |       | ◀   |
| Se desarrollan actividades que involucran la participación de los alumnos       |     |     |      |    |     |       | ◀   |
| Retroalimentan el trabajo de los alumnos  |     |     |      |    |     |       | ◀   |
| A lo largo del curso se revisan diversos tipos de bibliografía                  |     |     |      |    |     |       | ◀   |
| La exposición de los contenidos es clara  |     |     |      |    |     |       | ◀   |
| Las actividades de evaluación fortalecen el aprendizaje de los alumnos          |     |     |      |    |     |       | ◀   |
| Entregan puntualmente las evaluaciones  |     |     |      |    |     |       | ◀   |
| Los criterios de evaluación son claros  |     |     |      |    |     |       | ◀   |
| Se utilizan diversos recursos para apoyar el aprendizaje de los alumnos         |     |     |      |    |     |       | ◀   |
| Recomiendan otro tipo de lecturas especializadas                                |     |     |      |    |     |       | ◀   |
| Los temas se relacionan con otras disciplinas                                   |     |     |      |    |     |       | ◀   |

**Tabla 20**  
Reactivos del área de las Ciencias Físico Matemáticas en el posgrado

|   | Astro | CIC | CF.F | CF.FM | DI | Urba |
|---|-------|-----|------|-------|----|------|
| Demuestra dominio de la asignatura que imparte                                      | ◀     | ◀   | ◀    | ◀     |    | ◀    |
| Trata con respeto a los alumnos   | ◀     |     | ◀    | ◀     |    | ◀    |
| Es responsable con su labor docente   | ◀     |     | ◀    | ◀     |    |      |
| Se conduce con ética  | ◀     |     | ◀    | ◀     |    |      |
| Emplea los resultados de las evaluaciones para que los alumnos mejoren su desempeño |       |     |      |       |    | ◀    |
| Identifica las dificultades de aprendizaje de los alumnos                           |       |     |      |       |    | ◀    |
| Propicia el trabajo en equipo   |       | ◀   |      |       |    |      |

**Tabla 21**  
Reactivos del área de las Ciencias Sociales en el posgrado

|  | CPS | Derecho | Geo | PUECPYS | PUEE | PUETSO | MTS |
|--|-----|---------|-----|---------|------|--------|-----|
| Respeto a los alumnos  | ◀   | ◀       | ◀   |         |      |        | ◀   |
| Domina los temas de la asignatura                                      | ◀   |         | ◀   |         |      |        | ◀   |
| Asiste a clases  |     | ◀       |     |         |      |        | ◀   |
| Cumple con el horario establecido para la clase                        | ◀   | ◀       |     |         |      |        | ◀   |
| Actúa éticamente   |     | ◀       |     |         |      | ◀      |     |
| Escucha a los alumnos  | ◀   |         | ◀   |         |      |        |     |
| Evalúa objetivamente el aprendizaje                                    |     |         | ◀   |         |      |        | ◀   |
| Emplea diferentes estrategias didácticas para facilitar el aprendizaje |     |         |     | ◀       | ◀    | ◀      |     |
| Retroalimenta los trabajos   |     |         |     | ◀       | ◀    |        |     |

**Tabla 22**  
Reactivos del área de las Humanidades y de las Artes en el posgrado

|   | EHA | EM | Letras | Música |
|---|-----|----|--------|--------|
| Es respetuoso   |     | ◀  | ◀      | ◀      |
| Domina los temas que imparte  |     | ◀  | ◀      | ◀      |
| Trata con amabilidad a los alumnos  |     |    | ◀      | ◀      |
| Es ético  |     | ◀  |        | ◀      |
| Establece un espacio de diálogo académico   |     | ◀  |        | ◀      |
| Es puntual con los horarios establecidos  |     | ◀  | ◀      |        |
| Propone actividades para que los alumnos desarrollen habilidades de investigación             | ◀   |    |        |        |
| Considera diferentes elementos para evaluar el aprendizaje de los alumnos                     | ◀   |    |        |        |
| Promueve la participación de todos los miembros del grupo                                     | ◀   |    |        |        |
| Tiene capacidad para adaptar el curso a las características académicas de los alumnos         | ◀   |    |        |        |
| Propone actividades académicas complementarias  |     | ◀  |        |        |
| Define con precisión las características de los trabajos que solicita                         | ◀   |    |        |        |
| La clase es dinámica (lecturas, presentaciones de los alumnos, debates, visitas, entre otros) | ◀   |    |        |        |
| Contribuye al desarrollo de habilidades de análisis crítico                                   | ◀   |    |        |        |
| Motiva a los alumnos a profundizar en el estudio del arte                                     | ◀   |    |        |        |
| Prepara la clase  | ◀   |    |        |        |
| Durante la clase se analizan las lecturas propuestas  | ◀   |    |        |        |
| Motiva a los alumnos a publicar sus trabajos  |     | ◀  |        |        |

## 11.7 Algunas reflexiones

### 11.7.1 Aspiraciones

- Los atributos que fueron mencionados con mayor frecuencia en las cuatro áreas de conocimiento por las respectivas comunidades académicas, tanto a nivel de licenciatura, como en posgrado, se refieren a habilidades didácticas, específicamente a la claridad con la que el docente explica, el uso de materiales

didácticos y estrategias de enseñanza, así como el dominio de los temas y la actualización.

- En el nivel de licenciatura, se destacan además los atributos de respeto y objetividad al evaluar a los alumnos, lo cual indica la necesidad de una relación respetuosa y un trato equitativo en la evaluación.
- En el nivel de posgrado, se observa que los atributos más mencionados por la comunidad académica son: muestra interés en su labor docente, retroalimenta a los alumnos y vincula la teoría con la práctica, lo cual hace evidente la necesidad de que haya mayor atención por parte de los docentes y de que éstos vinculen su enseñanza con la práctica.

#### 11.7.2 Realidades

- Con respecto a los resultados de la evaluación del desempeño de los profesores, de licenciatura, un alto porcentaje de los alumnos considera que sus profesores los tratan con respeto, esto concuerda con uno de los atributos que fue mencionado con mayor frecuencia por la comunidad académica de licenciatura.
- En las cuatro áreas del posgrado, un alto porcentaje de los alumnos considera que sus profesores los tratan con respeto y dominan el tema de la asignatura que imparten, lo cual concuerda con las aspiraciones de la comunidad del posgrado.
- El análisis detallado de la información contenida en las Tablas de este informe ofrece claves para orientar las decisiones sobre la tipología de cursos, seminarios y talleres que el futuro Centro de Formación Docente de la UNAM podrá integrar a sus programas de formación y actualización.
- Los hallazgos de este estudio en cuanto a las aspiraciones de las comunidades sobre el desempeño de los profesores y los resultados de la opinión de los alumnos, expresados a través de los cuestionarios de evaluación concuerdan con los estudios de Martínez, *et al.*<sup>90</sup>

---

90 Martínez González, A., *et al.* (2016, septiembre-octubre). "Evaluación del desempeño docente en la especialización de Medicina Familiar", [en línea], en Revista Mexicana del Instituto Mexicano del Seguro Social, vol. 54, núm. 5, México: IMSS. Disponible en: <<http://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2016/im165j.pdf>>; Martínez González, A., *et al.* (2012, enero-marzo). "Evaluación del desempeño docente 120

## 12 Conclusiones generales sobre de la fundamentación del Proyecto de Creación del Centro de Formación de Profesores de la UNAM

La necesidad de crear un Centro de Formación del Profesorado para la UNAM se sustenta con los resultados de la investigación documental, así como con la realización de grupos focales para dar voz y opinión a los docentes universitarios; al trabajo y discusiones guiadas del Comité así como a la implementación de la metodología de “Pensamiento de Diseño”. Con todo ello, se pudo obtener una conceptualización innovadora del Centro para subsanar las necesidades tanto de los profesores como de las entidades académicas, que permitan unificar los esfuerzos realizados hasta el momento por las diferentes instancias universitarias.

Los resultados obtenidos dieron pauta para que en varias sesiones el Comité reflexionara y discutiera el nombre que llevará dicho Centro; llegando a una primera propuesta para denominarlo: Centro de Formación y Profesionalización Docente de la UNAM, cuya Misión, Visión, Valores y Objetivos son los siguientes:

- Misión

Contribuir a la formación y profesionalización del ejercicio docente mediante la socialización de experiencias educativas, el desarrollo de destrezas y habilidades en los profesores para una práctica educativa creativa e innovadora, con sentido ético y humanista para el mejoramiento de la enseñanza universitaria en todos los niveles.

---

en los cursos de especializaciones médicas de la Facultad de Medicina de la UNAM, en el Hospital General Dr. Manuel Gea González”, [en línea], en Investigación en Educación Médica, vol. 1, núm. 1, México: Secretaría de Educación Médica-FM-UNAM. Disponible en: <[http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/Num01/vol1/05\\_AO\\_EVALUACION\\_DEL\\_DESEMPENO.pdf](http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/Num01/vol1/05_AO_EVALUACION_DEL_DESEMPENO.pdf)>; Martínez González, A., *et al.* (2011, mayo-junio). “Evaluación del desempeño docente en Salud Pública mediante tres estrategias”, [en línea], en Gaceta Médica de México, vol. 147, núm. 3, México: Academia Nacional de Medicina. Disponible en: <<http://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2011/amf113a.pdf>>.



- Visión

Ser el eje rector, transformador y referente de la formación y profesionalización docente en el ámbito universitario, que promueva la investigación, la innovación y la creación de espacios educativos acordes con las modalidades de enseñanza características de cada disciplina.

- Valores

Para desarrollar sus funciones, el Centro tendrá como base los valores de Sentido de servicio, Bien social, Calidad, Veracidad, Mejora continua, Ética, Liderazgo, Innovación y Eficiencia.

- Objetivos

- a) Definir lineamientos y políticas institucionales de formación y profesionalización docente.
- b) Contribuir al desarrollo profesional de los profesores universitarios en los saberes pedagógicos, didácticos, éticos, psicológicos y sociológicos en cada modalidad de enseñanza.
- c) Coordinar, vincular, armonizar y fomentar los programas de formación y profesionalización docente en las diferentes escuelas, facultades e instancias universitarias con el CFPD-UNAM.
- d) Desarrollar líneas de investigación para la formación y profesionalización de la docencia universitaria.
- e) Desarrollar estrategias y actividades que promuevan la innovación y creación de espacios educativos.
- f) Acompañar a los docentes durante su proceso de profesionalización.

Es necesario que el Centro de Formación y Profesionalización Docente, fomente el vínculo humano, el sentido científico y cultural entre la formación profesional y los valores de la Universidad, para que la práctica profesional del docente se apegue a las normas y a los valores que permitan desarrollar conocimientos, valores, actitudes y habilidades de la enseñanza y el aprendizaje con sensibilidad, inteligencia y empatía.

Con base en el análisis crítico, consciente y creativo de la educación, se constituye una profesión docente con profesores reflexivos y fortalecidos que realizan una actividad organizada. De este modo, el centro de formación de profesores de la UNAM formará, actualizará y capacitará con base en la mediación histórica, cultural y educativa, a quien tendrá la oportunidad de desarrollar una *episteme* que le permita acercarse al conocimiento y prácticas educativas, con actitudes colaborativas, críticas, innovadoras, sistemáticas, científicas y humanistas, conscientes –responsables y comprometidas–, y con honestidad intelectual.

El grupo de usuarios potenciales a los que podrán dirigirse las actividades y las tareas de formación inicial y permanente que el centro de formación de profesores llevará a cabo, serán los académicos que se ubican en un rango de entre 2 a 5 años en el desarrollo de la función docente, quienes representan 29% de esta población. En este rango de antigüedad, la edad oscila entre los 24 y los 39 años, lo que representa 28% de la población académica; mientras que en otros rangos de antigüedad y edad, podrán ofrecerse tareas de profesionalización de la docencia universitaria.

De igual forma, los académicos con la categoría de Profesor de Asignatura, quienes poseen como escolaridad sólo la licenciatura y que constituyen más de 50% de los profesores universitarios; así como aquellos académicos con nombramiento de Profesores de Carrera, quienes representan un tercio de la población, con rangos de edad entre los 55 y los 70 años, con antigüedades mayores a 27 años de servicio docente; estos grupos presentan necesidades formativas orientadas a la actualización de conocimientos en el campo didáctico-pedagógico, por lo que el centro de formación de profesores,

deberá ofrecer programas encaminados a propiciar en ellos la profesionalización docente.

Además de identificar a estos colectivos, no debe perderse de vista al grupo conformado por los académicos de nuevo ingreso en las diferentes categorías y tipos de contratación, que en promedio asciende a 1,200 personas al año, para quienes las actividades de inducción y formación inicial deberán ser tareas sustantivas e inmediatas del Centro y encaminarse a una regulación institucional. En resumen, con este análisis se identifican las primeras líneas de trabajo que el Centro de Formación Y Profesionalización Docente de la UNAM ofrecerá a su profesorado.

## 13 Fuentes de Consulta

### Libros y capítulos de libros

Aragón Melchor, J., V. Méndez Barriga, y R. Morales Reyes (2013). "Producción o Formación del Docente ¿Olvido en las tendencias pedagógicas?", en Rosales Medrano, M.A. (Coord.) *Teoría y práctica de la profesión docente*, México: Universidad Pedagógica del Estado de Sinaloa.

Bravo Mercado, M. T. (Coord.) (1998). *Estudios en torno a la formación de profesores. Cuadernos del CESU 2*, vol. 24, México: CESU-UNAM, Coordinación de Humanidades-UNAM. (Cuadernos del CESU, núm.24).

Chehaybar y Kuri, E. (2003). *Hacia el futuro de la formación docente en educación superior*, México: Plaza y Valdés Editores.

Chehaybar y Kuri, E. y O. Eusse Zuluaga (1993). *Formación del docente universitario. Memorias*, México: CISE-UNAM.

Díaz Barriga, Á. (1990). *Investigación educativa y formación de profesores. Contradicciones de una articulación*, México: CESU-UNAM. (Cuadernos del CESU, núm. 20).

Engestrom, Y. (1994). "Teachers as collaborative thinkers: Activity theoretical study of an innovate teacher team", en I. Carlgren, *et al., Teachers' minds and actions: Research on teachers' thinking and practice*, Londres, Washington: Falmer Press. Fernández Pérez, J. (2013). *Formación y práctica docente: Un estudio sobre egresados de posgrado*, Tlaxcala: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Ediciones Díaz de Santos.

Ferreres Pavía, V. y F., Imbernón (Coords.) (1999). *Formación y actualización para la función pedagógica*, Madrid: Síntesis.

Ferry, G. (2000). *El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica*. México: ENEP-Iztacala-UNAM, Paidós-Educador.

- Hirsch, A. (1984). *Formación de profesores-investigadores universitarios en México*, México: DGIA-UNAM.
- Honoré, B. (1980). *Para una teoría de la formación: Dinámica de la Formatividad*, Madrid: Narcea.
- Lave, J. y E. Wenger (1991). *Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Marcelo, C. (Ed.) (2001). *La función docente*, Madrid: Síntesis.
- Marchesi Ullastres, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*, Madrid: Alianza.
- Medina Cuevas, L. y E., Silva Beltrán (1998). *Los servicios educativos en la transformación de profesores universitarios. El caso de la UAEM. México, UAEM, Toluca: UAEM. (Cuadernos de Investigación).*
- Rodríguez Castro, S. (2004). "Docere", en *Diccionario etimológico griego-latín del español*, Estado de México: Esfinge.
- Rodríguez Castro, S. (2004). "Profiteri, professus sum", en *Diccionario etimológico griego-latín del español*, Estado de México: Esfinge.
- Rodríguez López, J. (2000). *Bases y estrategias de formación docente del profesorado*, 2da. ed., Huelva: Hergé.
- Zabalza Beraza, M. A. y M. A. Zabalza Cedeiriña (2012). *Profesores y profesión docente: entre el "ser" y el "estar"*, Madrid: Narcea.
- Zarzar Charur, C. (Comp.) (1988). *Formación de profesores universitarios. Análisis y evaluación de experiencias*, México: SEP.

## Hemerografía

Cantón Mayo, I. y S., Téllez Martínez (2016) "La satisfacción laboral y profesional de los profesores", [en línea], en *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 13, núm. 1, Antioquia: Corporación Universitaria Lasallista. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>>. Consultado: 14 de febrero de 2018.

Chehaibar, L. (1998). "Las políticas de formación de profesores en la UNAM (1968-1980)", en M. T. Bravo Mercado (Coord.) *Estudios en torno a la formación de profesores*, México: CESU-UNAM, (Cuadernos del CESU, núm. 24).

Furlán, A. (1987). "Conceptos y problemas de la formación de profesores (algunos puntos críticos)", en *Material de trabajo del Foro Nacional sobre Formación de Profesores*, México: UNAM.

Gallardo Nieto, N. y A., Vazquez Atochero (2016, septiembre-diciembre). "¿Por qué ser maestro? Motivaciones y expectativas del estudiante de Magisterio", [en línea], en *Revista de Estudios Extremeños*, vol. 72, núm. 3, Badajoz: Diputación de Badajoz. Disponible en: <[http://www.dip-badajoz.es/cultura/ceex/reex\\_digital/reex\\_LXXII/2016/T.%20LXXII%20n.%203%202016%20sept.-dic/86820.pdf](http://www.dip-badajoz.es/cultura/ceex/reex_digital/reex_LXXII/2016/T.%20LXXII%20n.%203%202016%20sept.-dic/86820.pdf)>. Consultado: 16 de junio de 2017.

Martínez Hernández, A. M. P. (2001, septiembre-octubre). "La enseñanza de la Pedagogía en la UNAM", en *Paedagogium. Revista Mexicana de Educación y Desarrollo*, núm. 7, México: Centro de Investigación y Asesoría Pedagógica, S.C.

## Tesis

Alarcón Herrera, M. (2006). *La formación de profesores en la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del Instituto Politécnico Nacional*, Tesis de Maestría, México, FFyL-UNAM.

Torres Carrasco, R. (2005). *Los programas de formación y actualización académica y su relación con las calificaciones de la encuesta de evaluación docente de la Facultad de Contaduría y Administración*, Tesis de Maestría, México: FCA-UNAM.

#### Recursos en línea

Arredondo Galván, V. (1980, enero-marzo). "La Formación de Personal Académico", [en línea], en *Perfiles Educativos*, núm. 7, México: CESU-UNAM, p. 7. Disponible en: <[www.iisue.unam.mx/perfiles/descargas/pdf/1980-7-33-41](http://www.iisue.unam.mx/perfiles/descargas/pdf/1980-7-33-41)>. Consultado: 21 de abril de 2017.

Cano Celestino, M. A. (2008, febrero). "Motivación y Elección de Carrera", [en línea], en *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, vol. 5, núm. 13, México. Disponible en: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/remo/v5n13/v5n13a03.pdf>>. Consultado: 15 de agosto de 2017.

Castellano, L. y C. Mársico (1995). "Formar", en *Diccionario Etimológico de términos usuales en la praxis docente*, [en línea], Buenos Aires: Altamira, p. 6. Disponible en: <<http://www.terras.edu.ar/biblioteca/35/35CASTELLO-Luis-MARSICO-Claudia-Que-es-educar.pdf>>. Consultado: 8 de enero de 2018.

Castellano, L. y C., Mársico (1995). "Profesor", en *Diccionario Etimológico de términos usuales en la praxis docente*, [en línea], Buenos Aires: Altamira. Disponible en: <<http://www.terras.edu.ar/biblioteca/35/35CASTELLO-Luis-MARSICO-Claudia-Que-es-educar.pdf>>. Consultado: 8 de enero de 2018.

Cheybar y Kuri, E., et al. (1995). "Centro de Investigaciones y Servicios Educativos CISE-UNAM", en *Políticas y acciones de la Formación Docente en México*, México, CISE-UNAM. Disponible en: <[http://bidi.unam.mx/libroe\\_2007/0721883/A07.pdf](http://bidi.unam.mx/libroe_2007/0721883/A07.pdf)>. Consultado: 21 de abril de 2017.

Corominas, J. (1973). "Asesor", en *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*, [en línea], Madrid: Gredos (Biblioteca Románica Hispánica). Disponible en: <<https://isaimoreno.files.wordpress.com/2017/03/diccionario-etimolocc81gico->

abreviado-de-la-lengua-castellana-joan-corominas.pdf>. Consultado: 8 de enero de 2018.

Corominas, J. (1973). "Profesar", en *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*, [en línea], Madrid: Gredos (Biblioteca Románica Hispánica). Disponible en: <<https://isaimoreno.files.wordpress.com/2017/03/diccionario-etimolocc81gico-abreviado-de-la-lengua-castellana-joan-corominas.pdf>>. Consultado: 8 de enero de 2018.

Corominas, J. (1973). "Tutor", en *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*, [en línea], Madrid: Gredos (Biblioteca Románica Hispánica). Disponible en: <<https://isaimoreno.files.wordpress.com/2017/03/diccionario-etimolocc81gico-abreviado-de-la-lengua-castellana-joan-corominas.pdf>>. Consultado: 8 de enero de 2018.

Dirección General de Asuntos del Personal Académico-UNAM (2017a). *Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG)*, [en línea], México: DGAPA-UNAM. Disponible en: <<http://dgapa.unam.mx/index.php/estimulos/pepasig>>. Consultado: 8 de diciembre de 2017.

Dirección General de Asuntos del Personal Académico-UNAM (2017b). *Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE)*, [en línea], México: DGAPA-UNAM. Disponible en: <<http://dgapa.unam.mx/index.php/estimulos/pride>>. Consultado: 8 de diciembre de 2017.

Dirección General de Asuntos del Personal Académico-UNAM (2017c). *Registro Único del Personal Académico de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico*, [en línea], México: DGAPA-UNAM. Disponible en: <<http://tlaloc.dgapa.unam.mx/rupa/>>. Consultado: 10 de diciembre de 2017.

Eusse Zuluaga, O. y B. Piña Garza (2005). *El docente asesor o tutor en educación abierta y distancia*, [en línea], México: Virtual Educa. Disponible en:



<[www.virtualeduca2005.unam.mx/memorias/ve/extensos/carteles/mesa2/2005-03-2927Eldocenteasesoreeducacionabiertyadistancia.pdf](http://www.virtualeduca2005.unam.mx/memorias/ve/extensos/carteles/mesa2/2005-03-2927Eldocenteasesoreeducacionabiertyadistancia.pdf)>. Consultado: 29 de junio de 2017.

Eusse Zuluaga, O., H. Murillo Pacheco y M. Uribe Ortega (1987, octubre-diciembre). "Programa de formación de profesores del Centro de Investigaciones y Servicios Educativos y sus lineamientos teórico-metodológicos", [en línea], en *Perfiles Educativos*, núm. 38, México: CISE-UNAM. Disponible en: <<http://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/1987-38-programas-de-formacion-de-profesores-del-centro-de-investigaciones-y-servicios-educativos-y-sus-lineamientos-teorico-metodologicos.pdf>>. Consultado: 28 de junio de 2017.

Fuentes, T. (2001). "La vocación docente: una experiencia vital", [en línea], en *ARS Brevis. Anuari de la Càtedra Ramon Llull Blanquerna*, núm. 7, Barcelona: Càtedra Ramon Llull Blanquerna. Disponible en: <<http://www.raco.cat/index.php/ArsBrevis/article/view/90309>>. Consultado: 26 julio 2016.

Gracia, D. (2007, enero) "La vocación docente", [en línea], en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, vol. 40, Madrid: Real Centro Universitario Escorial-María Cristina. Disponible en: <<https://app.vlex.com/#MX.fiscal/vid/57140038>>. Consultado: 1 de agosto de 2017.

Gorodokin, I. (2005). "La formación docente y su relación con la epistemología", [en línea], en *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 37, núm. 5, Madrid: OEI. Disponible: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3197461>>. Consultado: 27 junio 2017.

Gros Salvat, B. y J. Silva Quiroz (2005, mayo). "La formación del Profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje", [en línea], en *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 36, núm. 1, Madrid, OEI. Disponible en: <[rieoei.org/deloslectores/959Gros.PDF](http://rieoei.org/deloslectores/959Gros.PDF)>. Consultado: 2 septiembre 2017.

Hernández Michel, S. (1974). "Sistematización de la enseñanza", [en línea], en A. Nuncio (Comp.) *Reforma Universitaria y Nuevos Métodos de Enseñanza. (Selección de textos)*, Monterrey: Dirección de Planeación Universitaria-Universidad Autónoma de Nuevo León. Disponible en: <[http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1080052541/1080052541\\_09.pdf](http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1080052541/1080052541_09.pdf)>. Consultado: 9 de mayo de 2017.

Jaramillo Echeverri, L. (2003, diciembre). "¿Qué es Epistemología?", [en línea], en *Cinta de Moebio*, núm. 18, Santiago: Universidad de Chile. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/pdf/101/10101802.pdf>>. Consultado: 27 de junio de 2017.

Lara Moreno, T. (2005). "Pluralismo axiológico: libertad de educación y elección educativa", [en línea], en *Educación y Educadores*, vol. 8, Cundinamarca: Universidad de la Sabana. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/pdf/834/83400814.pdf>>. Consultado: 27 de junio de 2017.

Larrosa Martínez, F. (2010, diciembre). "Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas", [en línea], en *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, vol. 13, núm. 4, Zaragoza, Asociación Universitaria de Formación del Profesorado. Disponible en: <[http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1291992517.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1291992517.pdf)>. Consultado: 1 de agosto de 2017.

Lucchesi, N., L. Perelló y C. Torres (2004). "El tutor en la educación semipresencial", [en línea], en *Trama de la Comunicación*, vol. 9, Rosario: Universidad Nacional del Rosario. Disponible en: <<http://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/508/El%20tutor%20en%20la%20educaci%C3%B3n%20semipresencial.pdf>>. Consultado: 24 de agosto de 2017.

Martínez González, A., et al. (2016, septiembre-octubre). "Evaluación del desempeño docente en la especialización de Medicina Familiar", [en línea], en *Revista*

*Mexicana del Instituto Mexicano del Seguro Social*, vol. 54, núm. 5, México: IMSS. Disponible en: <<http://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2016/im165j.pdf>>. Consultado: 26 de agosto de 2017.

Martínez González, A., *et al.* (2012, enero-marzo). "Evaluación del desempeño docente en los cursos de especializaciones médicas de la Facultad de Medicina de la UNAM, en el Hospital General Dr. Manuel Gea González", [en línea], en *Investigación en Educación Médica*, vol. 1, núm. 1, México: Secretaría de Educación Médica-FM-UNAM. Disponible en: <[http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/Num01/vol1/05\\_AO\\_EVALUACION\\_DEL\\_DESEMPEÑO.pdf](http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/Num01/vol1/05_AO_EVALUACION_DEL_DESEMPEÑO.pdf)>. Consultado: 19 de septiembre de 2017.

Martínez González, A., *et al.* (2011, mayo-junio). "Evaluación del desempeño docente en Salud Pública mediante tres estrategias", [en línea], en *Gaceta Médica de México*, vol. 147, núm. 3, México: Academia Nacional de Medicina. Disponible en: <<http://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2011/amf113a.pdf>>. Consultado: 18 de agosto de 2017.

Mas Torelló, Ó. (2011, diciembre). "El profesor universitario: sus competencias y formación", [en línea], en *Revista de currículum y formación del profesorado*, vol. 15, núm. 3, Granada: Universidad de Granada. Disponible en: <<http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>>. Consultado: 29 de agosto de 2017.

Millán Vega, F. (1995, diciembre). "La capacitación y actualización de docentes: un proceso permanente", [en línea], en *La Tarea. Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación*, núm. 7, Guadalajara: SNTE. Disponible en: <<http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm>>. Consultado: 12 de enero de 2018.

Morán, P. (1993, julio-septiembre). "La vinculación docencia investigación como estrategia pedagógica", [en línea], en *Perfiles Educativos*, núm. 61, México: IISUE-

- UNAM. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13206107>>. Consultado: 21 de abril de 2017.
- Moreno Olivos, T. (2012). "Si los buenos profesores 'no nacen, se hacen'", [en línea], en S. Ponce Ceballos y V. M. Alcantar Enríquez (Coords.) *La Formación de Profesores: Propuestas y respuestas*, Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California, Juan Pablos Editor. Disponible en: <[http://www.snte.org.mx/digital/018\\_00opt.pdf](http://www.snte.org.mx/digital/018_00opt.pdf)>. Consultado: 9 de enero de 2018.
- Organización Panamericana de la Salud (1974). *Educación Médica y salud*, vol. 8, núm. 2, Washington, D.C.: OPS. Disponible en: <[http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/3260/Educacion%20medica%20y%20salud%20\(8\),%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/3260/Educacion%20medica%20y%20salud%20(8),%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Consultado: 2 de mayo de 2017.
- Pagano, C. (2008). "Los tutores en la educación a distancia. Un aporte teórico", [en línea], en *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, vol. 4, núm. 2, Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya. Disponible en: <<http://rusc.uoc.edu/rusc/es/index.php/rusc/article/download/v4n2-pagano/304-1220-2-PB.pdf>>. Consultado: 7 de agosto de 2017.
- Palomero Pescador, J. (2003, agosto). "Enseñar y aprender en la universidad", [en línea], en *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 17, núm. 2, Zaragoza: Universidad de Zaragoza. Disponible en: <[http://aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1222125727.pdf](http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1222125727.pdf)>. Consultado: 1 de agosto de 2017.
- Pantoja Salazar, O. (1992, julio-diciembre). "En torno al concepto de vocación...", [en línea], en *Educación y Ciencia*, vol. 2, núm. 6, Yucatán: Facultad de Educación-Universidad Autónoma de Yucatán. Disponible en: <<http://www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/46/pdf>>. Consultado: 1 de agosto de 2017.

Pérez Rivera, G. (1987, octubre-diciembre). "La formación docente en la perspectiva del Centro de Didáctica y su proyección en el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE) de la UNAM", [en línea], en *Perfiles Educativos*, núm. 38, México: CESU-UNAM. Disponible en: <<http://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/1987-38-la-formacion-docente-en-la-perspectiva-del-centro-de-didactica-y-su-proyeccion-en-el-centro-de-investigaciones-y-servicios-educativos-cise-de-la-unam.pdf>>. Consultado: 21 de abril de 2017.

Pinya Medina, C. y M. R. Roselló Ramón (2015). "El asesor de formación permanente del profesorado: perfil, trayectoria y funciones", [en línea], en *Revista Complutense de Educación*, vol. 26, núm. 3, Islas Baleares: Universidad de las Islas Baleares. Disponible en: <<https://core.ac.uk/download/pdf/38821525.pdf>>. Consultado: 24 de agosto de 2017.

Prieto Jiménez, E. (2008). "El Papel del Profesorado en la Actualidad. Su función docente y social", [en línea], *Foro de Educación*, núm. 10, Salamanca: FahrenHouse. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2907073>>. Consultado: 15 de abril de 2017.

Ramírez Pérez, E. (2007, abril). "La función asesora: Definición y características", [en línea], en *Revista Digital de Educación*, vol. 1, núm. 2, Andalucía (Cuadernos de Docencia). Disponible en: <<http://www.st2000.net/cdocencia/numero002/art00204.pdf>>. Consultado: 7 de agosto de 2017.

Real Academia Española (2017). "Asesorar", en *Diccionario de la lengua española*, [en línea], 23ª ed., Madrid: RAE. Disponible en: <<http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=asesorar>>. Consultado: 8 de enero de 2018.

Real Academia Española (2017). "Axiología", en *Diccionario de la lengua española*, [en línea], 23ª ed., Madrid: RAE. Disponible en: <<http://dle.rae.es/?id=4bDHr0F>>. Consultado: 8 de enero de 2018.

Real Academia Española (2017). "Epistemología", en *Diccionario de la lengua española*, [en línea], 23ª ed., Madrid: RAE. Disponible en: <<http://dle.rae.es/?id=Fy2OT7b>>. Consultado: 8 de enero de 2018.

Rivera, P. y A. Castellón (2015). "Capacitación y actualización docente para la formación integral de los estudiantes de las Unidades Académicas Foráneas de la UNAM", [en línea], en J. Peña y M. Moctezuma (Eds.) *Ciencias de la Docencia Universitaria*, Nayarit, ECOFRAN-México. Disponible en: <[http://www.ecorfan.org/proceedings/CDU\\_II/CDUII\\_8.pdf](http://www.ecorfan.org/proceedings/CDU_II/CDUII_8.pdf)>. Consultado: 18 de agosto de 2017.

S/A (2006). "Propuesta del Centro de Estudios sobre la Universidad para convertirse en instituto" [en línea], en *Perfiles Educativos*, vol. 28, núm. 114, CESU-UNAM. Disponible en: <<http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v28n114/n114a8.pdf>>. Consultado: 22 de junio de 2017.

Saenz, O. y M. Lorenzo (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*, Granada: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, en I. Cantón Mayo y S. Téllez Martínez (2016) "La satisfacción laboral y profesional de los profesores", [en línea], en *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 13, núm. 1, Antioquia: Corporación Universitaria Lasallista, p. 216. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>>. Consultado: 26 de febrero de 2017.

Sánchez, R. (1990). "La Vinculación de la Docencia con la Investigación: Una Tarea Teórica y Práctica en Proceso de Construcción (El Caso de la UNAM)", [en línea], en *Revista de la Educación Superior*, vol. 19, núm. 74, México: ANUIES. Disponible en: <<http://publicaciones.anuies.mx/revista/74/1/1/es/la-vinculacion-de-la-docencia-con-la-investigacion-una-tarea-teorica>>. Consultado: 8 de febrero de 2017.

Santiago García, R. (2012). "La importancia del tutor en el ejercicio de la tutoría en instituciones de educación superior", [en línea] en *Atenas. Revista Científico*

- Pedagógica*, vol. 3, núm. 17, Matanzas: Facultad de Educación-Universidad de Matanzas, Cuba. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/pdf/4780/478048953006.pdf>>. Consultado: 7 de agosto de 2017.
- Sobrado Fernández, L. (2007). "La tutoría educativa como modelo de acción orientadora: perspectiva del profesorado tutor", [en línea], en *XXI: Revista de Educación*, vol. 9, Huelva: Universidad de Huelva. Disponible en: <<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2101/b15168463.pdf?sequence=1>>. Consultado: 29 de septiembre de 2017.
- Tejada Fernández, J. (2013, enero). "Profesionalización docente en la universidad: implicaciones desde la formación", [en línea], en *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, vol. 10, núm. 1, Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78025711012>>. Consultado: 16 de noviembre de 2017.
- Traver Martí, J. (2011, julio). "Implicación y compromiso docente en la enseñanza secundaria", [en línea], en *EDETANIA*, NÚM. 39, Valencia: Universidad Católica de Valencia. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3721967.pdf>>. Consultado: 1 de agosto de 2017.
- Villayandre Corellano, A. y J. C. Pérez Cuervo (2000). "¿Qué es el tutor universitario? y nuevas tecnologías", [en línea], en *Revista galego-portuguesa de psicología e educación*, vol. 6, núm. 4, Coruña: Universidad de Coruña. Disponible en: <<http://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/6783>>. Consultado: 15 de noviembre de 2017.
- Vizcarra Brito, J. J., M. L. Tirado Urrea y M. L. Trimiño Quiala (2016, julio-diciembre). "La especialización docente por campos formativos en la educación básica mexicana. Una necesidad para concretar el modelo curricular", [en línea], en *Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6, Sinaloa: Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa. Disponible en:

<<http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194011.pdf>>. Consultado: 12 de agosto de 2017.

Yot Domínguez, C. y C. Marcelo (2013, mayo-agosto). "Tareas y competencias del tutor online", [en línea], en *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, vol. 17, núm. 2, Sevilla: Universidad de Sevilla. Disponible en: <<http://www.ugr.es/~recfpro/rev172COL5.pdf>>. Consultado: 7 de agosto de 2017.

## Legislación

AAPA/UNAM (2017). *Contrato Colectivo de Trabajo 2017-2019*, [en línea], México: UNAM.

Disponible en:

<[http://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/aapaunam\\_2017\\_2019.pdf](http://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/aapaunam_2017_2019.pdf)>.

Consultado: 22 de junio de 2017.

IIEc-UNAM (s/a) *Órganos Colegiados*, México: UNAM. Disponible en:

<<http://www.iiiec.unam.mx/instituto/organos-colegiados>>. Consultado: 29 de

noviembre de 2017.

Oficina del Abogado General-UNAM (2007). *Legislación Universitaria*, México: UNAM.

Sierra, Justo (1984a). "Ley Constitutiva de la Escuela Nacional de Altos Estudios" [7 de abril de 1910], en Justo Sierra, *La educación nacional*, México: UNAM. (Obras completas del maestro Justo Sierra, núm. VIII).

Sierra, Justo (1984b). "Proyecto de Ley Constitutiva de la Universidad Nacional" [26 de mayo de 1910], en *La educación nacional*, México: UNAM. (Obras completas del maestro Justo Sierra, núm. VIII).

UNAM (1945a). *Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México*, [en línea], México: UNAM. Disponible en: <<http://www.ddu.unam.mx/index.php/estatuto-general-de-la-unam>>. Consultado: 12 de enero de 2018.



UNAM (1945b). *Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México*, [en línea], México: UNAM. Disponible en: <[http://www.abogadogeneral.unam.mx/legislacion/abogen/documento.html?doc\\_id=15](http://www.abogadogeneral.unam.mx/legislacion/abogen/documento.html?doc_id=15)>. Consultado: 8 de febrero de 2017.

UNAM (1988). *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*, [en línea], México: UNAM. Disponible en: <[www.ddu.unam.mx/index.php/estatuto-del-personal-academico?start=5](http://www.ddu.unam.mx/index.php/estatuto-del-personal-academico?start=5)>. Consultado: 23 de noviembre de 2017.

UNAM (2003, 30 de septiembre). *Marco Institucional de la Docencia*, [en línea], México: UNAM. Disponible en: <[www.dgelu.unam.mx/nac2-1.htm](http://www.dgelu.unam.mx/nac2-1.htm)>. Consultado: 8 de febrero de 2017.

UNAM (2015, 30 de julio). "Código de ética de la Universidad Nacional Autónoma de México", [en línea], en *Gaceta UNAM*, núm. 4709, México: UNAM. Disponible en: <<https://consejo.unam.mx/static/documents/codigos/codigo-etica-unam.pdf>>. Consultado: 5 de diciembre de 2017.

## Informes

OCDE (2009). *Informe TALIS. La creación de entornos eficaces de enseñanza y aprendizaje. Síntesis de los primeros resultados*, [en línea], España: Santillana Educación. Disponible en: <<https://www.oecd.org/edu/school/43057468.pdf>>. Consultado el: 12 de enero de 2018.

S/A. (1983). "Información. El programa de trabajo del Centro de Investigaciones y Servicios de la UNAM (CISE)", [en línea], en *Estudios sociológicos de El Colegio de México*, vol. I, núm. 3, México: CES-Colmex. Disponible en: <[estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/download/1335/1335](http://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/download/1335/1335)>. Consultado: 21 de abril de 2017.

UNAM (1976). *Informe UNAM 1973-1974*, México: UNAM.

UNAM (1977). *Informe UNAM 1976*, México: UNAM.

UNAM (1978). *Informe UNAM 1977*, t. I, México: UNAM.

UNAM (1978). *Informe UNAM 1977*, t. II, México: UNAM.

## Documentos

Bucio García, J. (2017, 30 de agosto). *Centro de Formación de Profesores de la UNAM*.

*Análisis de contenido*, [manuscrito no publicado], México: UNAM.

Centro de Didáctica (1975, febrero). *Informe sobre el centro de didáctica*, [manuscrito no publicado], México: UNAM.

CNME (1997, julio-diciembre). *Programa de actividades*, México, CNME: UNAM.

Didriksson Takayanagui, A. (2004). "Centro de Estudios Sobre la Universidad", [en línea], en *Memoria UNAM 2004*, México: DGPL. Disponible en: <<http://www.planeacion.unam.mx/unam40/2004/pdf/cesu.pdf>>. Consultado: 14 de febrero de 2018.

Dirección General de Planeación-UNAM (2013, octubre). "Personal Académico", en *Glosario de términos estadísticos UNAM*, [en línea], México: DGPL-UNAM. Disponible en: <[http://www.planeacion.unam.mx/Glosario\\_2013.pdf](http://www.planeacion.unam.mx/Glosario_2013.pdf)>. Consultado: 24 de noviembre de 2017.

Dirección General de Planeación-UNAM (2013, octubre). "Tutoría", en *Glosario de términos estadísticos UNAM*, [en línea], México: DGPL-UNAM. Disponible en: <[http://www.planeacion.unam.mx/Glosario\\_2013.pdf](http://www.planeacion.unam.mx/Glosario_2013.pdf)>. Consultado: 9 de enero de 2018.

Lara Gutiérrez, Y. A., A. Olvera López y M. Pompa Mansilla (2017, 30 de agosto). *Documento de trabajo: grupos de enfoque*, [manuscrito no publicado], México: Subdirección de Investigación en Educación-DDEIC-CODEIC-UNAM.

Martínez González, A., L. E. Rojo Chávez y M. Sánchez Mendiola (2017) *Resultados de la evaluación de la docencia como insumo para orientar la toma de decisiones sobre formación y actualización del profesorado de la UNAM*, [manuscrito no publicado], México: DEE-CODEIC-UNAM.

Nieto Juárez, T. I. (2017) *Documento de trabajo: Metros cuadrados por alumno en un aula*, [manuscrito no publicado], México: CODEIC-UNAM.

UNAM (2017a). *Agenda estadística UNAM 2017*, [en línea], México: UNAM. Disponible en: <[www.planeacion.unam.mx/Agenda/2017/pdf/Agenda2017.pdf](http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2017/pdf/Agenda2017.pdf)>. Consultado: 24 de noviembre de 2017.

UNAM (2017b) *Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019*, [en línea], México: UNAM. Disponible en: <<http://www.rector.unam.mx/doctos/PDI-2015-2019.pdf>>. Consultado: 20 de junio de 2017.

UNAM (2017c). *Programa de Trabajo 2017*, [en línea], México: UNAM, p. 1. Disponible en: <<http://www.rector.unam.mx/doctos/PTR-2017.pdf>>. Consultado: 20 de junio de 2017.

UNAM-FFyL (s/f). *Archivo. Expediente de Planes de Estudio*, México: UNAM.

## 14 Anexos

### Anexo I. Oficio de Instalación del Comité para la elaboración del proyecto del Centro de Formación de Profesores de la UNAM

**UNAM**  
SECRETARÍA GENERAL

17 ABR 25 11:16

RECIBIDO

**SECRETARÍA GENERAL**  
COORDINACIÓN DE DESARROLLO EDUCATIVO  
E INNOVACIÓN CURRICULAR  
Oficio CODEIC/041/04.2017



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

DR. LEONARDO LOMELÍ VANEGAS  
SECRETARIO GENERAL  
Presente

**RECTORIA**  
\* 25 ABR 2017 \*  
**RECIBIDO**

Estimado Dr. Lomelí:

Por este medio me permito informar a Usted que en esta Coordinación, el pasado viernes 21 de abril a las 10:00 hrs. se llevó a cabo la Reunión para la Instalación del Comité para la elaboración del proyecto del Centro de Formación de Profesores de la UNAM, quedando integrado como sigue:

| Nombre                                  | Cargo / Dependencia   |
|---|---|
| Dr. Melchor Sánchez Mendiola            | Coordinador, CODEIC   |
| Mtra. Ana María del Pilar Martínez Hdz. | Directora de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular, CODEIC |
| Dra. Ruth Torres Carrasco               | Subdirectora de Desarrollo Académico, DDEIC-CODEIC                |
| Dr. Adrián Alejandro Martínez González  | Director de Evaluación Educativa, CODEIC                          |
| Dra. Concepción Barrón Tirado           | Directora de Desarrollo Educativo, CUAED                          |
| Dra. Rosa María Guadalupe Vadillo Bueno | Directora del Bachillerato a Distancia, CUAED                     |
| Mtra. Guadalupe Laura Ramírez Juárez    | Jefa del Depto. de Desarrollo Pedagógico, DGENP.                  |
| Mtra. Laura Luna González               | Directora de Apoyo a la Docencia, DGAPA.                          |
| Lic. José Ruiz Reynoso                  | Secretario Académico, DGCCH                                       |
| Ing. Oscar Agustín Segura Garfias       | Coordinador general del Centro de Docencia, FI                    |
| Dra. Marina Kriscautzky Laxague         | Coordinadora de Tecnologías para la Educación, DGTIC              |
| Dr. Juan Fidel Zorrilla Alcalá          | Investigador Titular B, IISUE                                     |
| Dra. Mercedes de Agüero Servín          | Profesora del Centro de Desarrollo Docente, FCA                   |
| Mtro. Guillermo Martínez Cuevas         | Profesor de la Facultad de Filosofía y Letras, FFyL.              |

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**  
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, Cd. Mx., a 24 de abril de 2017.  
EL COORDINADOR

  
DR. MELCHOR SÁNCHEZ MENDIOLA

C.c.p. Dr. Enrique Graue Wiechers, Rector de la UNAM. Presente.



## Anexo II. Obligaciones de los profesores en la UNAM

| <b>PROFESORES</b>  |  |
|--|--|
| <b>ASIGNATURA</b>  | <b>CARRERA</b>   |
| <b>Artículo 56</b>   | <b>Artículo 60</b>   |
| <p>Los profesores de asignatura tendrán las siguientes obligaciones:</p> <p>a) Prestar sus servicios según el horario que señale su nombramiento, y de acuerdo a lo que dispongan los planes y programas de labores y reglamentos aprobados por el consejo técnico de la dependencia a la que se encuentren adscritos;</p> <p>b) Presentar anualmente a las autoridades de su dependencia un informe de sus actividades académicas;</p> <p>c) Cumplir, salvo excusa fundada, las comisiones que les sean encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción o por el Rector con el conocimiento de éstas;</p> <p>d) Formar parte de comisiones y jurados de exámenes; y remitir oportunamente la documentación relativa;</p> <p>e) <b>Enriquecer sus conocimientos en la materia o materias que impartan;</b></p> <p>f) Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos, sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología;</p> <p>g) Indicar su adscripción a una dependencia de la Universidad, en las publicaciones en las que aparezcan resultados de los trabajos que en ella se les hayan encomendado;</p> <p>h) Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a sus propios alumnos;</p> <p>i) Impartir las clases que correspondan a su asignatura en el calendario escolar. No se computará como asistencia la del profesor que llegue a la clase con un retraso mayor de 10 minutos;</p> <p>j) Cumplir los programas de su materia aprobados por el consejo técnico respectivo y dar a conocer a sus alumnos, el primer día de clases, dicho programa y la bibliografía correspondiente;</p> <p>k) Realizar los exámenes en las fechas y lugares que fije el consejo técnico respectivo;</p> <p>l) Defender la autonomía de la Universidad y la libertad de cátedra; velar por su prestigio; contribuir al conocimiento de su historia y fortalecerla en cuanto institución nacional dedicada a la enseñanza, la investigación y la difusión de la cultura, y</p> <p>m) Las demás que establezcan su nombramiento y la Legislación Universitaria.</p> | <p>Además de las obligaciones del artículo 56 el personal académico de carrera deberá someter oportunamente a la consideración del consejo de la dependencia de su adscripción, el proyecto de las actividades de investigación, preparación, estudio y evaluación del curso o cursos que impartan, dirección de tesis o prácticas, aplicación de exámenes, dictado de cursillos y conferencias y demás que pretenda realizar durante el año siguiente; llevarlas a cabo y rendir en su oportunidad un informe sobre la realización de las mismas. Dicho proyecto constituirá su programa anual de labores una vez que sea aprobado por el consejo técnico, interno o asesor.</p> <p>Los profesores de enseñanza media superior ajustarán sus actividades a los planes y programas académicos de la enseñanza media superior, y el consejo técnico respectivo determinará, además de las de docencia, aquellas que considere que constituirá el mínimo a desempeñar por dicho personal, así como la distribución del tiempo que dedicarán a cada una de ellas.</p>   |
|  | <b>Artículo 61</b>   |
|  | <p>El personal académico de carrera, de medio tiempo y de tiempo completo tiene la obligación de desempeñar labores docentes y de investigación, según la distribución de tiempo que haga el consejo técnico correspondiente, conforme a los siguientes límites: para impartir clases o desarrollar labores de tutoría.</p> <p>a) A nivel profesional y de posgrado:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Los investigadores, un mínimo de tres horas o las que correspondan a una asignatura y un máximo de seis horas semanales, o bien las que se asignen a labores de tutoría;</li> <li>2.- Los profesores titulares, un mínimo de seis horas o las que correspondan a dos asignaturas y un máximo de doce horas por semana, y las que se asignen a labores de tutoría;</li> <li>3.- Los profesores asociados, un mínimo de nueve horas o las que correspondan a tres asignaturas y un máximo de dieciocho horas semanales, y las que se asignen a labores de tutoría.</li> </ol> <p>b) A nivel de bachillerato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Los profesores titulares, entre doce y dieciocho horas por semana;</li> <li>2.- Los asociados, entre quince y veinte horas por semana.</li> </ol> <p>Los límites señalados, se entenderán aplicables a planes de estudio anuales; y se promediarán en planes de estudio de menor temporalidad.</p> |

Fuente: Elaboración propia con base en UNAM (1988). *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*, [en línea], México: UNAM. Disponible en: <[www.ddu.unam.mx/index.php/estatuto-del-personal-academico?start=5](http://www.ddu.unam.mx/index.php/estatuto-del-personal-academico?start=5)>.



### Anexo III. Análisis del discurso del Cuestionario sobre la Creación del Centro de Formación del Profesorado de la UNAM

#### **Documento de trabajo: Análisis del discurso del Cuestionario sobre la Creación del Centro de Formación del Profesorado de la UNAM<sup>91</sup>**

Se analizaron las respuestas a una encuesta de ocho preguntas, dirigida a los miembros del Comité de Creación del Centro de Formación del Profesorado de la UNAM, con el propósito de conocer sus propuestas para la conformación del Centro.

Las preguntas de la encuesta fueron las siguientes:

1. Escriba tres argumentos que justifiquen la creación un Centro de Formación de Profesores de la UNAM.
2. ¿Qué definición usa de “formación docente” en su práctica?, ¿qué definición o marco conceptual de formación docente propone Usted que utilicemos en nuestra propuesta?
3. Mencione tres objetivos fundamentales que debería tener el Centro de Formación de Profesores de la UNAM.
4. ¿Cuál podría ser el alcance del Centro de Formación del Profesorado de la UNAM?
5. ¿Cuáles podrían ser tres funciones esenciales del Centro de Formación del Profesorado de la UNAM?
6. Señale a qué población estaría dirigido el Centro y que modalidades podría tener.
7. A partir de su formación, experiencia y actividad actual en la UNAM, ¿cuáles podrían ser sus aportaciones personales al Comité?

---

<sup>91</sup> Lara Gutiérrez, Y. A., A. Olvera López y M. Pompa Mansilla (2017, 30 de agosto). *Documento de trabajo: grupos de enfoque*, [manuscrito no publicado], México: Subdirección de Investigación en Educación-DDEIC-CODEIC-UNAM.



8. Con respecto a la formación didáctico-pedagógica, ¿cuáles pueden ser las temáticas más urgentes para acercar al profesorado universitario a este campo?

Se definieron *a priori* 12 categorías, agrupadas en tres secciones, y refieren a lo consultado en el cuestionario:

A) Contextuales

1. Experiencia
2. Aporte de los miembros al Comité

B) Conceptuales

3. Definición de “formación docente”
4. Marco conceptual para la formación docente

C) Propuesta del Centro de Formación

5. Justificación
6. Objetivos
7. Funciones
8. Población
9. Modalidad
10. Alcance
11. Temáticas
12. Espacio físico

Hasta el momento se han desarrollado dos tipos de análisis:

### I. **Análisis horizontal**

Las investigadoras definieron como unidad de análisis la **oración**: que es un fragmento del contenido de cada respuesta que se caracteriza por comenzar con una mayúscula y terminar por un punto; en caso de encontrar listas de viñetas consideraron cada viñeta como una oración.

1. Las respuestas de cada participante fueron organizadas en las 12 categorías.
2. Cada respuesta podía pertenecer a más de una categoría.

3. Las respuestas fueron vaciadas de forma textual completa en una base de datos.
4. Las respuestas fueron divididas en oraciones.
5. Adjudicaron a cada oración el código de identificación siguiente:

Número de participante. Número de pregunta. Número de oración

Ejemplo: 3.8.2. Habilidades para la conducción y manejo de grupos

Corresponde al participante número 13, respuesta 8, oración número 2 dentro de la respuesta completa.

6. Se conformó una base de datos de las oraciones por categorías con los códigos asignados.

Frecuencia de respuestas y oraciones por categoría y participante

| Categoría                                | Respuestas |                      | Oraciones  |                      | Oraciones por participante |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
|--|------------|----------------------|------------|----------------------|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|  | Número     | Porcentaje del total | Número     | Porcentaje del total | 1                          | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         | 9         | 10        | 11        | 12        | 13        | 14        |
| <i>Contextuales</i>                      | 28         | 9.2%                 | 103        | 22.0%                | 4                          | 6         | 5         | 8         | 4         | 16        | 11        | 18        | 4         | 4         | 8         | 4         | 5         | 6         |
| Experiencia                              | 14         | 4.6%                 | 58         | 12.4%                | 2                          | 5         | 4         | 4         | 2         | 8         | 10        | 9         | 2         | 2         | 4         | 2         | 1         | 3         |
| Aporte                                   | 14         | 4.6%                 | 45         | 9.6%                 | 2                          | 1         | 1         | 4         | 2         | 8         | 1         | 9         | 2         | 2         | 4         | 2         | 4         | 3         |
| <i>Conceptuales</i>                      | 24         | 7.8%                 | 70         | 14.9%                | 5                          | 6         | 9         | 15        | 2         | 7         | 4         | 1         | 3         | 1         | 5         | 3         | 6         | 3         |
| Definición                               | 14         | 4.6%                 | 36         | 7.7%                 | 2                          | 3         | 3         | 12        | 2         | 1         | 1         | 0         | 3         | 1         | 3         | 2         | 0         | 3         |
| Marco conceptual                         | 10         | 3.3%                 | 34         | 7.2%                 | 3                          | 3         | 6         | 3         | 0         | 6         | 3         | 1         | 0         | 0         | 2         | 1         | 6         | 0         |
| <i>Propuesta del Centro de Formación</i> | 101        | 33.0%                | 296        | 63.1%                | 14                         | 24        | 16        | 20        | 19        | 23        | 34        | 23        | 18        | 13        | 30        | 20        | 26        | 16        |
| Justificación                            | 14         | 4.6%                 | 51         | 10.9%                | 2                          | 2         | 2         | 2         | 3         | 7         | 4         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 11        | 3         |
| Objetivos                                | 14         | 4.6%                 | 49         | 10.4%                | 3                          | 7         | 4         | 4         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 4         | 3         | 3         | 3         |
| Funciones                                | 14         | 4.6%                 | 57         | 12.2%                | 5                          | 6         | 4         | 7         | 6         | 4         | 3         | 4         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         |
| Población                                | 14         | 4.6%                 | 19         | 4.1%                 | 1                          | 2         | 2         | 1         | 1         | 2         | 1         | 1         | 1         | 1         | 2         | 2         | 1         | 1         |
| Modalidad                                | 14         | 4.6%                 | 20         | 4.3%                 | 1                          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 5         | 1         | 1         | 1         | 2         | 2         | 1         | 1         |
| Alcance                                  | 14         | 4.6%                 | 38         | 8.1%                 | 1                          | 2         | 1         | 1         | 2         | 2         | 15        | 1         | 1         | 1         | 5         | 3         | 2         | 1         |
| Temáticas                                | 14         | 4.6%                 | 50         | 10.7%                | 1                          | 4         | 2         | 4         | 3         | 4         | 3         | 6         | 4         | 1         | 7         | 4         | 3         | 4         |
| Espacio físico                           | 3          | 1.0%                 | 12         | 2.6%                 | 0                          | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 4         | 2         | 0         | 4         | 0         | 2         | 0         |
| <b>Total</b>                             | <b>306</b> | <b>100%</b>          | <b>469</b> | <b>100%</b>          | <b>23</b>                  | <b>36</b> | <b>30</b> | <b>43</b> | <b>25</b> | <b>46</b> | <b>49</b> | <b>42</b> | <b>25</b> | <b>18</b> | <b>43</b> | <b>27</b> | <b>37</b> | <b>25</b> |

## II. Análisis transversal

### *Identificación de conceptos clave*

7. Cada investigadora identificó conceptos clave en cada oración.

### *Agrupación de conceptos clave en temáticas*

8. A partir del sentido de los conceptos clave, cada investigadora definió temas emergentes dentro de cada categoría, esos temas están compuestos por uno o varios conceptos.
9. Homologaron los temas presentes en cada categoría.

*Presencia de temáticas*

10. Se calcularon frecuencias de cada tema por categoría (en números absolutos y porcentaje en el total de la categoría).
11. Una oración podía contener uno o más conceptos clave y por ello formar parte de una o más temáticas dentro de la misma categoría.
12. Se generaron Tablas con frecuencias de temáticas asociadas a cada categoría, en esas Tablas pueden identificarse los elementos más recurrentes entre las respuestas.

### **Tablas de temáticas por categoría**

#### **A) Categorías contextuales**

| <b>Categoría: Experiencia</b>                |                                  |   |
|--|----------------------------------|---|
| <b>Temas</b>                                 | <b>Número de conceptos clave</b> | <b>% de conceptos clave en el total de la categoría</b> |
| Investigación en educación                   | 15                               | 22.4%   |
| Gestión de formación docente                 | 13                               | 19.4%   |
| Formación docente                            | 8                                | 11.9%   |
| Docencia                                     | 6                                | 9.0%  |
| Diseño curricular                            | 3                                | 4.5%  |
| Análisis estadístico                         | 2                                | 3.0%  |
| Educación a distancia                        | 2                                | 3.0%  |
| Funcionamiento institucional                 | 2                                | 3.0%  |
| Participación en cuerpos colegiados          | 2                                | 3.0%  |
| Procedimientos logísticos                    | 2                                | 3.0%  |
| Vinculación con otras entidades UNAM         | 2                                | 3.0%  |
| Otros*                                       | 10                               | 14.9%   |
| <b>Total de conceptos clave en categoría</b> | <b>67</b>                        | <b>100%</b>   |

Otros: Desarrollo de modelos educativos, diseño de programas de formación, divulgación en educación, editorial, elaboración de documentos académicos, elaboración de materiales didácticos, formación de tutores, políticas para la formación docente, psicoterapia, vinculación con instituciones diferentes a la UNAM.

| <b>Categoría: Aporte</b>                     |                                  |   |
|--|----------------------------------|---|
| <b>Temas</b>                                 | <b>Número de conceptos clave</b> | <b>% de conceptos clave en el total de la categoría</b> |
| Gestión de la formación docente              | 13                               | 21.7%   |
| Docencia                                     | 7                                | 11.7%   |
| Formación docente                            | 5                                | 8.3%  |
| Diseño curricular                            | 4                                | 6.7%  |
| Funcionamiento institucional                 | 3                                | 5.0%  |
| Investigación en educación                   | 3                                | 5.0%  |
| Rendición de cuentas                         | 3                                | 5.0%  |
| Desarrollo del proyecto del centro           | 2                                | 3.3%  |
| Diagnóstico de necesidades                   | 2                                | 3.3%  |
| Educación en línea                           | 2                                | 3.3%  |
| Evaluación del centro de formación           | 2                                | 3.3%  |
| Innovación en educación                      | 2                                | 3.3%  |
| Otros  | 12                               | 20.0%   |
| <b>Total de conceptos clave en categoría</b> | <b>60</b>                        | <b>100%</b>   |

Otros: Aprendizaje basado en proyectos, búsqueda de información, análisis y elaboración de documentos, desarrollo de proyectos, editorial, educación basada en evidencia, formación de tutores, fundamentos teóricos, inter, multi y transdisciplina, participación en cuerpos colegiados, procedimientos logísticos, vinculación con entidades UNAM, vinculación con otras entidades UNAM.

## B) Categorías conceptuales

| Categoría: Definición de formación docente   |                           |  |
|--|---------------------------|--|
| Temas  | Número de conceptos clave | % de conceptos clave en el total de la categoría |
| Competencias docentes                        | 11                        | 18.0%  |
| Práctica docente                             | 6                         | 9.8%   |
| Proceso sistémico                            | 6                         | 9.8%   |
| Aprendizaje centrado en el estudiante        | 4                         | 6.6%   |
| Formación docente                            | 4                         | 6.6%   |
| Proceso multideterminado                     | 4                         | 6.6%   |
| Proceso permanente                           | 4                         | 6.6%   |
| Profesionalización docente                   | 4                         | 6.6%   |
| Innovación en educación                      | 3                         | 4.9%   |
| Uso de TIC                                   | 3                         | 4.9%   |
| Actualización docente                        | 2                         | 3.3%   |
| Investigación desde la práctica docente      | 2                         | 3.3%   |
| Otros  | 8                         | 13.1%  |
| <b>Total de conceptos clave en categoría</b> | <b>61</b>                 | <b>100%</b>                                      |

Otros: Autodidactismo, epistemología del conocimiento, ética docente, evaluación en educación, inducción a la docencia, multidisciplinaria, rol docente, teorías de aprendizaje.

| Categoría: Marco conceptual                  |                           |  |
|--|---------------------------|--|
| Temas  | Número de conceptos clave | % de conceptos clave en el total de la categoría |
| Sin marco conceptual                         | 11                        | 32.35%   |
| No es un marco conceptual                    | 8                         | 23.53%   |
| Marco conceptual constructivista             | 4                         | 11.76%   |
| Desarrollo Profesional Continuo              | 3                         | 8.82%  |
| Teoría crítica                               | 2                         | 5.88%  |
| Otros  | 6                         | 17.65%   |
| <b>Total de conceptos clave en categoría</b> | <b>34</b>                 | <b>100.00%</b>                                   |

Otros: Constitución Política (Artículo 3º), los cuatro Pilares de la Educación (UNESCO), Marco Institucional de Docencia UNAM (2003), modelo de competencias del profesor de Medicina UNAM, multi, inter y transdisciplinaria, profesionalización docente.

### C) Categorías de la propuesta de creación del Centro de Formación del Profesorado

| Categoría: Justificación                         |                           |  |
|--|---------------------------|--|
| Temas  | Número de conceptos clave | % de conceptos clave en el total de la categoría |
| Formación docente                                | 17                        | 26.2%  |
| Gestión de la formación docente                  | 7                         | 10.8%  |
| Actualización docente                            | 6                         | 9.2%   |
| Aprendizaje                                      | 4                         | 6.2%   |
| Profesionalización docente                       | 4                         | 6.2%   |
| Competencias docentes                            | 3                         | 4.6%   |
| Políticas para la formación docente              | 3                         | 4.6%   |
| Funcionamiento institucional de las IES          | 2                         | 3.1%   |
| Mejora del bachillerato, licenciatura y posgrado | 2                         | 3.1%   |
| Retos de la educación actual                     | 2                         | 3.1%   |
| Rol docente                                      | 2                         | 3.1%   |
| Otros  | 13                        | 20.0%  |
| <b>Total de conceptos clave en categoría</b>     | <b>65</b>                 | <b>100%</b>                                      |

Otros: calidad de la formación docente, capacitación, centro para la profesionalización docente, condiciones de la práctica docente, cultura de la formación docente, enseñanza-aprendizaje, formación del ciudadano, fortalecimiento de la calidad educativa, identificación de buenas prácticas de formación docente, ingreso a la docencia, métodos de enseñanza novedosos, multi, inter y transdisciplina, procesos de autoformación.

| Categoría: Objetivos             |                           |  |
|----------------------------------|---------------------------|--|
| Temas                            | Número de conceptos clave | % de conceptos clave en el total de la categoría |
| Gestión de la formación docente  | 12                        | 20.7%  |
| Formación docente                | 11                        | 19.0%  |
| Innovación en educación          | 4                         | 6.9%   |
| Profesionalización docente       | 4                         | 6.9%   |
| Reflexión de la práctica docente | 4                         | 6.9%   |
| Mejorar el desempeño docente     | 3                         | 5.2%   |
| Competencias docentes            | 2                         | 3.4%   |

|  |           |             |
|--|-----------|-------------|
| Formación de formadores                      | 2         | 3.4%        |
| Investigación en educación                   | 2         | 3.4%        |
| Políticas para la formación docente          | 2         | 3.4%        |
| Trabajo en equipo                            | 2         | 3.4%        |
| Otros  | 10        | 17.2%       |
| <b>Total de conceptos clave en categoría</b> | <b>58</b> | <b>100%</b> |

Otros: actualización docente, colaboración, compromiso profesional, desarrollo de herramientas teóricas, prácticas y técnicas para la docencia, diagnóstico de necesidades, evaluación, laboratorio de experimentación, multi, inter y transdisciplina, necesidades de formación docente, práctica basada en la evidencia.

| <b>Categoría: Funciones</b>                                     |                                  |   |
|---|----------------------------------|---|
| <b>Temas</b>  | <b>Número de conceptos clave</b> | <b>% de conceptos clave en el total de la categoría</b> |
| Gestión de la formación docente                                 | 13                               | 20.0%   |
| Formación docente   | 11                               | 16.9%   |
| Profesionalización docente                                      | 6                                | 9.2%  |
| Actualización docente   | 4                                | 6.2%  |
| Políticas para la formación docente                             | 4                                | 6.2%  |
| Difusión  | 3                                | 4.6%  |
| Evaluación  | 3                                | 4.6%  |
| Investigación en educación                                      | 3                                | 4.6%  |
| Mejora de la educación en Bachillerato, Licenciatura y Posgrado | 3                                | 4.6%  |
| Reflexión de la práctica docente                                | 3                                | 4.6%  |
| Innovación en educación   | 2                                | 3.1%  |
| Necesidades de formación docente                                | 2                                | 3.1%  |
| Otros   | 8                                | 12.3%   |
| <b>Total de conceptos clave en categoría</b>                    | <b>65</b>                        | <b>100%</b>   |

Otros: Desarrollo de estándares para la formación docente, desarrollo de procesos de formación docente innovadores, evaluación del desempeño docente, laboratorio de experimentación, multi, inter y transdisciplina, oferta de formación diversificada, seguimiento al desempeño docente, socialización de experiencias docentes.

| <b>Categoría: Población</b>  |                                  |   |
|--|----------------------------------|---|
| <b>Temas</b>   | <b>Número de conceptos clave</b> | <b>% de conceptos clave en el total de la categoría</b> |
| Docentes de diverso nivel (bachillerato, licenciatura y posgrado)  | 13                               | 27.1%   |
| Docentes de la UNAM  | 13                               | 27.1%   |
| Docentes de otras IES  | 6                                | 12.5%   |
| Otras figuras que ejercen docencia                                 | 4                                | 8.3%  |
| Docentes de otros países   | 3                                | 6.3%  |
| Docentes de diversas modalidades (presencial, a distancia y mixta) | 3                                | 6.3%  |
| Docentes de diversa antigüedad                                     | 2                                | 4.2%  |
| Docentes de diversas condiciones de contratación                   | 4                                | 8.3%  |
| <b>Total de conceptos clave en categoría</b>                       | <b>48</b>                        | <b>100%</b>   |

| <b>Categoría: Modalidad</b>   |                                  |   |
|---|----------------------------------|---|
| <b>Temas</b>  | <b>Número de conceptos clave</b> | <b>% de conceptos clave en el total de la categoría</b> |
| A distancia   | 13                               | 29.5%   |
| Presencial  | 13                               | 29.5%   |
| Mixta   | 11                               | 25.0%   |
| Tipos de formación  | 3                                | 6.8%  |
| Sin modalidad   | 3                                | 6.8%  |
| Modalidades de trabajo (cursos, diplomados, talleres, seminarios, etc.) | 1                                | 2.4%  |
| <b>Total de conceptos clave en categoría</b>                            | <b>44</b>                        | <b>100%</b>   |

| <b>Categoría: Alcance</b>                      |                                  |   |
|--|----------------------------------|---|
| <b>Temas</b>                                   | <b>Número de conceptos clave</b> | <b>% de conceptos clave en el total de la categoría</b> |
| Gestión de la formación docente                | 12                               | 29.3%   |
| Formación docente                              | 11                               | 26.8%   |
| Referente de formación docente                 | 7                                | 17.1%   |
| Políticas para la formación docente            | 4                                | 9.8%  |
| Colaboración con instancias externas a la UNAM | 2                                | 4.9%  |
| Otros  | 5                                | 12.2%   |
| <b>Total de conceptos clave en categoría</b>   | <b>41</b>                        | <b>100%</b>   |



Otros: Innovación en educación, transformación de la educación en la UNAM y transformación de la Nación.

| <b>Categoría: Temáticas</b>                       |                                  |   |
|---|----------------------------------|---|
| <b>Temas</b>                                      | <b>Número de conceptos clave</b> | <b>% de conceptos clave en el total de la categoría</b> |
| Competencias docentes                             | 30                               | 51.8%   |
| Innovación en educación                           | 6                                | 10.4%   |
| Tecnologías para el Aprendizaje y el Conocimiento | 6                                | 10.4%   |
| Habilidades en TIC                                | 2                                | 3.5%  |
| Inducción a la docencia                           | 2                                | 3.5%  |
| Otros   | 12                               | 20.4%   |
| <b>Total de conceptos clave en categoría</b>      | <b>58</b>                        | <b>100%</b>   |

Otros: Una oración considera como tema importe un aspecto del ámbito personal, el cuidado de sí mismo; otras (2) están vinculadas con desarrollo procesos psicológicos superiores, como el pensamiento crítico y la solución de problemas; dos más orientadas hacia aspectos emocionales dentro de los espacios educativos: clima escolar y vínculos afectivos en el aula; otras (2) hacen referencia a elementos que son parte del proceso educativo como la epistemología y filosofía de la educación, el diseño curricular, los modelos y teorías de aprendizaje, procesos cognitivos básicos, trascendencia de la labor docente, asignaturas con mayor reprobación.

| <b>Categoría: Espacio físico</b>             |                                  |   |
|--|----------------------------------|---|
| <b>Temas</b>                                 | <b>Número de conceptos clave</b> | <b>% de conceptos clave en el total de la categoría</b> |
| Nociones espaciales no físicas               | 3                                | 50.0%   |
| Infraestructura                              | 2                                | 33.3%   |
| Inmuebles                                    | 1                                | 16.7%   |
| <b>Total de conceptos clave en categoría</b> | <b>6</b>                         | <b>100%</b>   |

## Anexo IV. Centro de Formación de Profesores de la UNAM. Análisis de Contenido

### Centro de Formación de Profesores de la UNAM. Análisis de contenido<sup>92</sup>

#### Metodología

Para el presente análisis de contenido se empleó el texto de los documentos “Respuestas del Comité de Formación Docente de la UNAM” y “Análisis de preguntas del cuestionario al comité”. Se utilizó la herramienta ATLAS.ti para realizar el procedimiento de codificación abierta, siguiendo la metodología de la Teoría Fundamentada (*Grounded Theory*), en busca de categorías iniciales que permitieran agrupar unidades de discurso con significado similar, de acuerdo a lo solicitado en cada pregunta.

La información se presenta aquí agrupada, en primer lugar, por la palabra clave de cada una de las preguntas realizadas. Por ejemplo, la pregunta 1 es: “Escriba tres **argumentos** que justifiquen la creación un Centro de Formación de Profesores de la UNAM”, por lo que se seleccionó “argumentos” como la palabra clave y se agrega el número consecutivo correspondiente, en este caso (P1= Pregunta 1).

El recuadro que inicia cada sección presenta las conclusiones registradas en el documento “Análisis de preguntas del cuestionario al comité”. Con respecto a este documento se transcribieron las notas escritas a mano y ese texto se integró al análisis. Posteriormente se encuentran los contenidos organizados de acuerdo a las categorías que se determinaron a partir de la codificación abierta. Las frases correspondiente a cada categoría se presentan de manera textual y solo se realizan ligeras modificaciones en caso de que existan errores ortográficos o tipográficos que impidan la correcta lectura del contenido. Las categorías propuestas no pertenecen al texto original, de ahí que se marquen en color azul.

En las preguntas 3 y 6 las respuestas se ordenan de manera alfabética a partir del primer verbo empleado y éste se marca con letra negrita para facilitar esta lectura.

#### Argumentos (P1)

No existe un centro con estas características, integral que coordine los diferentes esfuerzos que se realizan en la UNAM, y que recupere la experiencia en formación docente en los niveles de educación media superior, superior y posgrado como una práctica.

Docencia basada en evidencia que incluya conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

#### Para formar, actualizar, profesionalizar

- Que forme y actualice a los docentes de otras instituciones educativas del país
- Establecer un sistema o programa general de formación y actualización docente que oriente a toda la Universidad.
- La Constitución señala que dos de las funciones de las universidades son investigar y difundir la cultura (Art. 3, fracc. VII). Es necesario desarrollar habilidades que favorezcan la profesionalización de la actividad docente, de manera que incluso pueda realizarse una oferta por niveles de práctica.
- El proceso formativo puede contribuir a que se generen estrategias de enseñanza-aprendizaje y climas de aula que favorezcan la motivación por el aprendizaje y la armonía en las relaciones profesor-estudiante.
- En una universidad de esta magnitud, los procesos de ingreso de personal académico son continuos, así como las necesidades de actualización y profesionalización docente del profesorado ya existente
- requieren de profesores con otro tipo de habilidades docentes, que generen nuevas estrategias de enseñanza, evaluación, vínculo y comunicación con sus alumnos y flexibilidad para desarrollar sus tareas.
- Crear un espacio de socialización de la práctica docente en los distintos niveles de formativos con la finalidad de intercambiar experiencias que ayuden a mejorar la tarea educativa.

---

<sup>92</sup> Bucio García, J. (2017, 30 de agosto). *Centro de Formación de Profesores de la UNAM. Análisis de contenido*, [manuscrito no publicado], México: UNAM.

- Es una necesidad imperativa, ya que la mayoría del personal académico que realiza trabajo docente en los tres niveles de enseñanza (medio superior, superior y posgrado) en la UNAM no fue preparado como profesor, sino como profesionista.
- Es necesario coordinar los diferentes esfuerzos que cotidianamente se realizan en toda la Universidad para atender las deficiencias en el conocimiento y manejo de técnicas y métodos en la práctica docente frente al aula.
- La Universidad de la Nación, la UNAM, debe estar a la vanguardia en el siglo XXI, lo cual implica profesores capaces de entender los retos que la educación enfrenta, hoy en día y para el futuro, cuyo compromiso es formar mexicanos productivos para sí mismos y para la sociedad. La visión de estos profesores debe ser de largo alcance; sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitud deberán estar libres de las ataduras que aún prevalecen en su desempeño en las aulas. Algunos maestros muestran, a la fecha, anclajes en "usos y costumbres docentes" del siglo XIX y del siglo XX. (Verbalización y transmisión). Sin mencionar carencias en el uso de las TIC.
- Para ayudarles a cumplir su trabajo con profesionalismo, se les deben ofrecer actividades de formación de calidad.
- Los Maestros del siglo XXI en la Universidad de la Nación, deberán ser capaces de crear y llevar a cabo prácticas docentes que activen a los alumnos, implica que los maestros actuales desaprendan prácticas caducas, obsoletas y erosionadas, que muchas veces aburren a los estudiantes. El resultado es aprendizajes insignificantes.
- Los profesores de la UNAM, actuales y de nuevo ingreso, deben estar capacitados, más allá de su formación en su disciplina de origen, en aspectos pedagógicos, didácticos y educativos emergente, para lograr que los alumnos aporten su atención y su voluntad en cada sesión de aprendizaje, de manera que obtengan aprendizajes significativos duraderos y transformadores.
- La UNAM como institución y debido a que una función sustantiva es la docencia, es corresponsable del perfeccionamiento, actualización, capacitación, formación a lo largo de la vida profesional y mejora continua de su profesorado en sus funciones y actividades docentes.
- La educación es un campo inter y transdisciplinario que ha ido avanzando en cuanto a sus conocimientos y que requiere difundir y sobre todo que los profesores apliquen en su práctica docente en la evidencia, situación que contrasta con la realidad de que los profesores en general basan su práctica docente en la experiencia exclusivamente.
- En general el profesorado de la UNAM no cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para ejercer la docencia de alto nivel, debido a que no se tuvo una capacitación formal para ello.
- La UNAM (y en general es una tendencia en universidades de Latinoamérica, Europa y EUA) cuenta con evidencias de que la intervención docente es un eje clave para el éxito en el aprendizaje de los alumnos.

### **Por inexistencia**

- Las dependencias que han existido para profesionalizar la formación docente del profesorado han desaparecido o se han transformado en instancias que tienen una misión diferente.
- No existe un espacio para formarse como profesor del nivel medio superior y superior. Los profesores pasan directamente de la formación disciplinar y profesional al aula, sin elementos para organizar la enseñanza.
- En la UNAM no hay un lugar al que puedan acudir los docentes de cualquier nivel educativo y de cualquier disciplina.
- No existe un centro de formación y actualización docente para profesores de EMS y ES en el país ni en la UNAM.
- Es necesario que una instancia universitaria asuma la función de la profesionalización de los profesores, que provienen de distintas profesiones y carecen de formación en educación, sobre todo acerca de: contar con un marco ético para la práctica docente, crear espacios de reflexión para el diálogo y la participación de cuerpos colegiados, construir un lenguaje y significado acerca del aprendizaje, la enseñanza y la educación, conocer y desarrollar métodos, modelos y estrategias para la práctica docente; contar con oportunidades para la generación de maneras de hacer y de hablar acerca de lo que hacen en las distintas didácticas específicas de las distintas profesiones y conocimientos y habilidades de enseñanza y aprendizaje; estudiar y desarrollar un marco pedagógico con bases y fundamentos teóricos acerca de los conocimientos y habilidades fundamentales para la práctica docente; y fortalecer la investigación y la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje con base en laboratorios y espacios de experimentación y estudios piloto para la innovación.
- Tener espacios y campos para las prácticas en formación como situaciones clínicas y simuladas, prácticas supervisadas; donde pueda atenderse y contestarse las importantes preguntas: ¿Qué hace que un profesor sea un buen profesor?, y ¿Un buen profesor se hace o nace con vocación?, ¿Puede la buena enseñanza ser medida y evaluada con base en un modelo educativo dado de antemano e indicadores preestablecidos?
- En lo académico se requiere generar una propuesta de formación continua para el docente en el marco del proyecto educativo de la UNAM.
- Generar las condiciones para la formación continua del profesorado en el ámbito didáctico.

### **Para dar estructura y establecer políticas**

- La Universidad Nacional debe tener una instancia que proponga los lineamientos académicos y criterios fundamentales para formar a sus profesores
- La UNAM no cuenta con una política institucional definida en torno a este tema
- La carencia de una política institucional que guíe las tareas formativas de los docentes universitarios

- Estructurar los procesos de formación docente con carácter Institucional, homologar los criterios que avalan la formación de los profesores en las diferentes entidades académicas, y fortalecer el nivel y calidad educativa universitaria.
- evitar duplicidades, evaluar los esfuerzos y evitar ofrecer cursos que no conducen a mejoras en la práctica docente, para mejorar la oferta
- Es importante detectar las mejores prácticas de formación docente, visibilizarlas y aprender colectivamente de ellas, sin importar de qué instancia sean.
- Es relevante generar una política para usar recursos y procesos de formación basados en evidencia de su utilidad.
- Es necesario coordinar los recursos destinados para el apoyo a la formación docente en términos de recursos humanos, de recursos de infraestructura, así como de recursos financieros.
- Es creado para el impulso y mejoramiento de la Educación Media Superior y Superior en la UNAM
- Es creado para contribuir de manera eficaz a la solución de los desafíos que enfrenta el Sistema Educativo Nacional
- Es creado como una respuesta de la UNAM a la necesidad de la Sociedad mexicana de contar con una Educación Pública de calidad
- Las acciones de formación docente en la UNAM son muchas y diversas. Es necesario armonizar los esfuerzos y orientarlos hacia un plan institucional que les de coherencia y continuidad, evitando la duplicación de proyectos y el desperdicio de recursos (humanos y materiales)
- En lo académico administrativo es necesario tener un eje rector que considere la pluralidad de perspectivas teórico-metodológicas con la finalidad de alcanzar un mismo objetivo.

### **Para vincular e integrar**

- Un Centro de Formación que aproveche la experiencia de las diferentes dependencias y niveles de la UNAM que permita fortalecer y vincular esfuerzos institucionales para optimizar recursos.
- La universidad tiene diversas iniciativas de formación docente a nivel entidad, pero no hay una instancia central que proporcione apoyo y orientación profesional a la formación docente local.

### **Para generar investigación**

- Otra labor fundamental es la investigación, por lo que se requiere formar docentes para que puedan generar conocimiento

### **Para ofrecer opciones de formación**

- la formación de los docentes suele estar reducida a cursos cortos, diplomados y talleres.

### **Para la reflexión**

- Un centro de formación docente contribuiría a la formación filosófica (ética y axiológica) de los docentes, así como de inducción a los valores y normatividad que rigen a la Universidad.

### **Definiciones y marco conceptual (P2)**

Es importante definir qué entendemos por formación docente y qué debe comprender.

Debe contener conocimientos, habilidades, valores, reflexión, orientación a la innovación para ser relevante socialmente y pertinente.

El marco conceptual no puede ser ni único ni cerrado, ya que la formación es un proceso continuo, organizado y sistemático.

Es indispensable contar con un marco conceptual.

Es importante que haga referencia a los valores comunes y compartidos, debe considerarse que los valores son múltiples y plurales

### **Definiciones de formación docente**

- La formación docente debe fundamentarse desde la multireferencialidad, desde diversas disciplinas y enfoques, para no hacer reduccionismos. La formación docente es abordada desde diversas disciplinas teniendo como eje la pedagógico didáctico.
- Se requiere una formación teórico, metodológica e instrumental

- Existen muchas definiciones (ver Estados del Conocimiento del COMIE, Coord. Patricia Ducoing; y a David Jonassen, Donald Schön, Thomas Popkewitz o a José Gimeno Sacristán y otros), todas las perspectivas actuales coinciden, al menos en la necesidad de la profesionalización docente, el trabajo colegiado, la participación y diálogo democrático, el fomento a la innovación sistemática y el pensamiento crítico y solución de problemas en el aula. En sí, se refieren a que la práctica docente es el resultado de un despliegue de mente, cuerpo, cultura, acción y emoción.
- Es un proceso, continuo, sistemático y organizado de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de la función docente (Para el concepto de función docente ver Marco Institucional de Docencia 2003). Requiere de la evaluación del desempeño docente con el fin de identificar aciertos y áreas de oportunidad.
- La formación docente implica, necesariamente la creación de situaciones formativas que le permitan llevar a cabo las mismas tareas que luego pedirán a sus alumnos, para comprender, desde el punto de vista del alumno los retos que se enfrentan al resolver las actividades, las competencias necesarias para hacerlo y los conocimientos que se ponen en juego y se transforman para generar aprendizaje.
- Junto con estas situaciones de doble conceptualización se introducen situaciones de formación basadas en el análisis de experiencias de aula. Analizar las experiencias propias en un grupo de pares permite volver objeto de reflexión la propia práctica, introduciendo la autocrítica como hábito de trabajo. Asimismo, la reflexión sobre lo vivido en el aula permite comprender la función de la planeación didáctica, revisar lo planeado y tomar decisiones a futuro. De este modo se profesionaliza el trabajo docente.
- La estrategia se basa en el análisis de producciones de estudiantes. Se parte de analizar productos realizados por estudiantes que son resultado de una serie de actividades en una asignatura donde se incorporó el uso de TIC. Estos productos permiten a los profesores ver el resultado de un proceso y, a partir de su análisis, reconstruir las condiciones didácticas que lo hicieron posible así como los aprendizajes desarrollados por los estudiantes.
- La formación docente consiste en dotar de elementos básicos a los profesores para incidir en mejoras para su práctica docente por medio de procesos de capacitación y actualización integral a fin de mejorar el desempeño y aprendizaje de los alumnos.
- El Centro de Formación del Profesorado de la UNAM forma al personal académico de la UNAM mediante un proceso de capacitación y actualización integral que les permite aplicar técnicas y estrategias que inciden en sustanciales mejoras para su práctica docente en beneficio del desempeño y aprendizaje de los alumnos.
- El común denominador es que un docente es quien se dedica a enseñar, en mi práctica he tratado de eliminar o minimizar el uso de la palabra enseñar; en virtud de su sentido unidireccional, un tanto autoritario y que hace pensar que en un extremo está el personaje activo -el que enseña aportando contenidos o conocimientos- y en el otro lado está una audiencia pasiva -que escucha con la esperanza de aprender esos contenidos o conocimientos.
- En otras palabras prefiero, en lo personal, definir como docente, a quien se reúne con sus alumnos, a veces incluso con otros profesores, para aprender de manera simultánea y equitativa, la diferencia es que los docentes hemos acumulado mas experiencia al parejo que un bagaje cultural mayor.
- Propongo que la formación docente se encamine a entender que la memorización y la estimulación del pensamiento son habilidades necesarias e importantes; pero que está pendiente estimular la inteligencia (relacionar ideas y conceptos. Crear conceptos e ideas propias. Aprender a extrapolar ideas conceptos y conocimientos). Lo cual se logra cuando los alumnos realizan proyectos que al final tienen como resultado un producto inédito (tangible o intangible). Es decir que los alumnos dejen de ser una audiencia pasiva para convertirse en alumnos activos corresponsables y copartícipes de su propio aprendizaje.
- Por lo tanto se necesita formar docentes capaces de identificar y gestionar proyectos para aprender que al final logren un producto, preferentemente proyecto reales. Ello es posible en las áreas de las humanidades y las artes, también en las ciencias y en la tecnología. Su fuerza será más poderosa si se mezclan disciplinas, en modo transdisciplinar.
- Prefiero el término "desarrollo del profesorado", que se refiere a "todas las actividades de los profesores para mejorar sus conocimientos, habilidades y conductas como profesores y educadores, líderes y administradores, investigadores y académicos, en escenarios individuales y grupales" (Steinert Y. Ed. Faculty Development in the Health Professions: A Focus on Research and Practice. Springer. 2014. DOI 10.1007/978-94-007-7612-8).
- La formación docente, en mi opinión, se refiere a los esfuerzos organizados que la institución realiza para aportar una inducción al momento de que un profesor se incorpora al trabajo, para que se familiarice con las políticas, valores y procedimientos, y a lo largo de su estancia, para mantenerse actualizado tanto en lo didáctico como en lo disciplinar e interdisciplinar, así como en periodos de cambios curriculares o surgimiento de nuevos planes o proyectos educativos en los que se espera colabore.
- La formación docente, como la adquisición de un conjunto de conocimientos, actitudes, aptitudes y comportamientos (psicopedagógicos predominantemente), que favorecen el desempeño efectivo del profesor en el aula
- La formación docente universitaria implica un proceso sistemático, permanente, multideterminado, que abarca fundamentalmente el dominio de la disciplina y sus aspectos epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos, históricos, económicos, ideológicos y políticos, cuya finalidad es la profesionalización de la docencia.
- En lo personal considero que el enfoque crítico, que ve a la docencia como una práctica de carácter reflexivo, en el cual la formación docente es considerada "un proceso permanente de reflexión e investigación acerca de la práctica" (Chehaybar y Kuri, 2003); podría ayudar a delimitar las acciones o la determinación de lineamientos de la formación docente en la

UNAM. Al tener su origen en el trabajo desarrollado por la escuela de Frankfurt donde se estableció el término de teoría crítica y a la naturaleza de la crítica autoconsciente y de la necesidad de desarrollar un discurso transformador y de emancipación; desde esta perspectiva se asume un rol dialéctico en donde el profesor desde su acción analice, reflexione, cuestione e incluso investigue para tomar decisiones y rompa con los estereotipos entre él y sus educandos para replantear nuevas acciones educativas y experimente nuevas formas de aproximar el conocimiento.

- La formación docente consiste en la multiplicidad de procesos educativos a través de los cuales un profesor (o aspirante a tal) reflexiona en torno a su práctica docente, el ethos de ésta, la relevancia e impacto que tiene en los educandos, la vida social y en el mismo; al conocimiento que tiene del contexto en el que la ejerce (social, institucional -p. ej. filosófico, político, normativo-, curricular -modelo psicopedagógico, estructura, objetivos, perfiles, etc.-, o programático); el grado de dominio de los conocimientos que imparte y la relación de éstos con otro(s) del plan de estudios; el(los) programa(s) de la(s) asignatura(s) que imparte. Así mismo, la formación -autodidacta, no formal o formal- en el terreno didáctico-pedagógico. Actualmente el conocimiento y grado de dominio en torno a las TIC. Finalmente, el aspecto de actualización en los avances de la(s) disciplina(s) que enseña, la naturaleza de este(os) conocimiento(s), el tipo de estructura epistémica de este(os) y los procesos cómo se aprende(n) y pone(n) en práctica éste(os), para facilitar su adquisición por parte de los sujetos a quienes se dirige.
- En mi práctica se refiere al desarrollo de conocimientos, habilidades actitudes que el docente requiere emplear en el trato con los estudiantes, considerando una dimensión ética y de responsabilidad social.
- La construcción de un proceso de enseñanza-aprendizaje donde se haga participe al estudiante, donde se considere al alumno en el centro del proceso educativo.
- Romper con la forma de enseñanza tradicional en la cual el profesor o los conocimientos son el centro del proceso.
- Acabar con la enseñanza enciclopédica de memorización y datos que no le significan mucho al alumno.

### Marco conceptual

- *Cuatro Pilares de la Educación* (UNESCO, 1997), o algún otro enfoque axiológico
- No hay un marco conceptual único. La docencia requiere de diversos y múltiples fundamentos, modelos y métodos que ofrezcan las herramientas, conocimientos y actitudes que necesita el profesor para lidiar con la compleja realidad del aula y del centro escolar/educativo. La enseñanza es la recíproca del aprendizaje en un espacio y tiempo histórico y sociocultural específicos pero cambiantes; con personas con voluntad, decisión, dignidad y libertad propias lo que hacen de la práctica docente un proceso complejo, indeterminado, para y en constante transformación.
- Propongo el marco conceptual socioconstructivista, en este marco, se entiende que la construcción del conocimiento humano se produce debido a la interrelación entre tres elementos instruccionales: el alumno en cuanto aprendiz, el contenido objeto de enseñanza y aprendizaje y el tutor que colabora en la construcción de significados y en la atribución de sentido al contenido compartido. El alumno participa en el aprendizaje aportando una actividad mental constructiva que le permite apropiarse del contenido para lo que elabora una versión personal del mismo.
- No considero que haya marco conceptual específico que pueda guiar las tareas de formación docente; sin embargo, existen diversas posturas que sustentan la implementación de esta tarea en las Instituciones de Educación Superior,
- Propongo el marco conceptual de "desarrollo profesional continuo" (DPC) que se ha empezado a usar en medicina y en educación superior a nivel internacional. El DPC puede tomar muchas formas, desde actividades autodirigidas a programas organizados de aprendizaje. Este marco proporciona una visión de los factores que impiden y apoyan la formación del profesorado (Caffarella, R.S. & Zinn, L.F. Professional Development for Faculty: A Conceptual Framework of Barriers and Supports. *Innovative Higher Education* (1999) 23: 241. doi:10.1023/A:1022978806131)
- Propongo que se considere un enfoque incluyente que considere aspectos teóricos propios de la disciplina didáctica-pedagógica, así como de administración de recursos humanos, de infraestructura física y de recursos financieros.
- Sobre el marco conceptual, considero que éste no es uno ni exclusivo; dependerá de muchos de los aspectos señalados en la respuesta previa, para derivar y aplicar los elementos teóricos, conceptuales y metodológicos que demanden los contenidos, el enfoque psicopedagógico del currículum, la perspectiva filosófica educativa del plan de estudios y la institución, la perspectiva personal del docente, etcétera.

### Objetivos (P3)

Contribuir a profesionalizar la función docente de los tres niveles.

Incluir la investigación del proceso de enseñanza y aprendizaje de la educación.

Difundir las evidencias innovadoras sobre el tema, en las modalidades presencial, en línea y mixta.

Incluir un programa de formación de formadores.

- **Analizar** e investigar los procesos de enseñanza y aprendizaje, y de la práctica docente con base en los conocimientos de vanguardia de las ciencias naturales, las ciencias sociales y humanísticas para desarrollar la docencia y la fo [sic]

- **Atender** las necesidades de formación docente para trabajar por una país mas justo, igualitario, inclusivo y multicultural y que ofrezca una enseñanza y oportunidades de aprendizaje que considere las necesidades educativas especiales de los profesores y estudiantes.
- **Armonizar** los esfuerzos de formación docente de las diferentes instancias universitarias, para mejorar la calidad y productividad de la oferta correspondiente.
- **Crear** oportunidades educativas para fomentar la equidad, igualdad, la mejora de la calidad y el aumento de la participación de profesionales en la educación y la práctica docente a nivel medio superior y superior a todos los docentes de estos niveles en México y la UNAM.
- **Construir** un espacio de reflexión, participación y diálogo democrático para atender los problemas sustantivos de la docencia en estos niveles educativos acerca de los problemas de aprendizaje y didácticas específicas, los retos y desafíos de la práctica docente, y del rezago, la reprobación, y la deserción de estudiantes; las dificultades y necesidades psicoafectivas del profesorado.
- **Contribuir** al desarrollo profesional continuo de los profesores de EMS, ES y posgrado en los saberes psicológicos, pedagógicos, didácticos, éticos y sociales en las modalidades presencial, mixta y a distancia.
- **Contribuir** a profesionalizar la función docente de los profesores de la EMS, ES y Posgrado en la educación presencial, mixta y a distancia, con énfasis en los profesores noveles sobre los conocimientos, habilidades, actitudes y valores para ejercer la docencia necesaria para una educación de calidad. Desarrollar la práctica docente y el conocimientos y habilidades que propicien la generación de resultados, materiales, métodos, estrategias pertinente, eficaces y relevantes para la mejora de los aprendizajes.
- **Coordinar, apoyar y evaluar** las actividades de formación docente institucionales.
- **Coordinar** proyectos de evaluación que permitan identificar el impacto real de los esfuerzos de formación para identificar factores críticos que debemos cuidar en las nuevas iniciativas.
- **Coordinar** los programas de formación de las diversas dependencias de la UNAM.
- **Desarrollar** las herramientas teóricas, practicas y técnicas para ofrecer una enseñanza de calidad
- **Desarrollar** análisis y esquemas de formación docente que tengan carácter general para el profesorado universitario, y desde el cual entidades específicas deriven procesos particulares de inserción, actualización, especialización y profesionalización docente .
- **Definir** políticas educativas [A partir del contexto y la normatividad institucional...] en torno a la formación del profesorado universitario idóneo, para todos los niveles, modalidades y figuras académicas que existen en la UNAM.
- **Desarrollar** de competencias para la generación y transmisión eficaz de conocimientos.
- **Diseñar y ofertar** opciones permanentes de formación enfocadas a la tarea que se realiza en el aula como son: cursos, diplomados, especialidades, maestrías, etc.
- **Diseñar** procesos experimentales y creativos de formación docente, que con una base sólidamente informada, permita a los profesores hacer innovaciones en la enseñanza, en el curriculum y en los espacios universitarios que permitan transformar a la institución a través de los procesos básicos y continuos de enseñanza y aprendizaje..
- **Fomentar** la planeación del proceso de autodesarrollo del profesor, para contribuir así al desarrollo de los estudiantes.
- **Favorecer** el desarrollo profesional de los profesores para facilitar su autonomía y la capacidad para tomar decisiones en cuanto al proceso de enseñanza- aprendizaje, así como para la innovación educativa.
- **Formar** formadores en los ámbitos disciplinares específicos.
- **Formar** y actualizar a los docentes teniendo como eje sus prácticas en el aula.
- **Formar** formadores en los saberes psicológicos, pedagógicos, didácticos, éticos y sociales en las modalidades presencial, mixta y a distancia.
- **Formar** a los profesores de nivel medio superior y superior en la didáctica de su disciplina.
- **Formar** de manera integral a profesores de nivel bachillerato, licenciatura y posgrado de la UNAM.
- **Formar** profesores osados y capaces de trabajar en equipos que mezclen disciplinas dentro de los espacios educativos durante las actividades de aprendizaje.
- **Formar** profesores con habilidades para identificar y gestionar proyectos, tanto externos a la UNAM como dentro de la misma universidad, para que los alumnos obtengan, durante su ejecución, aprendizajes significativos
- **Generar** un espacio de reflexión y análisis sobre su trabajo en el aula.
- **Generar** un espacio de experimentación e innovación.
- **Investigar y difundir** las tendencias y corrientes de vanguardia sobre el tema y aplicar las que mejor se apeguen a los programas de la institución.
- **Mejorar** el desempeño docente en la UNAM, que otras entidades educativas incorporen la estructura de formación docente universitaria y establecer políticas públicas sobre formación docente.
- **Ofrecer** a los profesores los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar su labor docente.
- **Ofrecer** diversos y múltiples programas de calidad para la formación y actualización profesional en educación a nivel licenciatura y posgrado para profesores y profesionales de la educación.
- **Ofrecer** un espacio de reflexión y socialización de la función docente con el propósito de generar intervenciones formativas.
- **Ofrecer** espacios de profesionalización de la docencia a través de la actualización y la formación permanente.

- **Promover** la innovación educativa en las aulas universitarias.
- **Profesionalizar** la actividad docente de los profesores de nivel bachillerato, licenciatura y posgrado.
- **Identificar** profesores creativos, sensibles a la innovación educativa y capaces de comprometerse en la renovación del proceso de aprendizaje, en donde prevalezca la colaboración y la coparticipación entre alumnos y profesores.
- **Proporcionar** actividades específicas de formación docente a las entidades dentro y fuera de la UNAM que lo soliciten (cursos, talleres, diplomados, presenciales o en línea).
- **Ser catalizador** de las diversas acciones de formación del profesorado que hay en la UNAM (diagnóstico institucional, propuestas innovadoras, colaborar en la gestión de recursos, asesorar a entidades de la UNAM y de otras instituciones, coordinar eventos integradores generadores de redes colaborativas).
- **Reflexionar** sobre la acción y práctica educativa en el nivel medio-superior y superior.

## Alcance (P4)

Nacional e Internacional, transdisciplinar, transcultural, ser espacio de encuentro

### Alcance territorial

- Estados y regiones del país.
- Nacional
- UNAM, de México y América Latina y el Caribe
- Nacionales y regionales
- UNAM y a nivel nacional e internacional
- Escuelas y facultades de la UNAM
- Locales "in situ"
- Entidades académicas en colaboración con las "células" de formación docente locales
- En línea con instancias locales, nacionales e internacionales
- Colaboraciones académicas de docencia e investigación sobre el tema con las dependencias relevantes
- Transformar la nación
- Constituirse en un modelo de formación del profesorado en México y América Latina

### Alcance de funciones

- Formación, capacitación y actualización de profesores.
- Ser un centro que marque la pauta y directriz.
- profesionalización docente, la calidad educativa y el aprendizaje en educación media superior y superior.
- centro de referencia de formación de profesores.
- Coordinar y articular el trabajo de formación de profesores en conjunto con las escuelas y facultades.
- El desarrollo, operación y administración de programas de formación, actualización y profesionalización docente. mediante la impartición de cursos, talleres, diplomados para profesores de bachillerato, licenciatura y posgrado.
- De manera que la Universidad de la Nación se encamine hacia un horizonte utópico y temporal que también habrá que especificar.
- Formar la masa crítica de maestros capaz de transformar las actividades de aprendizaje en la mayoría de los espacios educativos de la UNAM.
- "El cielo es el límite".
- Una instancia de la UNAM ejemplar.
- Apoye y acompañe a los profesores en su desarrollo profesional continuo
- Apoyar la formación docente formal de la mayoría de personal académico que se desempeña en tareas de enseñanza en los tres niveles de la UNAM (medio superior, superior y posgrado) para mejorar el desempeño académico de los estudiantes.
- Educación (conocimientos y comportamientos) que los profesores preparados y comprometidos, proporcionan a sus alumnos
- La formación pedagógica puede verse tanto desde un análisis de la práctica docente como desde la adopción de cualquier tipo de corriente en este campo en la cual se pretenda enmarcar a la primera. A diferencia de otros procesos formativos, implica una capacitación en el campo del saber (como disciplina) y una capacitación pedagógica y por tanto, tiene un doble carácter. Por una parte, los aspectos pedagógicos están abiertos al planteamiento de la docencia en su marco institucional y social; se requiere preparar a los docentes para nuevas exigencias institucionales o actividades que antes cumplían prácticamente como extensión de sus funciones, entre ellas la gestión educativa, la gestión del currículo, las perspectivas de la teoría y el diseño curricular, la complejidad institucional y sus procesos, la evaluación y la planeación pedagógica. A la vez, todo proceso de formación docente conlleva, en forma explícita o implícita, la intención de innovar en el campo educativo aunque sea en su forma menos radical o se sugiera la formación como sólo una actualización en las herramientas didáctico-metodológicas.



- De igual forma otro alcance que deberá tener el Centro es el de carácter normativo de las tareas de formación y actualización del profesorado universitario.
- Asesorar y apoyar a aquellas entidades que ya cuenten con áreas de formación docente, o a aquellas que quieran implementarlas.
- Definir las políticas, los lineamientos y programas institucionales que guíen las prácticas de formación docente desde el centro mismo y en apoyo a necesidades
- Específicas de las distintas entidades que lo requieran.
- Formación docente continua del profesorado universitario
- Establecer un mínimo de conocimiento didáctico y de investigación en la UNAM, en sus diferentes sedes.

### **No-funciones (lo que no debería ser)**

- Otra dependencia burocrática (en el mal sentido de la palabra) más
- Una instancia consumidora de recursos sin rendición de cuentas
- Una "obra" de la administración en turno con primordial intención política
- Organismo centralizado que "gire directivas" sin acompañamiento a los que trabajan en las trincheras educativas
- ¡NO TOMAR EN CUENTA LAS EXPERIENCIAS PREVIAS INSTITUCIONALES!
- No tomar en cuenta las necesidades de los docentes, de los estudiantes y de la institución

### **Funciones (P5)**

Armonizar experiencias previas, hiperconectividad, extrapolar, relaciones de apertura (da y recibe), proyectos y productos con sólida imaginación.

- Actualizar a los profesores de manera continua, a fin de mantener a la UNAM en la vanguardia.
- Informar a los profesores de aspectos relativos a los avances e innovaciones educativas, pedagógicos y didácticos emergentes.
- Actuar como vínculo entre instancias universitarias para generar esfuerzos interdisciplinarios y enriquecidos por visiones plurales.
- Analizar la gama de procesos de formación docente que se desarrollan en la UNAM, con la finalidad de rescatar experiencias exitosas, vincular personas, áreas y programas institucionales, armonizar y encabezar innovación en aspectos relativos a la formación docente.
- Articular los esfuerzos realizados en las diversas entidades de la UNAM en esta materia. Generar un espacio de experimentación de prácticas exitosas.
- Brindar formación docente en las modalidades: presencial, abierta, a distancia y mixta, para profesores de educación media superior, superior y posgrado con finalidades de inducción a la docencia, profesionalización docente, reflexión sobre la práctica docente, desarrollo de habilidades psicopedagógicas y tecnológicas para la enseñanza, así como sobre procesos didácticos tales como: diseño y planeación curricular y de programas de estudios, evaluación, estrategias, recursos didácticos, etc.), entre otros.
- Buscar un espacio de reflexión-acción para el trabajo cotidiano en el aula.
- Coordinar las tareas de formación docente en la UNAM
- Diseñar, planificar y administrar programas de capacitación y actualización para el personal docente de la UNAM.
- Docencia, investigación en educación, servicio, difusión y extensión de la educación.
- Diagnosticar las necesidades de formación del profesorado universitario en cada nivel educativo.
- Dar seguimiento al desempeño del personal académico atendido
- Divulgar las innovaciones educativas generadas por profesores universitarios. Generados en la misma UNAM, fuera de ella y a nivel internacional.
- Diseñar (y colaborar en el diseño con las entidades) actividades de formación docente de acuerdo a las "mejores prácticas" nacionales e internacionales.
- Desarrollar procesos de evaluación de las actividades de formación del profesorado que se realicen en las diversas entidades académicas universitarias.
- Desarrollar lineamientos y políticas formativas para el profesorado universitario. Realizar diagnósticos sobre los procesos formativos del profesorado en los diferentes campos disciplinares.
- Identificar a expertos, programas e instituciones del país y el extranjero que cuenten con áreas y programas de formación docente, con los cuales establecer comunicación, vinculación e intercambio permanentes.
- Establecer un proyecto de formador de formadores, es decir tener un grupo de docentes que puedan capacitar a sus pares dentro y fuera de la UNAM.
- Formar un grupo de investigación educativa que apoye las políticas académicas del Centro de Formación.
- Evaluar los resultados del desempeño del personal académico atendido

- Establecer un plan institucional de formación docente que armonice y conjunte los esfuerzos que se realizan en las diferentes entidades universitarias.
- Evaluar el impacto de las acciones de formación docente en el aprendizaje de los estudiantes.
- Establecer las políticas y lineamientos relativos a la formación docente en la UNAM
- Formar profesores, tanto de tiempo completo como de asignatura de acuerdo a las necesidades nacionales, con procedimientos didácticos y pedagógicos contemporáneos; también capaces de crear su propios procesos didácticos para enfrentar los desafíos educativos del siglo XXI
- Formación y Actualización
- Generar opciones de formación
- Generar espacios de diálogo entre profesores para discutir las problemáticas a las que se enfrentan
- Generar documentos que contribuyan a los estímulos económicos de los docentes
- Diseñar y establecer un sistema de formación (continua) docente para la UNAM.
- Generar lineamientos o guías de formación docente de acuerdo a un marco conceptual apropiado y relevante, que sean útiles para las entidades académicas de la UNAM y fuera de ella.
- Hacer visible la oferta de formación docente de las instancias universitarias, de manera sistematizada y sencilla, para facilitar al docente o coordinador interesado su búsqueda.
- Investigación e innovación
- La Formación docente, la evaluación educativa y la investigación educativa en vía de mejorar en la construcción de ambientes de aprendizaje exitosos.
- Proporcionar actividades de formación docente de calidad, presenciales, en línea o mixtas.
- Promover estándares de calidad para que todos los cursos de la UNAM cuenten con un mínimo establecido.

### **Destinatarios y modalidades (P6)**

A profesores planta, profesores de asignatura, técnicos académicos, de UNAM e incorporadas

De bachillerato, licenciatura, posgrados (especialidad, maestría, doctorados) y educación continua

Cursos, talleres, diplomados, MOOC, Seminarios

Formación inicial + actualización disciplinaria (multi, inter y trans) + formación didáctica ya en su labor

### **Destinatarios**

A todos los profesores de la UNAM

Profesores y profesionistas

Profesores

UNAM

Profesores de tiempo completo

Profesores de asignatura y de carrera, técnicos académicos

Personal académico

Profesores

Sistema incorporado

Profesores

Docentes de nuevo ingreso

Diversos niveles educativos que deseen profesionalizar su labor docente

Profesorado universitario, de todas las categorías y figuras académicas

Todos los profesores

Todos los profesores de la UNAM, de cualquier antigüedad y categoría

## **Modalidad**

Presencial

A distancia

Presencial y a distancia

Abierta

Open university

Mixta

Esquema de colaboración con las escuelas y facultades

Presencial, semipresencial y en línea

Presencial, en línea o mixta

Presencial, semipresencial y a distancia

Presencial, en línea e híbrida.

Presencial y semipresencial.

Presencial, abierta, a distancia y mixta

Formal y no formal

Abierta y a distancia

A distancia y virtual.

Presencial, a distancia y mixto

## **Momentos**

Formación inicial

Actualización disciplinaria (multi, inter y trans)

Formación didáctica ya en su labor

## **Nivel**

Educación media superior (EMS)

Educación superior (ES)

Pregrado

Posgrado.

EMS, ES y Posgrado

Bachillerato

Licenciatura

Posgrado

Bachillerato, licenciatura y posgrado

Todos los niveles y en la mayoría de las plazas disponible

Educación media superior y superior

Medio superior, superior y posgrado

Todos sus niveles educativos

Bachillerato, educación superior y de posgrado

Niveles medio superior, superior y posgrado

Todos los niveles

Bachillerato, licenciatura y posgrados

Nivel medio superior y superior

Bachillerato

### **Procedencia**

Cualquier otra institución educativa, tanto nacional como internacional.

Otras instituciones educativas

Profesores de otras instituciones educativas

### **Tipo de formación**

Cursos

Talleres

Diplomados

MOOC

Seminarios

Cursos, seminarios, foros, radio, tv, redes sociales, y actividades de activación o divulgación

Diseño propio de actividades, colaboración y asesoría con las entidades académicas y otras dependencias

Educación continua

Cursos, talleres, seminarios, diplomados, conversatorios

### **Temáticas urgentes (P8)**

#### Instrumental

- Planeación didáctica
- Estrategias
- Evaluación de aprendizajes
- TIC/TAC
- Didácticas específicas

#### Planes y programas

- Diseño curricular
- Capacitación en planes y programas
- Apoyos
- Elaboración de materiales didácticos
- Elaboración de recursos

#### Socio afectiva

- Identidad del trabajo docente
- Conocimiento y comprensión del alumnado
- Solución de conflictos en el aula

#### Innovación educativa

- Proceso de innovación y cambio

#### Reflexión filosófica y epistemológica

- Filosofía de la educación
- Epistemología de la enseñanza y del aprendizaje
- Ethos* docente

### **Actualización disciplinar**

- Actualización del conocimiento disciplinar
- Didácticas específicas
- Didáctica de las disciplinas

### **Aspecto emocional**

- Manejo del clima escolar
- Manejo de vínculos afectivos en el aula

### **Conocimiento de los estudiantes**

- Conocimiento de la población estudiantil
- Conocimiento del alumno

### **Cultura digital / TIC-TAC**

- Iniciar con una cultura digital para todas las modalidades
- TIC y la cultura digital como elemento transversal para todas las asignaturas
- Integración de las TIC (tecnologías para el aprendizaje y el conocimiento) en la práctica docente
- Habilidades en TIC
- Uso de medios dentro del aula presencial y en la plataforma virtual
- Aprovechamiento de cursos y recursos en línea (incluyendo juegos, realidad aumentada, realidad virtual)
- Manejo de tecnologías de la información y el conocimiento
- Uso de herramientas digitales

### **Educación basada en evidencias**

- Educación basada (o informada) en evidencias para docentes y funcionarios

### **Elaboración de materiales y recursos**

- Elaboración de materiales de apoyo didáctico
- Estrategias, recursos, materiales e instrumentos didácticos

### **Evaluación de trayectorias**

- Atención a asignaturas con mayor reprobación
- Atención de las deficiencias de los estudiantes de primer ingreso a las diferentes carreras a nivel superior, entre otras

### **Formación en didáctica**

- Transformar -cambiar- las prácticas del aula
- Estrategias de enseñanza-aprendizaje
- Didáctica de la disciplina
- Estrategias de intervención docente
- Aprendizaje orientado a proyectos y productos mezclando disciplinas
- Fortalecimiento de capacidades y estrategias didácticas
- Manejo de estrategias para atender los contenidos de las asignaturas
- Formación en el lenguaje teórico-conceptual de la pedagogía y la didáctica
- Diversos modelos y teorías sobre procesos de enseñanza y aprendizaje

### **Formación en evaluación**

- Evaluación para el aprendizaje
- Evaluación del aprendizaje
- Evaluación del aprendizaje
- Evaluación para el aprendizaje

- Evaluación de los aprendizajes
- Estrategias de evaluación

### **Formación en Planes y programas**

- Capacitación en los nuevos planes y programa de estudio

### **Formación de nuevo ingreso**

- Formación inicial a la docencia (profesores de nuevo ingreso)

### **Innovación educativa**

- Transformar -cambiar- las prácticas del aula
- Maneras nuevas de lograr que los alumnos aprendan lo que necesitan aprender
- Estrategias didácticas e innovación

### **Manejo de grupos**

- Estrategias para lograr involucramiento de los estudiantes
- Manejo de grupos
- Habilidades para la conducción y manejo de grupos

### **Planificación**

- Sentido e intencionalidad de planear la clase de la asignatura que imparte en el marco de un plan de estudios
- Planeación del trabajo docente
- Planeación docente

### **Reflexión**

- Formación en epistemología -y filosofía- de la educación
- Discutir el estado en crisis de la educación hoy en día
- Omisiones y errores, al fecha, del diseño curricular
- Toma de conciencia de la trascendencia de la labor docente, es decir, el ethos de la docencia
- Contexto institucional de la docencia universitaria
- Cuidado de sí que debe aprender a desarrollar el docente
- Adquirir y desarrollar habilidades y actitudes de mejora continua, partiendo del análisis permanente

### **Retroalimentación**

- Elementos, fases y procesos de feedback

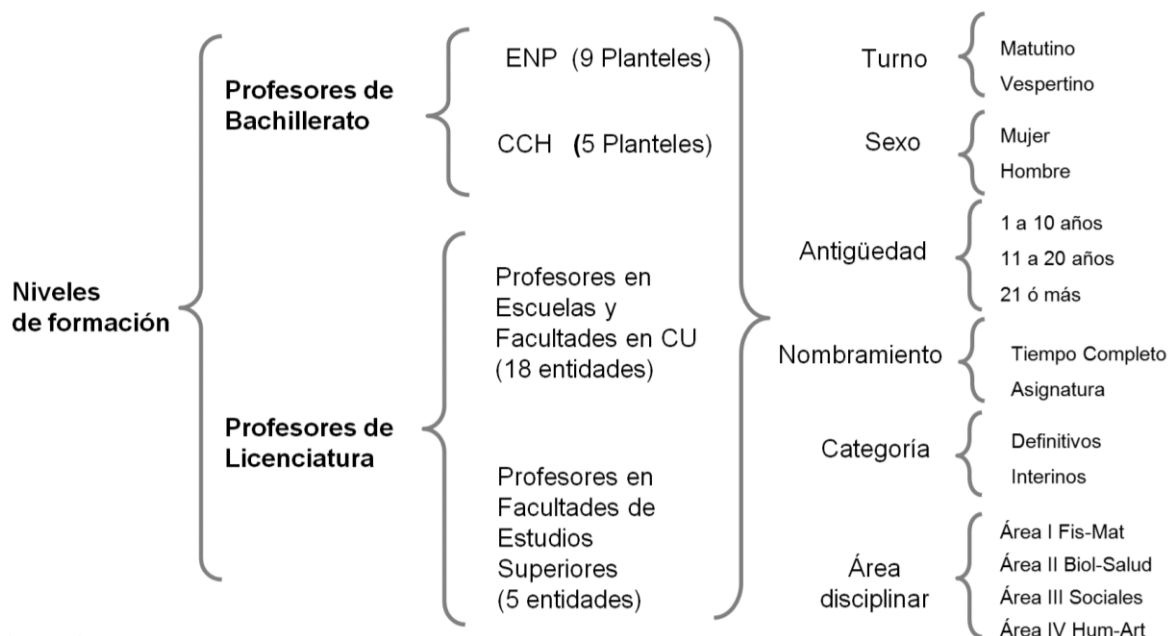
### **Teoría del aprendizaje**

- Procesos de atención, memoria y aprendizaje



## Anexo V. Propuesta para grupos focales con docentes universitarios

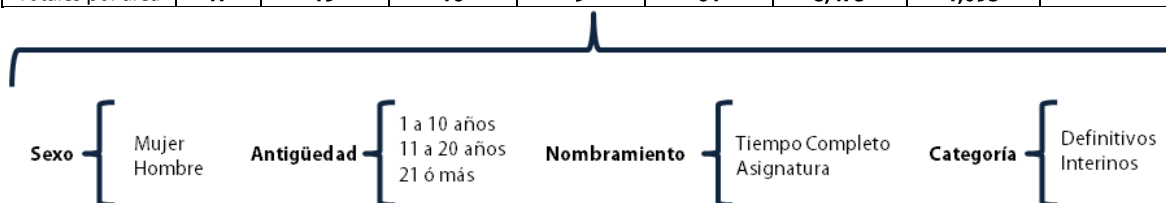
- **Diseño y criterios de selección**



### Diseño y criterios de selección Profesores en Facultades de Estudios Superiores (5 entidades)

Memoria de cálculo para grupos focales de facultades y escuelas periféricas

|                  | Área I    | Área II   | Área III  | Área IV  | Total     | Asignatura   | Tiempo Completo | Total de profesores |
|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|--------------|-----------------|---------------------|
| FES Cuatitlán    | 5         | 7         | 3         | 1        | 16        | 1,453        | 222             | 1,675               |
| FES Aragón       | 7         | 0         | 6         | 1        | 14        | 1,894        | 66              | 1,960               |
| FES Acatlán      | 4         | 0         | 6         | 7        | 17        | 1,923        | 170             | 2,093               |
| FES Zaragoza     | 1         | 6         | 1         | 0        | 8         | 1,487        | 240             | 1,727               |
| FES Iztacala     | 0         | 6         | 0         | 0        | 6         | 1,718        | 395             | 2,113               |
| Totales por área | <b>17</b> | <b>19</b> | <b>16</b> | <b>9</b> | <b>61</b> | <b>8,475</b> | <b>1,093</b>    |                     |





### Profesores en Facultades de Estudios Superiores (Área II)

| Grupo focal Fes Zaragoza-Fes Cuautitlán-Fes Iztacala |                |        |      |            |                 |            |
|--|----------------|--------|------|------------|-----------------|------------|
| Miércoles 30 de Agosto de 13 a 15 hrs.               |                |        |      |            |                 |            |
| No.  | Nivel          | Sexo   | Área | Antigüedad | Nombramiento    | Categoría  |
| 1  | FES Zaragoza   | Mujer  | II   | 1 a 10     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 2  | FES Zaragoza   | Mujer  | II   | 11 a 20    | Tiempo Completo | Interino   |
| 3  | FES Cuautitlán | Mujer  | II   | 21 o +     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 4  | FES Cuautitlán | Mujer  | II   | 1 a 10     | Asignatura      | Definitivo |
| 5  | FES Iztacala   | Mujer  | II   | 11 a 20    | Asignatura      | Interino   |
| 6  | FES Iztacala   | Mujer  | II   | 21 o +     | Asignatura      | Interino   |
| 7  | FES Zaragoza   | Hombre | II   | 1 a 10     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 8  | FES Zaragoza   | Hombre | II   | 11 a 20    | Tiempo Completo | Interino   |
| 9  | FES Cuautitlán | Hombre | II   | 21 o +     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 10   | FES Cuautitlán | Hombre | II   | 1 a 10     | Asignatura      | Definitivo |
| 11   | FES Iztacala   | Hombre | II   | 11 a 20    | Asignatura      | Interino   |
| 12   | FES Iztacala   | Hombre | II   | 21 o +     | Asignatura      | Interino   |

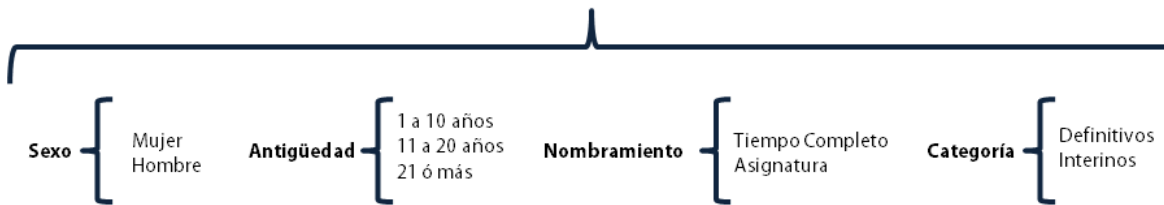
### Profesores en Facultades de Estudios Superiores (Área I, III y IV)

| Grupo focal Fes Aragón-Fes Acatlán |             |        |      |            |                 |            |
|------------------------------------|-------------|--------|------|------------|-----------------|------------|
| Lunes 28 de Agosto de 13 a 15 hrs. |             |        |      |            |                 |            |
| No.                                | Nivel       | Sexo   | Área | Antigüedad | Nombramiento    | Categoría  |
| 1                                  | FES Aragón  | Mujer  | I    | 1 a 10     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 2                                  | FES Aragón  | Mujer  | III  | 11 a 20    | Tiempo Completo | Interino   |
| 3                                  | FES Aragón  | Mujer  | IV   | 21 o +     | Asignatura      | Definitivo |
| 4                                  | FES Acatlán | Mujer  | I    | 1 a 10     | Asignatura      | Definitivo |
| 5                                  | FES Acatlán | Mujer  | III  | 11 a 20    | Asignatura      | Interino   |
| 6                                  | FES Acatlán | Mujer  | IV   | 21 o +     | Asignatura      | Interino   |
| 7                                  | FES Aragón  | Hombre | I    | 1 a 10     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 8                                  | FES Aragón  | Hombre | III  | 11 a 20    | Tiempo Completo | Interino   |
| 9                                  | FES Aragón  | Hombre | IV   | 21 o +     | Asignatura      | Definitivo |
| 10                                 | FES Acatlán | Hombre | I    | 1 a 10     | Asignatura      | Definitivo |
| 11                                 | FES Acatlán | Hombre | III  | 11 a 20    | Asignatura      | Interino   |
| 12                                 | FES Acatlán | Hombre | IV   | 21 o +     | Asignatura      | Interino   |

### Profesores en Facultades y Escuelas en CU (18 entidades)

| <b>MEMORIA DE CÁLCULO PARA GRUPOS FOCALES DE FACULTADES Y ESCUELAS DE CIUDAD UNIVERSITARIA</b> |           |           |           |           |            |               |              |                     |               |               |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|---------------|--------------|---------------------|---------------|---------------|
|  | Área I    | Área II   | Área III  | Área IV   | Total Fac. | Asig.         | TC           | Total de Profesores | % Asig.       | % TC          |
| Facultad de Arquitectura   | 4         |           |           |           | 4          | 991           | 106          | 1,097               | 90.34%        | 9.66%         |
| Facultad de Artes y Diseño*  |           |           |           | 3         | 3          | 493           | 128          | 621                 | 79.39%        | 20.61%        |
| Facultad de Ciencias   | 7         | 1         |           |           | 8          | 1,444         | 307          | 1,751               | 82.47%        | 17.53%        |
| Facultad de Ciencias Políticas y   |           |           | 5         |           | 5          | 1,395         | 173          | 1,568               | 88.97%        | 11.03%        |
| Facultad de Contaduría y   |           |           | 3         |           | 3          | 1,769         | 126          | 1,895               | 93.35%        | 6.65%         |
| Facultad de Derecho  |           |           | 1         |           | 1          | 1,435         | 101          | 1,536               | 93.42%        | 6.58%         |
| Facultad de Economía   |           |           | 1         |           | 1          | 607           | 100          | 707                 | 85.86%        | 14.14%        |
| Facultad de Filosofía y Letras   |           |           | 1         | 14        | 15         | 1,067         | 234          | 1,301               | 82.01%        | 17.99%        |
| Facultad de Ingeniería   | 13        |           |           |           | 13         | 1,364         | 258          | 1,622               | 84.09%        | 15.91%        |
| Facultad de Medicina   |           | 5         |           |           | 5          | 3,167         | 286          | 3,453               | 91.72%        | 8.28%         |
| Facultad de Medicina Veterinaria y   |           | 1         |           |           | 1          | 340           | 230          | 570                 | 59.65%        | 40.35%        |
| Facultad de Música*  |           |           |           | 6         | 6          | 455           | 55           | 510                 | 89.22%        | 10.78%        |
| Facultad de Odontología  |           | 1         |           |           | 1          | 758           | 90           | 848                 | 89.39%        | 10.61%        |
| Facultad de Psicología   |           | 1         |           |           | 1          | 252           | 181          | 433                 | 58.20%        | 41.80%        |
| Facultad de Química  | 2         | 3         |           |           | 5          | 774           | 224          | 998                 | 77.56%        | 22.44%        |
| Escuela Nacional de Enfermería y   |           | 2         |           |           | 2          | 432           | 50           | 482                 | 89.63%        | 10.37%        |
| Escuela Nacional de Trabajo Social   |           |           | 1         |           | 1          | 395           | 30           | 425                 | 92.94%        | 7.06%         |
| Escuela Nacional de Lenguas, Lingüística y Traducción  |           |           |           | 2         | 2          | 0             | 0            | 0                   | 0%            | 0%            |
| <b>Total por área</b>  | <b>26</b> | <b>14</b> | <b>12</b> | <b>23</b> | <b>75</b>  | <b>17,138</b> | <b>2,679</b> | <b>19,817</b>       | <b>86.48%</b> | <b>13.52%</b> |

\*Se consideraron en C.U.



### Profesores en Facultades y Escuelas de C.U. (Área I)

| <b>Grupo focal Área I</b>                               |                   |        |      |            |                 |            |
|---|-------------------|--------|------|------------|-----------------|------------|
| <b>Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías</b> |                   |        |      |            |                 |            |
| <b>Lunes 28 de Agosto de 19 a 21 hrs.</b>               |                   |        |      |            |                 |            |
| No.   | Nivel             | Sexo   | Área | Antigüedad | Nombramiento    | Categoría  |
| 1   | Fac. Arquitectura | Mujer  | I    | 1 a 10     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 2   | Fac. Arquitectura | Mujer  | I    | 11 a 20    | Tiempo Completo | Interino   |
| 3   | Fac. Arquitectura | Mujer  | I    | 21 o +     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 4   | Fac. Química      | Mujer  | I    | 1 a 10     | Asignatura      | Definitivo |
| 5   | Fac. Química      | Mujer  | I    | 11 a 20    | Asignatura      | Interino   |
| 6   | Fac. Química      | Mujer  | I    | 21 o +     | Asignatura      | Interino   |
| 7   | Fac. Arquitectura | Hombre | I    | 1 a 10     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 8   | Fac. Arquitectura | Hombre | I    | 11 a 20    | Tiempo Completo | Interino   |
| 9   | Fac. Arquitectura | Hombre | I    | 21 o +     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 10  | Fac. Química      | Hombre | I    | 1 a 10     | Asignatura      | Definitivo |
| 11  | Fac. Química      | Hombre | I    | 11 a 20    | Asignatura      | Interino   |
| 12  | Fac. Química      | Hombre | I    | 21 o +     | Asignatura      | Interino   |

### Profesores en Facultades y Escuelas de C.U. (Área II)

| Grupo focal Área II                         |                 |        |      |            |                 |            |
|---|-----------------|--------|------|------------|-----------------|------------|
| Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud |                 |        |      |            |                 |            |
| Martes 29 de Agosto de 8 a 10 hrs.          |                 |        |      |            |                 |            |
| No.   | Nivel           | Sexo   | Área | Antigüedad | Nombramiento    | Categoría  |
| 1   | Fac. Psicología | Mujer  | II   | 1 a 10     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 2   | Fac. Psicología | Mujer  | II   | 11 a 20    | Tiempo Completo | Interino   |
| 3   | Fac. Psicología | Mujer  | II   | 21 o +     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 4   | Fac. Medicina   | Mujer  | II   | 1 a 10     | Asignatura      | Definitivo |
| 5   | Fac. Medicina   | Mujer  | II   | 11 a 20    | Asignatura      | Interino   |
| 6   | Fac. Medicina   | Mujer  | II   | 21 o +     | Asignatura      | Interino   |
| 7   | Fac. Psicología | Hombre | II   | 1 a 10     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 8   | Fac. Psicología | Hombre | II   | 11 a 20    | Tiempo Completo | Interino   |
| 9   | Fac. Psicología | Hombre | II   | 21 o +     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 10  | Fac. Medicina   | Hombre | II   | 1 a 10     | Asignatura      | Definitivo |
| 11  | Fac. Medicina   | Hombre | II   | 11 a 20    | Asignatura      | Interino   |
| 12  | Fac. Medicina   | Hombre | II   | 21 o +     | Asignatura      | Interino   |

### Profesores en Facultades y Escuelas de C.U. (Área III)

| Grupo focal Área III                     |               |        |      |            |                 |            |
|--|---------------|--------|------|------------|-----------------|------------|
| Ciencias Sociales                        |               |        |      |            |                 |            |
| Viernes 01 de Septiembre de 19 a 21 hrs. |               |        |      |            |                 |            |
| No.                                      | Nivel         | Sexo   | Área | Antigüedad | Nombramiento    | Categoría  |
| 1  | Fac. Economía | Mujer  | III  | 1 a 10     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 2  | Fac. Economía | Mujer  | III  | 11 a 20    | Tiempo Completo | Interino   |
| 3  | Fac. Economía | Mujer  | III  | 21 o +     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 4  | Fac. Derecho  | Mujer  | III  | 1 a 10     | Asignatura      | Definitivo |
| 5  | Fac. Derecho  | Mujer  | III  | 11 a 20    | Asignatura      | Interino   |
| 6  | Fac. Derecho  | Mujer  | III  | 21 o +     | Asignatura      | Interino   |
| 7  | Fac. Economía | Hombre | III  | 1 a 10     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 8  | Fac. Economía | Hombre | III  | 11 a 20    | Tiempo Completo | Interino   |
| 9  | Fac. Economía | Hombre | III  | 21 o +     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 10                                       | Fac. Derecho  | Hombre | III  | 1 a 10     | Asignatura      | Definitivo |
| 11                                       | Fac. Derecho  | Hombre | III  | 11 a 20    | Asignatura      | Interino   |
| 12                                       | Fac. Derecho  | Hombre | III  | 21 o +     | Asignatura      | Interino   |

### Profesores en Facultades y Escuelas de C.U. (Área IV)

| Grupo focal Área IV                |                                       |        |      |            |                 |            |
|------------------------------------|---------------------------------------|--------|------|------------|-----------------|------------|
| Humanidades y de las Artes         |                                       |        |      |            |                 |            |
| Jueves 31 de Agosto de 8 a 10 hrs. |                                       |        |      |            |                 |            |
| No.                                | Nivel                                 | Sexo   | Área | Antigüedad | Nombramiento    | Categoría  |
| 1                                  | Fac. Ciencias                         | Mujer  | I    | 1 a 10     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 2                                  | Fac. Medicina Veterinaria y Zootecnia | Mujer  | II   | 11 a 20    | Tiempo Completo | Interino   |
| 3                                  | Fac. Ciencias Políticas               | Mujer  | III  | 21 o +     | Asignatura      | Definitivo |
| 4                                  | Fac. Contaduría                       | Mujer  | III  | 1 a 10     | Asignatura      | Definitivo |
| 5                                  | Fac. Ingeniería                       | Mujer  | I    | 11 a 20    | Asignatura      | Interino   |
| 6                                  | Fac. Odontología                      | Mujer  | II   | 21 o +     | Asignatura      | Interino   |
| 7                                  | Fac. Ciencias                         | Hombre | I    | 1 a 10     | Tiempo Completo | Definitivo |
| 8                                  | Fac. Medicina Veterinaria y Zootecnia | Hombre | II   | 11 a 20    | Tiempo Completo | Interino   |
| 9                                  | Fac. Ciencias Políticas               | Hombre | III  | 21 o +     | Asignatura      | Definitivo |
| 10                                 | Fac. Contaduría                       | Hombre | III  | 1 a 10     | Asignatura      | Definitivo |
| 11                                 | Fac. Ingeniería                       | Hombre | I    | 11 a 20    | Asignatura      | Interino   |
| 12                                 | Fac. Odontología                      | Hombre | II   | 21 o +     | Asignatura      | Interino   |

**Profesores en Facultades y Escuelas de C.U. (Multidisciplinar)**

| <b>Grupo focal Área IV</b>                |                         |             |             |                   |                     |                  |
|---|-------------------------|-------------|-------------|-------------------|---------------------|------------------|
| <b>Humanidades y de las Artes</b>         |                         |             |             |                   |                     |                  |
| <b>Jueves 31 de Agosto de 8 a 10 hrs.</b> |                         |             |             |                   |                     |                  |
| <b>No.</b>                                | <b>Nivel</b>            | <b>Sexo</b> | <b>Área</b> | <b>Antigüedad</b> | <b>Nombramiento</b> | <b>Categoría</b> |
| 1   | Fac. Artes y Diseño     | Mujer       | IV          | 1 a 10            | Tiempo Completo     | Definitivo       |
| 2   | Fac. Artes y Diseño     | Mujer       | IV          | 11 a 20           | Tiempo Completo     | Interino         |
| 3   | Fac. Filosofía y Letras | Mujer       | IV          | 21 o +            | Tiempo Completo     | Definitivo       |
| 4   | Fac. Filosofía y Letras | Mujer       | IV          | 1 a 10            | Asignatura          | Definitivo       |
| 5   | Fac. Música             | Mujer       | IV          | 11 a 20           | Asignatura          | Interino         |
| 6   | Fac. Música             | Mujer       | IV          | 21 o +            | Asignatura          | Interino         |
| 7   | Fac. Artes y Diseño     | Hombre      | IV          | 1 a 10            | Tiempo Completo     | Definitivo       |
| 8   | Fac. Artes y Diseño     | Hombre      | IV          | 11 a 20           | Tiempo Completo     | Interino         |
| 9   | Fac. Filosofía y Letras | Hombre      | IV          | 21 o +            | Tiempo Completo     | Definitivo       |
| 10  | Fac. Filosofía y Letras | Hombre      | IV          | 1 a 10            | Asignatura          | Definitivo       |
| 11  | Fac. Música             | Hombre      | IV          | 11 a 20           | Asignatura          | Interino         |
| 12  | Fac. Música             | Hombre      | IV          | 21 o +            | Asignatura          | Interino         |



## Anexo VI. Consentimiento informado. Proyecto de Creación del Centro de Formación de Profesores



**SECRETARÍA GENERAL**  
COORDINACIÓN DE DESARROLLO EDUCATIVO  
E INNOVACIÓN CURRICULAR

### **Proyecto de Creación del Centro de Formación de Profesores**

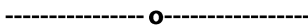
#### Consentimiento informado

#### **Estimado(a) Profesor(a)**

A usted se le ha invitado a participar en un estudio para la Creación de un Centro de Formación de Profesores universitarios; para hacerlo debe conocer y comprender cada uno de los apartados de este documento.

Siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas sobre este proceso que se conoce como *Consentimiento Informado*. Una vez que haya comprendido el estudio a realizar, entonces se le pedirá que firme este documento, del cual se le entregará una copia firmada y fechada.

#### **Apartados**



#### **1. Requisitos.**

- Ser profesor de nivel Licenciatura o Bachillerato de la UNAM.
- Ser profesor en el sistema presencial.

#### **2. Procedimiento**

Este estudio consiste en reunir a un grupo de personas en un espacio físico adecuado, que son conducidos por un moderador en una conversación controlada. Dicha conversación se centrará en los discursos o interacciones orales y corporales de quienes participan. Es importante mencionar que usted y el resto del grupo serán guiados mediante preguntas hacia la conversación sobre las características y servicios que deberá tener un Centro de Formación de Profesores para la Universidad.

#### **3. Aclaraciones**

- Su decisión de participar en el estudio es voluntaria.
- No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted.
- No representa ningún gasto para usted.
- No recibirá pago alguno.

- La información que proporcione será anónima o sólo se hará referencia a nombres sin apellidos o en su caso a iniciales. Las respuestas o comentarios serán los que se usen para fundamentar las necesidades sobre un Centro de Formación de Profesores para la UNAM.

#### **4. Beneficios.**

En agradecimiento al tiempo que usted dedicó a este proceso, recibirá un reconocimiento por su participación.

Yo, \_\_\_\_\_ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos o académicos. Convengo en participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

---

**Firma del participante**

---

Fecha

---

Firma del responsable del Comité de  
Creación del Centro de Formación de  
Profesores de la UNAM

## Anexo VII. Programación de Grupos Focales

### Programación de los grupos focales

|       | Lunes  | Martes  | Miércoles  | Jueves  | Viernes   |  |  |
|-------|--|---|--|---|---|--|--|
|       | 4 de septiembre  | 5 de septiembre   | 6 de septiembre  | 7 de septiembre   | 8 de septiembre   |  |  |
| 7:30  |  | <b>Grupo 3</b><br><br>Facultades:<br><br>Psicología<br>Medicina |  | <b>Grupo 6</b><br>Facultades:<br><br>Artes y Diseño<br>Música<br>Filosofía y Letras |   |  |  |
| 8:00  |  |   |  |   |   |  |  |
| 8:30  |  |   |  |   |   |  |  |
| 9:00  |  |   |  |   |   |  |  |
| 9:30  |  |   |  |   |   |  |  |
| 10:00 |  |   |  |   |   |  |  |
| 10:30 |  |   |  |   |   |  |  |
| 11:00 |  |   |  |   |   |  |  |
| 11:30 |  |   |  |   |   |  |  |
| 12:00 |  |   |  |   |   |  |  |
| 12:30 | <b>Grupo 1</b><br><br>FES Aragón<br>FES Acatlán                  |   | <b>Grupo 4</b><br><br>FES Zaragoza<br>FES Cuautitlán<br>FES Iztacala | <b>Grupo 7</b><br><br>Escuela Nacional<br>Preparatoria                              | <b>Grupo 8</b><br><br>Colegio de<br>Ciencias y<br>Humanidades |  |  |
| 13:00 |  |   |  |   |   |  |  |
| 13:30 |  |   |  |   |   |  |  |
| 14:00 |  |   |  |   |   |  |  |
| 14:30 |  |   |  |   |   |  |  |
| 15:00 |  |   |  |   |   |  |  |
| 15:30 |  |   |  |   |   |  |  |
| 16:00 |  |   |  |   |   |  |  |
| 16:30 |  |   |  |   |   |  |  |
| 17:00 |  |   |  |   |   |  |  |
| 17:30 |  |   |  |   |   |  |  |
| 18:00 |  |   |  |   |   |  |  |
| 18:30 | <b>Grupo 2</b><br><br>Facultades:<br><br>Arquitectura<br>Química |   | <b>Grupo 5</b><br><br>Multidisciplinario                             | <b>Grupo 9</b><br><br>Facultades:<br><br>Economía<br>Derecho                        |   |  |  |
| 19:00 |  |   |  |   |   |  |  |
| 19:30 |  |   |  |   |   |  |  |
| 20:00 |  |   |  |   |   |  |  |
| 20:30 |  |   |  |   |   |  |  |
| 21:00 |  |   |  |   |   |  |  |





## Anexo VIII. Metros cuadrados por alumno en un aula

### **Documento de trabajo: Metros cuadrados por alumno en un aula<sup>93</sup>**

Los espacios donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje influyen de manera determinante en éste, por ello es importante considerar la correcta distribución de los mismos dentro del entorno educativo. En este sentido, el Centro de Formación de Profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México (CFOP-UNAM) busca constituirse con una nueva arquitectura que permita generar un ambiente educativo que propicie la interacción entre quienes lo habitan, y se ajuste a las innovaciones pedagógicas que en el Centro se irán implementando. Para ello se requiere de una revisión de cuestiones arquitectónicas que se ajusten a lo que los educadores y educandos pretenden desarrollar.

En el presente documento el foco de atención se centra en identificar el número de metros cuadrados que un alumno requiere dentro de un aula para optimizar su estadía en la misma.<sup>94</sup>

Como dato histórico, en 1882, se desarrolló, en la Ciudad de México, el Primer Congreso Higiénico-Pedagógico donde se estableció que para un aula modelo de nivel primario: “La forma de las salas de clase, será la de un paralelogramo cuyo (sic) ángulos sean cortados por un arco de círculo, aproximándose en lo posible á (sic) la figura de la elipse. Las dimensiones se calcularán por 1<sup>m</sup> 50 cuadrados de superficie por alumno y de 4<sup>m</sup> 50 á (sic) 5 de altura”.<sup>95</sup>

Actualmente, las cuestiones de infraestructura educativa, en México, están reguladas por el Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa (INIFED),

---

<sup>93</sup> Nieto Juárez, T. I. (2017) *Documento de trabajo: Metros cuadrados por alumno en un aula*, [manuscrito no publicado], México: CODEIC-UNAM.

<sup>94</sup> En el CFOP-UNAM se atenderá a personas que se encuentran dentro de la cohorte etaria que va de los 24 a los 60 años aproximadamente, sin embargo, en este trabajo se tomarán como referentes textos y estudios que consideran a estudiantes que van desde el nivel básico hasta el nivel terciario.

<sup>95</sup> *Memorias del Congreso Higiénico-Pedagógico reunido en la Ciudad de México*, México, Imprenta del Gobierno, 1883, p.53.

organismo descentralizado, creado en febrero de 2008. Es este organismo el que elabora y regula las normas correspondientes a la construcción de instituciones educativas.<sup>96</sup> No obstante, para el caso de las Universidades: “[...] en apego a su naturaleza jurídica, podrán establecer convenios de coordinación con el Instituto respectivo, con el objeto de reforzar los mecanismos inherentes a los procesos de proyecto, contratación, ejecución y supervisión de las obras autorizadas”.<sup>97</sup>

Por lo anterior, para el caso del CFOP-UNAM se ha tomado como referente, para determinar el número de metros cuadrados por alumno en un aula, a diversos organismos e instituciones relacionadas con el tema:

| <b>Organización /Institución</b> | <b>m<sup>2</sup> por alumno</b> | <b>Docente</b> |
|----------------------------------|---------------------------------|----------------|
| UNESCO <sup>98</sup>             | 2.2. a 7.2                      | No hay datos   |
| SEP <sup>99</sup>                | 1.00 a 1.60                     | 2.00           |
| DGOC-UNAM <sup>100</sup>         | No hay datos                    | No hay datos   |

<sup>96</sup> INIFED-SEP, *Normas Mexicanas en Infraestructura Física Educativa* [en línea], México, Gobierno Federal. Disponible en: <<https://www.gob.mx/inifed/acciones-y-programas/normas-mexicanas?idiom=es>>.

<sup>97</sup> INIFED-SEP, *Guía de operación del programa de construcción, equipamiento, mantenimiento y rehabilitación de infraestructura física de educación superior*, [en línea], México, INIFED-SEP, 2017, pp.6-7. Disponible en: <[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/247279/GU\\_A-FAM-UNIV-P\\_BLICAS-2017.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/247279/GU_A-FAM-UNIV-P_BLICAS-2017.pdf)>.

<sup>98</sup> En este texto se menciona que: “es muy raro que aparezca una norma absoluta sobre la que todo el mundo esté de acuerdo, puesto que esto dependerá de su economía, sistemas educativos y normatividad para espacios educativos”. UNESCO, *Normas y estándares para las construcciones escolares*, [en línea], París, División de Políticas y Planeamiento de la Educación, UNESCO, 1986, p. 2. Disponible en: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0007/000701/070131so.pdf>>.

<sup>99</sup> SEP, *Acuerdo núm. 357 de la Secretaría de Educación Pública (SEP) por el que se establecen los requisitos y procedimientos relacionados con la autorización para impartir educación preescolar*, Capítulo IV: Infraestructura Física, art. 29, sección II, [en línea], México, DOF, SEP, 3 de junio de 2005. Disponible en: <<https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/ca8cef5b-610b-4d55-8a52-03f1b84d0d6c/a357.pdf>>; SEP, *Acuerdo núm. 254 por el que se establecen los trámites y procedimientos relacionados con la autorización para impartir educación primaria*, [en línea], México, DOF, SEP, 26 de marzo de 1999. Disponible en: <[http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=4998084](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=4998084)>.

<sup>100</sup> En la página web de la Dirección General de Obras y Conservación (DGOC) de la UNAM hay un apartado de normatividad y de manera más específica, uno dedicado al Proyecto Arquitectónico de las obras universitarias, sin embargo la liga de acceso a los documentos referentes a criterios generales y particulares, como son las aulas, bibliotecas e instalaciones para personas discapacitadas, están rotas. Disponible en: <<https://www.obras.unam.mx/pagina/index.php/normatividad/arquitectonico>>.

| Organización /Institución  | m <sup>2</sup> por alumno | Docente      |
|--|---------------------------|--------------|
| Proyecto arquitectónico planteado en Tesis UNAM <sup>101</sup>   | .90                       | No hay datos |
| Ministerio de Educación-Colombia <sup>102</sup>                  | 1.30 a 1.80               | No hay datos |
| Ministerio de Educación, Cultura y Deporte-España <sup>103</sup> | 1.50                      | No hay datos |

Con base en lo revisado, es posible mencionar que el promedio de espacio por alumno dentro de un aula es de 2.10 m<sup>2</sup>.

Sin embargo, se debe tener presente que el espacio que requiere el alumno dentro del aula, dependerá también del mobiliario que se encuentre en la misma: sillas, mesas, escritorio, computadoras, entre otros.<sup>104</sup> Aunado a ello, es importante considerar espacios para que las personas con sillas de ruedas, muletas, etc., puedan tener fácil acceso y movimiento dentro del inmueble y sus instalaciones.

### Fuentes consultadas

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, "Real Decreto 132/2010, de 12 de febrero, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan las enseñanzas del segundo ciclo de la educación infantil, la

<sup>101</sup> Cardoso Ocampo, Karen Stephanie y Alma Laura Hernández Castellanos, *Escuela Nacional de Estudios Superiores de la UNAM. Unidad Puebla*, [en línea], tesis de licenciatura, México, FA-UNAM, p. 37. Disponible en: <[http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/8R8BC3NJ3AAQ2CIDH6JJURBSJ87JNEJ1VSAP19BN2G5AA1FX8A-52541?func=full-set-set&set\\_number=006187&set\\_entry=000001&format=999](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/8R8BC3NJ3AAQ2CIDH6JJURBSJ87JNEJ1VSAP19BN2G5AA1FX8A-52541?func=full-set-set&set_number=006187&set_entry=000001&format=999)>.

<sup>102</sup> Ministerio de Educación-Colombia, *Consulta número de alumno por aula*, [en línea], Colombia, Ministerio de Educación-Colombia. Disponible en: <[https://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos-354336\\_archivo\\_pdf\\_Consulta.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos-354336_archivo_pdf_Consulta.pdf)>; Universidad Nacional de Colombia-Oficina de Planeación, *Condiciones físico ambientales de las aulas de clase*, [en línea], Medellín, Universidad Nacional de Colombia-Oficina de Planeación, 2007. Disponible en: <<http://planeacion.medellin.unal.edu.co/images/documentos/CondicionesAulas.pdf>>.

<sup>103</sup> Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, "Real Decreto 132/2010, de 12 de febrero, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan las enseñanzas del segundo ciclo de la educación infantil, la educación primaria y la educación secundaria", [en línea], en *Boletín Oficial del Estado*, núm. 62, pp.24831-24840, España, Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 12 de marzo de 2010. Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-4132>>. Consultado: 29 de octubre de 2017.

<sup>104</sup> Universidad Nacional de Colombia-Oficina de Planeación, *op. cit.*

educación primaria y la educación secundaria”, [en línea], en *Boletín Oficial del Estado*, núm. 62, pp.24831-24840, España, Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 12 de marzo de 2010. Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-4132>>. Consultado: 29 de octubre de 2017.

Cardoso Ocampo, Karen Stephanie y Alma Laura Hernández Castellanos, *Escuela Nacional de Estudios Superiores de la UNAM. Unidad Puebla*, [en línea], tesis de licenciatura, México, FA-UNAM, p. 37. Disponible en: <[http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/8R8BC3NJ3AAQ2CIDH6JJURBSJ87JNEJ1VSAP19BN2G5AA1FX8A-52541?func=full-set-set&set\\_number=006187&set\\_entry=000001&format=999](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/8R8BC3NJ3AAQ2CIDH6JJURBSJ87JNEJ1VSAP19BN2G5AA1FX8A-52541?func=full-set-set&set_number=006187&set_entry=000001&format=999)>. Consultado: 28 de octubre de 2017.

INIFED-SEP, *Guía de operación del programa de construcción, equipamiento, mantenimiento y rehabilitación de infraestructura física de educación superior*, [en línea], México, INIFED-SEP, 2017, pp. 6-7. Disponible en: <[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/247279/GU\\_A-FAM-UNIV-P\\_BLICAS-2017.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/247279/GU_A-FAM-UNIV-P_BLICAS-2017.pdf)>. Consultado: 29 de octubre de 2017.

INIFED-SEP, *Normas Mexicanas en Infraestructura Física Educativa*, [en línea], México, Gobierno Federal, 15 de octubre de 2013. Disponible en: <<https://www.gob.mx/inifed/acciones-y-programas/normas-mexicanas?idiom=es>>. Consultado: 28 de octubre de 2017.

*Ley General de Infraestructura Física Educativa*, [en línea], México, DOF, Gobierno Federal, 1 de febrero de 2008. Disponible en: <[https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/31ee49a5-10f4-4264-9cb4-730691f53d0f/ley\\_general\\_infra\\_fisica\\_educativa.pdf](https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/31ee49a5-10f4-4264-9cb4-730691f53d0f/ley_general_infra_fisica_educativa.pdf)>. Consultado: 29 de octubre de 2017.

*Memorias del Congreso Higiénico-Pedagógico reunido en la Ciudad de México*, México, Imprenta del Gobierno, 1883, p.53.

Ministerio de Educación-Colombia, *Consulta número de alumno por aula*, [en línea], Colombia, Ministerio de Educación-Colombia. Disponible en:

<[https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles354336\\_archivo\\_pdf\\_Consulta.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles354336_archivo_pdf_Consulta.pdf)>.

Consultado: 29 de octubre de 2017.

SEP, *Acuerdo núm. 254 por el que se establecen los trámites y procedimientos relacionados con la autorización para impartir educación primaria*, [en línea], México, DOF, SEP, 26 de marzo de 1999. Disponible en: <[http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=4998084](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=4998084)>. Consultado: 29 de octubre de 2017.

SEP, *Acuerdo núm. 357 de la Secretaría de Educación Pública (SEP) por el que se establecen los requisitos y procedimientos relacionados con la autorización para impartir educación preescolar*, Capítulo IV: Infraestructura Física, art. 29, sección II, [en línea], México, DOF, SEP, 3 de junio de 2005. Disponible en: <<https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/ca8cef5b-610b-4d55-8a52-03f1b84d0d6c/a357.pdf>>. Consultado: 29 de octubre de 2017.

UNAM, *Dirección General de Obras y Conservación-UNAM*, [en línea], México. Disponible en: <<https://www.obras.unam.mx/pagina/index.php/normatividad/arquitectonico>>. Consultado: 29 de octubre de 2017.

UNESCO, *Normas y estándares para las construcciones escolares*, [en línea], París, División de Políticas y Planeamiento de la Educación, UNESCO, 1986, p. 2. Disponible en: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0007/000701/070131so.pdf>>. Consultado: 29 de octubre de 2017.

Universidad Nacional de Colombia-Oficina de Planeación, *Condiciones físico ambientales de las aulas de clase*, [en línea], Medellín, Universidad Nacional de Colombia-Oficina de Planeación, 2007. Disponible en: <<http://planeacion.medellin.unal.edu.co/images/documentos/CondicionesAulas.pdf>>. Consultado: 29 de octubre de 2017.