

CAPÍTULO 32

Consideraciones para la integración de un programa de formación y capacitación docente en IES

ALEJANDRA ALTAMIRANO ROMÁN, JAVIER ISAAC OSORIO GONZÁLEZ,
RUTH TORRES CARRASCO

Introducción

El presente capítulo reflexiona en torno a la necesidad y relevancia de implementar un programa de formación docente y capacitación permanente en el nivel superior, tomando como ejes principales: I) la función docente, II) el perfil docente, III) el modelo educativo, y IV) la innovación educativa en la era digital. A partir de estos ejes, se plantea la pertinencia de incorporar procesos formativos y de capacitación al profesorado como parte de las acciones tendientes a coadyuvar, atender y mejorar la gestión de la enseñanza en las instituciones de educación superior.

La función docente en la Universidad

Hablar de la función docente en el contexto universitario implica analizar una de las tres actividades sustantivas del quehacer de toda institución de educación superior (IES): la docencia. Y para ello es menester reconocer su complejidad e importancia como principal vía de transmisión de conocimientos, así como formadora de futuras generaciones de profesionistas, investigadores y técnicos útiles a la sociedad (Consejo Universitario, 2003), sin dejar de advertir los desafíos que ello implica a la luz del avance tecnológico, la demanda de nuevos perfiles profesionales y las exigencias sociales de un mundo globalizado, interconectado y en constante transformación.

Una primera consideración para este análisis es el relativo al colectivo de las y los docentes encargados de la enseñanza y formación del estudiantado universitario. Este colectivo, a diferencia del profesorado en educación básica e incluso en educación media superior, no cuenta necesariamente con una formación profesional en materia didáctico-pedagógica, situación que se traduce en un área de oportunidad de primer orden para las IES. La atención que se otorgue a este tema y a la profesionalización del colectivo docente está directamente relacionada con la política institucional de las universidades, su normatividad, los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros que se destinen, así como con las personas encargadas de la planeación, organización, dirección y control de los RRHH, específicamente del departamento de personal docente.

A reserva de que todo intento de caracterización de “modelo” corre el riesgo de ser parcial y reduccionista, nos parece valioso compartir con instituciones hermanas la experiencia de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) en su camino por integrar la formación, actualización y capacitación del profesorado como parte medular del proyecto educativo que busca mejorar la calidad de la enseñanza y formar profesionales de excelencia de las disciplinas financiero-administrativas. Toda vez que, para alcanzar la excelencia académica, es preciso comprender que la función docente y sus resultados articulan “un proceso complejo y dinámico [continuo], que parte de la definición de lo que se debe enseñar y cómo se enseña, e implica la planeación, la programación, la ejecución y la evaluación de lo enseñado y aprendido” (Consejo Universitario, 2003).

Teniendo en cuenta este propósito, en el año 2010 se llevó a cabo la ampliación y remodelación del Centro de Desarrollo Docente¹ de la FCA, área dedicada a la planeación y programación de cursos, talleres y diplomados dirigidos a la comunidad académica de la facultad. De esta manera, con instalaciones renovadas y equipadas con tecnología *ex profeso*, la FCA ha ido consolidando una tradición de enseñanza de sus disciplinas, a partir del impulso sostenido de una didáctica “situada” que responde a las necesidades *contextuales, institucionales e intencionales* que la formación de profesionales de la Administración, la Contaduría, la Informática y los Negocios Internacionales, requiere en la actualidad.

Por lo que respecta a las necesidades contextuales, si algo nos recordó la reciente pandemia causada por el virus SARS-CoV-2, ha sido que nada es permanente y que la constante de los tiempos que corren es el cambio, la contingencia, el azar. Desde un enfoque sistémico, el cambio posibilita la adaptabilidad en un entorno complejo, situación que quedó manifiesta en el ámbito educativo del país, de manera específica en la Universidad Nacional, a través de la serie de acciones que la UNAM desplegó para hacer frente a la emergencia sanitaria y dar continuidad a las labores de enseñanza “de profesores y alumnos... en todas sus entidades académicas y niveles de enseñanza” (DGCS-UNAM, 25 de mayo de 2022), uno de cuyos esfuerzos más notables ha sido el “Campus Virtual”.

A esto se suma el consenso alcanzado en torno al impulso de metodologías de enseñanza *ad hoc* a los tiempos que corren que incluyen en su propuesta más reciente la transversalización de la perspectiva de género y los DDHH² en los Programas de Actualización y Superación Docente, además de la habitual oferta de cursos, talleres y diplomados en temas disciplinares y didáctico-pedagógicos, de uso y aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC), así como de tecnologías del aprendizaje y el conocimiento (TAC). Mención aparte merecen aquellos programas de actualización y capacitación para el profesorado cuya intención es formarlos para la enseñanza de asignaturas específicas, de reciente creación, temas de coyuntura o frontera como resultado de los procesos de adecuación y actualización a planes y programas de estudio por entidad académica.

¹ Durante la primera gestión del doctor Juan Alberto Adam Siade (2009-2013 y 2013-2017), se llevó a cabo la ampliación y remodelación del área que hasta ese momento había sido destinada a las actividades de formación y actualización docente en la FCA (Adam, 2014), tomando como referente el Centro de Profesionalización Docente de la Facultad de Ingeniería de la UNAM.

² Véase Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023 del Rector Dr. Enrique Graue Wiechers, Eje 1. Comunidad universitaria igualitaria, con valores, segura, saludable y sustentable, Programa 1.2 Igualdad de género, no discriminación e inclusión a la diversidad.

El perfil docente del profesorado universitario

De acuerdo con el Marco Institucional de Docencia, es tarea de la UNAM “formar profesionales, docentes, investigadores y técnicos que se vinculen a las necesidades de la sociedad” (Consejo Universitario, 2003). Sobre este punto vale la pena señalar que la docencia universitaria es una actividad profesional que tradicionalmente se ha ejercido por imitación, misma que se observa en la praxis diaria del profesorado universitario que con vocación o sin ella ha hecho de la docencia su profesión y una forma de vida.

Es factible considerar la docencia universitaria como profesión porque a pesar de no contar con un título de profesor(a) en enseñanza superior, es requisito ser profesionista en alguna de las áreas de conocimiento en que se desea incursionar como docente, además, la persona interesada debe presentar evidencia documental de ello. Otro aspecto a considerar en la profesionalización de este quehacer ha sido la implementación de cursos y/o diplomados en formación inicial y de fortalecimiento en temas didáctico-pedagógicos, dirigidos a quienes ejercen la docencia universitaria, a través de programas institucionales, y un tercer elemento ha sido la construcción de una identidad del docente universitario, a partir de la difusión y socialización de la normatividad³ que rige la vida académica de la institución, en la que se destaca la docencia como actividad sustantiva de la Universidad, así como el perfil del docente universitario que la institución requiere para la formación de cuadros profesionales que atiendan los desafíos que nos plantean los grandes problemas nacionales.

De lo anterior se desprende que el docente universitario debe ser una persona con actitud crítica, conocedora de su materia, que dé muestras fehacientes de sus conocimientos, habilidades técnicas, actitudes y aptitudes –lo cual implica no solo la actualización del conocimiento del área de su especialidad, sino también la incorporación de nuevas herramientas y metodologías de enseñanza–, asimismo, debe mostrar conocimiento sobre la realidad nacional, ser sensible a los problemas y necesidades sociales y hacer conciencia sobre la importancia de su quehacer en la UNAM y en la sociedad a la que presta sus servicios.

Por lo que toca a la docencia como forma de vida, esta declaración merece un profuso análisis del cual solo nos referimos a la práctica docente por elección, a partir de dos motivaciones principales: por un lado, la vocación, entendida como la inclinación, gusto o aptitud que posee una persona para dedicarse a un oficio o profesión de forma libre y responsable. Por el otro, la voluntad, entendida como el deseo, interés o determinación de hacer carrera académica en la universidad con todas las responsabilidades que esto conlleva (impartir clases, dirigir tesis, investigar, publicar, dictaminar, organizar eventos académicos, coordinar equipos de trabajo, gestionar proyectos, etcétera). Asimismo, referimos algunos malestares que le acompañan, como pueden ser el estrés y otras emociones que afecten su salud mental y desempeño, tal y como evidenció el confinamiento prolongado causado por la pandemia del COVID-19, las condiciones de trabajo de los docentes, así como obstáculos estructurales que enfrentan las mujeres en la academia, basados en estereotipos y roles de género.

De acuerdo con especialistas, el confinamiento prolongado a causa del COVID-19, alteró la vida todas las personas y en el ámbito educativo, esta situación afectó de manera particular al estudiantado, profesorado y personal educativo en su conjunto. Para Cortés (2021) “el proceso de adaptación [del profesorado para continuar la función docente] resultó en una tarea agotadora que derivó en estrés laboral, el cual afecta gravemente la salud física y mental de los profesores”. A eso

3 Véase Ley Orgánica de la UNAM (1945), Estatuto del Personal Académico (1988), Marco Institucional de Docencia (2003), Código de Ética (2015).

se suman alteraciones en la salud mental que pueden aumentar los riesgos de algunos trastornos como la ansiedad, la depresión y el estrés (DGS-UAM, 2020).

Por otra parte, la pandemia también visibilizó la precaria situación laboral de buena parte del profesorado de asignatura en la Universidad Nacional, no obstante, sobre este particular vale la pena mencionar la respuesta que dio la UNAM a las “demandas de permanencia y definitividad del Personal Académico expresados por la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM) y distintos grupos de profesores y estudiantes”, a través del Programa para Promover la Definitividad del Personal Académico de Asignatura (Gaceta UNAM, 2021, 29 de abril). En este sentido consideramos pertinente analizar el trabajo docente y revalorizar la figura del docente universitario, partiendo del hecho de que la actividad docente no debe ser analizada en abstracto, sino desde su singularidad, incluso desde su especificidad histórica, es decir, partiendo de las complejidades y particularidades propias de cada institución educativa, así como de las circunstancias que acompañan y en ocasiones determinan la práctica docente.

Sobre este punto cabe precisar que:

La docencia como actividad organizada requiere de una instrumentación que se da a nivel institucional... Entre los elementos y factores de carácter instrumental y metodológico que deben tenerse en cuenta, se pueden identificar los distintos objetivos de la tarea educativa, sistemas, métodos y técnicas de la administración educativa; la organización académica; la investigación educativa; la planeación y programación de la enseñanza; la evaluación institucional y curricular; así como los diversos tipos de recursos físicos y materiales que forman parte del proceso (Consejo Universitario, 2003).

Por lo anterior, es importante subrayar el papel de la Universidad y su función social en materia educativa, pues sus acciones abarcan un amplio espectro que va desde la planeación de la oferta educativa y el diseño de planes y programas de estudio en función de las necesidades del país, pasando por la organización educativa, el reclutamiento, selección y contratación del personal, hasta la adecuada gestión de los recursos materiales, económicos y de infraestructura. La capacidad para identificar de manera sistemática necesidades de formación y capacitación de los docentes al frente de la institución, garantiza el uso de nuevas metodologías de enseñanza que posibilitan la mejora de la práctica docente a partir del modelo pedagógico sobre el cual descansan los planes y programas de estudio de la institución. En este proceso, se debe reconocer el compromiso y la voluntad de cada docente por estar actualizado en su área de especialidad, así como en metodologías para la enseñanza.

El modelo educativo

El mundo actual, caracterizado por la complejidad, la contingencia y el cambio, requiere que la educación universitaria transite hacia modelos pedagógicos flexibles, inclusivos y de calidad que estimulen procesos de enseñanza-aprendizaje significativos en las personas que participan en ellos. Desde la Universidad Nacional se han propuesto directrices a considerar en el desarrollo de modelos de enseñanza innovadores que buscan incidir tanto en la formación del estudiantado como en la deconstrucción del profesorado, a fin de superar las prácticas educativas tradicionales (Narro et al., 2012).

De las premisas que se sugiere incorporar a los modelos educativos (Narro et al., 2012), algunas han sido adoptadas de forma fehaciente en la era postpandemia:

- ◆ Uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) disponibles.⁴
- ◆ Creación de espacios y comunidades virtuales de aprendizaje (aprendizaje colaborativo y en red).⁵
- ◆ Fomentar los sistemas de enseñanza mixtos o híbridos, donde converjan las fortalezas de las modalidades presencial, abierta y a distancia.
- ◆ Fomentar el desarrollo de competencias actitudinales (e.g. adaptabilidad, iniciativa y autonomía) en el estudiantado que les permitan adaptarse y responder al cambio o a diferentes situaciones y contextos: locales, nacionales e internacionales.
- ◆ Fomentar el aprendizaje autónomo, pero también el trabajo en equipo y el colaborativo a través del uso de las TIC, la creatividad e innovación, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, la comunicación asertiva, entre otras, como complemento de los conocimientos disciplinares.
- ◆ Implementar diseños curriculares flexibles, que permitan el trazado de trayectorias personales, a partir de una sólida y a la vez profunda formación específica, vinculando los estudios de licenciatura con el posgrado.
- ◆ Diversificar las opciones de titulación.

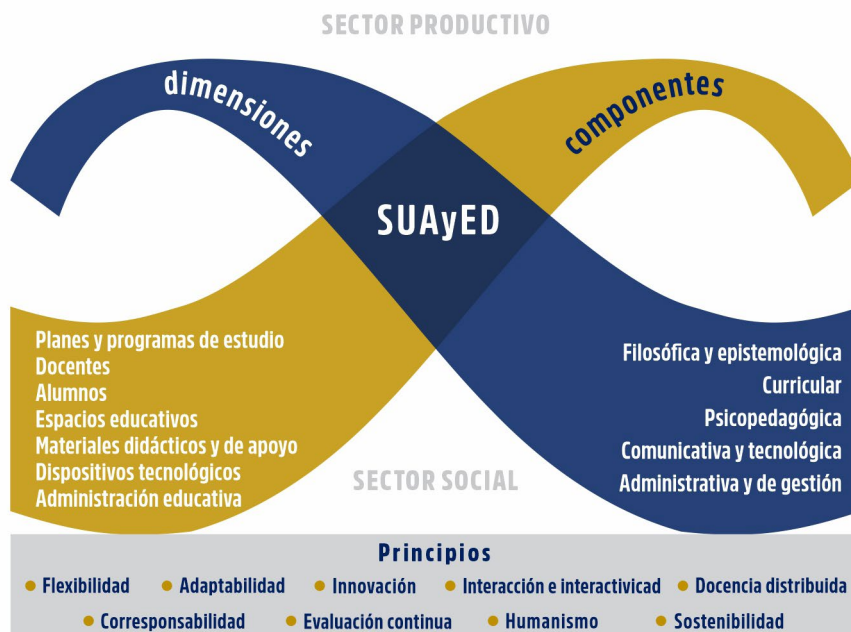
Además de estas directrices, consideramos pertinente hacer mención especial de la propuesta educativa del Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAYED), misma que en los dos últimos años, no solo se consolidó y robusteció, sino que ha replanteado las estrategias de aprendizaje y prácticas tradicionales de enseñanza en el aula, dando paso a formas innovadoras de aprendizaje en el espacio físico y virtual, cambiando nuestra concepción de enseñanza *in situ*, del rol docente y hasta de los recintos educativos.

En la **figura 1** se muestran los elementos que integran el modelo educativo: cinco dimensiones o planos de acción; siete componentes que posibilitan su funcionamiento y nueve principios rectores que orientan su implementación.

⁴ Durante el periodo de confinamiento, una de las primeras acciones realizadas por la Universidad Nacional fue aprovechar su infraestructura en TIC habilitando un espacio digital con servicios y recursos educativos denominado *Campus Virtual* <<https://cuaieed.unam.mx/campus-virtual/#presentacion>>, así como el servicio de *Aulas Virtuales* <<https://aulas-virtuales.cuaieed.unam.mx/>>, con lo cual, fue posible continuar con las actividades docentes a distancia.

⁵ Por ejemplo, la *Red de Creación y Reflexión en Innovación Educativa* (ReCrea), es una iniciativa que reúne y comparte información entre docentes interesados en mejorar la formación universitaria, repensar el quehacer docente, el rol de los estudiantes y los procesos implicados en la formación del alumnado. Véase: <<https://recrea.cuaieed.unam.mx/comunidad>>

Figura 1. Elementos del modelo educativo SUAyED



Fuente: Modelo SUAyED. <https://cuaieed.unam.mx/Modelo>

Si observamos de manera retrospectiva y a la luz de los cambios adoptados en la UNAM podemos afirmar que la educación abierta y a distancia no solo avanza, sino se afianza como una opción de enseñanza de amplia cobertura, innovadora y flexible, misma que se encuentra en constante transformación, con miras a mejorar la calidad de la enseñanza, la función docente, los materiales y la oferta educativa.

La innovación educativa en la era digital

En el momento actual es difícil imaginar la vida sin la Internet, pues de acuerdo con el experto Guillermo Rodríguez, esta herramienta tecnológica no solo ha crecido de manera exponencial en los últimos años, sino que, además, tras la pandemia, se ha consolidado como el recurso tecnológico de mayor valía con el que cuenta la sociedad ante cualquier circunstancia (2021). Un ejemplo de lo anterior se observa en el ámbito educativo, en donde hace tan solo diez años la educación a distancia o en línea a gran escala parecía un horizonte aún lejano, actualmente no lo es.

La reciente pandemia nos mostró que el mundo está en constante cambio y con él las instituciones y personas que lo habitan y conforman. Según el análisis de Rodríguez (2021), “la emergencia sanitaria nos permitió avanzar diez años en términos de habituarnos al uso de la tecnología; lo mismo ocurrió con las universidades, profesores y alumnos, quienes tuvieron que adaptarse a las clases en

línea, no fue opcional”.⁶ En ese sentido, el experto subraya la necesidad de alfabetizarnos en términos digitales, porque si bien el porcentaje de personas usuarias de Internet ha crecido de forma sostenida en el presente siglo y de forma acelerada en los dos últimos años, lo cierto es que persiste la brecha digital, situación que indica que el uso y apropiación de las TIC continua siendo diferenciado, por lo que se debe continuar trabajando para hacer de acceso universal este recurso tecnológico de gran valía.

A pesar del significativo nivel de penetración de las TIC (más del 70%) entre la sociedad mexicana,⁷ alcanzar la alfabetización digital constituye uno de los grandes desafíos de cualquier institución educativa, es por ello que la Universidad continúa trabajando para proveer y mejorar las condiciones tecnológicas, de soporte técnico y formativo dirigidas al profesorado, a fin de fortalecer las habilidades y el quehacer docente universitario. En ese sentido, la formación en TIC, así como en metodologías de enseñanza y estrategias de aprendizaje innovador, se vuelven elementos consustanciales de la tarea educativa. De igual manera, es impostergable el impulso a la carrera docente mediante su profesionalización.⁸

El proyecto de profesionalización docente no solo contribuirá a mejorar el perfil docente y a fortalecer sus habilidades, sino que impulsará la innovación educativa y las mejores prácticas; pues al estar capacitados y actualizados en el uso y manejo de tecnologías educativas, lo mismo que en temas disciplinares de su campo de estudio y pedagógicos, favorecerá el ejercicio de una práctica docente adecuada a los tiempos que corren, así como a las necesidades del estudiantado que estamos llamados a formar. Por otra parte, en la medida en que se amplíen y refuercen los saberes y las habilidades docentes, el personal educativo estará mucho mejor preparado para adaptarse a futuros escenarios de alta complejidad e incertidumbre, como la recién pasada emergencia sanitaria causada por la COVID-19. En la que principios como: flexibilidad, adaptabilidad, innovación y aprendizaje autónomo permitieron dar continuidad a la tarea educativa de la Universidad. De ahí que la puesta en operación del Centro de Formación y Profesionalización Docente (Graue, 2020), en la UNAM, permitirá dotar al profesorado de mejores herramientas didáctico-pedagógicas para hacer frente a los desafíos y cambios en la educación universitaria.

Diagnóstico de necesidades formativas y de capacitación

De la mano de la práctica docente viene la educación continua y la capacitación permanente. La actualización y superación académica son derecho y obligación de quienes ejercen la docencia, el cumplir con esta doble responsabilidad contribuye a mejorar la enseñanza universitaria, no obstante, hoy día se deben considerar también las circunstancias en que se desarrolla la tarea docente, como un elemento adicional en el diagnóstico de necesidades formativas y de capacitación al profesorado.

⁶ Durante la pandemia surgió el término *educación remota de emergencia*, la cual se caracterizó por el uso de Internet como medio de comunicación entre el profesorado y el alumnado. De acuerdo con los especialistas, fue esta particular modalidad de enseñanza la que utilizaron las instituciones educativas para dar continuidad a la educación durante la pandemia de COVID-19 (CUAIEED, s/f).

⁷ De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2019, en México hay 80.6 millones de usuarios de Internet, que representan el 70.1% de la población de seis años o más, cifra que revela un aumento de 4.3 puntos porcentuales respecto de la registrada en 2018 (65.8%) y de 12.7 puntos porcentuales respecto a 2015 (57.4%) (INEGI, IFT y SCT, 2019).

⁸ Véase Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023 del Rector Dr. Enrique Graue Wiechers, Eje 3. Vida académica, Programa 3.1 Personal académico, 5. Crear y poner en operación un centro de formación y profesionalización docente.

El documento *Diagnóstico de Formación Docente 2021* realizado por la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia⁹ (CUAIEED), indica que más del 90% de las entidades y dependencias universitarias realizan diagnósticos para conocer las necesidades formativas y de capacitación docente y, en función de ello, planean su oferta educativa. Esta indagatoria es un paso previo fundamental a la planeación y diseño de cualquier oferta educativa específica que busque atender las necesidades reales y futuras del profesorado, acorde también con las innovaciones en materia educativa.

Entre las fuentes más citadas para conocer estas necesidades destacan: I) las sugerencias sobre temas específicos que proponen las personas asistentes a los eventos, II) la opinión vertida en evaluaciones de quienes participan en diversas actividades, III) mediante el diálogo y el análisis de los programas académicos entre pares, IV) a solicitud expresa de las personas encargadas o responsables de la coordinación o colegio académico (CUAIEED, 2022). Adicionalmente, agregamos la opinión de personas especialistas en educación y temas afines. Otro aspecto para destacar que se desprende de este diagnóstico es que el total de las entidades y dependencias analizadas estarían interesadas en conformar y participar en una “red de formación docente”, pues valoran la posibilidad de aprender, compartir y colaborar a partir de las experiencias, proyectos, actividades y recursos educativos para la formación docente (CUAIEED, 2022).

Uno de los procesos formativos y de sensibilización de mayor impulso y largo alcance de los años recientes ha sido la construcción de una docencia igualitaria, incluyente y libre de violencia, encabezada por la Coordinación para la Igualdad de Género UNAM (CIGU). En ese sentido, compartimos la experiencia de incorporar en la oferta de cursos del Programa de Actualización y Superación Docente de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (PASD-DGAPA), un primer curso en materia de género, diseñado e impartido por personas expertas del entonces Programa Universitario de Estudios de Género (actualmente Centro de Investigaciones y Estudios de Género).

Este curso fue el primero de una serie dirigida al personal docente de la FCA para, en principio, sensibilizar a la comunidad académica sobre temas en materia de género y, posteriormente, para analizar e incorporar esta perspectiva o enfoque de género como una pedagogía innovadora. Pero la tarea de incorporarla no fue tan sencilla ni rápida, ha sido un largo proceso de sensibilización, formación e incluso voluntad del profesorado por hacer cambios en su práctica docente, pues implica desaprender y aprender nuevas formas de ver el mundo y de estar en él, de recuperar aquellas voces pioneras que develaron y cuestionaron los desequilibrios entre mujeres y hombres basados en el sexo y que nos brindan herramientas para fomentar una pedagogía transformadora, igualitaria e inclusiva.

Actualmente es posible señalar que la difusión de la perspectiva de género (PG) ha sido fundamental para impulsar su incorporación en los nuevos planes y programas de estudio de la FCA,¹⁰ atendiendo con ello la transversalización de esta perspectiva para garantizar que más docentes la incorporemos a nuestra práctica y de esta manera se contribuya a:

⁹ El documento analiza a un total de 47 entidades académicas (entre facultades y escuelas) y 7 dependencias académico-administrativas que “por la naturaleza de sus funciones pudieran desarrollar e impartir actividades de formación docente” (CUAIEED, 2022).

¹⁰ Nos referimos a los Planes de estudio vigentes, aprobados en septiembre de 2021 para las licenciaturas en Administración, Contaduría e Informática.

- ◆ Identificar sesgos de género en el aula, la docencia y en la investigación. Esto implica el reconocimiento de prácticas sexistas, actos de discriminación y trato diferenciado en la interacción docente-estudiante, pero también entre pares y con la autoridad. También implica la revisión histórica de la disciplina que se enseña, de las y los autores clásicos que se leen, así como de referentes en la actualidad.
- ◆ Repensar contenidos, objetivos, actividades y recursos de estudio en los planes de trabajo, con énfasis en la bibliografía básica y complementaria con que se enseñan las asignaturas, pues es importante visibilizar las aportaciones de las mujeres, población indígena, diversidades sexo-genéricas y otros grupos ausentes por considerarlos epistémicamente no pertinentes (Pacheco, 2010).

En síntesis, al sensibilizar y capacitar al profesorado en materia de género, no solo se contribuye a eliminar sesgos y estereotipos de género en la enseñanza, también coadyuva a cerrar las brechas de género entre la comunidad estudiantil y las futuras generaciones de universitarias y universitarios, apostando por una educación igualitaria y libre de estereotipos.

Otra de las necesidades formativas y de capacitación que más se ha trabajado en los años recientes ha sido el uso y manejo de TIC para la enseñanza, fortaleciendo la apropiación y aprovechamiento de tecnologías digitales y favoreciendo la generación de contenidos con fines didácticos y recursos de aprendizaje diversos. Lo anterior sin dejar de considerar a aquellos docentes que de forma autónoma han tenido a bien desarrollar y fortalecer sus habilidades en el uso y manejo de Internet, y en particular, profundizar en el manejo de algunas aplicaciones y herramientas educativas, tanto para innovar en el diseño de cursos y contenidos, como para evaluar los aprendizajes. Frente al acelerado cambio tecnológico es preciso reflexionar como colectivo docente, cómo prevenir la saturación y el desgaste del profesorado en entornos digitales y analizar hacia donde avanza la enseñanza en entornos digitales y mixtos.

Diseño, implementación y evaluación continua del Programa de Capacitación y Formación Docente

La profesionalización de la docencia es un tema de atención prioritaria para consolidar cualquier proyecto educativo, lo mismo que el diseño de un programa de formación integral que contemple no solo los aspectos didáctico-pedagógicos, las innovaciones tecnológicas y los conocimientos de vanguardia en los distintos campos del conocimiento. También implica desarrollar una oferta académica diversa, asequible (en distintos formatos) y pertinente a las necesidades contextuales. De manera específica consideramos central establecer un programa de formación inicial a la docencia universitaria (licenciatura, SUAyED y posgrado) como requisito de ingreso, reingreso y permanencia; así como un programa de formación continua que asegure la actualización en los conocimientos de vanguardia por disciplina, así como los enfoques y metodologías de enseñanza innovadoras.

Se sugiere establecer un mínimo de horas de capacitación (40 horas como mínimo para un curso o 120 horas o más para un diplomado) y actualización por año lectivo, favoreciendo los periodos intersemestrales y cada que se requiera según la demanda y las necesidades contextuales. Los académicos de nuevo ingreso o reingreso, con formación pedagógica (maestro normalista, profesor de educación básica, licenciaturas, maestría y/o doctorado en pedagogía o educación), o bien, que presenten constancia con valor curricular de cursos, talleres, diplomados o seminarios orientados a la formación en docencia y/o docencia universitaria, con una antigüedad no mayor a tres años, podrían

solicitar que se les exima del requisito y solo deberán mantenerse actualizados a través del programa de formación continua para garantizar su actualización en los temas propios de la actividad docente.

Por último, pero no por ello menos importante, es fundamental evaluar los programas de formación del profesorado, a fin de organizar actividades pertinentes que atiendan las necesidades detectadas, fortalezcan la práctica docente e incidan en la mejora de la enseñanza universitaria.

Reflexiones finales

La docencia es una praxis “situada” que no puede ser descontextualizada, sino analizada desde su singularidad y complejidad, a partir del reconocimiento de la realidad institucional, las condiciones laborales, las exigencias sociales, así como el compromiso y voluntad del profesorado. Como docentes universitarios, tenemos un compromiso y una responsabilidad social como formadores de nuevas generaciones de profesionales. Para cumplir con este propósito es preciso extender la formación docente universitaria a toda persona que forme parte del colectivo y garantizar una oferta educativa pertinente, innovadora y asequible.

Ante el riesgo de escenarios futuros de alta complejidad, se hace indispensable transitar hacia una pedagogía universitaria innovadora y de calidad de amplia cobertura. El mundo postpandemia nos ha enseñado que en la medida en que podamos acceder y sepamos usar la tecnología, podemos aprovecharla y extenderla a más personas con fines educativos, con lo cual la posibilidad de llegar a más lugares e incrementar la matrícula es hoy no solo factible, sino necesario e imposterizable.

Referencias

- Adam, A. (Coord.). (2014). *Reseña Histórica de la Facultad de Contaduría y Administración, 1929-2014*. México: UNAM-FCA Publishing.
- Consejo Universitario. (2003, 30 de septiembre). Marco Institucional de Docencia. *Gaceta UNAM*, 2 de octubre de 2003.
- Cortés Rojas, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(Edición Especial), 1-12. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia. (2022). *Diagnóstico de Formación Docente 2021*. https://cuaieed.unam.mx/descargas/DiagnosticoFormacionDocente2021_VF.pdf
- Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia. (s.f.). *Glosario de modalidades educativas*. https://recrea.cuaieed.unam.mx/glosario/Educaci%C3%B3n_remo-ta_de_emergencia#:~:text=Definici%C3%B3n,comunicaci%C3%B3n%20entre%20profesores%20y%20alumnos
- Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia. (s.f.). *Modelo SUAyED*. <https://cuaieed.unam.mx/Modelo>
- DGCS-UNAM. (2021, 16 de mayo). *Pandemia acelera 10 años el uso de tecnologías digitales*. https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2021_419.html
- DGS-UAM. (2020, 4 de septiembre). *Necesario procurar la salud mental en el sector educativo, ante la pandemia*. <https://www.comunicacionsocial.uam.mx/boletinesuam/457-20.html>
- DGCS-UNAM. (2020, 25 de mayo). *La UNAM no se detiene: Primeras 91 acciones contundentes contra la pandemia*. *UNAM Global*. <https://unamglobal.unam.mx/la-unam-no-se-detiene-primeras-91-acciones-contundentes-contra-la-pandemia/>
- DGCS-UNAM. (2020, 21 de abril). *Anuncia la UNAM Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico*. https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2021_347.html

- Graue Wiechers, E. L. (2020). *Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023*. <https://www.rector.unam.mx/doctos/PDI2019-2023.pdf>
- INEGI, IFT y SCT. (2020, 17 de febrero). *Comunicado de prensa Núm. 103/20: Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2019*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ENDUTIH_2019.pdf
- Narro Robles, J., Martuscelli Quintana, J., & Barzana García, E. (Coord.). (2012). *Plan de diez años para desarrollar el Sistema Educativo Nacional*. [En línea]. México: Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, UNAM. <http://www.planeducativonacional.unam.mx>
- Pacheco, L. (2010). *El sexo de la ciencia*. México: Juan Pablos Editor/Universidad Autónoma de Nayarit.
- Programa para Promover la Definitividad del Personal Académico de Asignatura. Convocatoria. (2021, 29 De Abril). *Gaceta UNAM*. https://dgapa.unam.mx/images/pappa/2021_pappa_personal_de_asignatura_convocatoria.pdf
- Santos, R., González, P., & Sánchez, M. (Coords.). (2022). *Diccionario de Innovación Educativa*. <https://cuaieed.unam.mx/descargas/glosario-inovacion-educativa-digital-070322.pdf>