



Objetivo	Alcance
Proporcionar las directrices que puedan ayudar a la UTZMG a planificar, ejecutar y evaluar los resultados de capacitación docente y monitorear y mejorar el proceso de formación docente.	Desde la planificación del curso de capacitación hasta su evaluación.

Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara

---

---

MANUAL DE

---

**FORMACIÓN DOCENTE**

---



# MANUAL DE FORMACIÓN DOCENTE



MA-A03-02 Ver. F

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE .....</b>	<b>4</b>
<b>ORGANIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE .....</b>	<b>5</b>
<b>EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE .....</b>	<b>7</b>



## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la capacitación puede entenderse como un proceso orientado al desarrollo de competencias laborales que contribuyen al logro del propósito de las organizaciones, asegurando el cumplimiento de sus especificaciones.

Así, la Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara ha incorporado dentro de su Sistema de Gestión de la Calidad, procesos de formación y actualización de su planta laboral, que directa e indirectamente inciden en el proceso educativo a su cargo.

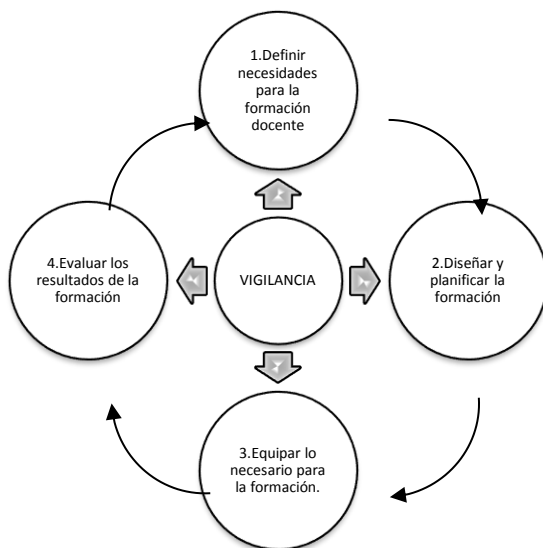
Una de las vertientes de dichos procesos, está dirigida a la planta de profesores de tiempo completo y de asignatura, tanto para desarrollar su formación docente como para promover su actualización profesional.

El propósito de éste Manual es el de facilitar la implementación sistemática y flexible de programas de capacitación docente que contribuyan al logro de los objetivos de la Universidad relacionados directamente con la formación integral del profesionista.

No obstante, su estructura y registros que lo acompañan pretenden ser lo suficientemente flexibles como para dar cabida a la actualización profesional, independientemente de su aplicabilidad transversal, colegiada o insular.

Para enfocar adecuadamente el presente Manual, conviene precisar que las competencias laborales pueden verse como la capacidad de saber, saber hacer y saber ser, necesarias para concretar con eficiencia un trabajo de calidad.

El documento está organizado en tres apartados que se retroalimentan entre sí y que serán, en su momento, explicados, refiriéndose estos a la planeación, organización y evaluación de la capacitación docente.





## PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE

La misión de la Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara es formar profesionales universitarios, para ello requiere contar con sistemas operativos eficientes que permitan los mejores resultados al menor costo posible.

La implementación de dichos sistemas operativos sería imposible si no hubiera quién supiera manejarlos, esto es, que los retos de la educación actual exigen el desarrollo y consolidación de las nuevas funciones del profesor.

Uno de los objetivos que tiene la Universidad para garantizar su política de la calidad, está la de “Mejorar el desempeño de profesores”, a cargo del Área Académica, y su indicador se mide por el cociente entre PTC’s en formación sobre total de PTC’s.

Así, para impulsar la formación de la planta docente, se deberá elaborar un plan de capacitación fundamentado en un diagnóstico de necesidades que considere el contexto de la Universidad, vista como organización.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Docente (DNCD) deberá establecerse en un formato que registre su justificación en términos de la visión sistémica de la UTZMG, esto es su misión, visión, política de calidad, y funciones.

El plan de capacitación deberá presentarse en un documento, señalando antecedentes, objetivos, alcances, beneficios, presupuestos, calendario y responsables, precisando a quiénes va dirigido y anexando el DNCD.

DNCD:

Estamos ante una necesidad de capacitación docente si una o varias de las funciones del profesor no reúnen los criterios necesarios de desempeño porque los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren, se ignoran o son insuficientes.

El propósito del DNCD que aquí se plantea, es el de identificar los estándares que se requieren para evaluar la función docente, considerando su interacción con la visión sistémica de la Calidad de la Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara.

La capacitación docente deberá asegurar la disponibilidad de profesores calificados, promoviendo su desarrollo profesional y personal, orientando sus resultados hacia los aspectos sustantivos de la docencia y a su identificación con los objetivos estratégicos.

La capacitación docente deberá centrarse o en las funciones del cargo o en los resultados del profesor al desempeñarlo. Para llevar a cabo el DNCD, deberá aplicarse, según sea el caso, cualquiera de los métodos señalados a continuación:

PUESTO-PROFESOR

**Alcance.**- Identificar necesidades en el ejercicio docente.

**Enfoque.**- Las funciones del puesto de profesor.



**Resultados.-** Se identifican conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas necesarias para un buen desempeño docente.

Procedimiento:

1. Describa el puesto.
2. Elabore un inventario de los perfiles del personal que ocupa el puesto.
3. Compare la descripción del puesto contra el perfil de cada persona que lo ocupa.
4. Determine las necesidades de capacitación.
5. Proponga el plan de capacitación.

Vías de información.- entrevistas, talleres de trabajo, dinámicas grupales, tomando en cuenta las opiniones e ideas del cuerpo directivo y de algunos de los profesores más reconocidos, así como los atributos del modelo educativo, especificaciones normativas.

## DESEMPEÑO-PROFESOR

**Alcance.-** El puesto de profesor tiene objetivos muy claros y se alinean con los de la Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara.

**Enfoque.-** Los resultados del desempeño docente.

**Resultados.-** Mejor productividad y calidad del desempeño docente y sus productos.

Procedimiento:

1. Determine el perfil del profesor.
2. Evalúe su desempeño
3. Determine las causas de sus resultados.
4. Determine las necesidades de capacitación.
5. Proponga el plan de capacitación.

Vías de información.- Evaluación presencial, evaluación por alumnos, auditorías de calidad, auditorías al servicio, buzón de quejas y sugerencias.

Para plantear el DNCD, deberá utilizarse el formato RE-A03-03, que por sí mismo explica el procedimiento para su llenado o puede utilizar el procedimiento PD-A03-02 “DNC Y CAPACITACIÓN”.

## ORGANIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE

La capacitación docente puede realizarse de mediante instrucciones, cursos, talleres, seminarios o diplomados, y podrá ser impartida tanto por el personal con que ya cuenta la propia Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara., como por agentes externos.



El propósito de éste apartado es el de facilitar al organizador de la capacitación tanto la organización como la ejecución de la misma, por lo que alude acciones relacionadas con los factores necesarios para cumplir los objetivos establecidos en el DNCD.

La realización de la capacitación implica la interacción de elementos educativos como administrativos. En esta etapa, el responsable debe prever y organizar bastantes insumos de naturaleza distinta, por lo que la previsión resulta de mucha relevancia.

Lo que se persigue al organizar la capacitación es determinar los factores que intervienen en su ejecución, implicando el aseguramiento de recursos materiales, equipos, instalaciones y capacitadores, con fundamento en su evaluación y selección.

Los requerimientos básicos indispensables para el correcto desarrollo de la capacitación pueden catalogarse en cuatro tipos: materiales, físicos, equipos y administrativos. El responsable de la capacitación deberá gestionar o acordar las autorizaciones pertinentes.

Para gestionar los requerimientos, el responsable debe investigar las distintas alternativas de aprovisionamiento, sean internas o externas, tales como servicios de capacitación o proveedores de materiales y equipos, verificando sus costos.

El uso del formato RE-A03-04 facilita el control del aprovisionamiento de los recursos y su costeo. Para los recursos materiales, equipos e instalaciones, el responsable de la capacitación deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. Determinar la capacitación.
2. Verificar los requerimientos del plan.
3. Verificar las condiciones de operación del material, equipos e instalaciones.
4. Verificar que lo anterior cumpla con los requerimientos de la capacitación.
5. Si no se cuenta con lo anterior, buscarlo en fuentes externas.
6. Se verifican los costos y se elabora o coteja contra el presupuesto.
7. Se concreta la adquisición de lo anterior.
8. Se suministra lo anterior.
9. Se realiza el o los pagos correspondientes.
10. Se continúa con el proceso.

El aprovisionamiento de la capacitación parte se sustenta en los objetivos de aprendizaje que se persiguen. El responsable debe verificar su plenitud así como su adaptación al marco normativo de la Universidad.

Conviene a la Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara., la elaboración de un catálogo de cursos internos, reconociendo las habilidades, aptitudes, conocimientos y potencial de su personal o verificar primero ésta fuente si ya existiera uno.



Sean fuentes internas o externas, la capacitación deberá limitarse a los objetivos de aprendizaje planteados en el plan. Al seleccionar la capacitación, deberán hacerse consideraciones didácticas y de fundamentos educativos.

Para seleccionar a los instructores, habrán de definirse previamente los requerimientos mínimos que deben satisfacer para ser contratados, considerándolo como un agente de cambio de actitudes cognitivas, valorativas y conductuales.

El instructor (o capacitador) deberá dominar su tema con amplitud y profundidad, ser hábil en el uso de técnicas de dinámicas grupales, facilitando su conducción y manejo y comprendiendo la naturaleza de cada uno de los participantes.

Conviene a la Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara la elaboración de un registro de capacitadores internos así como su reconocimiento. Los capacitadores externos pueden ser personas físicas o morales que preferiblemente cuenten con acreditación para ello.

El responsable de la capacitación, deberá investigar el factor humano que más se adecue a las NCD y al objetivo que persigue, su elección implica un proceso de selección integral que considere su experiencia, habilidades y conocimiento del tema.

La evaluación del curriculum, experiencia, resultados anteriores, beneficios derivados, verificación en campo, referencias (al menos inferidas) y una entrevista o comunicación preliminar, son criterios que deben considerarse para seleccionar capacitadores.

Como proposición final para éste apartado, se sugiere se genere un registro con el cual se pueda facilitar la evaluación de capacitadores, y que el perfil deseable de los prospectos deberá cubrir los siguientes requisitos:

1. Conocimientos comprobables.
2. Dominio y experiencia en el tema.
3. Facilidad de palabra.
4. Responsabilidad.
5. Amabilidad.
6. Motivación.
7. Liderazgo.
8. Flexibilidad.
9. Buena apariencia personal.

## **EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE**

El propósito de este apartado es el de orientar el proceso de la evaluación y mejora de las funciones de capacitación docente a través de la obtención y análisis de la información crítica de la Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara.



La finalidad de obtener y evaluar dicha información crítica es la de generar datos útiles que permitan la retroalimentación integral del proceso de capacitación docente y normar las decisiones que aseguren el cumplimiento de sus especificaciones y su mejora.

La evaluación de la capacitación docente inicia en una fase preventiva seguida de una fase correctiva, aunque en todo momento deberá vigilarse y corregirse el proceso educativo. Conviene a la Universidad atender las opiniones de sus egresados.

La evaluación preventiva está implícita en las fases de planeación y organización de la capacitación docente mencionadas en éste manual, y su propósito es que la planta docente cuente con la capacitación debida para realizar su trabajo.

La evaluación correctiva, por su parte, permite determinar si el proceso educativo produce resultados que no satisfacen con regularidad las especificaciones atribuibles al ejercicio docente. Ambas fundamentan el DNCD.

Por evaluación entendemos, en éste manual, el cotejo de lo planeado para realizar la visión estratégica de la Universidad con respecto de los resultados obtenidos, desde el punto de vista del ejercicio de la docencia.

Con la evaluación de la capacitación docente se persigue retroalimentar el sistema mismo de capacitación y tomar decisiones, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades del mismo para mejorar sus resultados y optimizar sus recursos.

La evaluación de la capacitación docente se basa en la recolección de datos, cuyos ámbitos son: la micro-evaluación, donde se ubica la evaluación del aprendizaje docente, y la macro-evaluación, donde se evalúa la función y el impacto de la capacitación.

Por cuanto a los métodos para el DNCD, la evaluación persigue determinar si el docente ha logrado satisfacer los requisitos del cargo, desde el enfoque puesto-profesor ó si cumple satisfactoriamente con la mejora esperada, desde el enfoque de desempeño.

Conviene a la Universidad llevar las mediciones necesarias para conocer el porcentaje de eventos habilitados por la aplicación del presente manual, la asignación presupuestal para la capacitación docente y las horas-profesor de capacitación acumulada.

Las desviaciones detectadas por la evaluación de la capacitación docente, deberán registrarse en una solicitud de acción correctiva y preventiva, para fundamentar las acciones correctivas inmediatas así como su plan de mejora.

La responsabilidad de la capacitación docente implica su evaluación, los responsables deberán asumirla de manera integral, dejando evidencia de ello en un expediente por cada curso, que contenga todos los elementos implicados con éste manual.





El DNCD de una capacitación posterior, debe implicar la evaluación de los impactos de la anterior. El expediente en mención, deberá contener los siguientes elementos:

1. Hoja de registro del DNCD.
2. Análisis de propuestas de capacitación por los capacitadores.
3. Evaluación de las alternativas de capacitación y su elección.
4. Hoja de registro de aprovisionamiento de recursos.
5. Evidencia de la promoción y difusión de la capacitación.
6. Copia del material de estudio de la capacitación tomada.
7. Evidencia de la asistencia al curso de los convocados.
8. Evaluación de aprendizajes.
9. Evaluación del desempeño de la capacitación.
10. Evidencia de entrega de constancias a convocados y expositor(es).
11. Evaluación de impactos.