

MODELO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PARA DOCENTES ADMINISTRADORES

El Modelo de capacitación y desarrollo para docentes administradores atiende las necesidades del personal docente en puestos administrativos (docente director). Se compone de cinco áreas o ejes temáticos: Dirección estratégica, administrativa, ética, innovadora y académica investigativa.

Dirección Estratégica

La dirección estratégica da propósito a las actividades de la unidad y de la institución más allá de la tarea inmediata. Esto se logra a través de la vinculación de la tarea individual a las metas institucionales. El estado óptimo de la organización se alcanza cuando todos sus recursos – humanos, fiscales y físicos—se dirigen a un mismo fin; hacer realidad la misión institucional.

El director docente, planifica el trabajo anual de acuerdo a las metas y los objetivos del Departamento Académico, la Facultad o Escuela al que se adscribe y el Recinto. Discute el plan de trabajo con el personal docente y administrativo, considera las sugerencias y efectúa los ajustes necesarios. Mantiene el control del plan de trabajo académico de su Departamento a través del año y asegura el logro de los resultados esperados. Desarrolla alianzas y proyectos especiales con otras unidades para apoyar o recibir el apoyo necesario para el logro de las metas y los objetivos del Departamento Académico, la Facultad o Escuela al que se adscribe y el Recinto. Fomenta la recopilación y uso de información para medir el progreso, tomar decisiones y alcanzar las metas y los objetivos. Propicia un clima de trabajo de respeto, entusiasmo y sentido de propósito. Fomenta el sentido de responsabilidad por los resultados y el cumplimiento.

Dirección Administrativa

La capacidad administrativa es indispensable para lograr la mayor eficiencia en el quehacer institucional. En la medida en que los recursos humanos, fiscales y físicos son utilizados con responsabilidad y buen juicio, se maximiza su rendimiento en beneficio de la organización.

El director docente utiliza los recursos humanos, físicos y fiscales a su cargo de forma óptima. Se asegura que el personal sabe hacer su trabajo correctamente. Identifica mecanismos para conseguir el equipo y materiales necesarios para realizar el trabajo de la unidad. Ofrece retroalimentación al personal sobre los aspectos del trabajo que requieren mejoras y toma acciones correctivas oportunas. Resuelve los conflictos interpersonales y mantiene un clima de trabajo armonioso y productivo. Ejecuta las funciones administrativas o especializadas de su departamento con un alto grado de corrección y calidad. Esto incluye el asesoramiento correcto y oportuno a los decanos y a otros miembros de la institución; realiza el trabajo en cumplimiento con los estándares aceptados para la profesión o actividad; la documentación completa y correcta del trabajo, según los procedimientos establecidos; la aplicación del conocimiento administrativo al trabajo que supervisa; la capacidad de anticipar y prever situaciones que puedan impactar a la unidad de trabajo que supervisa

Dirección ética

La dirección ética establece un referente en la relación entre el supervisor y sus empleados. Los valores y los principios verbalizados y ejemplificados por el supervisor en cuanto al valor del trabajo, de la tarea y de los objetivos colectivos, es el referente para los empleados que laboran bajo su supervisión. La dirección ética determina en gran medida la forma en que el empleado se conduce en su relación con otros, y en su manejo de los recursos físicos y fiscales.

El director docente promueve un clima de laboriosidad, responsabilidad y puntualidad. Conoce y comparte su conocimiento sobre las leyes, reglas y normas que aplican al Recinto, especialmente aquellas que se relacionan directamente con el trabajo de la unidad. Protege la información, la propiedad y los materiales bajo su custodia y asegura su uso correcto. Establece relaciones basadas en la honestidad y la integridad.

Dirección innovadora

La dirección innovadora es aquella que provee oportunidad para reflexionar sobre los problemas presentes y el apoyo para probar soluciones nuevas. El director innovador crea un ambiente de aprendizaje continuo donde todos aprenden de todos. Asegura la continua actualización del currículo de su departamento.

El director docente crea las condiciones necesarias para que el personal de la unidad asuma una actitud de búsqueda constante de formas de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje e investigación. Promueve el cuestionamiento a las formas actuales de hacer el trabajo. Apoya la búsqueda de ideas y propuestas dirigidas a lograr un uso más eficiente y efectivo de los recursos disponibles. Crea los espacios de experimentación necesarios para lograr mejoras en los procesos y servicios. Promueve activamente la revisión de bosquejos de cursos y el desarrollo de cursos nuevos. Fomenta el aprendizaje constante entre los miembros de la unidad y la aplicación de la tecnología disponible a los procesos de enseñanza-aprendizaje. Asegura el desarrollo de los recursos humanos.

Dirección académica investigativa

La dirección académica-investigativa reconoce, promueve y celebra la producción de conocimiento a través de la enseñanza-aprendizaje y la investigación. Concentra gran parte de sus esfuerzos en proveer a profesores y estudiantes de las condiciones más adecuadas para la reflexión, la discusión y el análisis de los problemas de las disciplinas.

Propicia en los docentes el desarrollo de las destrezas necesarias para la enseñanza y la investigación. Crea los espacios necesarios para la discusión de ideas y la divulgación de resultados de las investigaciones de sus docentes. Busca activamente fondos externos para la investigación y su divulgación. Crea las condiciones para que los estudiantes obtengan una experiencia académica altamente satisfactoria y de valor. Establece lazos de colaboración entre la sociedad y la academia.

El director docente busca soluciones a través de la creación de conocimiento a los problemas propios de su departamento. Articula su trabajo de dirección utilizando técnicas y estrategias académicas e investigativas. Realiza un trabajo articulado ética y responsabilidad.

MODELO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PARA DOCENTES

El Modelo de capacitación y desarrollo para docentes atiende las necesidades del personal docente sin importar su tipo de contratación en el Recinto. Se compone de cinco áreas o ejes temáticos: Desarrollo profesional y personal, Políticas y normas institucionales, Mentoría en investigación y publicación, Tecnología y educación a distancia y enseñanza-aprendizaje y avalúo.

Desarrollo profesional y personal

El docente colabora con los diferentes comités adscritos a su facultad o escuela académica y conoce las normas, criterios y procedimientos establecidos en la Universidad y en el Recinto para desarrollar su labor de forma efectiva. Cumple cabalmente con las certificaciones que le exigen procesos de capacitación. Participa continuamente en actividades académicas, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas que se desarrollan en el Recinto. Se preocupa por conocer las opiniones fundamentadas y sustanciadas de sus compañeros y de las que se producen en las instancias universitarias acerca de su trabajo y de cómo fortalecerlo. Demuestra una actitud profesional y disposición para participar en actividades profesionales; demuestra equidad, tacto, sensatez, discreción y objetividad en el manejo de las situaciones en que participa; coopera con la unidad a la que está adscrito y con el Recinto en el logro de las metas y objetivos. Participa en programas de adiestramiento y mejoramiento profesional que se ofrezcan en su departamento, facultad u otra unidad institucional del Recinto. Desarrolla su carrera profesional y personal considerando los estándares éticos que rigen la academia.

Políticas y normas institucionales

El docente Conoce las normas, reglamentación criterios y procedimientos vigentes en la Universidad, el Recinto y su facultad o escuela relacionadas con la labor que realiza. Se identifica con la filosofía y los objetivos de la Ley de la Universidad. Demuestra dedicación a sus labores y al servicio universitario. Participar en los distintos procesos de elección aplicables a su departamento, facultad o unidad institucional, sujeta a las disposiciones establecidas en la normativa vigente. Cumple todo el tiempo con sus labores docentes. Asiste a las reuniones del personal docente de su departamento, de su facultad, y de la unidad institucional a la cual está adscrito. Participa en la presentación y discusión de planteamientos y recomendaciones ante los organismos correspondientes, con relación a asuntos que afecten la orientación y el desarrollo de su departamento, facultad y unidad institucional, utilizando los mecanismos y procedimientos establecidos por ley o reglamento. Participa y coopera en los procesos de evaluación de su labor y la de sus compañeros. Para ello, asiste a los talleres y actividades desarrollados con este énfasis. Participa en los procesos de consulta para efectuar los nombramientos que se establecen en la normativa y reglamentación vigente. Cumple rigurosamente y de forma ética con sus obligaciones en cuanto a su tarea docente regular y su dedicación al servicio universitario.

Mentoría en investigación y publicación

El docente mantiene una actitud de cooperación y respeto con los demás docentes en los procesos de investigación y publicación. Fortalece su capacidad con la investigación y la labor creativa. Para ello, se mantiene constantemente capacitándose en torno a las tendencias en los procesos y técnicas de investigación y producción de conocimientos y proyectos. Es merecedor de un gran respeto por sus pares en su disciplina debido a su amplia contribución en la producción de conocimiento y conferencias dictadas. Promueve y fortalece continuamente la calidad de las investigaciones que realiza y de sus publicaciones. Participa en competencias académicas y promueve a través de sus ejecutorias la otorgación de reconocimientos académicos. Produce conocimiento a partir de los más altos estándares de ética y responsabilidad en la investigación. Se mantiene atento a las necesidades de investigación que competen a su disciplina. Lleva a cabo o colabora en estudios e investigaciones para identificar y solucionar problemas, utilizando métodos y técnicas que cumplan con el rigor característico de la investigación científica. Colabora en la preparación y desarrollo de los programas de investigación científica de su departamento o facultad, para su mejoramiento científico y cultural. Contribuye, a través de sus cursos, a una mejor enseñanza de las técnicas de investigación científica.

Tecnología y educación a distancia

El docente se mantiene al día en los procesos tecnológicos que promueven y se relacionan con la enseñanza aprendizaje. Conoce las principales herramientas tecnológicas adscritas a su campo de estudio. Utiliza la tecnología en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Comparte con sus compañeros su conocimiento en términos de las nuevas herramientas tecnológicas. Hace un uso ético y responsable de las herramientas tecnológicas provistas por la Universidad y el Recinto.

Enseñanza-aprendizaje y avalúo

El docente conoce y aplica en sus cursos tendencias en los procesos de enseñanza aprendizaje. Promueve y fortalece continuamente la calidad de la enseñanza que ofrece. Labora para el desarrollo efectivo de los objetivos de su departamento, facultad y del Recinto. Apoya la labor del director de su departamento en términos de compartir sus conocimientos y estrategias. Domina la materia a enseñar y posee avanzadas capacidades para integrarla con áreas afines. Posee amplia experiencia en la docencia y en la aplicación de los conocimientos en su campo particular.