



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

INSTITUTO DE CIENCIAS  
ECONÓMICO - ADMINISTRATIVAS

TESINA:

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del  
Personal Académico del Instituto de Ciencias  
Económico-Administrativas

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

PRESENTA: P D. L. A. Fanny García Piñón

DIRECTOR DE TESINA:

M.A. Dolores M. Navarrete Zorrilla

Octubre 2005



### *Agradecimientos*

El primer reconocimiento que deseo dar es a Dios, por que gracias a mi Fe en él, he podido lograr todo lo que me he propuesto, sin dudar en algún momento que me ha fallado.

El segundo agradecimiento es para todas aquellas personas que intervinieron en mi desarrollo como estudiante de la Universidad, y del Instituto mismo, desde que inicie el proceso para ingresar a mi licenciatura hasta el último momento que pase dentro de esta máxima casa de estudios. Gracias a todo el Personal Académico y Administrativo del I.C.E.A.

Por último, pero muy particularmente a mi directora de Tesina, a mi tutora de beca, la M.A. Dolores M. Navarrete Zorrilla, Gracias infinitamente maestra por brindarme su apoyo a través de sus conocimientos, los cuales aprendí valiosamente, por su confianza en mi, que Dios la bendiga.

### *Dedicatorias*

Quiero dedicar esta tesina, a una persona que nunca ha estado presente físicamente a mi lado, pero que está en mi mente y mi corazón, ya que Dios quiso llevarte antes de que todos tus nietos te conociéramos, claro que a través de mi padre te he conocido y te doy gracias por esa gran herencia de *Superación* que nos dejaste como ejemplo, la cual se ha transmitido hasta nosotros. Te quiero mucho abuelo Aurelio García López (t). Del mismo modo a mi abuelita Tere, por dar su ejemplo de fortaleza, gracias te quiero.

También a mis abuelos maternos Poncho y Chepa, que aún después de ocho años de su partida, los sigo recordando con mucho amor, se que si estuvieran presentes estarían orgullosos de mi, principalmente tu abuelita con esa Fuerza Espiritual que me transmitiste, gracias.

Muy especialmente a mi mamá, a mi amiga, la cual ha dado todo por nosotros, sus hijos, Te amo Blanquita, gracias por todos tus cuidados, consejos, pero sobre todo por estar presente, por que Dios a si lo quiso hace 24 años y hoy en día lo desea al igual que yo. Gracias a ti es posible que esta tesina sea una realidad, tu mas que nadie ha intervenido para que todo lo que deseo se cumpla.

Indiscutiblemente a un gran hombre que se llama Gerardo, el cual ha sido el vivo ejemplo de la tenacidad, responsabilidad, fuerza y coraje para lograr lo que uno se propone y que me lo ha enseñado desde que era niña, mi mayor éxito y aprovechamiento en la escuela y en la vida, al igual que mamá, también has sido tu, Papá, te amo, aquí tienes mi mejor regalo que te puedo dar.

A mi hermano mayor Omar, sólo quiero que sepas que esto, es solo un pequeño ejemplo de lo mucho que uno puede lograr en la vida, si te lo propones, recuérdalo siempre, uno es dueño de su propio destino, eres noble e inteligente y esto es una gran virtud.

A mi hermana Frineth, como mi hermana mayor me has enseñado cosas que aunque tu no lo creas, me las he grabado, una de ellas principalmente ha sido ser *Justa* con los demás y vivir la vida mas relajadamente. Recuerda todas esas virtudes que tienes, eres una gran mujer. Gracias por la realización del diseño editorial, de esta tesina, otro granito de arena mas que pusiste. Los amo a ti y a Omar

A Jonathan, sabes, has sido un pieza clave para cerrar e iniciar ciclos en mi vida y compartirlos, tu presencia siempre ha sido indispensable desde que te conocí. Me has enseñado tanto, pero principalmente he aprendido a tener firmeza, carácter y hacer a un lado el miedo para lograr todo lo que uno desea en esta vida, sin clavarte tanto en las pruebas que ésta pone. Gracias enormemente por el constante apoyo que me has brindado desde siempre. Eres una persona con mucho valor. *Te amo* .

Finalmente a todos mis Tíos y aquellas personas que siempre me han dado un buen ejemplo en la vida, los quiero mucho.



	Página
INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO I METODOLOGÍA	9
1.1 Planteamiento del Problema	10
1.1.1 Antecedentes del Problema	10
1.1.2 Objetivo General	11
1.1.3 Objetivos Específicos	11
1.1.4 Justificación de la Investigación	11
1.2 Tipo de Estudio	12
1.3 Hipótesis	13
1.4 Variables	13
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	14
2.1 Conceptos básicos de la Capacitación	15
2.2 Teorías de los pensadores clásicos sobre la Capacitación	17
2.2.1 Frederick W. Taylor	18
2.2.2 Henry Gantt	18
2.2.3 Henry Ford	19
2.2.4 Henry Fayol	19
2.2.5 Hugo Musterberg	20
2.2.6 Edward Deming	20
2.3 Marco Legal de la Capacitación	22
2.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	22
2.3.2 Ley Federal del Trabajo	22
2.3.3 Programa Institucional de Calidad Universitaria	24
2.3.4 Legislación Universitaria	25
2.3.5 Programa Integral de Fortalecimiento Institucional versión 3.1	27
2.3.6 Plan de Desarrollo del I.C.E.A.	28
CAPITULO III LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.	30
3.1 Administración de Recursos Humanos en la Educación Superior	31

3.1.1	Orígenes	31
3.1.2	Situación Actual	32
3.2	Antecedentes de la Capacitación en la Educación Superior	34
3.3	Importancia de la Capacitación en la Educación Superior	35
3.4	Beneficios de la Capacitación en la Educación Superior	37
3.5	La Capacitación y Actualización en las Instituciones de Educación Superior	40
3.5.1	Universidad Nacional Autónoma de México	41
3.5.2	Instituto Politécnico Nacional	43
3.5.3	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	48
CAPITULO IV DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO – ADMINISTRATIVAS. (Resultado del diagnóstico y Comprobación de hipótesis)		52
4.1	Población bajo estudio	53
4.2	Selección muestra	53
4.3	Recolección de datos	54
4.4	Análisis e Interpretación de datos	55
4.4.1	Datos Generales	55
4.4.2	Formación Profesional	56
4.4.3	Educación Continua	59
4.5	Comprobación de Hipótesis	69
CAPITULO V PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y ACADÉMICO (PROPUESTA)		71
5.1	Diseño y Producción del Programa de Capacitación y Actualización	72
5.1.1	Consideraciones para el Programa de Capacitación y Actualización	73
5.1.2	Contenido del Programa de Capacitación y Actualización	74
5.2	Operación del Programa de Capacitación y Actualización	77
5.3	Evaluación del Programa de Capacitación y Actualización	80
CONCLUSIONES		82
GLOSARIO DE TÉRMINOS		84
BIBLIOGRAFÍA		86



	Página
ANEXO 1. Cuestionario de Investigación aplicada	88
ANEXO 2. Gráficas	89
I. DATOS GENERALES	
Gráfica No.1 Categoría de profesor	1
Gráfica No.2 Nombre (s) de la (s) materia (s) que imparte (n)	2
Gráfica No.3 Área académica a la que pertenece	1
II. FORMACIÓN PROFESIONAL	
Gráfica No.4 máximo nivel de estudios	3
Gráfica No.5 nombre de la licenciatura cursada	3
Gráfica No.6 Nombre de la especialidad cursada	3
Gráfica No.7 Nombre de la maestría cursada	4
Gráfica No.8 Nombre del doctorado cursado	4
Gráfica No.9 Titulación de su grado máximo de estudios	4
III. EDUCACIÓN CONTINUA	
Gráfica No.10 Cursos de actualización profesional recibidos en los últimos 3 años	5
Gráfica No.11 Área específica de los cursos de actualización profesional recibidos	5
Gráfica No.12 Cursos de actualización didáctico / pedagógica que ha realizado en los tres últimos años	6
Gráfica No.13 Opinión en el diseño de los cursos recibidos	6
Gráfica No.14 Reflejo de opinión	7
Gráfica No.15 Expectativas de los cursos recibidos	7

Gráfica No.16 Utilidad de los cursos recibidos para impartir su (s) materia (s)	8
Gráfica No.17 Participación en cursos de actualización profesional y docente	8
Gráfica No.18 Áreas de actualización profesional en las que está Interesado en participar (Licenciatura en Administración)	9
Gráfica No.19 Áreas de actualización profesional en las que está Interesado en participar (Licenciatura en Contaduría)	9
Gráfica No.20 Áreas de actualización profesional en las que está Interesado en participar (Licenciatura en Economía)	10
Gráfica No.21 Áreas de actualización profesional en las que está Interesado en participar (Licenciatura en Comercio Exterior)	10
Gráfica No.22 Áreas de actualización profesional en las que está Interesado en participar (Licenciatura en Turismo)	11
Gráfica No.23 Áreas de actualización profesional en las que está Interesado en participar (Licenciatura en Mercadotecnia)	11
Gráfica No.24 Áreas de actualización didáctico / pedagógica en las que esta interesado en participar	12
Gráfica No. 25 Señale la modalidad que le interesaría para recibir la actualización profesional y/o didáctico	12
Gráfica No. 26 Estudios de posgrado que le interesaría cursar	13
Gráfica No. 27 Día a la semana le convendría recibir los cursos de capacitación	13
Gráfica No. 28 Horario	14
Gráfica No. 29 Frecuencia	14
ANEXO 3 Formato de la Programación de los Cursos (Calendarización)	90
ANEXO 4 Formato del Programa de Estudios para los cursos	91
ANEXO 5 Formato de Registro de Inscripción de Cursos	92
ANEXO 6 Formato de Cuestionario de Evaluación de la Reacción	93
ANEXO 7 Formato de Cuestionario de Evaluación del Aprendizaje	94
ANEXO 8 Tabla de Contingencias	95



La formación docente es uno de los principales temas que han destacado con mayor énfasis las instituciones de educación superior, puesto que para llegar a las metas que cada institución se propone alcanzar en los niveles educativos de calidad, tienen que llevar de la mano las suficientes armas para lograr sus objetivos, por supuesto que la formación de un académico no es el único de los recursos para llegar a estos fines, pues influyen otros factores importantes que también conllevan a esto, pero la formación del maestro es quizás el elemento principal dentro de este entorno, ya que depende del buen desempeño que realice el personal académico frente a los demás, principalmente en los alumnos, en los catedráticos recae la responsabilidad de transmitir sus conocimientos de la mejor manera posible y para ello es importante que se les proporcione una adecuada capacitación aunada a un buen programa de superación, de actualización tanto profesional, como didáctico pedagógico.

La tesina que a continuación se presenta, muestra un bosquejo acerca de la Administración de Recursos Humanos dentro de una Institución de Educación Superior, como nace ésta, qué o quiénes decidieron planear y administrarla, así como la situación que se está dando.

Dentro de este proceso se consideró en el primer capítulo, un análisis del marco teórico y marco legal, que sustenta el trabajo de la investigación, enmarcando a los principales estudiosos en materia de capacitación así como la normatividad en la que encuentra sumergida la formación docente, posteriormente en el segundo capítulo se refiere al funcionamiento de la capacitación y actualización del personal académico en Instituciones de Educación Superior reconocidas dentro de nuestro país , como es el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (U.N.A.M.), en el Instituto Politécnico Nacional (I.P.N.), y desde luego en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, siendo ésta el objeto de estudio en el cual está enfocado a una de sus escuelas, el Instituto de Ciencias Económico-Administrativas (I.C.E.A.)

Inmerso en el mismo capítulo, se señala la importancia y los beneficios que conlleva la capacitación docente, tanto para los directivos, alumnos, la instituciones mismas, como para los interesados en que se lleve a cabo esto, que son el *Personal Académico*.

En el tercer capítulo muestra el planteamiento del problema, el tipo de investigación que se utilizó para llevar a cabo la tesina así como un análisis e interpretación de los datos obtenidos mediante encuestas realizadas al personal académico del I.C.E.A. adscrito a la U.A.E.H., esto a través de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Finalmente en el capítulo cuarto se da a conocer una propuesta, donde muestra los posibles cursos tanto disciplinares como didáctico / pedagógicos que el personal académico podría tomar para su actualización, mismos que ellos seleccionaron contestar en la encuesta. De igual forma se da a conocer cuál fue tanto el instrumento de investigación (encuesta), como el de evaluación, este va en conjunto con la propuesta, que es el programa de capacitación y actualización, ya para cerrar este bloque, también se da a conocer un rediseño de formato para realizar un programa del curso de capacitación.

Así es como se encuentra estructurada la tesina, la cual muestra todo el proceso que se llevo a cabo para realizarla, pero sobre todo mostrar un poco más de la importancia que conlleva hacer un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para un personal académico, que este caso es el que pertenece al Instituto de Ciencias Económico Administrativas y sobre todo lo significativo que es tener en cuenta que la capacitación es un medio de educación, de cultura, que identifica al personal con la organización, creando valores e identidad con la misma.



# Capítulo I

Metodología

## 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 4.1 *Antecedentes del Problema*

El Instituto de Ciencias Económico-Administrativas desde su creación a la fecha, ha tenido diversos cambios en las Licenciaturas que ofrece, esos cambios han sido producto de las revisiones curriculares que éstas han asumido, el I.C.E.A. siempre se ha preocupado por el desarrollo institucional tanto de la actualización de sus planes de estudio como del personal académico, esto es, a cerca de la capacitación del mismo, renglón importante para la realización del proceso enseñanza aprendizaje y mejoramiento de la calidad académica.

La Universidad Autónoma del estado de Hidalgo ha establecido a través de la Dirección de Superación Académica, un programa Institucional de formación y actualización profesional, sin embargo, para que dicho programa funcione de manera integral, es importante se conozcan las necesidades de cada Escuela e Instituto, para ello se requiere realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación que marque las directrices de formación de cada disciplina para que en base a ello, se fortalezca ese programa Institucional establecido.

El ICEA con la finalidad de cumplir con la política de formación y actualización profesional y disciplinar para el mejoramiento de la calidad educativa y con el conocimiento de que no existe un programa integral de superación y actualización del Instituto de Ciencias Económico Administrativas, ha establecido dentro de su Programa de Calidad Institucional, la necesidad de contar con un programa propio para alcanzar las metas establecidas en éste renglón. Por otro lado y en base a que el instituto ha sido evaluado por diferentes organismos como lo son los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES), el Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración (CACECA), entre otros, los cuales al emitir su opinión ha resaltado la necesidad de estructurar el programa de superación y actualización académica, ya que no solo basta con los que realizan a nivel institucional, sino con un programa

diseñado por el propio instituto, conociendo de antemano las necesidades de capacitación y actualización de su personal académico.

#### *4.2 Objetivo General*

Detectar las necesidades de capacitación del personal académico del Instituto de Ciencias Económico-Administrativas, promoviendo programas institucionales de superación y actualización tanto profesional como didáctico / pedagógica que permita elevar el nivel académico de la institución.

#### *4.3 Objetivos Específicos*

- Implantar un Programa Institucional de superación académica y profesional que sea eficaz y que ofrezca una diversidad de cursos.
- Motivar al personal académico para que participe en los programas de superación didáctico / pedagógica y profesional optimizando el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Obtener una plantilla actualizada del personal académico que incremente la calidad académica de la institución.
- Mantener la acreditación institucional otorgada por organismos nacionales.

#### *4.4 Justificación De La Investigación*

Debido a que en las últimas décadas se ha acrecentado el número de cifras de plazas del personal académico, y los porcentajes correspondientes a tiempo completo, medio tiempo así como por asignatura han aumentado, la situación para los académicos, con el tiempo, se ha ido transformando, puesto que varían las áreas de conocimiento y el tipo de instituciones, ya que estamos hablando de todas las IES del país, por ello no podemos asegurar que la forma de desarrollo de cada plantilla académica sea idéntica, además de que al incrementarse el número de demandas de incorporación del personal académico a principios de los

setentas y mediados de los ochentas, causó que no se pusiera atención suficiente sobre el nivel académico y a la formación pedagógica de éstos, lo que ha rezagado un poco la formación del personal académico. Existe un buen porcentaje de profesores con maestría, aunque no es suficiente, además siguen siendo pocos los que llegan a tener un doctorado, todavía hay que luchar por conseguir esto, pues aunque se reajustan cada año los programas para la actualización y capacitación del personal académico, les falta todavía un pequeño toque de renovación.

Hay que hacer conciencia que si tanto el personal como los cuerpos académicos se centran como el cimiento de una enseñanza de calidad para su institución, ésta podrá mejorar, pero para poder lograr alcanzar el éxito hay que estudiar la posibilidad de realizar programas de superación didáctico / pedagógica y disciplinar que sean los mas acertados para nuestra plantilla académica.

Por tal motivo la presente tesina tiene la finalidad de hacer un diagnostico sobre necesidades de capacitación del personal académico que pertenece al Instituto de Ciencias Económico-Administrativas, para poder atender a las exigencias así como las carencias de éste y apoyarlo en su preparación, del mismo modo la intención de éste trabajo es hacer una propuesta de Programa de Superación así como Actualización Didáctico / Pedagógico y Profesional, para el personal académico de tiempo completo, medio tiempo y por asignatura.

## 1.2 TIPO DE ESTUDIO

“La investigación de campo, son los estudios exploratorios que tiene por objeto esencial familiarizarnos con un tópico desconocido o poco estudiado o novedoso. Esta clase de investigaciones sirven para desarrollar métodos a utilizar en estudios mas profundos”.

El estudio realizado fue de *Campo* puesto que la naturaleza de la investigación así lo requiere, ya que el hecho de obtener información a través de la encuesta nos lleva a tomar éste tipo de estudio.

### 1.3 HIPÓTESIS

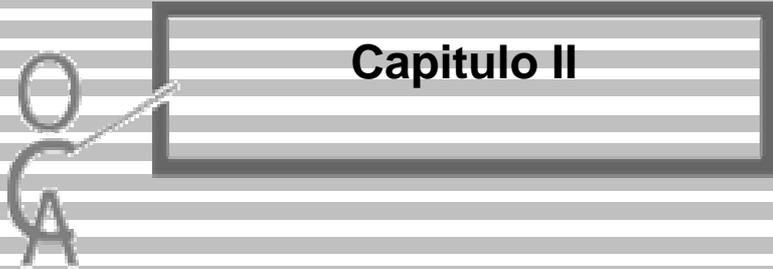
“Las Hipótesis indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formuladas a maneras de proposiciones.”

¿Es necesaria la capacitación didáctica / pedagógica y disciplinar para el personal académico del Instituto de Ciencias Económico – Administrativas?

### 1.4 VARIABLES

“Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse”. Las variables a analizar en esta investigación son:

- I. *Datos Generales* los cuales comprende:
  - Nombre del maestro
  - Categoría de profesor
  - Materia (s) que imparte
  - Área académica
- II. *La Formación Profesional*
  - Grado máximo de estudios
  - Licenciatura, especialidad, maestría o doctorado cursado
  - Si está titulado o no.
- III. *La Educación Continua*
  - Cursos de actualización disciplinar y didáctico / pedagógicos
  - La opinión para realizar los cursos y si se ve reflejada para realizarlos
  - Si cumplen sus expectativas
  - Si les han sido útiles los cursos
  - Áreas de actualización profesional y didáctico / pedagógico en que están interesados participar
  - Las modalidades en que desearían recibir los posgrados
  - Los días y horarios en que se tomarían los cursos



## Capitulo II

Marco Teórico

El presente capítulo describe los conceptos primordiales de la capacitación y los principales precursores que sustentan las teorías de esta área, analizando desde el más consolidado que es Taylor con su pensamiento científico hasta uno de los más recientes como Deming con sus conceptos de calidad algunos enfocados directamente a la capacitación. Asimismo se muestra el marco legal en el cual se encuentra normalizada desde la capacitación en general hasta la capacitación y actualización docente.

## 2.1 CONCEPTOS BÁSICOS DE LA CAPACITACIÓN

“Las personas constituyen el recurso particularmente dinámico de las organizaciones, por tanto presentan la capacidad de poder aprender nuevos conocimientos, desarrollar o mejorar habilidades, modificar conductas, entre otras”<sup>1</sup>.

A continuación se describen algunas definiciones de *capacitación*, para conocer más a fondo su significado.

Senge Plantea (1990), “que las organizaciones son el lugar donde la gente cultiva y expande sus patrones de conocimiento y donde continuamente aprende a aprender en conjunto”.<sup>2</sup>

Para la Unidad Coordinadora del Empleo y la Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.), define a la capacitación como la: “Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal.”<sup>3</sup>

Alfonso Siliceo menciona que: “La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y

---

<sup>1</sup> Lucas Morea, 1997, “Programa de capacitación en comunicación eficaz”, Capacitación, Venezuela, ED Sinexi S.A.

<sup>2</sup> Ibidem

<sup>3</sup> Mendoza Núñez Alejandro, 1997, “Manual para determinar Necesidades de Capacitación del personal”, Conceptos de adiestramiento, Capacitación y desarrollo, México D.F., ED. Trillas, pág. 25

orientada hacia un cambio en los conocimientos y habilidades y actitudes del colaborador”.<sup>4</sup>

“Según Reyes Ponce: Consiste en dar al empleado elegido la preparación teórica que requerirá para llenar su puesto con toda eficiencia.

A.F. Sikula, la define como: El proceso educativo a corto plazo en que se utiliza un procedimiento sistemático por medio del cual el personal obtiene aptitudes y conocimientos técnicos para un propósito particular.

Para Amaro Guzmán, es : El proceso mediante el cual las empresas estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad para aumentar la eficiencia en la ejecución de sus tareas”.<sup>5</sup>

Se puede concluir que la capacitación es un proceso mediante el cual la organización les proporciona a sus empleados un entrenamiento donde ellos pueden aprender a desarrollar mejor sus habilidades y aptitudes, así como formarse nuevos conocimientos relacionados con su área de trabajo, los cuales le favorecerán para su mejor desempeño en el puesto que ocupa y desde luego beneficiar a la empresa.

Una vez teniendo conocimiento claro del significado de capacitación en términos generales, conozcamos que se conoce por *Capacitación para Personal Académico* o *Formación Docente* dentro de la educación superior.

“La práctica docente puede entenderse como una acción institucionalizada, cuya existencia es previa al hecho de que un profesor singular la asuma. En pocas palabras, existe una firme interacción entre práctica docente, institución educativa

---

<sup>4</sup> Alfonso Siliceo Aguilar, 1999, “Capacitación y desarrollo de personal”, La capacitación y la empresa, México D.F., ED. Limusa, pág. 25

<sup>5</sup> Joaquín Rodríguez Valencia, 1995, “Administración Moderna de Personal”, Fundamentos de la Capacitación, México D.F. , ED. ECASA, págs. 76 y 77

y contexto, ya que la estructura global condiciona las funciones didácticas que se ejercen en el puesto de trabajo.”<sup>6</sup>

Como se puede ver en la definición anterior se analiza a que se refiere la práctica docente, es una forma de explicar como se da la *capacitación docente*, en la siguiente definición se describe que es la formación de un docente en una institución de educación superior.

“Se entiende por formación el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función; en este caso, la docente. Tradicionalmente, se otorgó el monopolio de la misma a la formación docente inicial”.<sup>7</sup>

“La actualización docente es el resultado de un proceso que permite al profesorado renovar los conocimientos más actuales de su disciplina o área académica y proporciona herramientas didácticas para su ejercicio docente en el aula, en el marco de los Planes y Programas de Estudio, de acuerdo con los objetivos de formación académica de los estudiantes de nivel superior”.<sup>8</sup>

Así pues, el desarrollo evolutivo del hombre tanto en su esfera individual, como en la grupal e institucional, tiene como causa fundamental la educación. El grado y calidad con que a un niño, joven, aprendiz técnico y ejecutivo se le educa y aprende de la vida, de los valores y del trabajo, será la medida en que se convierta en un ser valioso para sí mismo y la sociedad.

## 2.2 TEORÍAS DE LOS PENSADORES CLÁSICOS DE LA CAPACITACIÓN

“La capacitación y desarrollo que se aplican en las organizaciones, debe concebirse precisamente como modelos de educación, a través de los cuales es

---

<sup>6</sup> [www.crefal.edu.mx](http://www.crefal.edu.mx), Formación de Formadores, Formación de Docentes, Decisio 5

<sup>7</sup> [www.crefal.edu.mx](http://www.crefal.edu.mx), Cesunam, El modelo hermenéutico reflexivo y la práctica profesional, Decisio 5

<sup>8</sup> [www.serpiente.dgsca.unam.mx/rectoria/htm/pride.html](http://www.serpiente.dgsca.unam.mx/rectoria/htm/pride.html)

necesario primero, formar una cultura de identidad empresarial basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales”.<sup>9</sup>

Para conocer a cerca de la *Capacitación*, se analizarán las siguientes teorías en las que se dan a conocer los orígenes de la misma, en este caso empezaremos con el padre de la administración científica.

### 2.2.1 Frederick W. Taylor

La aportación de F. Taylor hacia la capacitación, la llamó como “*Adiestramiento de los Trabajadores*”, en la cual consideraba y demostró con experimentos que era absolutamente necesario el adiestramiento de los trabajadores, para aprovechar los estudios de tiempos y para aumentar la eficiencia”.<sup>10</sup> Además Taylor dentro de los nueve aspectos de la Organización Racional del Trabajo (ORT) menciona el de la *división del trabajo y especialización del obrero* el cual dice entre otras cosas que “ Al verificar que el trabajo puede ejecutarse mejor y de manera más económica, mediante la subdivisión de tareas, se llegó a la conclusión de que el trabajo de la persona debería, en la medida de lo posible, limitarse a la ejecución de una única y simple tarea predominante.

Con esto cada obrero pasó a ser especializado en la ejecución de una única tarea o tareas simples y elementales. La eficiencia aumenta con la especialización cuanto mas especializado fuera un obrero, tanto mayor será su eficiencia”.<sup>11</sup>

### 2.2.2 Henry Gantt

Otra contribución mas, es la de Gantt, quién fue un colaborador importante de F. Taylor dentro de la escuela de la administración científica, además éste se

<sup>9</sup> Siliceo Alfonso, 1999, “Capacitación y Desarrollo de Personal”, La educación en la empresa, México, D.F., ED. Limusa, pág. 16

<sup>10</sup> Arias Galicia Fernando, 1995, “Administración de Recursos Humanos”, Origen de la Administración de Recursos Humanos, México, D.F., ED. Trillas, pág.30

<sup>11</sup> Chiavenato Idalberto, 1997, “Introducción a la Teoría General de la Administración”, La obra de Taylor, ED. Mc Graw Hill, págs. 68 y 69

destaca por su interés en el aspecto humano y dentro de sus aportaciones enfatizó que “el éxito está ligado con el entrenamiento de los trabajadores, y que éste y la capacitación son responsabilidad de la administración”. También escribió *Adiestramiento a los obreros en los hábitos de la administración y la cooperación.*<sup>12</sup>

### 2.2.3 Henry Ford

Ford, fundador de uno de los consorcios más importantes del siglo XX, Ford Motor Co., creó sus propias teorías respecto a la administración, este sagaz ingeniero adoptó tres principios básicos, entre los cuales destaca “el *Principio de productividad* consiste en aumentar la capacidad de la producción del hombre en el mismo periodo (productividad), mediante la especialización y la línea de montaje. Así, el operario puede ganar más, en un mismo periodo, y el empresario puede tener mayor producción”<sup>13</sup>

### 2.2.4 Henry Fayol

Una rama de la Administración clásica, es la teoría clásica de organización, donde se reconoce a Fayol como el fundador de la escuela clásica ya que fue el primero en sistematizar el comportamiento gerencial. “Hizo notar que a medida que aumentan el número de negocios grandes aumenta también la necesidad de más y mejores administradores.

Afirmaba que un beneficio adicional del adiestramiento gerencial sería que el individuo funcionara mejor en todas las áreas de la vida.

Dentro de sus principios de administración se encuentra el de *División del Trabajo* que dice: cuanto más se especialicen las personas, con mayor eficiencia desempeñarán su oficio”.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup>Reyes Ponce Agustín, 1999, “Administración Moderna”, Principales seguidores de Taylor, México, D.F., ED.Limusa, pág. 118

<sup>13</sup> Ibidem / pág. 80

<sup>14</sup> Stoner James A.F., 1997, “Administration”, Henry Fayol y la teoría clásica de la organización, ED: Prentice Hall, págs.39 y 40

### 2.2.5 Hugo Musterberg

Los psicólogos se metieron al campo de la administración industrial, para estudiar detalladamente los problemas del personal que existían en varias empresas industriales. Este movimiento se le asocia a Musterberg, el padre de la psicología industrial, quien escribió un libro llamado *Psychology and Industrial Efficiency* que traducida al español es *Psicología de la actividad Industrial*, “éste llamó la atención en cuanto a su contribución, como campo de estudio, podía prestar en áreas tales como pruebas de empleo, *entrenamiento* y superación en la eficiencia”.<sup>15</sup>

Muchas practicas de personal se mejoraron significativamente debido al trabajo realizado por los psicólogos industriales. El análisis de requerimientos del trabajo y de las cualidades del trabajador condujeron también al estudio de *procedimientos y entrenamiento del empleado*. Si no estaban balanceadas las necesidades del trabajo y las habilidades del trabajador, los ingenieros intentaban reestructurar el trabajo, en tanto que los psicólogos intentaban entrenar o incluso reentrenar al trabajador, de tal forma que estos elementos y recursos estuvieran en una concordancia adecuada. *El entrenamiento del empleado*, el desarrollo de la administración y otros asuntos educativos fueron resultado posterior del trabajo realizado por los primeros psicólogos industriales”.<sup>16</sup>

### 2.2.6 Edward Deming

Respecto a la escuela tradicional; se encuentra un solo punto en común con la filosofía de Deming: la capacitación. “Este tema se destaca en ambas escuelas con el objeto de que al estar más capacitado el operario, se obtendrá una producción de mayor calidad y con menos inconvenientes en el proceso de la misma. También encontramos puntos que se diferencian de las ideas expresadas por Deming. En la escuela tradicional, el trabajador, realiza su labor solo por el valor material de la misma y por la futura remuneración, olvidándose la empresa

---

<sup>15</sup> Chruden Herbert, Sherman Arthur, 1996, “Administración de personal”, Sistema de la administración de personal, ED. CECSA, pág.19

<sup>16</sup> Sikula Andrew, 1998, “Administración de Recursos Humanos en empresas”, Antecedentes y ubicación de la administración de personal, ED. Limusa, págs.28 y 29

de satisfacer las necesidades del mismo. Aparte, la participación no es tenida en cuenta, considerando al asalariado como una herramienta de trabajo más en el proceso productivo”.<sup>17</sup>

El *adiestramiento* a los obreros fue el nombre que se le dio dentro de la escuela de la administración científica y en la sicología industrial, a lo que ahora conocemos como Capacitación. En esa época lo más importante era elevar y obtener un buen nivel de producción al precio que fuera, trabajando horas extras los obreros, al mismo precio, esto suena injusto pero era el modo de trabajar para Taylor en su período, aunque no se estancó en esa forma de pensar puesto que siguió realizando estudios, a los cuales llegó a varias conclusiones y emitió principios, se dio cuenta que para que sus obreros fueran mas productivos tenía que incentivarlos, lo logró, después continuó efectuando sus observaciones llegando a la conclusión que podría ser mucho más eficiente el obrero *especializándolo* en una sola tarea para que así rindiera más y su producción fuera mas provechosa, aunque fue muy criticado por su forma de pensar tan mecanizada, se le agradece por sus grandes aportaciones a la administración y dentro de ésta, el Adiestramiento mismo, pues sin esto no hubiere existido un antecedente fundamentado para implementar la capacitación.

Posteriormente de Taylor le continuaron otros colaboradores como fue Gantt que también realizó igual su aportación hacia la capacitación solo que enfocándose un poco mas en el aspecto humano teniendo como referencia a los estudios de su preceptor, después le siguió Ford con su principio de la productividad puesto que el congeniaba con Taylor , hizo algunos cambios como el reducir la jornada laboral de 12 a 8 horas. Otro participación fue la del pensador clásico, Henry Fayol, quien coincidía con algunas ideas del padre de la administración científica, como fue la división del trabajo que era casi lo mismo solo que Fayol se inquietó mas por la preparación del trabajador pero a nivel gerencial, después Hugo Musterberg quien

---

<sup>17</sup> [www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/aplicaciondeming.htm](http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/aplicaciondeming.htm)

también realizó estudios profundos sobre la especialización, me refiero a “profundos” por que al ser un psicólogo industrial analizó exactamente lo que significaba adiestrar a un trabajador su enfoque fue más educativo. Finalmente Nos encontramos a Edward Deming, quien es uno de nuestros teóricos mas actuales sobre la capacitación, solo que su perfil se encuentra relacionado con la calidad.

Gracias a estas aportaciones, la *Capacitación* es un proceso implementado en todos los tipos de organizaciones que hoy en día es una inversión adecuada dentro de la área de recursos humanos, además que ahora se encuentra regulada por las leyes donde son expuestos los derechos y obligaciones de los trabajadores.

### 2.3 MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN.

La presente investigación en la cual se realiza un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del Personal Académico del Instituto de Ciencias Económico-Administrativas, para fortalecer el procedimiento eficaz de la plantilla académica, se estipulan las siguientes normas legales:

#### 2.3.1 *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

La *Constitución* en su Título Sexto habla del Trabajo y de La Previsión Social, en el cual su Artículo 123 dice que: <sup>18</sup>“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”.

#### 2.3.2 *Ley Federal del Trabajo*

Así mismo la L.F.T. dice, en su título cuarto que habla de los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, en su *Capítulo I* Obligaciones de los Patrones, dice en su fracción XV que: “El patrón deberá proporcionar

---

<sup>18</sup>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título”, y este a su vez se compone de 25 artículos de los cuales se resaltarán 2 artículos:

“Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- 1 Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella”.<sup>19</sup>

Es importante conocer cuales son los fundamentos legales en los que se encuentra sumergida la *Capacitación*, analizando desde el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que nos habla del *derecho al trabajo*, así, por consecuencia de ésta se origina la ley donde regule los derechos y obligaciones de los trabajadores (Ley Federal del Trabajo), en donde el artículo 153-A describe el derecho a la capacitación y los fines de ésta, por último se hace mención al artículo 153-F donde habla la importancia de la actualización y el perfeccionamiento a las habilidades del trabajador, se ha señalado éste apartado por que para la capacitación del personal académico es indispensable la actualización como un medio eficaz para su preparación como catedrático, aunque este artículo de la Ley Federal del Trabajo habla en términos generales, en la siguiente instancia ya habla específicamente de la capacitación para el personal académico de la Universidad Autónoma del estado de Hidalgo.

Por otro lado las Instituciones de Educación Superior se han visto en la necesidad de crear también su legislación, esto debido a que ha sido bastante notable la

---

<sup>19</sup> Ley Federal del Trabajo

evolución y crecimiento de las Instituciones de Educación Superior y era natural que éstas establecieran sus propias bases normativas.

### 2.3.3 Programa Institucional de Calidad Universitaria (P.I.C.U.)

Antes de mencionar la Legislación Universitaria, es necesario hablar, del P.I.C.U., el cual de acuerdo al artículo 26 del Estatuto General vigente de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, el rector como la máxima autoridad ejecutiva, Representante Legal de la Universidad y Presidente del Consejo Universitario, tendrá además de las facultades y obligaciones que la Ley Orgánica le señala, las siguientes:

- 1 Promover el desarrollo equilibrado de la Institución, impulsando las actividades de docencia, investigación, extensión de los servicios, administración y las normativas de acuerdo a los lineamientos establecidos. Por lo cual, deberá presentar, para su aprobación al Consejo Universitario, el Plan Institucional de Desarrollo, en un plazo no mayor de seis meses a partir de la fecha de su elección;<sup>20</sup>

Se menciona este apartado del Estatuto General de la Legislación Universitaria, puesto que el P.I.C.U. entre otros, éste, es presentado por el rector y el cual menciona los siguiente:

### III Políticas

12. Se buscará la profesionalización del personal académico a través del otorgamiento de apoyos para su formación en posgrados de calidad y programas de actualización y de superación académica.

13. Todos los académicos de la UAEH deberán cursar el diplomado en la práctica docente, con la finalidad de mejorar los programas educativos.

---

<sup>20</sup> Legislación Universitaria

#### IV. Objetivos Institucionales

12. Propiciar el desarrollo del personal académico a través de un programa de profesionalización que incluya a docentes, investigadores, extensionistas de la cultura y personal de apoyo.

#### VIII. Líneas Generales de Acción

10. Desarrollo del Programa Institucional del Mejoramiento del Profesorado.

11. Desarrollo de la Certificación Docente del Profesorado.<sup>21</sup>

Estas tres fracciones son las que se refieren a la capacitación del docente y en las que el rector es el encargado de darlas a conocer a toda la comunidad universitaria.

Ahora bien una vez mostrado el P.I.C.U., veamos que en cuarta instancia tenemos a la Legislación de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo la cual regula a la capacitación del personal académico directamente:

#### 2.3.4 *Legislación Universitaria*

##### Estatuto De Personal Académico

##### Título Primero

##### Capítulo I

##### *Disposiciones Generales*

Artículo 2º.- El Personal Académico es la persona física que presta sus servicios a la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en la ejecución de las funciones de docencia, investigación y extensión de la cultura y los servicios, conforme a los planes y programas establecidos en la Institución, incluyendo a los que realicen actividades académico-administrativas.

---

<sup>21</sup> [www.200.57.63.31/planeacion/index.html](http://www.200.57.63.31/planeacion/index.html)

Artículo 6°.- La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo determinará, gestionará y aplicará los programas necesarios para la superación, el mejoramiento, y el desarrollo del personal académico.

#### Capitulo I

##### De la Carrera Académica

Artículo 12°.-Como resultado de su evaluación, el profesor deberá elaborar un programa de formación, capacitación y actualización acorde con los intereses individuales e institucionales. Dicho programa se presentará a la Comisión de la Carrera Académica.

Artículo 13.- El cumplimiento de los programas de formación, capacitación, actualización y anual de actividades, junto con la evaluación institucional, serán la base para la permanencia, promoción y estímulo a que se haga acreedor el profesor.

#### Titulo Quinto

#### Capitulo I

##### De los Derechos del Personal Académico

Artículo 105.-Son derechos del personal académico:

I. Participar en los diversos cursos de formación, capacitación y actualización académica que la Institución implemente.

De acuerdo a la normatividad de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo éstos son los artículos que más destacan en lo que concierne a la capacitación. Se citó el artículo dos de las disposiciones generales del capítulo I del Estatuto del Personal Académico, por que es importante saber en primer lugar cual es el significado del personal académico para así conocer como se componen sus funciones y sobre este analizar en específico a la capacitación docente, así mismo el artículo seis del mismo estatuto menciona que la Universidad se encargará de determinar y aplicar programas para la superación académica y así de este modo propiciar la capacitación.

Dentro de éste bloque, por último el artículo doce del capítulo II de la Carrera Académica habla de que el mismo personal académico deberá elaborar programas para la formación, capacitación y actualización acorde al interés propio de la Universidad, es significativo sugerirlo puesto que el personal académico forma parte de su misma capacitación.

Finalmente llegamos al artículo 105 de los derechos del personal académico del capítulo I, título quinto, en el cual, ya en forma, marca legalmente el derecho a recibir capacitación, puesto que los artículos anteriores nos ayudaron a analizar las partes que conforman para que finalmente se reciba la capacitación.

De este modo la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Legislación Universitaria de U. A. E. H. marcan cuales son los artículos que proporcionan el derecho que tienen todos los empleados para recibir una capacitación que los haga tener un mejor desempeño.

Siguiendo con las normas y reglamentos de la capacitación del personal académico a continuación veremos qué nos marcan algunos programas referentes al desarrollo y fortalecimiento educativos como es el caso del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI 3.1), Plan de Desarrollo 2001-2006 del I.C.E.A., así mismo hacemos mención del Programa Institucional de Calidad I.C.E.A 2005-2020, en cuanto actualización académica para el personal docente:

#### *2.3.5 Programa Integral de Fortalecimiento Institucional versión 3.1 (PIFI 3.1)*

“ III. Políticas de las Dependencias de Educación Superior (DES) para realizar la actualización del ProDES.

##### 5. Mejorar la capacidad y la competitividad académicas de la DES

h) Se impulsará la profesionalización del Personal Académico a través del apoyo para la formación didáctico / pedagógica, por lo que todos los profesores de la DES y los aspirantes a profesores, deberán cursar en el

Centro de Formación y Actualización Docente los ciclos básicos y obligatorios que en él se ofertan.

9. Promover el uso eficiente y compartido de recursos humanos, físicos y materiales entre DES.

i) En la DES se optimizará el recursos humano académico, racionalizando el balance de horas frente a grupo con las horas dedicadas a la gestión, investigación y difusión.

IV. Actualización de la planeación.

Objetivos Estratégicos

4. Consolidación de la Planta Docente

5. Fortalecimiento de la Formación de Recursos Humanos para la docencia y la investigación”.<sup>22</sup>

De acuerdo a las políticas de la DES, dentro de lo que es el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI 3.1), para su actualización señalan específicamente estos puntos en cuanto a actualización del docente a nivel institucional se refiere, puesto que existen otras pero estas son para la consolidación de la misma.

2.3.6 *Plan De Desarrollo De I.C.E.A. 2001-2006*

Diagnostico

Análisis Interno

*Oportunidades Docencia*

- Existe un número considerable de programas de apoyo para la formación de personal para la maestría y doctorado.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Tercer proceso de Planeación para actualizar y enriquecer el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional, PIFI 3.1, págs 54,57,64

En los cuales se dan sugerencias para mejorar su actualización académica.

Por último se ha puesto en práctica el *Programa Institucional de Calidad I.C.E.A. (1° Etapa)*, el cual consta de tres subprogramas los cuales coadyuvarán al progreso del desarrollo tanto académico como profesional a toda la plantilla académica que conforma el Instituto de Ciencias Económico – Administrativas, estos son:

- Subprograma de Ingreso
- Subprograma de Permanencia
- Subprograma de Promoción<sup>24</sup>

En este caso el Subprograma de Permanencia, es el encargado de detectar principalmente las necesidades de capacitación del personal académico, diseñar mecanismos para esto así como aplicarlos y recabar datos tanto de su preparación profesional como académica, posteriormente una vez obtenidos los datos dar una solución pronto a los problemas más latentes, proponer cursos, calendarizarlos, difundirlos y por último hacer una evaluación académica para actualizaciones de los expedientes del personal. Para llevar a cabo todo esto se realizan los siguientes pasos:

- Detección de necesidades de capacitación
- Actualización didáctico – pedagógica
- Actualización disciplinar
- Evaluación académica

Finalmente, es así como llegamos a la última parte del marco legal que rige a la capacitación docente dentro de la U.A.E.H. asimismo podemos observar como el I.C.E.A. de igual manera tiene un programa de calidad que marca los lineamientos que debe seguir la institución para lograr que el personal académico permanezca y se consolide como una plantilla totalmente capacitada en el ámbito docente.

---

<sup>23</sup> Plan De Desarrollo 2001-2006

<sup>24</sup> Fuente: Programa institucional de calidad I.C.E.A (1ra etapa)



**Capitulo III**

La Capacitación Y El Desarrollo Del Personal Académico De Las Instituciones De Educación Superior

El presente capítulo da a conocer los aspectos importantes de la Administración de Recursos humanos en la Educación Superior, los orígenes de la Capacitación Docente, los beneficios e importancia de esta, así como el trabajo que la U.N.A.M., el I.P.N. y la U.A.E.H., hacen para capacitar y actualizar a su personal académico

### 3.1 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La Administración de Recursos Humanos en la educación superior, es un elemento más de todo lo que conforma la administración en general dentro de una institución de educación superior, y si no es el más trascendental es el que mayor auge tiene, ya que la importancia que conlleva es esencial, puesto que la selección de un buen personal tanto administrativo como académico es de sumo valor para toda la comunidad universitaria, por que son ellos quienes logran que la institución avance con excelencia.

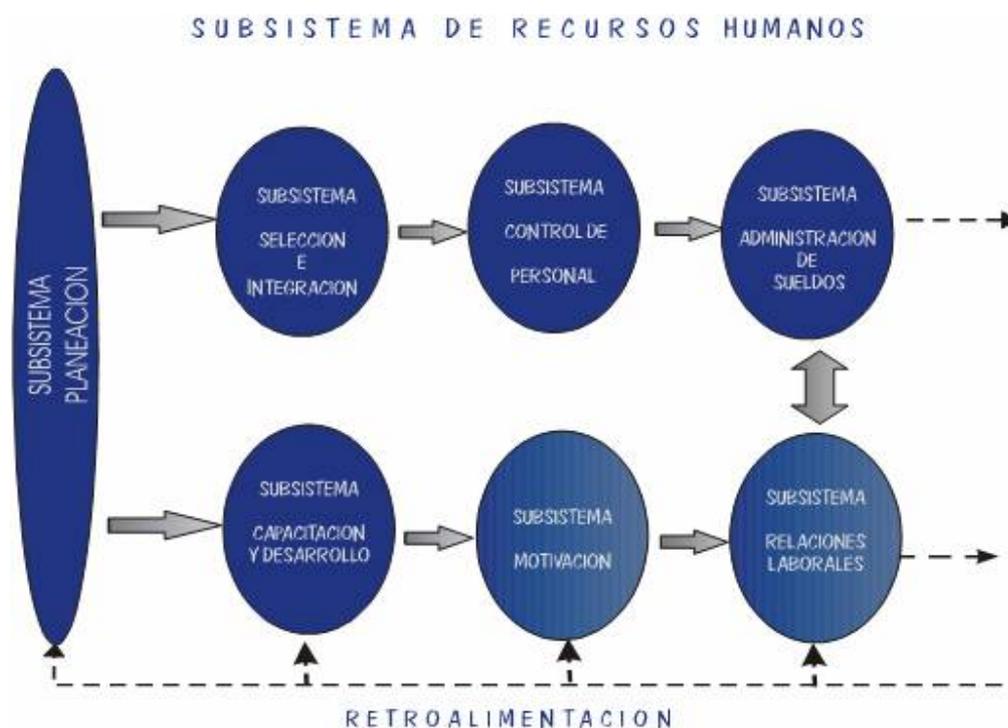
#### 3.1.1 Orígenes

La Administración de Recursos Humanos en las Instituciones de Educación Superior, surge de la necesidad en la que se estas se han visto envueltas, puesto que el entorno que las rodea ha ido en constante crecimiento como lo son la infraestructura, el número de alumnos que se ha acrecentado y por lo tanto el aumento de la plantilla académica así como el del personal administrativo, aunado a que la demanda demográfica ha ascendido en las últimas décadas, debido a ésta situación las instituciones de educación superior se tuvieron que apoyar en una serie de sistemas administrativos, ya que su tarea depende de la coherencia global de la organización institucional.

La mayoría de las instituciones de educación superior no cuentan con un sistema de recursos humanos acorde a sus necesidades puesto que en general éste departamento básicamente sus funciones son casi enteramente administrativas,

como lo es el registro y control del personal, trámites de documentación, salarios, contratos colectivos de trabajo así como contratación personal.

Para poder explicar mejor como ha funcionado el sistema de Recursos Humanos en la educación superior a continuación se muestra un diagrama de cómo se conforma.



25

### 3.1.2 Situación Actual

En realidad como se ha mencionado anteriormente el área de Recursos Humanos en las IES, es prácticamente administrativa, puesto que sus actividades así lo han requerido.

Es elemental mencionar que dentro de ésta área se contempla la Planeación de la Educación, por qué mencionarla si estamos hablando del funcionamiento del

<sup>25</sup> Fuente imagen: Administración de Recursos Humanos en la Educación Superior, Edit. Anuies-U.A.E.H., pág,27

departamento de personal que a su vez se ha dicho que es simplemente administrativa, pues por que el desarrollo de la educación, demanda lógicamente de recursos heterogéneos como son: los financieros, tecnológicos, físicos, y especialmente *humanos*.

Éste tipo de planeación por su nivel requiere de éstos recursos forzosamente en diferentes aportes pero con mayor exactitud de los recursos humanos, ya que éstos serán los que auxilien la planeación de la educación puesto que requiere de personas específicamente especializadas para proporcionar un buen servicio educativo en la institución, pero en sí el área de recursos humanos no exactamente se encarga de llevarlo acabo, si ésta implícito, pero no se desarrolla, esto se ha desviado por el hecho de que actualmente unidades de planeación, cercanas a las rectorías han hecho que se designe gente de entera confianza a su lado, olvidándose de la experiencia o conocimientos formales acerca de la planeación, suele suceder puesto que la circunstancias en las que se administran las universidades en la actualidad han cambiado, sin embargo esto no quiere decir que las instituciones de educación superior se preocupen de la parte académica, no al contrario, solo que ésta tarea ha sido encomendada y tratada por parte de los cuerpos académicos quienes son los que se encargan de las constantes actualizaciones que engloba el quehacer académico esto en coordinación con los departamentos de superación académica, ellos son quienes tratan la planeación de la educación, por supuesto junto con las autoridades correspondientes que serán las que finalmente acepten las propuestas que ellos presenten o bien cumplir con los proyectos que los directivos les pidan desarrollar con base a las exigencias de los organismos que regulan la educación superior.

Una vez entendido qué es la Administración de Recursos Humanos en la Educación Superior y cual es su función en relación a la Capacitación, entremos en materia, hacia lo que ha sido la capacitación docente en la Educación superior, así como reconocer su importancia y beneficios que ésta, conlleva.

### 3.2 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El origen de la capacitación del personal académico a nivel superior en realidad tiene muy poco que se empezó a dar, puesto que la formación del docente hablando en términos generales data un poco más de la mitad del siglo XIX, donde carecía de estar entre las prioridades de una agenda socio-política de esa época, no fue hasta 18 de diciembre de 1923, cuando el problema educativo se toma en cuenta por primera vez y se reconoce la necesidad de crear establecimientos de instrucción pero con ideologías que estuvieran en concordancia del sistema político de ese entonces. La primera escuela que dio opción a la formación de un docente fue la Escuela Nacional Lacasteriana (Santillán 2003), después de varios sucesos surge y se da inicio a varias instituciones dedicadas a la formación de docentes, además estableciéndose y sustituyendo otros organismos en 1971 se crea la Dirección General del Mejoramiento Profesional del Magisterio (DGMPM), donde ésta adquirió la responsabilidad del mejoramiento profesional y docente de los maestros desde nivel preescolar hasta llegar a la de nivel superior, en 1978 se transforma en la Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio (DGCMPM). Para 1984 la DGCMPM dependía de la subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica (SESIC), ya en 1989 éstas dos direcciones, se fusionan dando origen a la Dirección General de Educación Normal y Actualización del magisterio (DGENAM) la cual es la encargada de ofrecer los servicios de formación, capacitación y actualización del magisterio a nivel nacional. (Santillán 2003). Dentro del surgimiento y orígenes de éstas direcciones se crea en 1978 por decreto presidencial la Universidad Pedagógica Nacional conocida por sus siglas como las UPN.

A grandes rasgos, este es el desarrollo que se ha tenido en cuanto a la capacitación docente, pero por qué mencionar éstos datos de la formación docente para instrucción básica o para docentes normalistas, si estamos hablando de una formación de nivel superior, pues por que es significativo hablar de todos estos hechos puesto que forman parte de un antecedente a la formación del

docente en la Educación Superior, por supuesto que particularmente, con el tiempo, las Instituciones de Educación Superior crearon sus propios organismos, principalmente se fundó uno de los mas importantes, el cual ha dado origen a otros, en este caso hablamos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (A.N.U.I.E.S.), creándose en 1950, viniendo después en 1972 El Programa Nacional de Formación Profesores, después se da la aprobación, en 1986, del Proyecto Nacional de Formación del Personal Académico como uno de los proyectos del Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior (PROIDES) y más tarde la propuesta, en 1993, de la creación del Programa Nacional de Superación del Personal Académico(SUPERA). Es indiscutible mencionar que la idea de poner en marcha un programa que de manera sistemática fortalezca las metas, como es el caso del Programa Nacional de Formación de Profesores que se generaliza en 1991, cuando en la XXIV Reunión Ordinaria de la Asamblea General de la Asociación, efectuada en la ciudad de Veracruz se presentaron las bases generales del Programa Nacional de Superación del Personal Académico.

Es así como las Universidades e Instituciones de Educación Superior afiliadas al A.N.U.I.E.S., tienen la oportunidad de poder formar y actualizar a su plantilla docente tanto en el aspecto disciplinar como pedagógico, claro esto en conjunto con sus Direcciones de Superación Académica de cada IES.

### 3.3 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Las Instituciones de Educación Superior desde hace tiempo vienen examinando lo importante que significa proporcionarle a su plantilla docente una formación tanto disciplinar como pedagógica, puesto que la preparación que puedan obtener a nivel postgrado en especial, ayudará a impulsar la calidad educativa que los catedráticos podrán transmitirle a sus alumnos quienes los están preparando para ser profesionistas, además de esto también coadyuvará a fomentar la investigación científica y educativa en especial.

El personal académico es una pieza clave en una institución de educación superior, ya que la función que desempeñan engloba varias características pero esencialmente dos, la primera, que es su área disciplinar como ya se ha mencionado antes, pues se requiere que el docente posea y domine los suficientes conocimientos a nivel profesional además de que debe estar actualizado, puesto que el objetivo de esto es dar a conocer a los alumnos las herramientas necesarias que les ayudarán para su formación como profesionista; y la segunda que es su formación pedagógica, ésta quizás sea aun todavía un poco mas importante que la disciplinar puesto que si un catedrático por más conocimientos que tenga en su especialidad no sabe de que forma transmitir el conocimiento de nada va a servir que su currículum profesional sea muy bueno, simplemente se va a limitar mucho la enseñanza, existe una variedad de técnicas y cursos que ofrecen los programas que apoyan la actualización y profesionalización del docente para aprender a enseñar lo que como profesionistas son y por su puesto que lo pueden lograr, solamente se requiere una constante preparación en ésta área, que permitirá al personal académico obtener una excelencia académica.

Por ello y dada su importancia, el gobierno federal ha impulsado *programas para la formación del personal docente en las instituciones de educación superior*.

Los titulares de las instituciones de educación superior afiliadas a la A.N.U.I.E.S., han impulsado en diferentes momentos, proyectos orientados a la formación del personal académico en diversos programas de posgrado, los cuales ya ha sido mencionados anteriormente en los antecedentes de la capacitación docente, para recordar se mencionarán nuevamente, solo que en este caso con un nuevo programa:

Dentro de los esfuerzos para lograr la superación del personal académico destacan:

#### 1.- El Programa Nacional de Formación de Profesores

2.- El Proyecto Nacional de Formación del Personal Académico como uno de los proyectos del Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior (PROIDES) y;

3.- El Programa Nacional de Superación del Personal Académico(SUPERA) <sup>26</sup>

Posteriormente se crea el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), el cuál no se menciona en los antecedentes ya que inició su operación a finales de 1996, y hasta el 31 de diciembre de 2004 ha otorgado 5,223 becas (3,552 nacionales y 1,671 para el extranjero) a profesores de carrera de las universidades públicas (37% mujeres y 63% hombres) para la realización de estudios de programas de posgrado de alta calidad, de los cuales se han graduado 2,248 (1,115 en doctorado, 1,111 en maestría y 22 en especialidad).

Principalmente estas son las características esenciales de la importancia que conlleva la capacitación docente, de igual manera los programas que se emprendieron para mejorar la profesionalización docente / disciplinar de las diferentes plantillas académicas de las Instituciones de Educación Superior.

### 3.4 BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Se mencionado precedentemente de lo importante que es formar al docente y poner atención a los programas que proporcionan la actualización por medio de becas entre otras cosas, si la importancia de capacitar al docente es relevante, ahora bien hablemos de los beneficios que conlleva capacitar al personal académico de una IES, a continuación veremos las ventajas que ha dado el PROMEP al formar parte de este, las IES, dentro de los lineamientos que éste debe seguir se encuentra que el principal problema para garantizar la calidad de la educación superior es la insuficiente habilitación de su profesorado y un número pequeño de Cuerpos Académicos Consolidados.

Por ello esto es lo que se ha trabajado dentro del programa:

---

<sup>26</sup> [www.anuies.mx/index1024.html](http://www.anuies.mx/index1024.html)

El programa creado en 1993 con esta finalidad, fue el Programa de Superación Académica, SUPERA, que trabajo en coordinación con las Instituciones de Educación Superior para proporcionar beneficios de becas de posgrado como ya se ha mencionado anteriormente; este programa fue creado por iniciativa de las IES y de ésta forma fue diseñado de acuerdo a sus propias necesidades. Este se convirtió en un instrumento de la política de educación superior mediante decreto presidencial y se otorgó el presupuesto.

Sus objetivos fueron los siguientes:

- Incrementar la proporción de académicos con grado de maestría y doctorado en el sistema de educación superior en un lapso de 6 años.
- Actualizar al personal de asignatura en sus respectivos campos disciplinarios a través de organización de especializaciones.
- Prever a mediano plazo que la planta académica de carrera de tiempo completo esté integrada por personal con doctorado.<sup>27</sup>
- Incorporar al personal académico de carrera a programas de maestría y doctorado para obtener los grados correspondientes.

Estos objetivos han sido muy provechosos ya que las ventajas ha sido buenas, además de que el SUPERA cada día formuló programas de becas que coadyuvaron a la mejora de la actualización y profesionalización del personal académico, por supuesto que todos estos beneficios se otorgan de acuerdo a los requisitos que el SUPERA pide para llevarse a cabo el apoyo.

“El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) inició su operación a finales de 1996 y hasta el 31 de diciembre de 2004 ha otorgado 5,223 becas (3,552 nacionales y 1,671 para el extranjero) a profesores de carrera de las universidades públicas (37% mujeres y 63% hombres) para la realización de estudios de programas de posgrado de alta calidad, de los cuales se han graduado 2,248 (1,115 en doctorado, 1,111 en maestría y 22 en especialidad). Tomando en consideración los profesores que aún continúan estudiando y

---

<sup>27</sup> fuente: Ibidem

aquellos que se encuentran en la realización de sus tesis de postgrado, la eficiencia terminal del Programa es del 71%. Del total de exbecarios PROMEP graduados (2,248), de los 1,115 que alcanzaron el grado de doctor el 26% se encuentran ya en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) 341.

En el marco de este mismo Programa, y con el propósito de coadyuvar a fortalecer los Cuerpos Académicos de las DES, se han otorgado en ese periodo: 7,679 nuevas plazas a las universidades públicas para la contratación a tiempo completo de profesores con estudios de maestría y preferentemente doctorado. Con estas dos acciones, el Programa ha logrado que el número de profesores de tiempo completo se haya incrementado de 14,270 en 1996 a 25,420 en 2004; el número de doctores creció de 1,242 a 4,859 en este mismo periodo, el número de profesores con grado de maestría pasó de 3,853 a 10,784. Otro dato importante que da cuenta del impacto del Programa es que en 1996 el número de profesores de tiempo completo que pertenecían al SNI de las IES públicas era de 853 y para el año 2004 ya es de 2,474.

El Programa ha otorgado 14,607 reconocimientos a profesores que cumplen con eficacia y equilibradamente las funciones académicas de un profesor de tiempo completo, es decir, atienden a la labor de generación o aplicación innovadora del conocimiento, ejercen la docencia y participan en actividades de tutorías y gestión académica; también se han otorgado 2,989 apoyos económicos a través de becas a la permanencia a 2,349 nuevos profesores de tiempo completo y a 640 exbecarios PROMEP.

Respecto a los Cuerpos Académicos, para 2003 se tenían registrados 2,971 (91% se registraron con grado de desarrollo en Formación, 7% en Consolidación y 2% Consolidados). En 2004 el registro se incrementó a 3,169 (88.5% Cuerpos Académicos en Formación, 9.4% en Consolidación y 2.1% Consolidados). Del total de profesores de tiempo completo registrados en PROMEP el 69.2% se encuentra adscrito a algún Cuerpo Académico".<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> fuente: [www.promep.sep.gob.mx/inge.htm](http://www.promep.sep.gob.mx/inge.htm)

Como se ve este programa ha tenido muy buenas ventajas, ha ido creciendo con el tiempo, y cada vez más los beneficios se fueron acrecentando desde su inició hasta la fecha, esto muy bueno puesto que quiere decir que la respuesta de los docentes ha sido muy favorable así mismo han demostrado el interés por superarse y otorgar un excelencia en su calidad académica, pues sus porcentajes así lo demuestran, como fue el caso de los graduados de maestría, doctorado y especialidad, además entre otros que sus crecimientos fueron muy significativos.

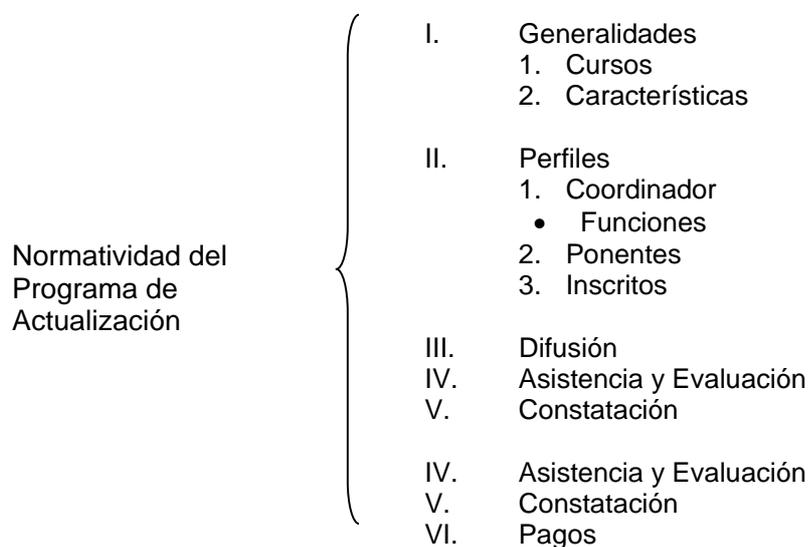
Es importante mencionar que éstos datos son lo mas recientes a la fecha pero que se continua día con día el desarrollo y consolidación del personal académico para beneficio de todas las IES de la Republica Mexicana así mismo el interés de la Secretaría de Educación Pública (SEP) es seguir apoyando a éstas en la mejora de su nivel de aptitudes de su personal académico.

### 3.5 LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Hemos conocido como se origina la capacitación del personal académico, como se ha desarrollado en los últimos años, la importancia trascendental que ésta tiene así como las ventajas que se han obtenido a través de los diferentes programas creados para la formación de los docentes, podría decirse que la parte medular ya se comprendió, ahora es prudente conocer como funciona la capacitación y actualización del personal académico en otras Instituciones de Educación Superior y hacer una pequeña comparación entre éstas, en este caso analizaremos tres instituciones, las primeras dos más destacadas entre otras del país que es la Universidad Nacional Autónoma de México (U.N.A.M) y el Instituto Politécnico Nacional (I.P.N.) así mismo conoceremos a la tercera que es la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se menciona al último por que, se necesita conocer el trabajo de las dos primeras con el objeto de comparar el trabajo de la U.A.E.H.

### 3.5.1 La Universidad Nacional Autónoma De México (U.N.A.M.)

Formación Docente y Superación Académica , es como se le llama al departamento que se encarga de llevar a cabo la actualización del docente, dentro de este existe una normatividad a cerca de un Programa de Actualización del Docente dentro de la U.N.A.M., la cual se encuentra estructurado de la siguiente forma :



29

De este modo es como se compone la forma en que se lleva a cabo la actualización docente, de manera sintetizada veremos como funciona cada uno de los puntos que conforma la estructuración del programa de actualización docente de la U.N.A.M.

Veamos que, en primer instancia habla de las *Generalidades* del programa que ésta a su vez se subdivide en cursos y las característica de éstos, en los cursos únicamente explica brevemente el significado o resultado de aplicarlos o tomarlos,

---

<sup>29</sup> fuente: propia

en cuanto a sus características la más trascendental es la siguiente: “El Programa de Actualización Docente ofrece al profesorado cursos cuyos objetivos y temáticas se formulan a través de un cuidadoso procedimiento colegiado con la participación de Coordinadores, Jefes de Carrera y/o Coordinadores de Disciplina de todas las Escuelas y Facultades de nivel superior de la UNAM”.<sup>30</sup>

Además de ésta característica las otras tratan puntos como que los cursos responden a requerimientos académicos lo que quiere decir que enriquezcan el proceso de enseñanza aprendizaje, las temáticas corresponden a los planes y programas de estudio, que propician la actualización más reciente tanto disciplinar como pedagógica, deben tener un mínimo de 20 hrs. y un máximo de 40 hrs., que deben ser presenciales y con las modalidades de curso, taller, curso-taller, curso-conferencia así como seminarios; que los cursos son especialmente para el personal académico de nivel superior de la U.N.A.M., pero lo pueden tomar también personal académico de nivel medio superior o de otras instituciones educativas, y que los cursos son gratuitos únicamente para los docentes de la universidad, de otras instituciones educativas pagan una cuota fija y las incorporadas pagan el 50% del curso tomado.

En segunda instancia se encuentra los *Perfiles*, para llevar a cabo exitosamente el programa es indispensable que los colaboradores conozcan y estén conscientes de su responsabilidad institucional para cumplir con los objetivos de la actualización del docente.

Para garantizar esto y la adecuada organización del programa es necesario que los Coordinadores designados sepan ampliamente de los planes y programas de estudios, y que alternen con sus colegas , los mas capacitados para poder seleccionar a sus mejores ponentes, ya que estos tendrán que tener de preferencia nivel postgrado y contar con experiencia tanto docente como profesional, por último de los inscritos, éstos deberán ser únicamente docentes, ocasionalmente por alguna razón y recomendación escrita por parte del coordinador podrán participar alumnos pasantes de licenciatura o postgrado,

---

<sup>30</sup> fuente: [www.serpiente.dgsca.unam.mx/rectoria/htm/pride.html](http://www.serpiente.dgsca.unam.mx/rectoria/htm/pride.html)

además para optimizar los recursos el catedrático deberá tener el firme compromiso de asistir a los cursos y aprobarlos debidamente.

En tercer instancia está la *Difusión*, esta se hace a través de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (D.G.A.P.A) . publicado la convocatoria en la gaceta de la UNAM, sacando carteles con información en general, trípticos de las diferentes áreas y disciplinas con información del título del curso, el contenido, lo ponentes, etc. por ultimo se difunde en la web de la D.G.A.P.A., con un más de información que en los trípticos.

En cuarta instancia es acerca de la *Asistencia y Evaluación*, es indispensable tener el 100% de asistencia para poder acreditar el curso, en caso de tener justificación podrá acreditar con el 80%, finalmente el catedrático podrá ser evaluado por medio de criterios sobre sus participaciones, prácticas, trabajos o exámenes así mismo el ponente del curso considerará con que elementos y porcentajes podrá formar las bases para calificar al docente.

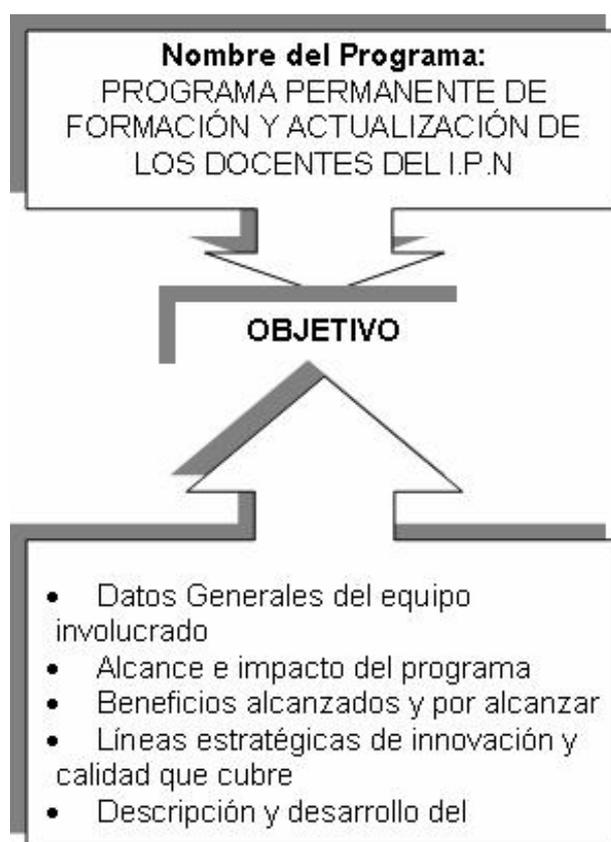
Por último están la *Constatación y los Pagos*, la D.G.A.P.A. únicamente es la que puede emitir la constancias a ponentes e inscritos y hacer los pagos a los ponentes, en caso de ser ponentes extranjeros se les podrá hacer el pago siempre y cuando tengan el permiso de la Secretaría de Gobernación para laborar en la UNAM., posteriormente los ponentes UNAM se les pagará las horas que hayan impartido en el curso independientemente de las horas que en su contrato están asentadas.

### 3.5.2 *El Instituto Politécnico Nacional (I.P.N.)*

Al igual que la UNAM. el Instituto Politécnico Nacional cuenta con un programa de capacitación para el docente llamado: “Programa Permanente de Formación y Actualización de los Docentes del I.P.N.”. El objetivo del programa es, “Contribuir a la formación y actualización del profesorado a través de las diferentes

modalidades educativas, para el logro de la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y valores en el marco del Nuevo Modelo Educativo del I.P.N.”<sup>31</sup>

En el siguiente diagrama se muestra la manera en que se encuentra estructurado el programa de actualización de I.P.N., mas adelante se explican cada uno de los puntos que lo conforman.



32

Así es como se encuentra esquematizado el Programa de Formación y Actualización de los docentes del I.P.N., este se divide en tres partes, en primer lugar esta el nombre del programa que es el que aparece en la cabecera y el que ya se dio a conocer anteriormente, en seguida esta el objetivo el cual define el

<sup>31</sup> fuente: [www.sep.gob.mx/work/resources/LocalContent/48800/1/4csepi39.doc](http://www.sep.gob.mx/work/resources/LocalContent/48800/1/4csepi39.doc)

<sup>32</sup> fuente: Propia

propósito del programa, por último se encuentra la tercera parte del programa donde explica los alcances, las ventajas, las estrategias así como el desarrollo y la funcionalidad del mismo, y que a continuación se dan a conocer brevemente cada uno de estos puntos.

Los *Datos Generales* del equipo involucrado, no son más que el nombre completo de los que serán los ponentes de los cursos, a que institución se encuentran adscritos, su dirección de correo electrónico para poderse comunicar con ellos, y los teléfonos así como sus extensiones donde los pueden localizar dentro del Instituto Politécnico Nacional.

El *Alcance e Impacto del Programa*, nos habla de la trascendencia de la formación docente en el I.P.N., la cual radica en un cambio de actitud comprometida tanto de los catedráticos como de los directivos hacia el cumplimiento de su misión, visión así como de los objetivos de la institución. “Por lo que este programa tiene el objetivo de contribuir a la formación y actualización del profesorado a través de un proceso sistematizado cuya plataforma es la mejora continua.”.<sup>33</sup>

Permitiendo así, estar en constante interacción cada uno de los elementos del sistema, detectando sus necesidades, proponiendo acciones, valorando resultados y dando soluciones. Por lo que este programa tiene carácter de permanente.

El programa permanente de formación y actualización de los docentes del IPN, es un programa de carácter institucional, intencionado y planificado con una orientación hacia los procesos de enseñanza – aprendizaje en general (pedagógica), así como centrado en las disciplinas y campos científicos en los que se ubican los profesores tanto del nivel medio superior como superior; formación para el aprendizaje, donde el tema del aprendizaje y las condiciones para su optimización son el reto y objetivo básico de la formación de los profesores, también existe una formación en el área de la investigación, de la gestión y

---

<sup>33</sup> fuente: [www.sep.gob.mx/work/resources/LocalContent/48800/1/4csepi39.doc](http://www.sep.gob.mx/work/resources/LocalContent/48800/1/4csepi39.doc), División de Proyectos disciplinarios y académicos, I.P.N.

aplicación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación del proceso educativo, pero sobre todo hace énfasis en una formación que permite a los docentes crecer en la Institución. Asimismo el programa resalta diferentes áreas de actuación como: formación para profesores noveles, experimentados, de mandos medios y directivos, profesores definitivos e interinos, el número de años de ejercicio, así como las circunstancias educativas, sociales y culturales del entorno en el que ejercen su tarea docente. El impacto del programa se verá reflejado en los *directivos* por que ellos serán los primeros en conocer las necesidades de la plantilla docente así mismo podrán prevenir los recursos y coordinar todos los elementos pertinentes que comprometan a las personas para dar seguimiento y así evaluar los resultados para realizar acciones hacia la mejora del proceso educativo. Los *profesores*, que cada uno de ellos detecten sus propias necesidades en las áreas disciplinar así como pedagógica y así elegir el tipo de curso que lo actualice.

Los *Beneficios alcanzados y por alcanzar*, Se ha logrado que 1197 profesores participantes en las diversas actividades que conforman el Programa de Formación Permanente, así mismo participaron 487 profesores en diversas actividades de formación y actualización disciplinaria, como Seminarios de Titulación, Diplomados y Ciclos de Conferencias. De igual forma se promovió a 85 profesores para que realizaran estudios de posgrado con apoyo de la Licencia con Goce de Sueldo, que otorga el Instituto.

Los resultados significativos obtenidos, es necesario involucrar y comprometer en este proceso de formación a toda la plantilla docente que pertenece al I.P.N. en todos sus niveles: Medio Superior, Superior y Posgrado. Para ello, la institución considera fundamental que cada Unidad Académica formule e implemente su propio Programa Permanente de Formación y Actualización Docente, a partir del diagnóstico de necesidades e intereses de formación de su personal.

Las *Líneas estratégicas de innovación y calidad*, no es mas que el Programa se incorpora a la línea estratégica de Profesionalización del Servicio Público.

Finalmente llegamos a la *Descripción y Desarrollo de Programa*, el programa ha tenido gran crecimiento empezando desde la década de los sesentas cuando

realiza las primeras acciones encaminadas al desarrollo e impulso de los docentes, creando en 1964 “El patronato al fomento de las actividades de la alta especialización del docente del I.P.N.”, en el cual se crean comisiones para atender la formación, actualización y superación del personal académico, en 1968, se estableció el programa UNESCO-I.P.N., que apoyó el establecimiento de programas de maestría en ciencias, con profesores extranjeros durante periodos de cinco años. Ya en la década de los setentas al igual que otras instituciones de educación superior, hubo una gran demanda de profesores, sin embargo carecían de un programa de formación y actualización de profesores, de ésta forma ingresaron a la institución catedráticos con estudios incompletos de licenciatura tanto de medio superior y superior, los cuales sí contaban con buenas herramientas en el área disciplinar, y poca experiencia en el área didáctica-pedagógica. Ya en la década de los ochentas, el Programa de Desarrollo Institucional a través del conducto de la División de Sistemas Académicos, atendió el desarrollo del personal académico para las escuelas de los niveles medio superior y superior, conformando cursos sobre técnicas de enseñanza y elaboración de material didáctico.

Por último en el año de 1996, se puso en operación el Programa de Formación y Actualización Docente (PRODAF), mismo que se ocupó de dar a los docentes garantías y condiciones óptimas para el desempeño de sus actividades académicas. (IPN: 2000, p.57). En 1999 se registraron 165 docentes inscritos en el programa, de los cuales 32 realizarían estudios en el extranjero y 133 en instituciones nacionales. También se realizaron 152 eventos académicos al interior de las unidades académicas del Instituto.<sup>34</sup>

Como podemos observar el Instituto Politécnico Nacional, se ha preocupado por que la formación de sus docentes sea la mas adecuada a sus necesidades, y bueno pues su desarrollo lo demuestra ya que ha ido evolucionando con buenas bases en su programas, el diseño de la oferta de formación, actualización y

---

<sup>34</sup> IPN (2000). Informe de Avances 1995-2000, México.,  
[www.sep.gob.mx/work/resources/LocalContent/48800/1/4csepi39.doc](http://www.sep.gob.mx/work/resources/LocalContent/48800/1/4csepi39.doc)

capacitación docente del Instituto ha estado dispuesta, principalmente, desde las necesidades y demandas institucionales así mismo, de aquellas formuladas por los profesores. Si bien es indudable que las dos instituciones de educación superior mencionadas con anterioridad son de las mejores instituciones públicas dentro de nuestro país y han trabajado duro por su plantilla académica, es importante mencionar a la siguiente institución la cual una de sus escuelas es nuestro objeto de estudio, en este caso hablamos de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, a la que de igual forma se hablará de cómo se da la capacitación de personal académico.

### *3.5.3 La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (U.A.E.H.)*

La universidad cuenta del mismo modo que las otras dos instituciones de educación superior señaladas arriba, con un área para la capacitación para su plantilla académica, ésta se llama Dirección de Superación Académica (D.S.A.), la cual está a cargo del Lic. Rey Gustavo Carpio López, la dirección es la que se encarga de hacer planeación de los cursos los que a su vez éstos se realizan a través del director de el área en conjunto con los instructores o ponentes, es decir realizan un trabajo de equipo.

Recientemente se ha creado el Centro Universitario de Formación (C.U.F.), el cual su objetivo es: “proporcionar a los docentes, los conocimientos, habilidades, estrategias y métodos que contribuyan a su formación y desarrollo profesional por medio de formación docente con temas educativos de vanguardia en modalidad presencial y no presencial”.<sup>35</sup>

Actualmente los cursos que se les proporcionan a los catedráticos en su mayoría son didáctico / pedagógicos, anteriormente se contaban con cursos disciplinares, pero se dejaron de dar estos cursos por que su preparación conlleva hacer una planeación suficientemente detallada, puesto que la naturaleza de estos así lo requiere, este tipo de cursos exigen estar con una constante actualización además

---

<sup>35</sup> fuente: [www.reduaeh.mx/cuf/html](http://www.reduaeh.mx/cuf/html)

de que deben estar apegados a las necesidades tanto del área disciplinar de cada maestro como concordar con los planes de estudios de cada carrera que ofrece la universidad, esto para que todo el personal académico pueda aplicar sus conocimientos en las aulas.

Con esto no quiere decir que la D.S.A., no vaya a aplicar mas éstos cursos, al contrario, si se tiene contemplado volver a dar estos cursos, solo que esta vez con una planeación mas eficaz. El realizar estos cursos representa costos, esto se lleva a cabo a través de una planeación anual la cual se distribuye en el primer semestre cursos, así como el segundo semestre, incluso estén ínter semestrales.

En primer instancia está la *Difusión*, esta es principalmente por medio del Internet dentro de la página de la Universidad en avisos institucionales (cursos para docentes), y la otra forma es la comunicación escrita, mes con mes se envía información a través de oficios a los directores de todos los institutos o escuelas pertenecientes a la UAEH.

Los *Cursos* tienen una duración entre 20, 30 y 40 horas con horarios en las mañanas y las tardes así como los sábados también, los grupos son formados entre 20 y 25 asistentes, aunque si se ha llegado a rebasar el número de asistentes. Para llevar a cabo los cursos se realiza una planeación didáctica y una antología la cual después se les proporciona a los catedráticos, en cuanto a lo que debe contener la planeación del curso es lo siguiente:

- Nombre del curso
- Nombre del instructor
- Breve reseña curricular del instructor
- Duración del curso
- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Bibliografía general
- Contenido para cada sesión citando bibliografía a utilizar por cada una de las sesiones

- Metodología del trabajo
- La evaluación <sup>36</sup>

Sobre los *Instructores*, casi por lo regular quienes dan el curso son el personal que trabaja dentro de la misma D.S.A., que en este caso algunos son licenciados en pedagogía, o bien se busca o invita a algún catedrático dentro de la misma universidad para que pueda dar el curso, claro que cuando esto sucede de le apoya económicamente al instructor para que se pueda hacer la antología principalmente.

Existen dos formas de tomar los cursos que son: la Presencial y la Virtual, ésta última a través del campus virtual, los lugares con los que ya se cuenta recientemente con una sala de videoconferencia son en los campus: Tlahuelipan, Tepejí del Río, Actopan, Sahagún, y en Pachuca en el Instituto de Ciencias de la Salud (I.C.S.A.) y en el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (I.C.S.HU.).

En cuanto a la *Evaluación*, para poder aprobar el curso y recibir su constancia, deben de cumplir con los siguientes requisitos, se pide el 90% de asistencia, participaciones en clase, así como las participaciones en actividades propuestas por parte del instructor. Al final del curso se les facilita a los asistentes un “formato de evaluación”, el cual les permite calificar objetivamente el contenido del curso así como el instructor que lo aplicó, esto con el propósito de brindar una mejor calidad en los cursos.

El principal diplomado que debe tomar un catedrático es el de Profesión Docente el cual consta de cuatro cursos que son:

- Habilidades básicas del docente
- Uso de nuevas tecnologías
- Estrategias de aprendizaje centradas en el alumno
- Instrumentos de evaluación

---

<sup>36</sup> fuente: Dirección de Superación Académica de la Universidad Autónoma del Estado Hidalgo

Independientemente de estos cuatro cursos, el diplomado también da una introducción a la Universidad misma, como funciona, como se constituye, su legislación, entre otros.<sup>37</sup>

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se ha superado en muchos puntos, entre los cuales se encuentra principalmente la capacitación hacia su personal académico, la prueba esta con que su reciente creación el Centro Universitario de Formación, el cual pretende formar docentes comprometidos con una educación de excelencia esto a través de métodos, los cuales crearán y mejorarán a docentes principalmente en temas educativos de vanguardia en sus nuevas modalidades la presencial y no presencial.

Todo esto habla de una Universidad que al compararla con las dos principales y mejores Universidades públicas de México, hace que se coloque al nivel de éstas, pues su constante preparación y trabajo en equipo ha hecho que la UAEH. salga adelante.

---

<sup>37</sup> fuente: ibidem



## Capítulo IV

Diagnóstico De Las Necesidades De Capacitación Del Personal Académico Del Instituto De Ciencias Económico – Administrativas. (resultado del Diagnóstico y Comprobación de Hipótesis)

#### 4.1 POBLACIÓN BAJO ESTUDIO

“Definir la unidad de análisis (personas, organizaciones, periódicos, etc.). El *quiénes van a ser medidos*, depende de precisar claramente el problema a investigar y los objetivos de la investigación”.

Para la presente investigación tomamos una población de 335 profesores de tiempo completo, medio tiempo y por asignatura. divididos en las seis licenciaturas que imparten en el I.C.E.A.

#### 4.2 SELECCIÓN DE MUESTRA

“La Selección de la muestra es definir cuál será la unidad de análisis y cuáles son las características de su población”.

La muestra a seleccionar fue del 50% del personal académico, los cuales lo engloban profesores de tiempo completo, medio tiempo y por asignatura, tomando al azar entre todos los catedráticos que imparten clases a las 6 licenciaturas que conforman el Instituto de Ciencias Económico – Administrativas.

Licenciaturas	Encuestados
Administración	48
Contaduría	38
Economía	13
Comercio Exterior	26
Turismo	22
Mercadotecnia	20
<b>Total</b>	<b>167</b>

### 4.3 RECOLECCIÓN DE DATOS

“Recolectar los datos implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí:

- Seleccionar un instrumento de medición de los disponibles en el estudio del comportamiento o desarrollar uno;
- Aplicar ese instrumento de medición, es decir, obtener las observaciones y mediciones de las variables que son de interés para nuestro estudio;
- Preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente”.<sup>38</sup>

El instrumento de medición que se escogió para la recolección de datos fue la *Encuesta*, realizada a través del cuestionario. (ver anexo no. 1)

A través de ésta investigación se obtuvieron valiosos datos los cuales nos permitieron conocer cuáles y cuántas son las materias que imparten los catedráticos, saber su grado de estudios, cuáles han sido los cursos tomados durante los últimos tres años en el área disciplinar o didáctico / pedagógico, si le han sido de utilidad o no.

Así como tipos de cursos de los temas que mas desearían abordar para continuar su preparación académica y disciplinar.

Por ultimo se consiguieron datos para saber que día a la semana sería el idóneo para tomar el curso, en que horarios así como la frecuencia con la que les gustaría capacitarse y/o actualizarse.

Finalmente estos son todos los datos que por medio de la encuesta se consiguieron. En el siguiente punto se hace una análisis detallado de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario.

---

<sup>38</sup> Hernández Sampieri Roberto, “Metodología de la Investigación”, Definición del tipo de investigación a realizar, ¿cómo seleccionar la muestra?, recolección de datos y análisis de datos, México, D.F., Ed. Mc Graw Hill, págs. 58,71, 204,234 y 342

## 4.4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Una vez obtenidos los puntos anteriores de nuestra investigación aplicada, continuemos con la codificación de los datos, la cual se hizo a través de una matriz del programa estadístico Statistical Analysis Software Predictive (SPSS versión 9) y Excel, estructurándose licenciaturas, posteriormente se graficaron los resultado.

Por ultimo procedemos a realizar el análisis e interpretación de datos y de acuerdo a orden establecido en el cuestionario se presenta de la siguiente manera:

### 4.4.1 Datos Generales

Los datos generales son los que nos auxilian a obtener la información más específica, del personal, que en este caso son los datos de los maestros, los cuales el contenidos es el siguiente:

- Nombre
- Categoría de profesor (tiempo completo, medio tiempo y por horas)
- Nombre (s) de la (s) materia (s) que imparte (n)
- Área académica a la que el profesor pertenece

La pregunta número 1 nos da el nombre del catedrático la cual no es objeto de análisis ya que esta pregunta sólo se hizo para identificar más rápido al encuestado, la pregunta no. 2, que es la categoría de profesor, se muestra en la gráfica no. 1, el 84% del personal académico ocupa la categoría por *Asignatura*, la de Tiempo Completo con 14%, el 1% el profesor de Medio Tiempo, y en la opción Otro. Como se podrá ver prácticamente mas de las tres cuartas partes de los profesores trabajan por horas, lo cual quiere decir que siguen siendo la minoría los de tiempo completo (maestros investigadores), y por ello hay que seguir trabajando, para conseguir que esos profesores por asignatura, realicen sus estudios de posgrados, con el fin de poder contemplarlos en la categoría de tiempo completo. Respecto a la pregunta número 3, se tuvieron que resaltar solo

las materias más predominantes, puesto que son numerosas las materias, impartidas en el instituto, independientemente de las que van surgiendo con las evaluaciones curriculares y las licenciaturas de nueva creación. En este caso veamos que la gráfica no 2, entre las que ocupan mayores porcentajes se encuentran las de personal, derecho (principalmente mercantil, laboral, así como la introducción al derecho), contabilidad (en todas sus áreas), las financieras, las de impuestos, calidad, macro y microeconomía, mercadotecnia, legislación aduanal, inglés entre otras importantes. Pudiera decirse que inglés es la materia más destacada, puesto que es una asignatura incluida en todas las licenciaturas y esta seriada entre los 7 u 8 semestres, por ello es que ocupa un mayor porcentaje, el 7%, de nuestra muestra.

Siguiendo con la última pregunta de éste bloque que es la no. 4, la gráfica no. 3 se refiere al área académica al cual pertenece el personal académico, tenemos que el 31% lo ocupa el área de Administración, después el 22% la de Contabilidad, ocupando el tercer lugar se encuentra con el 18% Comercio exterior, en cuarto el 12% a Turismo, por último están Economía con el 9% y Mercadotecnia con el 8%. Esto quiere decir que la mayor parte de los catedráticos imparte clases entre las licenciaturas de administración, contabilidad, y comercio exterior, claro que algunos de estos maestros entran en los porcentajes de las otras licenciaturas, pero su principal carga se encuentra entre estas principales licenciaturas.

#### *4.4.2 Formación Profesional*

La formación profesional nos permite conocer la preparación académica que ha recorrido el profesor desde sus estudios de licenciatura hasta su formación actual, integrándose de la siguiente forma:

- Máximo nivel de estudios obtenidos
- Nombre de la licenciatura, especialidad, maestría o doctorado cursado y
- Está titulado o no, de su grado máximo obtenido

La pregunta no. 5, los porcentajes en la gráfica no 4. señala el máximo nivel de estudios, donde la maestría ocupa el 45%, lo cual quiere decir que los profesores se han preocupado por buscar superación profesional, los de nivel licenciatura asume un 31%, este porcentaje es casi cercano al de maestría y aunque es un poco inquietante, por que el instituto requiere de que sus profesores vayan especializándose cada vez mas, no es del todo preocupante pues el mismo catedrático por iniciativa propia, muestra interés por realizar sus estudios de posgrados y las mismas encuestas lo reflejan.

En la pregunta 6, donde se pidió el nombre de la licenciatura, especialidad, maestría o doctorado cursado, tenemos que en vez de ser una sola gráfica se ha dividido en cuatro (una por grado obtenido), es decir, por el número y variedad de nivel de estudios se tuvieron que realizar de esa forma.

En la gráfica no. 5, de licenciaturas asumimos que los catedráticos en su mayoría estudiaron la de Administración la cual ocupa el 19%, la que le alcanza casi en la misma proporción es Contaduría, las que se encuentran en el mismo porcentaje y cerca de éstas dos principales disciplinas con el 11% son las de Economía, Comercio Exterior y Lengua Inglesa, por último Administración de empresas turísticas con el 6%, Informática e Ingeniero Industrial con el 4%, son las que sobresalen después de mencionar las anteriores y el resto son diversidad de carreras de profesores que se ha ido integrando poco a poco dentro del personal académico con los nuevos planes de estudio.

La gráfica no. 6 de las especialidades, nos marca que el 25% de nuestros profesores se han especializado en Administración de Personal, con el 18% le sigue la de Dirección de Empresas, el 13% lo ocupa la de Impuestos, estas tres especialidades los profesores han decidido para estudiar, esto quizá por la demanda laboral. Siguiendo en porcentajes, el 5% lo tiene las de Administración de empresas, Administración de la producción, Administración Financiera y Docencia, el resto con el 3% lo empatan distintas especialidades como Derecho Penal, Calidad, Planeación entre otras.

En cuanto a maestrías, existe una gran diversidad de éstas por lo que se tuvieron resaltar las que más predominan, en este caso la gráfica no.7 nos indica que la que se ha estudiado acrecentadamente es la de Administración dominando el 35%, dejando en segundo término a la de Gestión Administrativa con el 11%, en tercero emparejando con el 6% la de Enseñanza Superior e Ingeniería Económica-Financiera, éstas maestrías son las que mas han sido del interés de la plantilla académica de acuerdo a las exigencias mismas de su trabajo, aunque hay que mencionar, dentro de nuestro estado siguen siendo poca la variedad disciplinar para elegir una maestría ya que algunos de los profesores han tenido que estudiarlas fuera de aquí. Permaneciendo dentro de éste análisis, sigue con el 5% las de Ciencias en la enseñanza de las matemáticas, la de Proyectos de Desarrollo así como Negocios y estudios Económicos, por último se encuentran con el 3% y 2% el resto de maestría que uno solo o dos de los profesores tienen ésta, entre las que podemos mencionar están Administración-Pedagogía, Derecho Fiscal, Administración y Política pública, etcétera.

Por último la gráfica no. 8 de los doctorados donde solo tenemos uno solo con el 100% y lo ocupa el de Administración Tributaria, haciendo un paréntesis, se quiere mencionar que dentro de la muestra que se tomó para encuestar al personal académico, un profesor respondió que tenía un Doctorado, por lo cual, ese porcentaje corresponde a una sola persona.

La pregunta 7, donde se les preguntó a los profesores si eran titulados o no del último grado obtenido, la gráfica No 9 muestra, que el 72% procedente a la respuesta "sí", lo cual quiere decir que la mayoría se encuentra titulados en los diferentes niveles de estudios, y el 28% no lo logra aún, no obstante algunos de estos se encuentran en el proceso de titulación o realizando su tesis, esto es de mi conocimiento puesto que la mayoría dentro de la encuesta escribieron aclarando su situación.

Correspondiente a la formación profesional, podemos decir que nuestra plantilla académica realmente está interesada por continuar con sus estudios de

postgrados. Los profesores tienen el compromiso de hacerlo puesto que la universidad misma se los exige para el bienestar tanto de la escuela, los alumnos como de ellos mismos.

#### 4.4.3 Educación Continua

En éste tercer y último bloque de la encuesta que se realizó a el personal académico, la educación continua es la que nos permitirá conocer los cursos de actualización que han tomado los profesores en los últimos años, así como los que les gustaría tomar según su área disciplinar para continuar con su preparación y superación académica, a continuación se muestra los rubros que integran este fragmento:

- Cursos de actualización profesional realizados en los 3 últimos años
- El área en que ha recibido cursos de actualización profesional (refiriéndose a 6 áreas académicas del instituto)
- Cursos de actualización didáctico-pedagógicos realizados en los 3 últimos años.
- Si ha sido tomada en cuenta su opinión en el diseño de los cursos.
- Si se ve reflejada su opinión en los cursos.
- Si cumplen sus expectativas los cursos recibidos.
- Si han resultado útiles los cursos recibidos.
- Si están interesados en participar en cursos de actualización profesional y docente.
- Que señale las áreas de actualización profesional en las que estaría interesado participar , esto es por licenciatura.
- Que señale las áreas de actualización didáctico-pedagógicas en las que estaría interesado participar.

Los siguientes puntos son en cuanto al diseño de programación de cursos:

- La modalidad que le interesaría recibir los cursos disciplinar y/o didáctico pedagógico.

- Los estudios de posgrado que le interesaría cursar (especialidad, maestría y doctorado).
- Día, horario y frecuencia en que le convendría recibir los cursos.

La pregunta no. 8, se refiere a los cursos realizados durante los últimos 3 años, dentro de la gran variedad de cursos que han tomado nuestros profesores destacan en la gráfica no 10. lo siguiente: en su mayoría con el 15% se encuentran los de Reformas Fiscales los cuales año con año todas la personas que se encuentran dentro del área fiscal-contable tienen que tomarlas, después con el 10% tenemos que los docentes han se han actualizado en todas las especialidades que a Informática se refieren, acercándose con el 8% se localizan a todos los cursos que engloban el área de Personal, y con el 7% empatan los de calidad y análisis de las reformas fiscales, sin duda alguna estos son los mas sobresalientes. Posteriormente ocupando 5%, 4%, 3%, 2% y 1%, están un sin fin de cursos que nuestros académicos a tomado entre los cuales destacan: Formación de líderes, Plan de negocios, Planeación Estratégica, Innovaciones tecnológicas, entre otros.

En éste análisis sólo se están presentando los cursos que según al criterio propio, son los mas importantes, puesto que como se ha repetido en algunas ocasiones con anterioridad hay una gran variedad de temas que los docentes han cursado dentro y fuera de la Universidad e Instituto.

En la pregunta no. 9, donde se interroga el área disciplinar en que se han recibido los cursos tenemos que, el mayor porcentaje lo tiene como se podrá ver en la gráfica no.11, la de Administración con el 42% con una gran ventaja a la que le subsigue que Contaduría con el 19% y Economía con el 15%, aunque podemos decir que a pesar de las diferencias éstas son las áreas en las que los profesores se han actualizado mas.

En lo que refiere a el área de Mercadotecnia conserva un 10% que es muy bueno, por último tenemos que con el 7% se encuentran las áreas de Comercio Exterior y Turismo, esto quiere decir que falta todavía un poco mas para que los docentes

sigan actualizándose en éstas áreas, pero esto no quiere decir que esté muy lejos de realizarse ya que éstas áreas ha ido tomando mas fuerza con el paso del tiempo.

En la pregunta no. 10, donde se pide a los docentes mencionen qué cursos de actualización didáctico-pedagógicos ha tomado en los tres últimos años, se puede observar en la gráfica no. 12, se asume que el 18% en su totalidad lo tiene todos los temas concernientes a la Docencia (práctica docente, inducción a la docencia, habilidades básicas al desempeño docente, entre otras), con el 11% se tienen dos temas de cursos que son Mapas mentales y Didáctica para la Enseñanza Superior, le siguen por un punto de diferencia con el 10% otros dos importantes temas ¿Cómo estructurar una tesis? y Talleres sobre Evaluación Educativa, con el 9% ésta todo lo que corresponde a la Formación de tutores, y con el 8% están los de microenseñanza, es interesante observar que estos temas se eligen en su mayoría por nuestros docentes para cursarlos, esto es muy bueno puesto que son los cursos básicos, así como los primordiales donde debe de actualizarse un profesor.

Con el resto de los demás, muestra la gráfica, que los porcentajes del 4, 3 y 2 son correspondientes a otros cursos, los cuales por tener menos porcentaje no quiere decir que sean menos importantes, al contrario, solo que son de menos interés para los profesores, entre otros podemos mencionar como los de Materiales didácticos, Trabajo de equipo en el aula, Filosofía de la educación, Constructivismo, etcétera.

Como se mencionó anteriormente en los cursos disciplinares, los temas de cursos didáctico-pedagógicos, también se escogieron al criterio propio, los mas esenciales que los docentes han cursado interna y externamente en la Universidad. e instituto.

En la pregunta no.11 la gráfica no. 13 indica que el 35% de los profesores expresan que “algunas veces” se tomaron en cuenta sus opiniones acerca del diseño de los cursos, el 33% “nunca” se tomó en cuenta su opinión, el 19% dice

que “pocas veces” se les tomó en cuenta su criterio y con 13% “siempre” se han tomado su opiniones acerca del diseño de los cursos, estas respuestas no son del todo muy buenas, pues nos quieren decir que por un lado tal vez la comunicación en cuanto a esta toma de decisiones ha sido escasa, quizá por que no toda la plantilla académica tenga que intervenir en esa planeación, sólo algunos de ellos, como un comité para tomar así esas decisiones, pero no con esto quiere decir que la escuela no se preocupe, la prueba de ello es el *Programa Institucional de Calidad I,C.E.A.*, el realizar esto lleva tiempo pero se puede hacer poco a poco, hablando internamente, ahora bien, se puede decir que la mayoría de estos profesores han tomado cursos fuera de la universidad, así pues dentro de sus respuestas en las preguntas 8 y 10, ellos mencionaron tomar cursos en otras instituciones de educación superior, lo que obviamente quiere decir, que no es tomada en cuenta sus opinión pues son ajenos a ellos los diseños de esos cursos. La pregunta no.12, se efectuó en relación con la pregunta no.11, y dice que si de ser afirmativa su respuesta se ven reflejadas sus opiniones en el diseño de los cursos, la gráfica no. 14, indica que el 51% ve reflejadas su opiniones “algunas veces” para el diseño de cursos, el 24% “pocas veces” lo percibe su opinión, el 14% “siempre” distingue que su sentir se refleja, y con el 11% la respuesta es “nunca” ha observado su criterio.

La pregunta no. 13, tenemos en la gráfica no. 15, muestra que mas de la mitad de los profesores o sea el 55% de ellos dicen que “algunas veces” cumplen sus expectativas los cursos recibidos, el 35% señalan que “siempre” acatan sus intereses, con el 9% “poca veces” sucede eso y con el 1% la respuesta “nunca” es muy raquítica, esto quiere decir que en gran parte los cursos llenan expectativas de los docentes.

Con respecto a si han resultado útiles los cursos recibidos para impartir su(s) materia(s), la gráfica no. 16 de la pregunta no. 14 marca que al 59% de los catedráticos les han sido “útiles” sus cursos que tomaron, con el 33% tuvieron resultados “muy útiles” al haber seguido esos los cursos, el 5% dice que fueron

“poco útiles” y el 3% expresa que no sirvieron “nada útil”. Estas respuestas son muy acertadas, esto quiere decir que realmente a los maestros les son de gran provecho cualquiera de los cursos referentes a su área profesional así como pedagógica.

Por último la pregunta no. 15 dice si están interesados en participar en cursos de actualización profesional y docente, la respuesta según la gráfica no. 17, más de la tercera parte del personal académico, es decir el 68% dice que está “muy interesado” por tomar parte de los cursos, siguiendo con el 31% se “interesa” en intervenir en ello y por último nos señala que solamente el 1% está “muy desinteresado” en participar en los cursos. Claramente se constató una vez mas que los docentes están dispuestos a recibir actualización tanto profesional pero sobre todo académica.

Dentro del mismo bloque se analizará acerca de las preguntas que se hicieron sobre como se realizaría un diseño de los cursos.

Continuando con la pregunta no. 16, la cual dividiremos el análisis de las áreas del conocimiento de acuerdo a los planes de estudios por licenciatura.

La Licenciatura en Administración, se puede observar en la gráfica no. 18, las tres áreas de conocimiento con mayor interés, ocupándolo Dirección y Administración estratégica con 42 profesores de 68 de los que imparten en la licenciatura, la segunda área en la que existe interés por el docente, es Inglés con 38 puntos y la tercera con 33 puntos, es Metodología. Las dos áreas con menor interés para los docentes son Derecho con 18 puntos, e Investigación de Operaciones con 11 puntos, en cuanto a las más y las menos importantes áreas de conocimiento éstas son las que hay que resaltar; sin dejar atrás que existen otros temas con respuestas muy favorables de los docentes como es el caso de Sistemas Administrativos y Personal, Mercadotecnia, Contabilidad y Finanzas entre otras. Sin temor a equivocarse, se puede demostrar que éstas serían las áreas en la que se tendrían que centrar exactamente para formular una programación de cursos para esta licenciatura.

La Licenciatura en Contaduría, como podemos ver en la gráfica no. 19, las áreas del conocimiento con mas interés por parte de los docentes son: Inglés con 24 puntos, Finanzas con 23 puntos, Auditoria con 20 puntos e Impuestos con 19 puntos. Como podemos notar éstas son las áreas, con mayor manifestación de interés en los profesores que imparten clases en ésta licenciatura. Respecto a la área que se mostraron los profesores con menor interés fue, coincidentemente la de Derecho, como en la Licenciatura de Administración, es curioso ver que dentro de estas dos licenciaturas se muestre escaso interés por ésta área de estudio, la cual es una de las básicas, aunque no quiera decir que haya maestros interesados en tomar cursos de derecho. En cuanto a las áreas del conocimiento restantes, es satisfactorio ver que aunque no tuvieron puntajes como los de las otras áreas, si existe una muy buena disposición para con ellas, incluso el interés de los docentes es con escasa diferencia, el mismo estándar que muestra la gráfica, algunos de estos temas que podemos mencionar son métodos cuantitativos, informática para la contabilidad, contabilidad, costos, etcétera.

Tenemos que la Licenciatura en Economía, son pocas las áreas del conocimiento que abarca, a diferencia de las otras carreras, esto por la naturaleza de la misma licenciatura. Podemos observar que la gráfica no. 20 nos enseña las principales áreas que los docentes escogieron para tomar posibles cursos acerca de éstas, así pues, tenemos todo lo que engloba Economía, marca 13 puntos, después con 11 puntos Inglés e Informática, Métodos cuantitativos con una diferencia de 1 quedó con 10 puntos, Entornos sociales, Finanzas, y Metodología con 8, 7, 6 puntos respectivamente, estos tres últimos se colocan como los segundos mas importantes, después de los mas principales, pues los resultados arrojan que estos temas para realizar cursos, no se encuentran en el interés de los catedráticos . El área con menor interés fue la de contabilidad, con lo cual quiere decir que esta disciplina no es primordial para los economistas profundizarla, por el tipo de temas que abordan ellos.

Con la Licenciatura en Comercio Exterior, en la cual la gráfica no. 21 nos revela cuáles son las áreas del conocimiento en las que más está interesado nuestro docente, quien imparte clases en ésta disciplina, muestra lo siguiente: Mercadotecnia internacional con un valor de 12 puntos, con un empate curioso de 9 puntos están Legislación Aduanera, Negocios Internacionales, Inglés / Francés y Tratamientos Fiscales, como podemos comprender el profesor está centrado en poder tomar estos cursos, como la misma licenciatura se lo exige. Como segunda opción por la cual optaron los docentes están Comercio y Logística Internacional, Informática aplicada al comercio exterior con 7 puntos, asimismo están las Económico-Administrativas con 6 puntos, Métodos Cuantitativos (SPSS) así como Organismos y Reguladores Internacionales con 5 puntos. Para finalizar tenemos al área que tuvo menor importancia, la cual fue Humanística junto las opción de Otros, aunque ésta última no se le dió mucha importancia, pues hubo catedráticos que optaron sencillamente con otro tema, el cual según su punto de vista les hace falta, solo que fueron 2 ó 3 profesores de 42 que dan clases a Comercio Exterior, para lo cual su demanda es escasa.

Encontramos que la Licenciatura en Turismo de acuerdo a los resultados que se observaron a través de la gráfica no. 22, el interés de los docentes para participar en cursos de las áreas del conocimiento de esta disciplina, se puede dividir en dos conjuntos, el primero, que refleja mas altos valores son los siguientes: el área principal Inglés / Francés con valor de 14 puntos de acuerdo a la frecuencia, en seguida esta los temas que comprenden al Turismo con valor de 10 puntos, métodos cualitativos y cuantitativos, Mercadotecnia con 9 y 8 puntos respectivamente se aprecian en “muy interesado”, con esto se desea resaltar que se nombraron primero éstas áreas, pues son los resultados arrojados por la investigación, sin embargo continuando con el segundo conjunto tenemos que Entornos sociales al Turismo, Administrativo-Contable, Hotelería y Restaurantes califican con 10 puntos en “interesado” , estas son las otras áreas en las que existen igual interés por parte de lo profesores. Sistemas informáticos para el Turismo y Transportación quedan con 7 puntos cada uno en “interesado”, como

los temas con menor importancia para los maestros, aunque no dejan de ser menos interesantes, solo que la mayoría se inclina mas por los dos conjuntos anteriores.

Finalmente está la Licenciatura en Mercadotecnia, podemos decir que la gráfica no. 23 nos muestra cuál fue la respuesta de los docentes hacia las cursos que les interesaría tomar, así pues las áreas con mayor valor en la respuesta “muy interesado” son: principalmente los temas que abordan a la Mercadotecnia con 15 puntos, Mercadotecnia en áreas específicas e Inglés con 12 puntos, Publicidad y Promoción con 11 puntos así como Económico-Administrativas con 9 puntos, visiblemente podemos notar que los profesores de esta licenciatura, se encuentran realmente interesados casi en todas sus áreas del conocimiento de mercadotecnia, prueba de ello la gráfica nos muestra que sus valores están casi equilibrados. Las áreas con menos manifestación de interés son, Contabilidad, Investigación de operaciones, Derecho y Humanística.

Como podemos ver la plantilla docente coincide en un punto, que las seis licenciaturas obtuvieron en sus gráficos, la demanda más alta para realizar estudios del área del conocimiento en idiomas, es decir Inglés o Francés, esto pone a pensar que los docentes tienen el ferviente deseo de superarse en esta área, y es válido ya que hoy en día se requiere de estudiar un idioma. Con lo que se refiere a todas las demás áreas podemos decir que existe una formidable respuesta acerca de los cursos que los docentes consideran que necesitan para poder actualizarse en el área disciplinar.

Por último, en las áreas del conocimiento por cada licenciatura, se tuvieron que poner de acuerdo a los planes de estudios pues de otra manera implicaría abordar una diversidad de temas que serían imposible colocarlos, todos dentro de la encuesta, por ello se dan a señalar muy en general estas áreas, las cuales se pretende que engloban a la mayoría de los temas deseados por los profesores para tomar cursos de actualización.

La pregunta no.17, la cual dice, se señale las áreas de actualización didáctico-pedagógica en las que está interesado en participar y estos fueron los resultados obtenidos a través del grafico no. 24, así pues el curso Profesionalización de la práctica docente es el que obtuvo la mayor demanda con la respuesta “muy interesado” 66 puntos, quiere decir que los profesores desean en su mayoría actualizarse en ésta área específicamente, posteriormente asumimos que Evaluación del Aprendizaje posee 49 puntos y Evaluación de planes de estudio 43 puntos, estos tres cursos son por los que mas se inclinaron nuestra plantilla académica. En segundo orden de importancia se percibe que La Microenseñanza desde el Constructivismo, Fundamentación y Operatividad de la didáctica, El Cognoscitivismo en la calidad de la enseñanza, Educación y Sociedad, así como Sociología de la educación obtuvieron 37, 36, 35, 34 y 33 puntos respectivamente, también quiere decir que hay modesto interés en tomar estos cursos, esto es muy generoso para el bienestar del docente, del instituto y para la Universidad misma. Por último existen otros cursos que los profesores están interesados en tomar, como es el caso, por mencionar algunos Planeación docente 14 puntos, Utilización de medios didácticos 12 puntos, Programación Neurolingüística 12 puntos, Tecnología educativa 11 puntos, entre otros mas.

La pregunta no. 18, la cual señala la modalidad que les interesaría a los docentes para recibir tanto su actualización profesional como didáctico / pedagógica, la respuesta fue, según la gráfica no. 25 que el 43% de los docentes desean recibir su cursos por medio de Diplomados, el 24% prefiere talleres, 17% a través de seminarios, el 15% elige educación a distancia y con el 1% esta Otros que en este caso especificaron la modalidad de tomar cursos por medio del campus virtual.

La pregunta no.19 se refiere a los estudios de posgrado que le interesaría cursar, el gráfico no. 26, nos da indicio a lo siguiente: el 54% de los docentes esperan realizar su Maestría, el 35% quiere continuar sus estudios de posgrado con el Doctorado y el 11% prefiere hacer una especialidad.

La pregunta no. 20 hace mención a el día de la semana que más le convendría recibir el curso de capacitación a los profesores, la respuesta fue, conforme a el gráfico no. 27 es que el 33% les conviene tomar sus cursos los sábados, siguiendo de la mano con el 32% los académicos requieren tomar su capacitación los viernes, lunes y miércoles con el 11% y 10% respectivamente se ajusta a sus necesidades, con el 8% los jueves y el 6% los martes prefieren tomar sus cursos los docentes.

La pregunta no. 21 interroga, en que horario sería factible tomar la capacitación, los resultados de la gráfica no. 28, el 52% quiere que sean matutinos los cursos de actualización, el 32% pide su capacitación en el turno vespertino, el 12% desea tomar los cursos mixtos matutino / vespertino y por último con el 4% opina que deberían ser nocturnos.

Finalmente la ultima pregunta, la No.22 que objetivamente, ya es un poco iterativa por las dos preguntas anteriores, pues se interroga a los docentes la frecuencia deseada para tomar los cursos, no obstante se muestra como salió en la gráfica no. 29, con el 58% dice que requiere de una vez a la semana su curso, el 28% prefiere dos veces a la semana, con el 5% tres y cinco veces a la semana así como el 4% con cuatro veces a la semana.

Como se puede apreciar este fue el análisis de los resultados de la encuesta que se aplicó al 50% del personal académico del instituto, se consigue estimar que la respuesta de los docentes se dio favorable y específicamente, ya que en base a estos datos podemos detectar cuales son las necesidades de su preparación académica y disciplinar que ellos requieren, de esta forma se puede emitir una humilde opinión acerca de su actualización, del mismo modo contribuir tanto al desarrollo de la plantilla académica como el de la institución misma.

#### 4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la comprobación de la hipótesis se determinó que dentro de la variable “Educación Continua” se tomara en cuenta, las preguntas No. 16 y 17, donde el maestro señala las áreas de actualización profesional y/o pedagógicas en las que está interesado en participar (variable independiente) con respecto a la variable de “Datos Generales” en su pregunta No. 2 donde se señala la categoría del profesor (variable dependiente), la cual no afecta a la respuesta de la hipótesis.

La comprobación de la *Hipótesis*, admite la posibilidad de varios valores, como se muestra en la tabla de contingencias (Anexo 8), es decir que para ésta Hipótesis se toma en cuenta la siguiente determinación:  $p > 0.5$ ,  $p < 0.5$ , ó  $p = 0.5$ , que fue la que nos demostró su comprobación, por lo que el personal académico del I.C.E.A. *si requiere de capacitarse*, pues en los valores (Anexo 8), se puede observar dentro de la pregunta no. 16 sus respuestas relacionadas con la Licenciatura en Administración, las áreas del conocimiento por las que se interesaron fueron: Dirección y Administración estratégica, Inglés y Metodología; respecto a la Licenciatura en Contaduría, los maestros tienen una mayor inclinación hacia Inglés, Finanzas y Auditoría; continuando con la Licenciatura en Economía se muestra un interés por las áreas de Economía e Inglés / Informática; para la Licenciatura en Comercio Exterior los valores se muestran mas cerrados y con poca participación, donde Mercadotecnia Internacional el área con más interés para nuestros maestros; en relación a la Licenciatura en Turismo las áreas que tuvieron mayor demanda fueron Inglés / Francés y todo lo que engloba el área de Turismo; por último dentro de ésta pregunta, para la Licenciatura en Mercadotecnia se mostró el interés para el área de Mercadotecnia, Inglés y Mercadotecnia en áreas específicas. Absolutamente todos los valores en la tabla de contingencias concuerdan con los resultados que arrojan las gráficas del análisis e interpretación de datos de la pregunta No. 16, como se podrá observar, tanto en las gráficas como en la tabla, las áreas mas solicitadas para tomar un curso son Inglés principalmente, algunas administrativas y sistemas informáticos.

Para las áreas didáctico / pedagógicas (pregunta No. 17), los valores son muy buenos, pues la demanda de capacitación en éstas es un poco mayor a la disciplinar, ya que los maestros reflejaron a través de las encuestas un mayor interés en su preparación pedagógica. Los cursos más destacados son: Profesionalización de la Práctica Docente, Evaluación del aprendizaje, Evaluación de los planes de estudios, Microenseñanza desde el Constructivismo, Fundamento y Operatividad de la didáctica, entre otros. Nuevamente estos valores conciertan con los de las gráficas, donde una vez más se ratifica la comprobación de la hipótesis.



## Capitulo V

Programa De Capacitación Y Actualización Profesional Y Académico  
(propuesta.)

En este último capítulo se presenta la Propuesta realizada del Programa de Capacitación y Actualización para el Personal Académico del I.C.E.A., en el cual se muestra el proceso de realización así como los modelos de formatos tanto para el programa de cursos como para la evaluación del mismo.

A través de los resultados que proyectaron las encuestas aplicadas al Personal Académico del I.C.E.A. en base a los datos obtenidos acerca de los cursos tanto disciplinares como didácticos / pedagógicos (así como horarios, días, modalidades, entre otros) y donde los docentes eligieron tomarlos, se ha realizado un modelo como propuesta de Programa de Capacitación y Actualización, el cual favorezca al desarrollo académico del instituto abarcando todas las expectativas que la plantilla docente desea para efectuar su trabajo con calidad, asimismo seguir contribuyendo en coordinación con la Dirección de Superación Académica a difundir los cursos que ésta misma ofrece y alternarlos junto con los que el instituto ofrece.

Para realizar un programa de capacitación, hay que conocer en primer instancia a que se refiere, para poder efectuarlo, en este caso abarcaré tres puntos principales, dentro de los cuales se irá explicando cada uno de estos puntos a detalle, en combinación con la realización de la propuesta, estos pasos son: el Diseño y Producción, la Operación y la Evaluación del Programa.

## 5.1 DISEÑO Y PRODUCCIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.

Antes de diseñar un programa de capacitación, he considerado importante mencionar a qué se refiere éste para de ahí, partir a su realización.

Un “*Programa de Capacitación* es, un conjunto de tácticas a seguir, para la enseñanza-aprendizaje de los trabajadores, estructurado por área específica o por tipo de puesto, y cuya reunión constituyen un plan”.

Así pues el *Curso* es un conjunto de actividades de Enseñanza-Aprendizaje, dirigidas hacia la adquisición o actualización de los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos por un trabajador para desempeñarse correctamente. La unión de cursos o actividades de capacitación conforman los distintos programas. El curso, a su vez, puede dividirse en módulos y eventos.”<sup>39</sup>

Una vez que ya se tiene conocimiento de lo que es un programa de capacitación, ahora bien alternemos con el de *Diseño y Producción*, el cual “tiene como propósito estructurar los medios didácticos y soportes técnicos para hacer efectivos los procesos de enseñanza-aprendizaje, el diseño es pues, una etapa o fase de suma importancia, de él dependen, en gran medida, la calidad y efectividad de los cursos que se lleven a cabo”<sup>40</sup>.

Tal y como se puede ver el diseño y producción de un programa de capacitación, no es mas que la planeación, organización así como del desarrollo del mismo, en donde se diseñan los formatos y los contenidos que estos deben de tener.

#### *5.1.1 Consideraciones para la elaboración del Programa de Capacitación y Actualización*

- 1) Se investigaron los antecedentes del problema, lo cual quiere decir, que a través de la encuesta que se aplicó, se conocieron las necesidades de capacitación y/o actualización para el personal académico del ICEA en este caso el personal a capacitar es el académico.

De acuerdo a los resultados obtenidos, los cursos a programar se ha clasificado en Disciplinarios y Didácticos / Pedagógicos, los disciplinarios se han determinado de acuerdo a el área académica de cada profesor , y los pedagógicos se colocaron por los que tuvieron mayor interés.

Los medios o materiales principalmente a utilizar, por el momento, son:

- Aulas del edificio del Centro Universitario de Formación (CUF) y algunas aulas del edificio principal del instituto

---

<sup>39</sup> Reza Trosino Jesús Carlos, “Cómo desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones”, Diseño y Producción, México, D.F., Ed. Panorama, Pág. 32

<sup>40</sup> Ibidem

- Proyector de acetatos y Cañón
  - Antología o manual para el capacitado
- 2) Contamos con 335 profesores, para lo cual es prudente organizar grupos hasta de 15 alumnos máximo por cada curso, entendiendo así, que el interés de cada uno de estos, puede variar y posiblemente el número de candidatos a tomar el curso también, por ello se pone un máximo como estándar.
  - 3) Llenado y formalización de formatos legales

### 5.1.2 Contenido del Programa de Capacitación y Actualización

#### 1) Planeación Estratégica de la Capacitación y Actualización del ICEA

##### ▢ *Visión*

El programa de capacitación y actualización sea reconocido por su alto nivel de formación del personal académico con reconocimiento institucional y nacional, asimismo por la excelencia en la investigación promovida para formar académicos recientes como investigadores, logrando así satisfacer necesidades relacionadas en el área social y productiva.

##### ▢ *Misión*

La misión del programa de capacitación y actualización radica en formar totalmente académicos tanto en su área disciplinar como didáctico/ pedagógica, eficientes, con la convicción de transmitir su conocimiento y valores de la mejor manera posible, contribuyendo al desarrollo integral del Instituto, de la Universidad así como del estado de Hidalgo.

##### ▢ *Objetivo General del Programa de Capacitación y Actualización*

Integrar un programa de capacitación del personal académico del I.C.E.A que permita lograr su actualización y superación académica a través de cursos tanto disciplinares como didácticos / pedagógicos, que ellos requieren.

#### 📄 **Objetivos Específicos**

- Implementar un programa de superación académica basado en necesidades académicas del profesorado del I.C.E.A.
- Implementar un mecanismo que permita que el personal académico participe y se interese en tomar los cursos, de acuerdo a los temas ofrecidos en este programa.
- Impartir cursos que cubran las necesidades del personal académico en sus expectativas profesionales y académicas, alcanzando así, su total actualización.
- Contar con el personal académico de vanguardia que fortalezca los programas acreditados, contribuyendo de esta forma a obtener un plantilla académica de calidad.

#### 📄 **Metas**

- Al 2005 que el I.C.E.A. cuente con un programa permanente de superación académica basado en necesidades de sus profesores.
- Lograr al 100% la actualización de cada uno de los profesores, en las diferentes disciplinas que se imparten en el I.C.E.A. en un período del 2005 al 2006.
- Alcanzar que el 100% de los cursos impartidos cubran las expectativas del personal académico en las áreas didáctico / pedagógica.
- Lograr que el 100% de los profesores que apoyan las áreas académicas del ICEA con programas acreditados se mantengan en el marco de los programas de calidad, a través de la capacitación y actualización profesional.

#### 📄 **Estrategias**

- Implementar una campaña de difusión, para dar a conocer los cursos de actualización, a través de Internet, carteles, radio universidad, así como por escrito haciéndole llegar al personal académico un memorando.

- Realizar un cuestionario al personal académico, donde le permita evaluar el contenido del curso así como al ponente que lo impartió, con el fin de atender a las necesidades que ellos requieren, y poder mejorar brindándoles un programa de capacitación y actualización de calidad.
- Buscar Ponentes con un currículo factible para lograr que los cursos impartidos cumplan las expectativas académicas y disciplinares de nuestra plantilla docente.
- Para lograr la total participación e interés del personal académico, se les convocará a una junta donde conocerán un poco mas de los cursos, asimismo obtendrán folletos con información tanto del contenido como del ponente.

#### 📄 *Acciones*

- Diseñar todos los eventos de integración, motivación, adiestramiento, capacitación, para su impartición por primera vez o para actualización.
- Diseñar los materiales didácticos audio / escrito / visuales, para los participantes e instructores.
- Evaluar la calidad técnica y didáctica de los materiales producidos.
- Planear y diseñar la estrategia e instrumentos de evaluación de los materiales producidos, asimismo formular y aplicar todos los instrumentos de evaluación necesarios.
- Evaluar continuamente la calidad técnica y la vigencia de los contenidos de los materiales y cursos.

2) Análisis de la situación del alcance que tiene la capacitación dentro del instituto.

- Las Oportunidades del tener un programa de capacitación son: actualización permanente de la plantilla docente, calidad y modernización en el personal docente, favorecerá a mantener las certificaciones de las

carreras de Administración y Contaduría, así como obtener las de las otras licenciaturas, lograr una buena posición académica para el instituto.

- Las Debilidades del programa serían que los temas de los cursos no sean del interés total de gran parte del profesorado, que no haya presupuesto para llevar a cabo el programa, los contenidos del programa no estén completos, no tener un área específica para que reciban la capacitación.

3) Los Ponentes, el perfil que deben cubrir estos es el siguiente:

- Tener una destacada práctica profesional (currículo).
- Contar con un nivel de estudios de Maestría como mínimo.
- Poseer una formación académica acorde a su disciplina.
- Tener la suficiente destreza pedagógica para transmitir su experiencia profesional.
- Tener experiencia mínima de 5 años capacitando y actualizando en el área docente.

4) La programación de los cursos

Se han calendarizado, todos los cursos de capacitación y actualización, clasificados en base a las necesidades académicas para el año 2006 realizados en un periodo de seis meses. Del mismo modo se realizó un diseño de formato para el Programa de Estudios. (ver anexos no. 3 y 4)

## 5.2 OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La operación consiste en “hacer la promoción y ejecución de los cursos o cualquier otra modalidad de la capacitación, que satisfaga las necesidades del personal y que hayan sido captadas por medio de un diagnóstico confiable y completo.”<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Idem pág.68

Para llevar a cabo la promoción y ejecución de los cursos será necesario realizar las siguientes acciones:

▫ *Acciones en General*

- Difundir en todo el instituto los eventos de capacitación a fin de promover la participación del personal académico en ellos.
- Aplicar los programas de evaluación.
- Retroalimentar continuamente a los tres pasos para realizar este desarrollo de los eventos de la capacitación y actualización.
- Certificar y registrar la participación del personal en cualquier evento que haya para la capacitación y actualización.
- Coordinar la participación de los involucrados en cada proyecto (capacitados, ponentes, autoridades, expertos, etc).
- Verificar, antes de cada evento, la presencia de todo el equipo y material solicitado, asimismo, verificar la disponibilidad de aulas y talleres para los eventos, con anticipación.

Para poder continuar con la operación del programa se han designado las siguientes políticas:

▫ *Políticas en General*

- Para hacer efectiva la coordinación del evento de capacitación y actualización, se informará a todos los involucrados, con la suficiente anticipación.
- Los mecanismos de concentración de información se deberán ser sencilla con el fin de que su operación sea sin mayor dificultad.
- La aplicación de los instrumentos de evaluación deberá someterse a las normas establecidas con anticipación.
- La capacitación y el desarrollo del personal académico, se constituye en un principio básico de la función de la administración de personal.

- Todos los programas de capacitación y actualización que se promuevan, estarán sustentados en los diagnósticos de necesidades de capacitación, a los resultados de las evaluaciones que se le realice al programa, bajo la supervisión de la Dirección de Superación Académica, cambios curriculares en las diferentes licenciaturas.
- La validación y certificación de los procesos de capacitación y actualización del instituto, serán responsabilidad del organizador así como de los ponentes participantes.

▢ *Políticas para los Ponentes y/o Instructores*

- Podrán participar como ponentes y/o instructores en el programa, aquellos maestros del instituto, que sean expertos en el tema del curso a dar y tenga experiencia mínima de cinco impartiendo cursos de actualización.
- El ponente y/o instructor deberá cumplir con los requisitos antes mencionados en el perfil, sino llegará a cubrirlos en su totalidad no podrá impartir los cursos.
- El ponente y/o instructor, le corresponderá realizar una antología referente al tema del curso a tratar, asimismo repartirla a los capacitados.
- El ponente y/o instructor deberá ser un promotor de la capacitación, un auténtico agente de cambio.
- Le corresponderá cumplir puntualmente a todas las sesiones programadas.
- El ponente y/o instructor deberá recibir de parte de la dirección, a los 15 días hábiles de haber concluido el curso, un diploma por su participación y las evaluaciones que haya obtenido, por parte de los participantes del curso.
- El ponente y/o instructor se obligará a entregar los resultados de sus evaluaciones finales, así como todos los requerimientos administrativos que se generen por motivo de la realización del curso, por lo menos en siete días hábiles después del curso.

#### ▫ *Políticas para los docentes capacitados*

Para ser participe de los cursos de actualización, el docente interesado deberá solicitarlo con anticipación y llenar los requisitos de inscripción señalados para cada curso. (ver anexo no. 5)

- La puntualidad del capacitado es de suma importancia por lo que solo tendrá diez minutos de tolerancia para ser admitido en la sesión.
- Para que el docente capacitado se haga merecedor al reconocimiento de su participación al curso deberá contar con un mínimo de 80% de asistencia y permanencia.
- Si el capacitado cumple con el porcentaje mínimo de asistencia, obtendrá su Constancia de Actualización por su participación en el curso, registrado y validado ante las autoridades correspondientes, de lo contrario no se entregará ningún documento.
- El capacitado llevará en cada sesión, la antología que se le entregó al inicio del curso.
- El capacitado deberá presentar los exámenes respectivos en cuanto a la evaluación de conocimientos. De igual forma deberá acreditarlos de conformidad a los criterios establecidos.

### 5.3 EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

En una definición de Fernández Arena citado por Reyes Trosino, dice que: *La Evaluación* es la revisión objetiva, metódica y completa de la satisfacción de los propósitos que generaron un currículo o un plan de capacitación y desarrollo de recursos humanos, en cuanto a sus características, estructura, alcances, actores involucrados en él, contenidos, etc.”.

Para poder llevar a cabo la evaluación en un procedimiento mas detallado, se realizaron dos tipos de evaluación, la primera es:

- ▢ Evaluación de la Reacción. En este cuestionario se revisa en qué medida gustó o no el curso. Se mide principalmente el gusto por la forma como fue manejado un evento, más que por su contenido o beneficios personales. (ver *anexo no.6*)

El segundo cuestionario fue:

- ▢ Evaluación del aprendizaje, el cual detecta el grado en el cual los docentes capacitados captaron el contenido del curso, relacionado con los objetivos instruccionales. (ver *anexo no. 7*)

Ambos cuestionarios deberán llevar la siguiente leyenda:

“Al llenar el presente cuestionario, se conocerá su sentir acerca del curso que acaba de concluir. Los puntos de vista y sugerencias que revele, serán de gran utilidad para hacer más eficaz el programa de capacitación y actualización. De antemano se agradece su objetividad y veracidad en las respuestas.”

Es así como se ha se ha llegado al final de la propuesta, la cual se espera una buena aceptación entre los interesados, que son la plantilla docente, pues finalmente es el reflejo de sus respuestas en la encuesta en la cual se detectó sus necesidades primordiales de capacitación.



CONCLUSIONES

1. La Capacitación en una organización, independientemente de cuál sea su giro, se requiere como parte fundamental de una constante actualización hacia su personal con el propósito de lograr adquirir, los suficientes conocimientos que le permitan tanto su desarrollo profesional así como el de la empresa.
2. En una Institución de Educación Superior, esta tiene el compromiso de preparar profesionistas con la calidad suficiente para su desarrollo en el campo laboral, por ello, el contar con una plantilla académica de excelencia es primordial para cualquier institución educativa, por todo esto es así como una IES debe planear un Programa de Capacitación y Actualización, con las suficientes armas para alcanzar las expectativas de sus docente, a través de un Diagnóstico de Necesidades.
3. Los resultados del diagnóstico, detalló cuales son las necesidades primordiales del personal académico, por lo que determinó dos vertientes, la primera, saber los cursos disciplinares que más le interesaron a los docentes, que fueron principalmente Idiomas, es decir, Inglés y Francés, curiosamente fueron los mas solicitados en todas las licenciaturas, después le siguen las de áreas Económico-Administrativas, Mercadotecnia, Finanzas e Informática. En la segunda vertiente, los cursos pedagógicos que más solicitaron fueron en cuanto a la Profesionalización de la práctica docente, Evaluación del Aprendizaje y Evaluación de planes de estudios, entre los mas destacados. Por todo esto se pudo plasmar una programación de cursos adecuada a sus expectativas, tal y como lo reflejaron en sus respuestas.
4. El Diagnóstico de Necesidades, no es mas que una pequeña parte del proceso para llevar acabo la capacitación y actualización de los docentes, lo que hace efectivo todo este desarrollo es, el moderno Centro Universitario de Formación, donde existe una diversidad de cursos que pueden ser presénciales o no presénciales, es decir éste último virtual, lo cual es una maravilla poder contar con un centro de ésta capacidad.

5. El I.C.E.A ha trabajado en coordinación con la Dirección de Superación Académica para la actualización de los docentes, pero no basta sólo con eso, puesto que no somos el único instituto en la Universidad, se requiere trabajar con los demás, por lo que toca a cada escuela, trabajar por si misma mas detalladamente en este tema y así facilitar, el proceso de actualización.
6. Es importante para el I.C.E.A., conocer las necesidades de cada uno de sus docentes para que en base a ello, tenga la posibilidad de aproximarse acertadamente, creando programas de capacitación y actualización más convenientes a su plantilla docente, como fue el caso del diagnóstico que se llevó a cabo, en cual permitió darse cuenta con exactitud lo que ellos desean, esperan y necesitan de una capacitación adecuada a sus expectativas, donde empleen métodos para poder transmitir su conocimiento.
7. Llevar a cabo este proceso, logró indiscutiblemente alternar con el docente, el platicar mas con el profesor aprecié, que está verdaderamente motivado por participar en un programa de capacitación y actualización hecho por el mismo instituto. Esta respuesta por parte de los profesores me agradó mucho, esto es un gran paso, ya que existe una empatía entre la escuela y el docente, por lo demás, sólo se requiere trabajar día con día arduamente en la planeación y desarrollo para la actualización y superación de nuestros docentes.
8. La propuesta es solo un ejemplo de lo sencillo que es poder contribuir al desarrollo institucional, esto me deja una gran enseñanza y conocimiento de lo importante que es la capacitación, tal vez puede ser costosa para algunos, pero realmente con el tiempo se vuelve redituable, por lo que finalmente es una inversión a largo plazo la cual traerá consigo grandes beneficios, los cuales al ver lo que se invirtió, no se compara con las recompensas que va dejando con el paso del tiempo.
9. Finalmente me es grato darme cuenta, que el instituto se preocupa por que su docente obtenga la mejor capacitación y actualización, eso se puede ver a través de los proyectos que emprende, de los cuales yo fui participe de ello.
10. Agradezco a toda la comunidad del I.C.E.A. haberme apoyado para que esta tesina se llevará a cabo.



1. *A.N.U.I.E.S.:* Es la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, se fundó en 1950, es una Asociación no gubernamental, de carácter plural, que agremia a las principales instituciones de educación superior del país, cuyo común denominador es su voluntad para promover su mejoramiento integral en los campos de la docencia, la investigación y la extensión de la cultura y los servicios.
2. *Área Académica.* Que pertenece a rama específica.
3. *Asignatura.* Materia de enseñanza asignada a un profesor, a una clase, a una hora determinada, en un curso graduado o No.
4. *Curso presencial.* Serie de lecciones ofrecidas oralmente dentro de un centro de enseñanza.
5. *Curso virtual.* Serie de lecciones ofrecidas a través de una red de comunicación (Internet).
6. *Didáctica.* Del gramático didasco, enseño. Significa maestro, el que enseña; didaxis es la lección.
7. *Docente:* Que enseña . perteneciente o relativo a enseñanza.
8. *Doctorado.* Grados académicos.
9. *Educación Superior.* En sentido amplio abarca los estudios terciarios sobre los medios y la etapa final del postgrado. La enseñanza superior mayormente profesional, abarca en sentido estricto la enseñanza universitaria, politécnica y en general las instituciones de educación terciaria.

10. *Encuesta*. Investigación metódica de informaciones que permiten responder a una cuestión determinada: causa de un hecho, autor de un crimen, datos estadísticos de los más diversos, valor de una hipótesis.
11. *Especialización*. Acción o estado del especialista, es decir de quien se consagra en un sector particular del dominio considerado.
12. *Extensionistas (extensión universitaria)*. Difusión del saber, a nivel universidad, o en general de educación superior, que se pone al alcance de personas que no pueden asistir a cursos en las respectivas instituciones docentes. Universidad abierta.
13. *Licenciatura*. Obtención de un título expedido legalmente por una facultad universitaria.
14. *Maestría*. Dominio sobre las cosas o sobre los individuos o grupos humanos. De sí mismo.
15. *Marco Legal*. Conjunto de normas y reglas que se encuentran inmersas en un documento que rige a un conjunto de personas, a una sociedad, a una nación.
16. *Pedagogía*. Disciplina que tiene por objeto de estudio el hecho de educar; ciencia de la educación, ello es, estudio sistemático de la educación.
17. *Plan de Estudios*. Currículo / Didáctica en general. No solo es para referirse a la distribución de las materias del plan de estudios sino al fundamento y desarrollo general de este, incluyendo los fines y métodos didácticos, además de las bases psico-sociales para elaborarlo.
18. *Postgrado*. Que ha adquirido ya un título universitario.
19. *Profesionalización*. Convertir en remunerada una actividad que no lo era. Ejercer habitualmente cualquier actividad.



BIBLIOGRAFÍA

1. ARIAS Galicia Fernando, Heredia Espinosa Víctor, *Administración de Recursos Humanos “para el alto desempeño”*, 5ª. Edición, octubre 2000, Editorial Trillas.
2. Coordinación Nacional para la planeación de la educación superior, *Administración de la Planeación de la Educación Superior*, A.N.U.I.E.S. julio 1982, Editorial Gubani .
3. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* .
4. CHIAVENATO Idalberto, *Introducción a la Teoría General de la Administración* 4ª. Edición, julio 1997, Editorial Mc Graw Hill.
5. DESSLER Gary *Administración de Personal* Edición, 2001 Editorial Pearson / Prentice .
6. HERNÁNDEZ Sampieri Roberto, Fernández Carlos, Baptista Pilar, *Metodología de la Investigación*, 4ª. Edición, Editorial Mc Graw Hill.
7. *Ley Federal del Trabajo de México* .
8. . *Legislación Universitaria (UAEH.)*.
9. MENDOZA Núñez Alejandro, *Manual para Detección de Necesidades de Capacitación y Desarrollo*, 4ª. Edición, julio 2003, Editorial Trillas.
10. REZA Trosino Jesús Carlos, *Como desarrollar y evaluar Programas de Capacitación en las organizaciones*, 1ª. Edición abril 1995, Editorial Panorama.

11. RODRÍGUEZ Valencia Joaquín, *Introducción a la Administración con Enfoque de Sistemas*, 3ª. Edición, 1999, Editorial ECAFSA.
12. S.E.P. / U.A.E.H, *Administración de Recursos Humanos en las Instituciones de Educación Superior*, A.N.U.I.E.S.
13. SILICEO Aguilar Alfonso, *Capacitación y desarrollo de personal*, 2ª. Edición, 1999, Editorial Limusa.

Consulta Vía Internet:

[www.anuies.com.mx](http://www.anuies.com.mx)

[www.reduaeh.mx](http://www.reduaeh.mx)

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/rectoria/htm/pride.html>

[www.sep.gob.mx/work/resources/LocalContent/48800/1/4csepi39.doc](http://www.sep.gob.mx/work/resources/LocalContent/48800/1/4csepi39.doc)



**Anexo 1**

Cuestionario



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

Instituto de Ciencias Económico Administrativas

Programa de Superación Académica

Subprograma de Permanencia

## Anexo1

### CUESTIONARIO SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL ICEA 2005

**Estimado Maestro;**

El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer las Necesidades de Capacitación y Actualización Profesional de! personal académico del ICEA La información que usted proporcione será manejada exclusivamente para fines académicos y de manera confidencial. Con la integración y análisis de este instrumento se realizarán propuestas con el fin de apoyar la calidad académica por lo cual le agradeceremos que las conteste de la forma más sincera posible. Por su colaboración, MUCHAS GRACIAS

Señale los datos generales siguientes

I DATOS GENERALES			
1.- Nombre del Maestro			
2.-¿Cuál es su categoría de profesor? .			
1) Profesor de tiempo completo	2) Profesor de medio tiempo	3) Profesor por asignatura	4) Otra
3. ¿Cuál es el nombre de la materia (s) que imparte?			
4.-¿ A que Área (s) académica (s) pertenece Marque la (s) áreas?			
1) Administración	<input type="checkbox"/>	4) Comercio Exterior	<input type="checkbox"/>
2) Contaduría	<input type="checkbox"/>	5) Mercadotecnia	<input type="checkbox"/>
3) Economía	<input type="checkbox"/>	6) Turismo	<input type="checkbox"/>
II.- Formación profesional			
5.- ¿Cuál es su máximo nivel de estudios obtenido?			

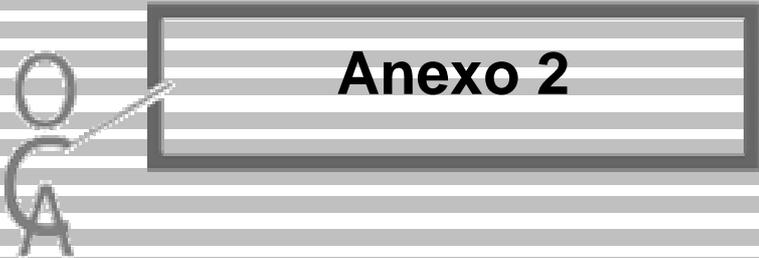
1)Licenciatura	2)Especialidad	3)Maestría	4)Doctorado		
6.-¿Cual es el nombre de la licenciatura, especialidad, maestría o doctorado cursado?					
7.- ¿Está Usted Titulado del grado máximo obtenido?		1) Si		2)No	
<b>III.- Educación continua</b>					
8.- ¿Mencione los cursos de actualización profesional realizados en los últimos 3 años?					
Nombre del curso	Institución que la impartió	Duración del curso	Fecha		
9.- ¿En que Área ha recibido cursos de actualización profesional?					
1)Administración	2) Contaduría	3) Economía	4) Comercio exterior	5) Mercadotecnia	6) Turismo
10.- ¿Mencione los cursos de actualización didáctico/ pedagógico realizados en los últimos 3 años?					
Nombre del curso	Institución que lo impartió	Duración del curso	Fecha		
11.- ¿Para el diseño de los cursos recibidos se han tomado en cuenta sus opiniones?					
1) Siempre	2) Algunas veces	3) Pocas Veces	4) Nunca		
12.- ¿De ser afirmativa su respuesta se ven reflejadas sus opiniones en el diseño de los cursos?					
1) Siempre	2) Algunas veces	3) Pocas Veces	4) Nunca		
13.- ¿Cumplen sus expectativas los cursos recibidos ?					
1) Siempre	2) Algunas veces	3) Pocas Veces	4) Nunca		

14.-¿Han resultado útiles los cursos recibidos para impartir su (s) materia (s)?				
1)Muy útil	2) útil	3) Poco útil	4) Nada útil	
15.- ¿Está interesado en participar en cursos de actualización profesional y docente?				
1) Muy interesado	2) interesado	3) Desinteresado	4) Muy desinteresado	
16.- ¿Señale las áreas de actualización profesional en la s que está interesado participar ?				
Áreas del conocimiento de acuerdo al plan de estudios	LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN			
	1)Muy Interesado	2) Interesado	3)Poco interesado	4) Nada interesado
Sistemas administrativos y de personal				
Dirección y administración estratégica				
Mercadotecnia				
Informática				
Contabilidad y finanzas				
Métodos cuantitativos				
Operaciones				
Derecho				
Entorno económico y social				
Metodología				
Humanística				
Inglés				
Áreas del conocimiento de acuerdo al plan de estudios	LICENCIATURA EN CONTADURIA			
	1)Muy Interesado	2) Interesado	3)Poco interesado	4) Nada interesado
Contabilidad				
Costos				
Finanzas				
Auditoria				
Impuestos				
Derecho				

Métodos Cuantitativos y Cualitativos				
Económico-Administrativas				
Humanística				
Informática				
Inglés				
Áreas del conocimiento de acuerdo al plan de estudios	LICENCIATURA EN COMERCIO EXTERIOR			
	1)Muy Interesado	2)Interesado	3)Poco Interesado	4) Nada interesado
Comercio y Logística Internacional				
Mercadotecnia internacional				
Económico-Administrativas				
Derecho				
Métodos Cuantitativos SPSS				
Legislación Aduanera				
Negocios Internacionales				
Organismos Reguladores Internacionales				
Humanística				
Inglés /Francés				
Tratamientos Fiscales				
Informática Aplicada al Comercio Exterior				
Áreas del conocimiento de acuerdo al plan de estudios	LICENCIATURA EN ECONOMIA			
	1)Muy Interesado	2)Interesado	3)Poco interesado	4) Nada interesado
Economía				
Finanzas				
Métodos Cuantitativos				
Entornos sociales				

Inglés Francés				
Sistemas Informáticos para el Turismo				
17.- ¿Señale las áreas de actualización didáctico pedagógica en las que está interesado participar?				
Cursos de educación didáctico pedagógico	A Todas las Licenciatura			
	1)Muy Interesado	2)Interesado	3)Poco interesado	4) Nada interesado
Profesionalización de la práctica docente.				
Fundamentación y Operatividad de la Didáctica.				
El Cognoscitvismo en la Calidad de la Enseñanza.				
Sociología de la Educación.				
Evaluación del Aprendizaje.				
Evaluación de Planes de Estudio.				
La Micro enseñanza desde el Constructivismo.				
Educación y Sociedad.				
18.- ¿ Señale la modalidad que le interesaría para recibir la actualización profesional y/o didáctico pedagógica?				
1) Diplomados	2) Talleres	3)Seminarios	4) Educación a distancia	5)Otros (Especifique)
19.- Señale los estudios de posgrado que le interesaría cursar				
1)Especialidad	2)Maestría	3) Doctorado		
20.- ¿Que día a la semana le convendría recibir el curso de capacitación?				
1) lunes	2)martes	3)miércoles	4)jueves	5)viernes
6)sábado				
21.-¿En que horario?				
1) matutino	2) vespertino	3) nocturno	4) matutino/vespertino	
22.- ¿Con que frecuencia?				
1) Una vez a la semana	2) Dos veces a la semana	3) Tres veces a la semana	4) Cuatro veces a la semana	5) Cnco veces a la semana

POR SU COLABORACIÓN MUCHAS GRACIAS

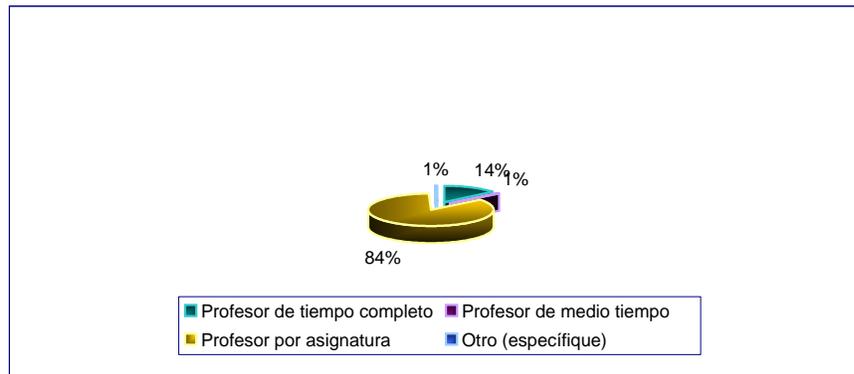


## Anexo 2

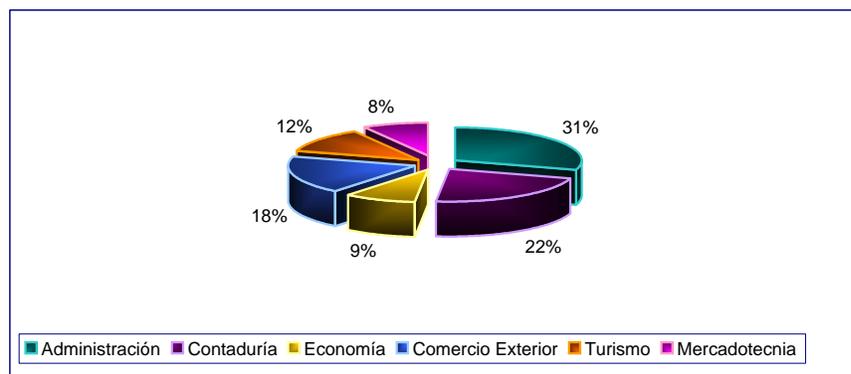
Gráficas

### I. DATOS GENERALES

Gráfica no. 1: ¿Cuál es su categoría de profesor?

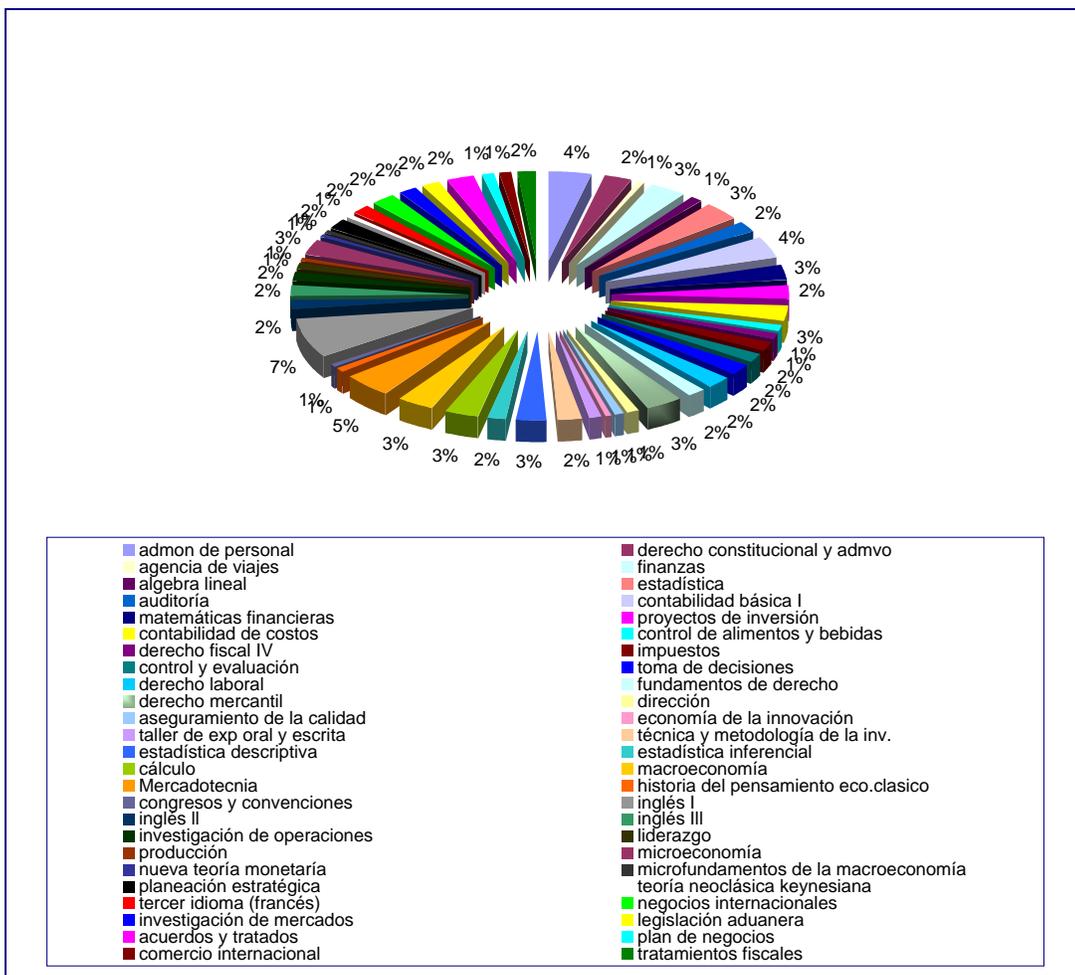


Gráfica no. 3: ¿A qué área académica pertenece?



fuentes: base de datos

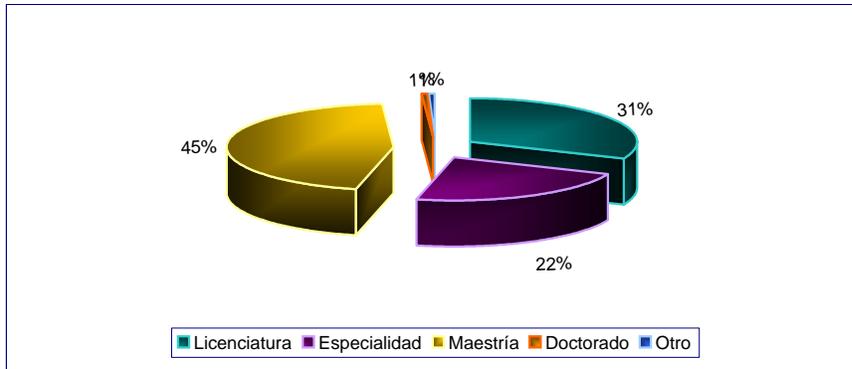
Gráfica no. 2: Nombre de la (s) materia (s) que imparte (n)



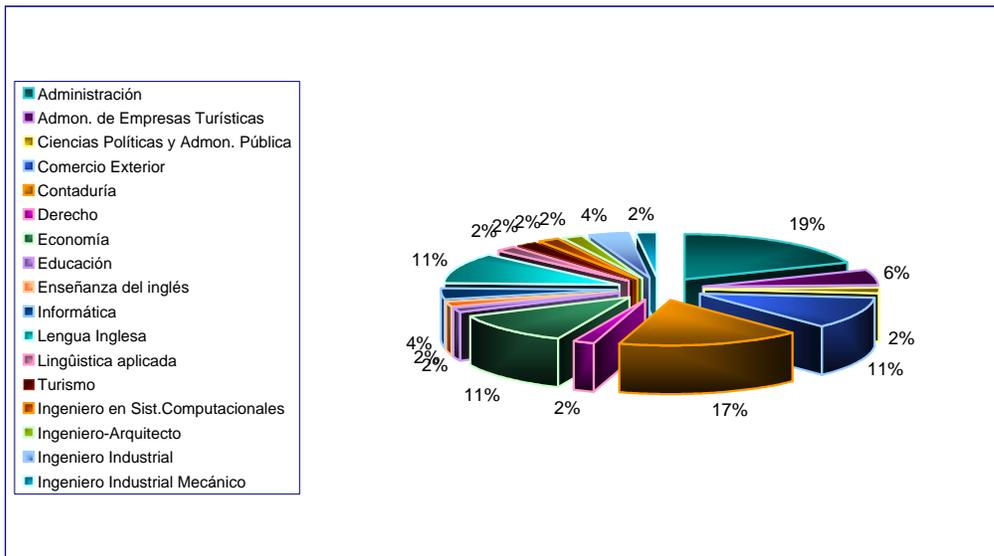
fuentes: base de datos

## II. FORMACIÓN PROFESIONAL

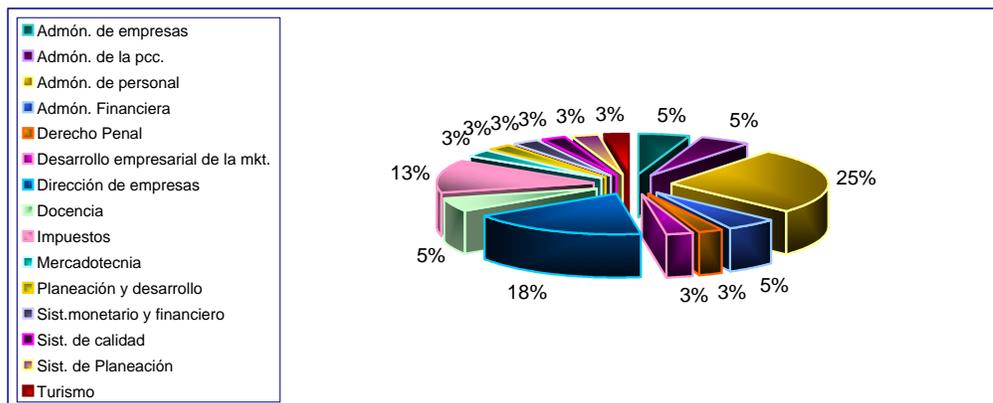
Gráfica no. 4: ¿Cuál es su máximo nivel de estudios?



Gráfica no. 5: ¿Cuál es el nombre de la Licenciatura cursada?

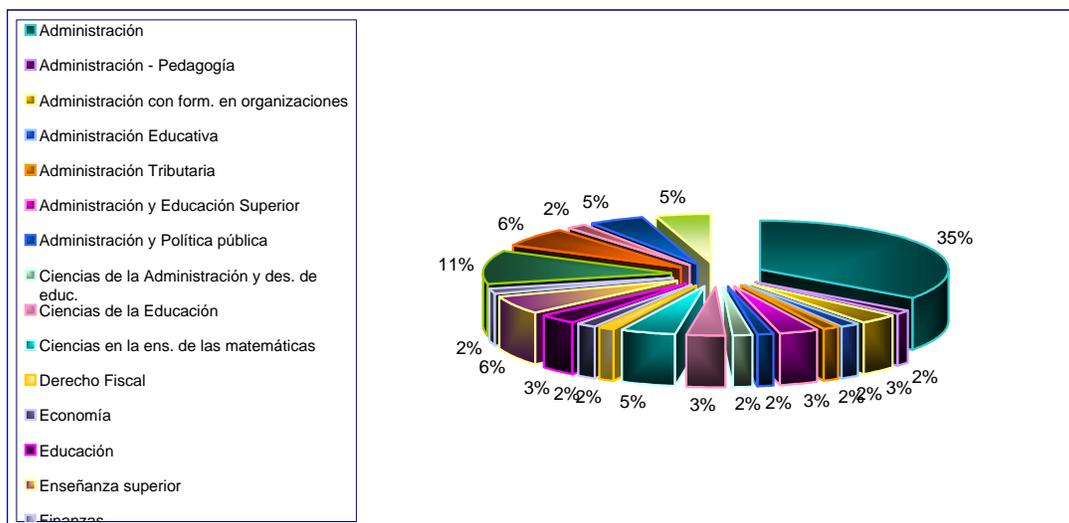


Gráfica no. 6: ¿Cuál es el nombre de la Especialidad cursada?



fuentes: base de datos

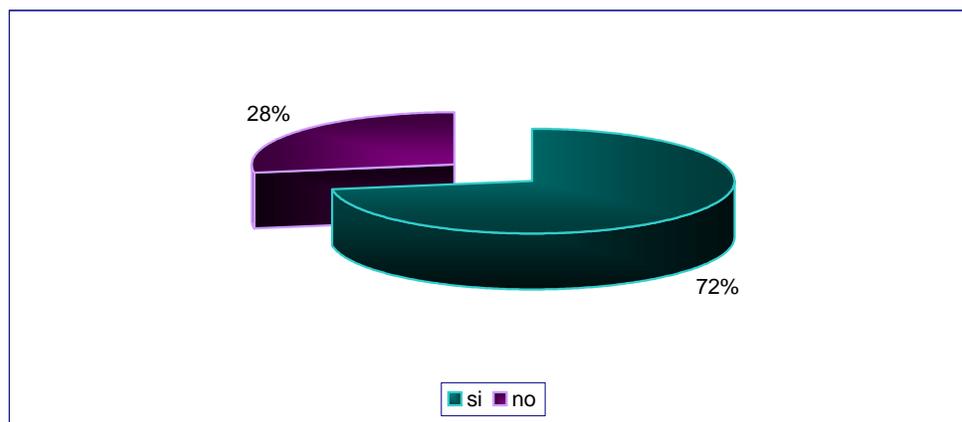
Gráfica no. 7: ¿Cuál es el nombre de la Maestría cursada?



Gráfica no.8 : ¿Cuál es el nombre del Doctorado cursado?



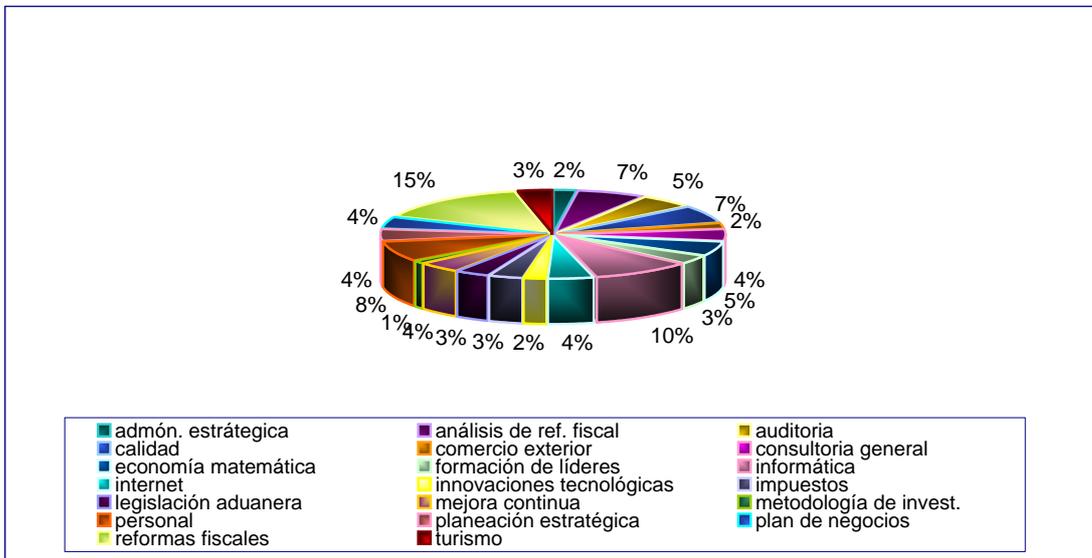
Gráfico no. 9: ¿Esta usted titulado de su grado máximo de estudios?



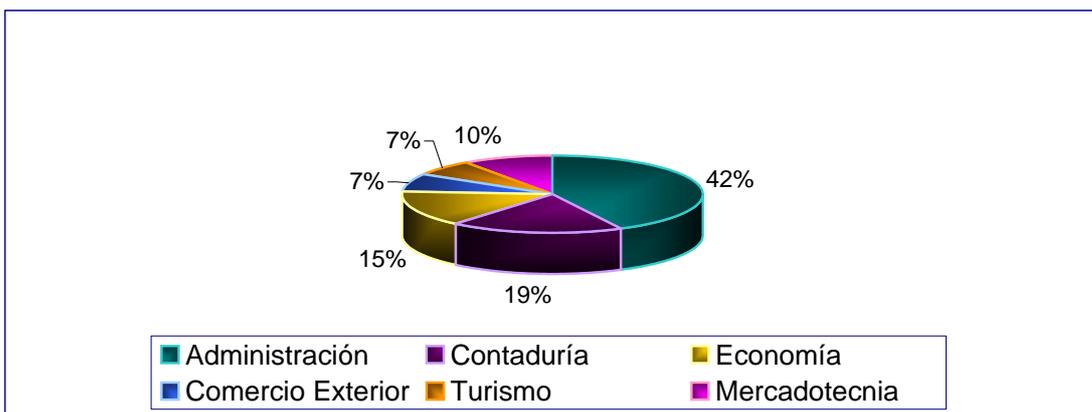
fuentes: base de datos

### III. EDUCACIÓN CONTINUA

Gráfica no. 10: Mencione los cursos de actualización profesional que ha realizado en los 3 últimos años

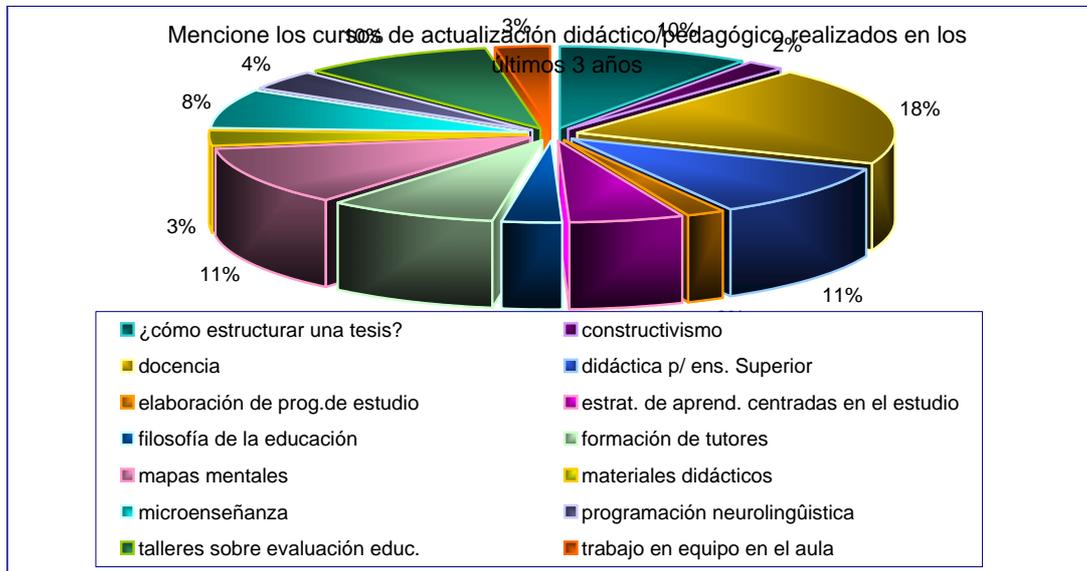


Gráfica no. 11: ¿En qué área ha recibido cursos de actualización profesional?

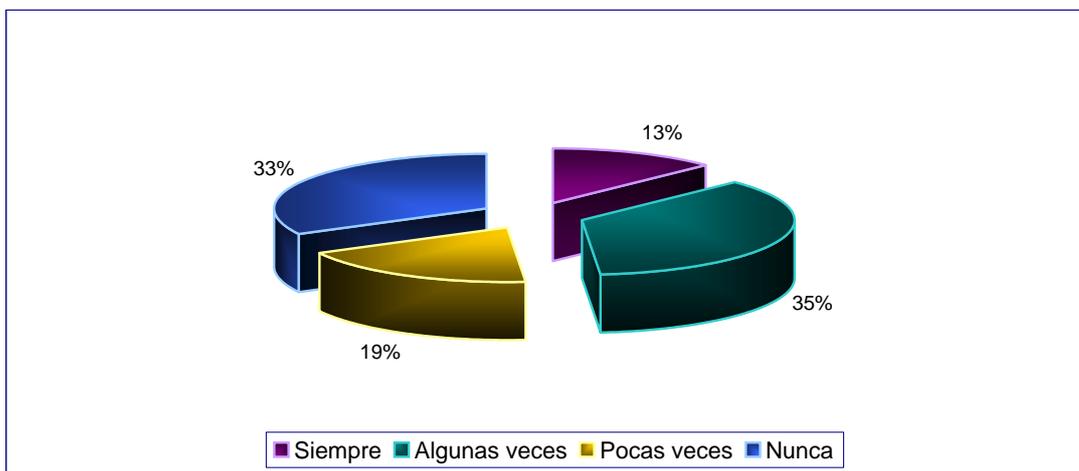


fuentes: base de datos

Gráfica no. 12: Mencione los cursos de actualización didáctico / pedagógicos realizados en los 3 últimos años

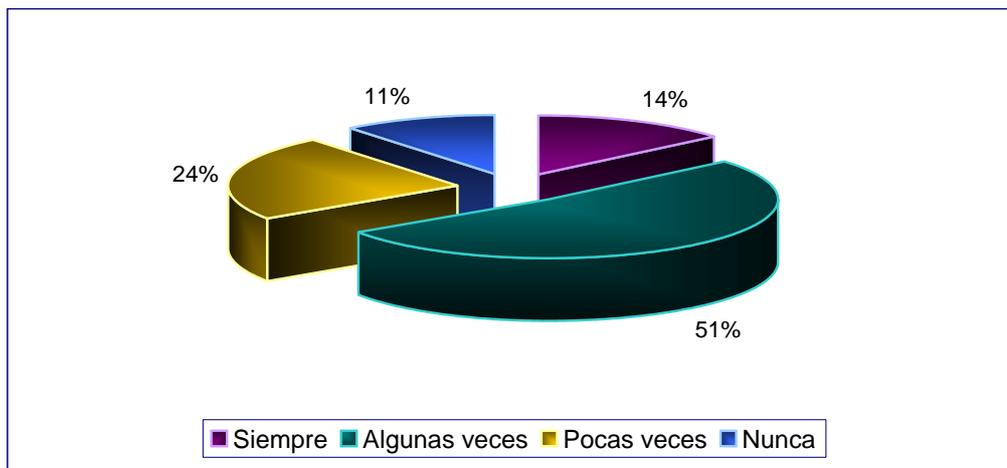


Gráfica no. 13: ¿Para el diseño de los cursos se ha tomado en cuenta su opinión?

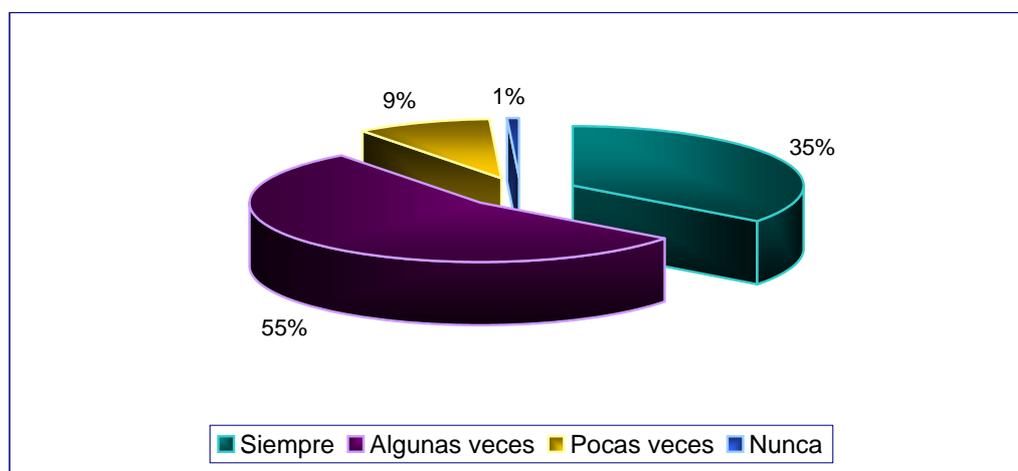


fuentes: base de datos

Gráfica no. 14: ¿De ser afirmativa su respuesta, se ven reflejadas sus opiniones?

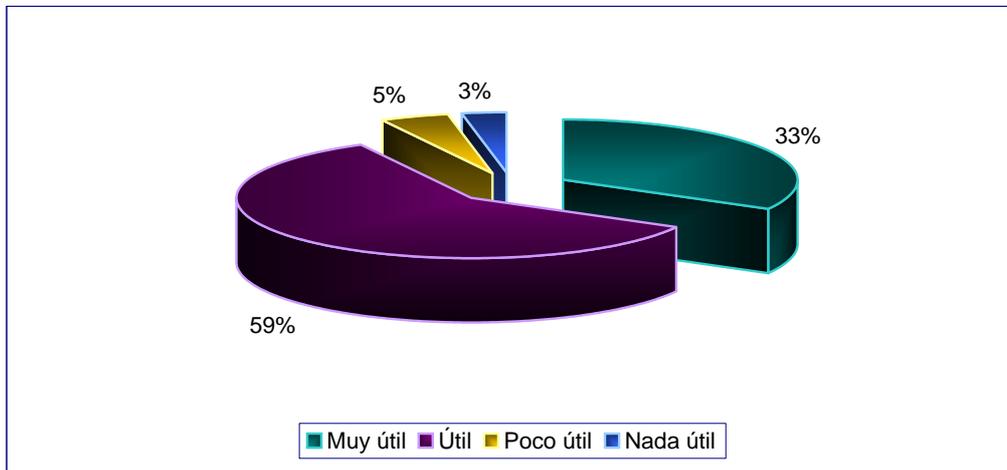


Gráfica no. 15: ¿Cumplen sus expectativas los cursos recibidos?

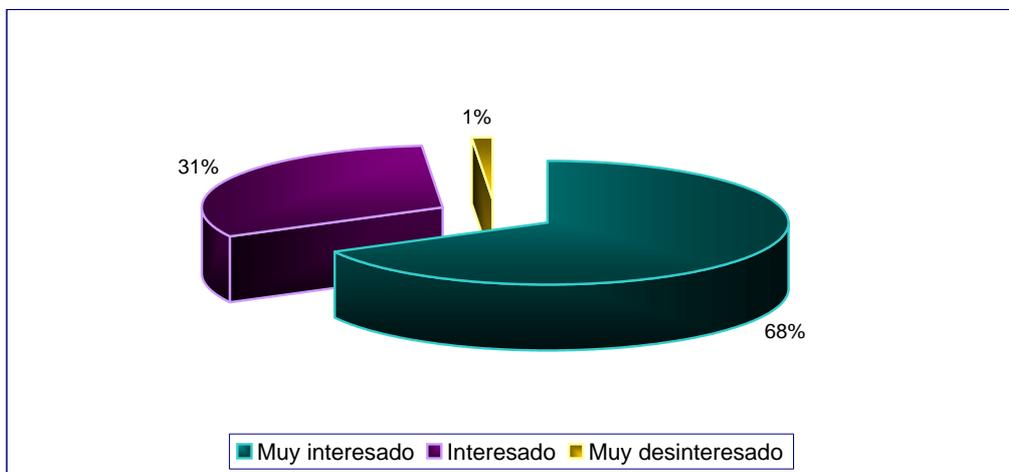


fuentes: base de datos

Gráfica no.16: ¿Han resultado útiles los cursos recibidos para impartir su (s) materia (s)?

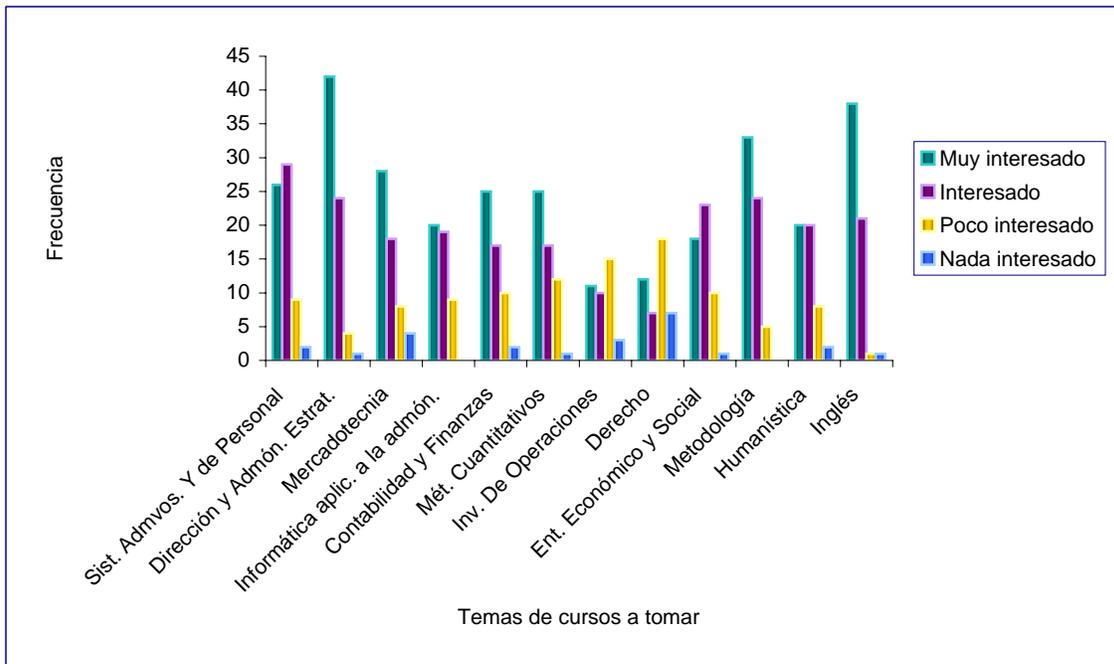


Gráfica no.17: ¿Esta interesado en participar en cursos de actualización profesional y docente?

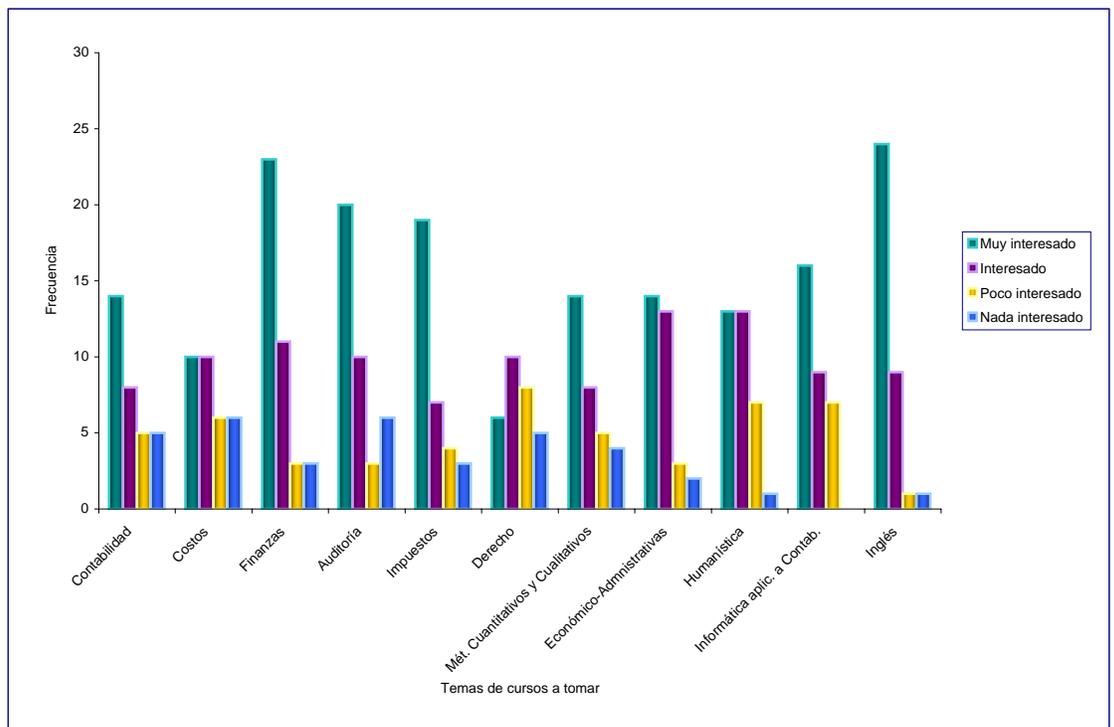


fuentes: base de datos

Gráfica no. 18: Señale las áreas de actualización profesional en las que está interesado participar. (Licenciatura en Administración)

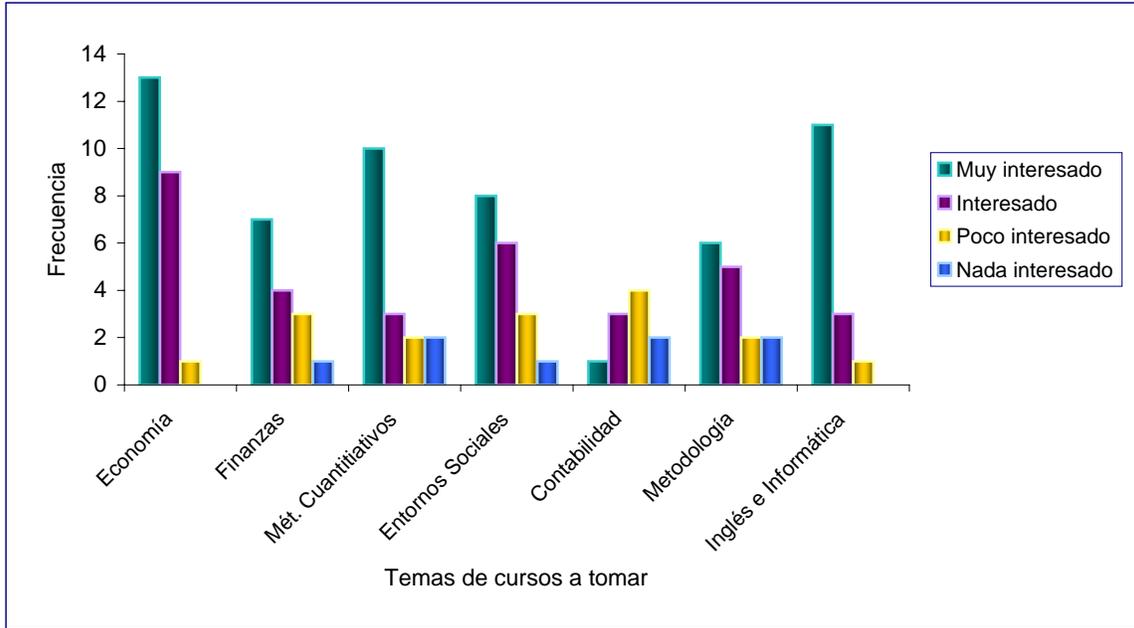


Gráfica no. 19: Señale las áreas de actualización profesional en las que está interesado participar. (Licenciatura en Contaduría)

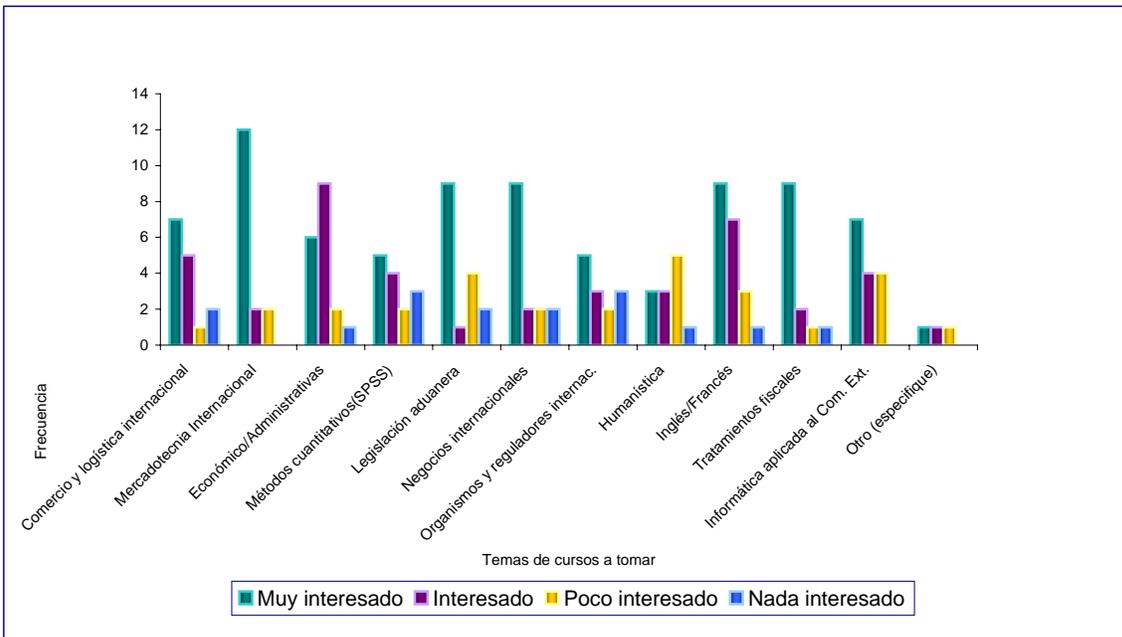


fuentes: base de datos

Gráfica no. 20: Señale las áreas de actualización profesional en las que está interesado participar. (Licenciatura en Economía)

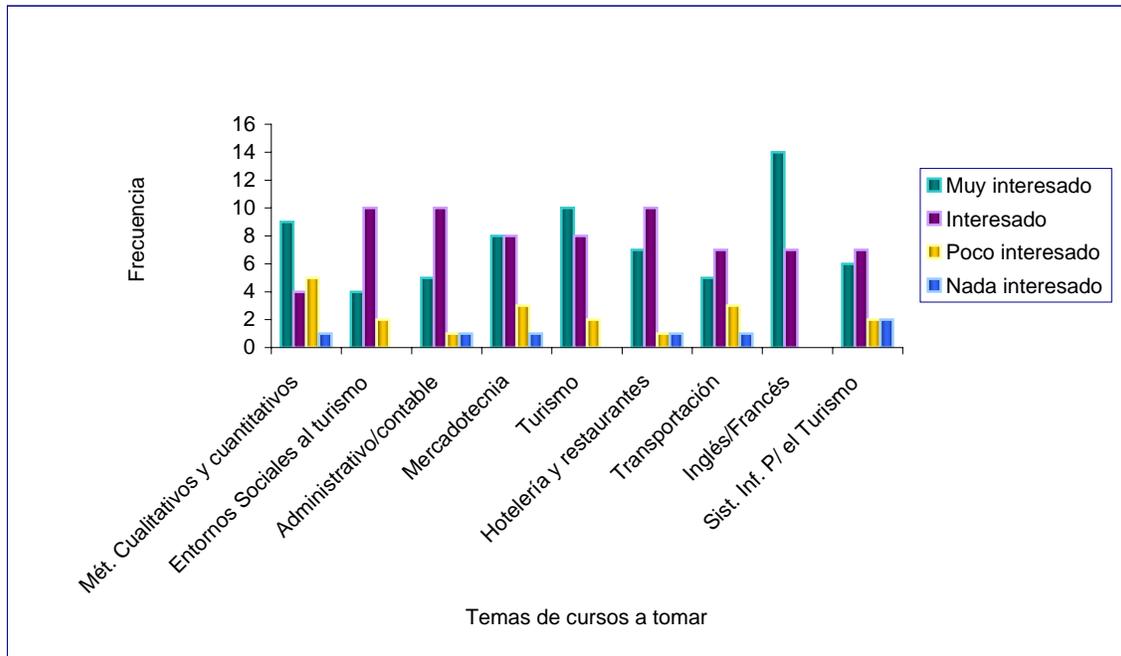


Gráfica no. 21: Señale las áreas de actualización profesional en las que está interesado participar. (Licenciatura en Comercio Exterior)

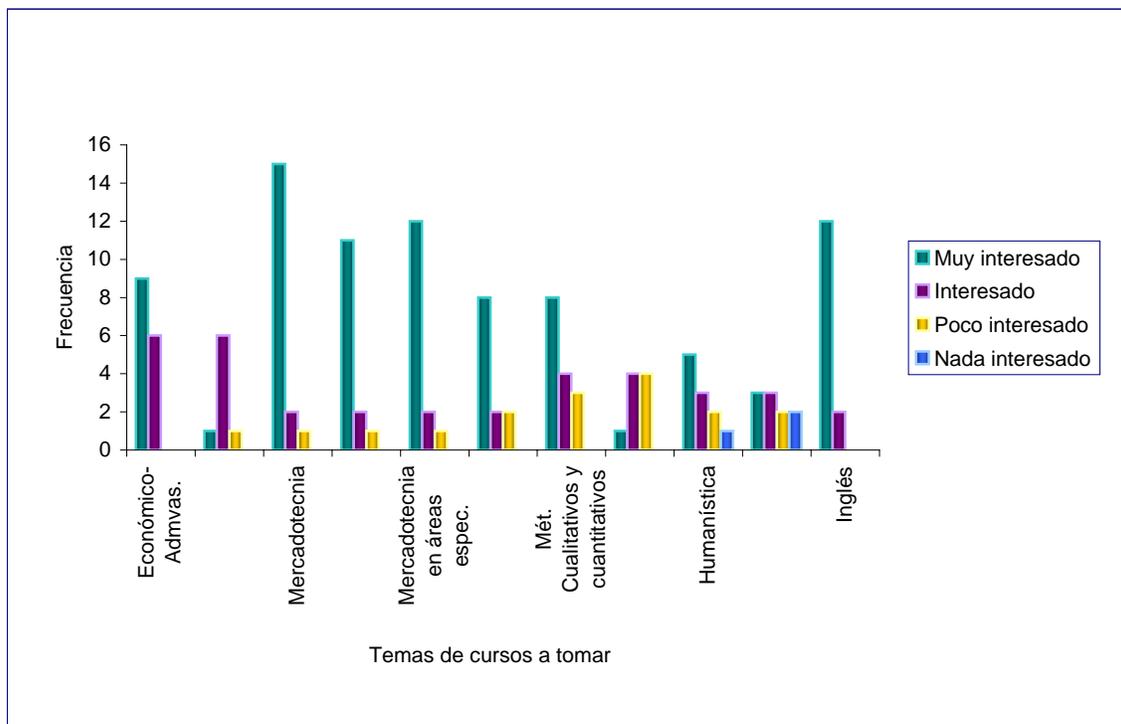


fuentes: base de datos

Gráfica no. 22: Señale las áreas de actualización profesional en las que está interesado participar. (Licenciatura en Turismo)

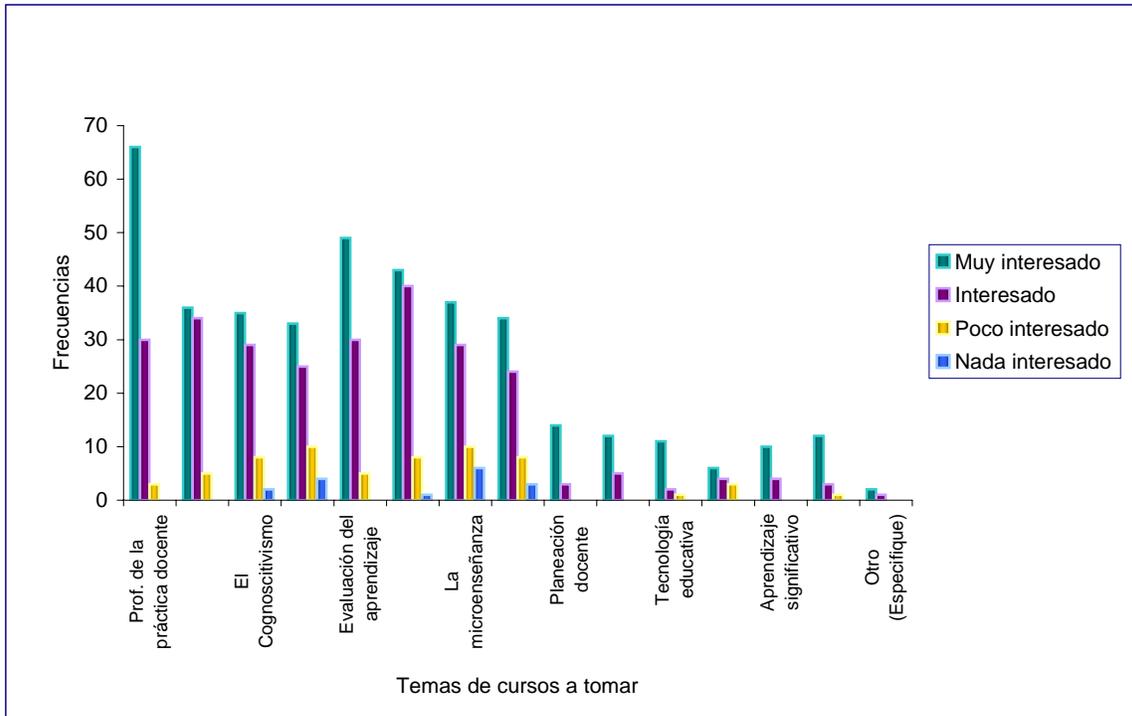


Gráfica no. 23: Señale las áreas de actualización profesional en las que está interesado participar. (Licenciatura en Administración)

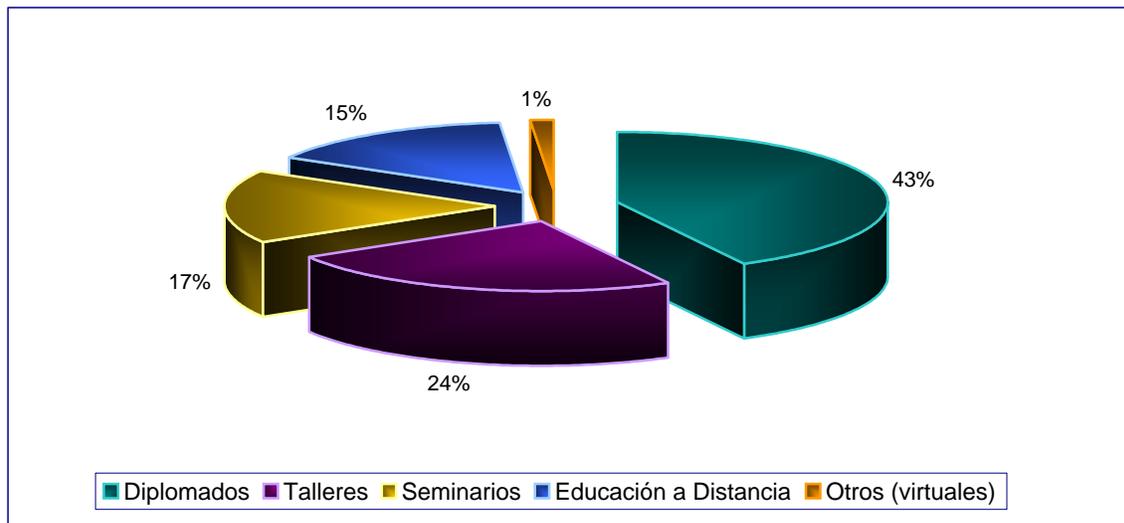


fuentes: base de datos

Gráfica no. 24: Señale las áreas de actualización didáctico / pedagógica en las que está interesado participar.

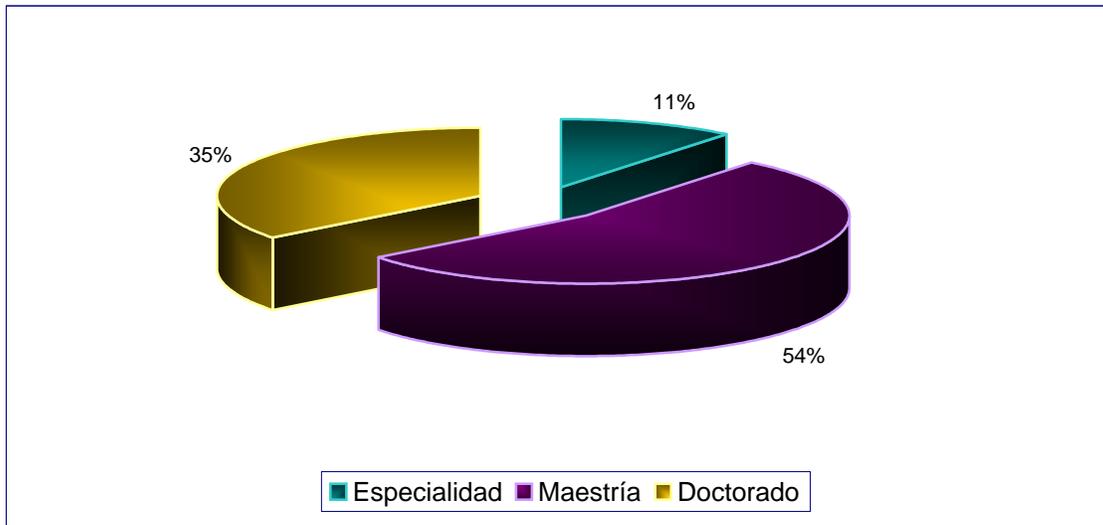


Gráfica no. 25: Señale la modalidad que le interesaría para recibir la actualización profesional y/o didáctico

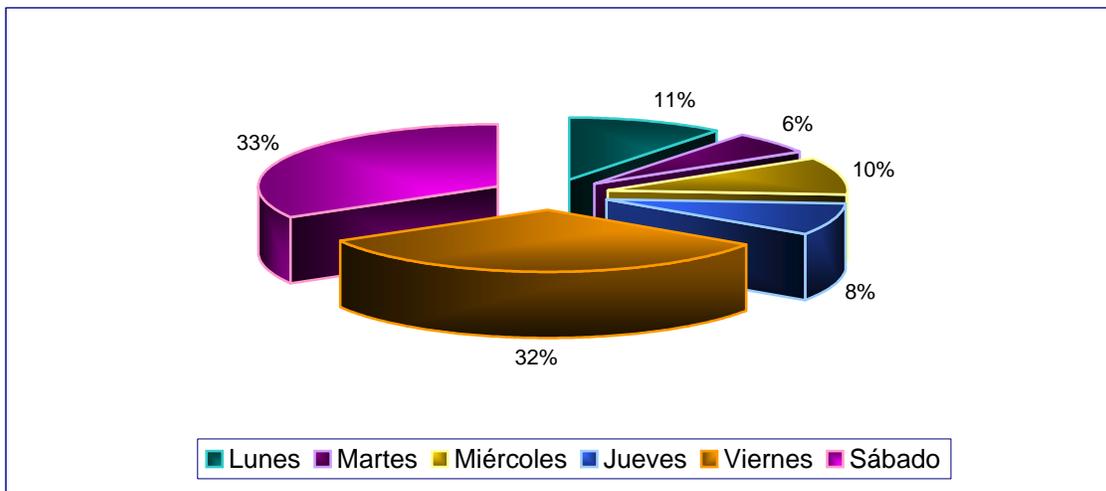


fuentes: base de datos

Gráfica no. 26: Señale los estudios de posgrado que le interesaría cursar

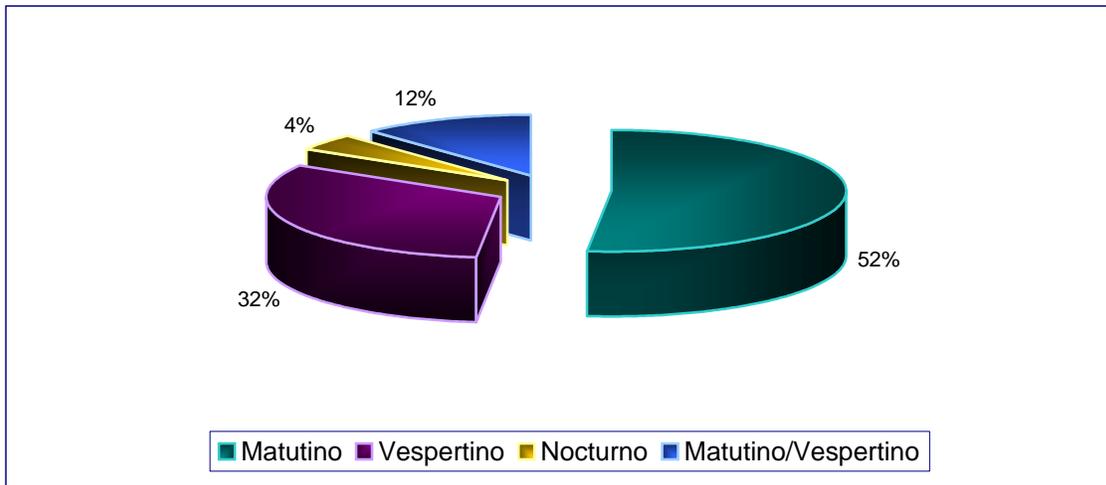


Gráfica no. 27: ¿Qué día a la semana le convendría recibir el cursos de capacitación?

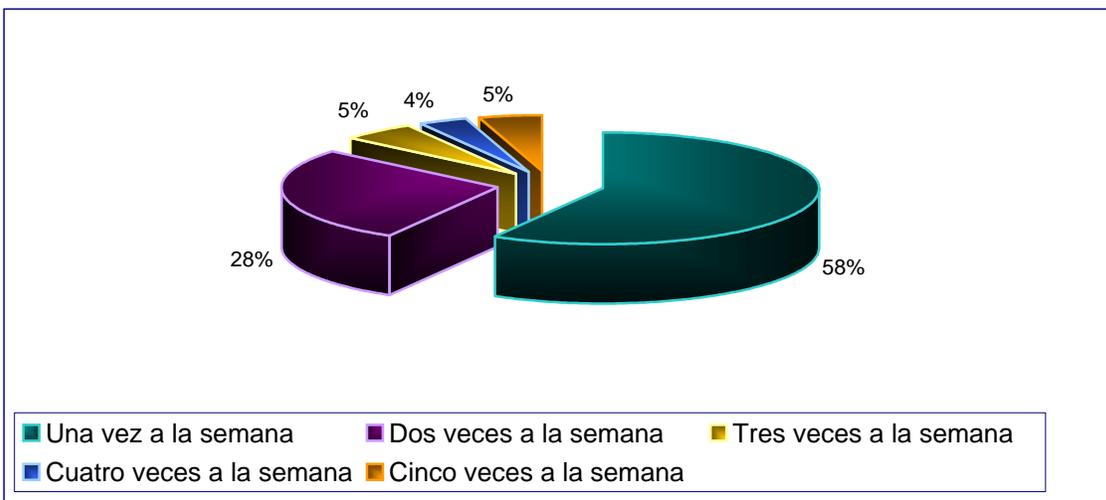


fuentes: base de datos

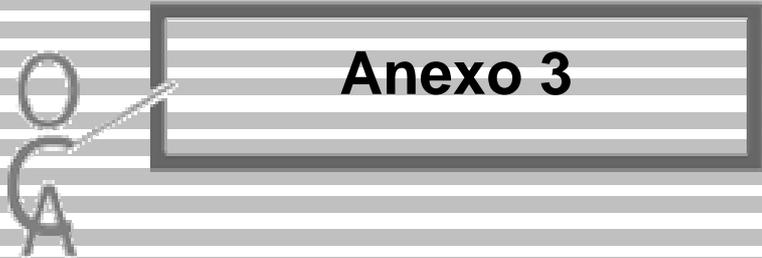
Gráfica no. 28: ¿En qué horario?



Gráfica no. 29: ¿Con qué frecuencia?



fuentes: base de datos



## Anexo 3

Formato de la programación de los cursos (calendarización)

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO****INSTITUTO DE CIENCIAS ECONOMICO-ADMINISTRATIVAS****Programa de Actualización y Superación Académica****Programación de cursos disciplinares dirigidos al personal académico en general, Enero-Junio 2006**

No. Orden	Nombre del curso	Fortalece la formación de los docentes e	Duración en Horas	Horarios	Instructores	Fecha de realización	Lugar de impartición
1	Dirección y Administración estratégica		40 hrs	09:00 a 13:00 hr 16:00 a 20:00 hr	Pendiente Pendiente	3,4,10,11 y 17 marzo	
2	Inglés		30 hrs 30 hrs	Grupo1: 08:00 a 11:00 hr 13:00 a 16:00 hr Grupo2: 08:00 a 11:00 hr 13:00 a 16:00 hr	Pendiente Pendiente	7,8,9,10,11 febrero 14,15,16,17,18 febrero	
3	Metodología		50 hrs	08:00 a 13:00 / 15:00 a 20:00hr	Pendiente	6,12,13,19,20 mayo	
4	Mercadotecnia		20 hrs 20 hrs	Grupo1: 08:00 a 12:00 hr Grupo2: 09:00 a 13:00 hr	Pendiente Pendiente	14,15,21,22,28 abril 9,10,16,17,23 junio	
5	Sistemas administrativos y de personal		30 hrs	09:00 a 12:00 hr 14:00 a 17:00 hr	Pendiente	19,20,21,27,28 enero	
6	Finanzas		40 hrs	09:00 a 13:00/15:00 a 19:00 hr	Pendiente	17,18,24,25,31 marzo	
7	Auditoría		30 hrs	08:00 a 11:00/13:00 a 16:00 hr	Pendiente	7,8,14,15,21 abril	
8	Impuestos		20 hrs	09:00 a 11:30/ 13:00 a 15:30 hr	Pendiente	13,14,20,21 enero	
9	Informática aplicada a la contabilidad		20 hrs 20 hrs	Grupo1: 08:00 a 12:00 hr Grupo2: 10:00 a 14:00 hr	Pendiente Pendiente	21,22,23,24,25 febrero 14,15,16,17,18 junio	
10	Economía		30 hrs	8:00 a 11:00/13:00 a 16:00 hr	Pendiente	20,21,27,28,30 enero	
11	Informática aplicada a la Economía		30 hrs	09:00 a 12:00 hr 14:00 a 17:00 hr	Pendiente Pendiente	14,15,16,17,18 marzo	
12	Métodos cuantitativos		20 hrs	09:00 a 11:00/ 12:00 a 14:00 hr	Pendiente	13,19,20,26,27 mayo	
13	Entornos sociales		10 hrs	10:00 a 13:00/ 15:00 a 17:00 hr	Pendiente	28 y 29 abril	
14	Mercadotecnia Internacional		20 hrs	11:00 a 15:00 hr	Pendiente	3,4,10,11,13 marzo	
15	Legislación Aduanera		10 hrs	11:00 a 13:00 hr	Pendiente	16, 18,20,21,23 enero	
16	Negocios Internacionales		10 hrs	09:00 a 12:00 hr	Pendiente	14,15,21,22,24 abril	
17	Francés		30 hrs 30 hrs	Gpo1: 08:00 a 11:00/13:00 a 16:00 Gpo2: 08:00 a 11:00/13:00 a 16:00	Pendiente Pendiente	5,7,8,9,10 junio 19,21,22,23,24 junio	
18	Tratamientos fiscales		10 hrs	11:00 a 13:00 hr	Pendiente	26,27,29,31 mayo;2junio	
19	Turismo		40 hrs	09:00 a 13:00 hr 15:00 a 19:00 hr	Pendiente Pendiente	27,28,30 enero y 3,4 febrero	
20	Métodos cualitativos		20 hrs	11:00 a 15:00 hr	Pendiente	2,3,9,10,12 junio	
21	Hotelería y restaurantes		30 hrs	10:00 a 13:00/ 15:00 a 17:00 hr	Pendiente	17,18,20,24,25 febrero	
22	Mercadotecnia en áreas específicas		20 hrs	09:00 a 11:00 hr 13:00 a 15:00 hr	Pendiente Pendiente	24,25,27 de abril y 6 y 8 mayo	
23	Publicidad y promoción		10 hrs	11:00 a 13:00 hr	Pendiente	2,3,9,10,16 junio	
24	Económico-Administrativas		40 hrs	08:00 a 12:00 hr 14:00 a 18:00 hr	Pendiente Pendiente	24,25,27, 31 marzo y 1 de abril	



## UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

### INSTITUTO DE CIENCIAS ECONOMICO-ADMINISTRATIVAS

**Programación de cursos didácticos /pedagógicos dirigidos al personal académico en general, Enero-Junio 2006**

No. Orden	Nombre del curso	Fortalece la formación de los docentes en	Duración en Horas	Horarios	Instructores	Fecha de realización	Lugar de impartición
1	Profesionalización de la práctica docente Evaluación del aprendizaje		30 hrs	09:00 a 12:00 hr 14:00 a 17:00 hr (receso de 12:00 a 14:00 hr)	Pendiente	1, 7,8,14,15 abril	
2	Evaluación de los planes de estudio		30 hrs	10:00 a 13:00 hr	Pendiente	20,21,27,28,30 enero y 3,4,6,10,11 febrero	
3	La microenseñanza desde el constructivismo		30 hrs	10:30 a 13:00 14:30 a 17:00	Pendiente	16,17,19,23,24,26 junio	
4	Educación y sociedad		20 hrs	08:00 a 13:00 hr	Pendiente	12,13, 19, 20 mayo	
5	Fundamentación y operatividad de la práctica docente		40 hrs	11:00 a 15:00 hr	Pendiente	2,3, 5, 9,10,12,16,17 19,23 junio	
6	El cognoscitivismo		10 hrs	09:00 a 14:00 hr	Pendiente	17 y 18 febrero	
7	Sociología de la Educación		10 hrs	10:00 a 12:00 hr	Pendiente	14,15,21,22 y 24 abril	
8	Curso-taller: Estrategias de aprendizaje centradas en el estudiante		40 hrs	09:00 a 13:00 hr	Pendiente	3,4, 10,11, 17,18,24,25 febrero y 3,4 marzo	
9	Informática para docentes		30 hrs	08:00 a 11:00 hrs	Pendiente	23,24,25,26,27,28 30,31 enero 1,2 febrero	
10	Habilidades básicas para el desempeño docente		30 hrs	13:00 a 15:00 hr 16:00 a 19:00 hr	Pendiente	8,9,10,12,13,14 junio	
11	La docencia en la educación superior		30 hrs	10:00 a 15:00 hr	Pendiente	24,25,26,27,28,29 abril	
12	Curso-taller: elaboración e interpretación de mapas mentales su utilización en el ámbito pedagógico		10 hrs	16:00 a 18:00 hr	Pendiente	20,21,22,23,24 febrero	
13	Didáctica general		30 hrs	15:00 a 18:00 hr	Pendiente	5, al 9 y 12 al 16 junio	
14	Diseño curricular		30 hrs	11:00 a 15:00 hr	Pendiente	1,2,3,4,6,7,8,9 marzo	
15	Introducción a la investigación		20 hrs	16:00 a 20:00 hr	Pendiente	8,9,10,11,12 mayo	
16	Conferencia: capacitación y formación de recursos humanos		3 hrs	10:00 a 13:00 hr	Pendiente	7 de febrero	
17	Elaboración de instrumentos de evaluación			10:00 a 15:00 hr	Pendiente	23,24,25,26,27,28 enero	



## Anexo 4

Formato del programa de estudios para los cursos



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO**  
**INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DEL CURSO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO**

Referencia: \_\_\_\_\_ Fecha de Revisión: \_\_\_\_\_

Tipo de Curso: \_\_\_\_\_

Nombre del programa enseñanza-aprendizaje: \_\_\_\_\_

Horas técnicas: \_\_\_\_\_

Horas práctica: \_\_\_\_\_

Horas por semana: \_\_\_\_\_

Asignatura: \_\_\_\_\_

OBJETIVO GENERAL:			
Horas	Temática	Objetivos educativos	Sugerencia didáctica



## BIBLIOGRAFIA

**ELEMENTOS DE EVALUACIÓN**



## Anexo 5

Formato de registro de inscripción de cursos



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE HIDALGO**  
**INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS**  
**REGISTRO DE INSCRIPCIÓN DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

**DATOS GENERALES**

1. Nombre (s):	2. Apellido Paterno:	3. Apellido Materno:
----------------	----------------------	----------------------

4. Edad:	6. Correo Electrónico:	8. No. de Empleado:
5. Sexo: <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> M	7. Teléfono:	9. Instituto:

10. Antigüedad en la Institución:	11. Antigüedad en la práctica docente:
-----------------------------------	--

12. Señale con una X lo siguiente:

Profesor de:	Grado Máximo de Estudios:	En qué área o aspectos tiene interés de capacitarse:
TC <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnico	<input type="checkbox"/> Aspectos didácticos
MT <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Licenciatura	<input type="checkbox"/> Aspectos metodológicos
PH <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Especialidad	<input type="checkbox"/> Aspectos de su disciplina
	<input type="checkbox"/> Maestría	
	<input type="checkbox"/> Doctorado	

13. Cursos que ha recibido los últimos dos años:

Nombre	Fecha	Institución	Duración en Horas

14. Asignaturas que imparte recientemente:

Asignatura	Carrera	Instituto
1.-		
2.-		
3.-		

15. Cursos al que se inscribe	Fecha	Hora
1.-		
2.-		
3.-		



**Anexo 6**

Formato de cuestionario de evaluación de la reacción



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE HIDALGO**  
**Instituto de Ciencias Económico-Administrativas**  
**Evaluación Cursos**

Objetivo: Obtener información para evaluar el curso, al ponente, al grupo y a la coordinación en general, para así mejorar este proceso y reajustar objetivos, revisando planes de estudios y programas

Se le agradecerá su participación siguiendo las instrucciones de llenado. La información es confidencial, por lo que no es necesario anotar sus datos personales.

Nombre del curso tomado: \_\_\_\_\_  
Fecha del curso: Día: \_\_\_\_\_ Mes: \_\_\_\_\_ Año: \_\_\_\_\_  
Nombre del ponente: \_\_\_\_\_  
Área académica: \_\_\_\_\_  
Categoría: \_\_\_\_\_  
Tiempo completo: \_\_\_\_\_ Medio tiempo: \_\_\_\_\_ Por Asigantura: \_\_\_\_\_

Instrucciones: En una escala de 3 a 1, (bueno, suficiente, deficiente), según su opinión, evalúe el aspecto que se señala.

Del Curso			
	Bueno	Suficiente	Insuficiente
Se alcanzaron los objetivos:			
El conocimiento adquirido es aplicable a la materia:			
La utilidad académica fue:			
La Utilidad personal fue:			
Los temas contemplaron una secuencia lógica.:			
Los temas estudiados contienen un equilibrio teórico-práctico:			
Llenó mis expectativas el curso:			
La calidad de los materiales utilizados fue:			
La utilidad de los materiales fue:			

Del Ponente			
	Bueno	Suficiente	Insuficiente
Dominio del tema:			
Habilidad didáctica:			
Capacidad de Comunicación:			
Capacidad para motivar al grupo:			
Propició la participación del grupo:			
Aprovechó los conocimientos y experiencias de los participantes:			
El uso de los recursos audiovisuales fue:			
Mantuvo la atención del grupo:			
Su trato hacia los participantes fue:			
Inició y concluyó puntualmente:			
Aclaró dudas:			

De la coordinación y otros servicios			
	Bueno	Suficiente	Insuficiente
La calidad del trabajo de coordinación fue:			
La actividad anterior al curso fue adecuada (promoción, inscripción, entrega de materiales, etc)			
La aula fue adecuada y cómoda:			
La iluminación del lugar fue suficiente:			
La traducción simultánea (si hubo) fue útil:			
La entrega de reconocimientos fue oportuna:			

Apreciación General del Curso
1. Lo que más me gustó fue:
2. Lo que menos me gustó fue:
3. Mis sugerencias tendientes a mejorar el curso son:
4. Me gustaría participar en los siguientes cursos de capacitación:



## Anexo 7

Formato de cuestionario de evaluación del aprendizaje



Objetivo: Obtener información para evaluar el aprendizaje para así mejorar este proceso y reajustar objetivos, revisando planes de estudios y programas

Se le agradecerá su participación siguiendo las instrucciones de llenado.  
La información es confidencial, por lo que no es necesario anotar sus datos personales

1. Las exposiciones del ponente, desde el punto de vista teórico...
  - a) Estuvieron todas muy bien fundamentadas
  - b) Bien fundamentadas en su mayoría
  - c) Algunas tuvieron fundamentación teórica
  - d) Fueron superficiales
  - e) fueron vagas e imprecisas
  
2. La información proporcionada por del ponente durante el curso fue...
  - a) Totalmente actualizada
  - b) Actualizada en su mayor parte
  - c) Una mezcla entre información actualizada y conocida
  - d) Desactualizada en su mayoría
  - e) Totalmente Desactualizada
  
3. Los conocimientos y habilidades obtenidas en el curso ...
  - a) Son totalmente aplicables a mi área académica-disciplinar
  - b) Son aplicables en su mayoría
  - c) Algunos son aplicables
  - d) No son aplicables en su mayoría
  - e) Son inaplicables
  
4. Las Actividades desarrolladas durante el curso...
  - a) Fueron perfectamente planeadas
  - b) Fueron planeadas en su mayoría
  - c) Algunas fueron planeadas
  - d) La mayoría no se planearon
  - e) No fueron planeadas
  
5. El ponente ...
  - a) Expuso claramente los objetivos del curso y la metodología para alcanzarlos
  - b) Expuso los objetivos genéricos y la metodología a seguir
  - c) Mencionó los objetivos, pero no la metodología a seguir

- d) Mencionó la metodología a seguir, pero no los objetivos a alcanzar
- e) No hizo mención de los objetivos a alcanzar

6. Durante el curso, usted...

- a) Comprendió fácilmente todos los temas revisados
- b) Comprendió los temas revisados
- c) Comprendió aproximadamente la mitad de los temas, sin dificultad
- d) La mayor parte de los temas le resultaron difíciles de comprender
- e) No pudo comprender ningún tema

7. Durante el curso, después de cada exposición teórica, se incluyeron...

- a) Ejercicios y prácticas acordes con cada tema
- b) Ejercicios y prácticas acordes con la mayoría de los temas
- c) Ejercicios y prácticas apropiados para, aproximadamente, la mitad de los temas
- d) Ejercicios y prácticas para muy pocos temas
- e) No hubo ejercicios ni prácticas en absoluto

8. Durante el curso, el ponente...

- a) Siempre verificó si se había comprendido el tema, antes de pasar a otro
- b) Por lo general verificó la comprensión del tema
- c) Algunas veces verificó la comprensión del tema
- d) Verificó esporádicamente, la comprensión del tema
- e) Nunca lo verificó

9. Durante el curso, el ponente...

- a) Siempre aclaró todas las dudas que se le presentaron sobre el tema
- b) Por lo general aclaró todas las dudas
- c) Algunas veces aclaró todas las dudas
- d) Aclaró unas cuantas dudas
- e) No aclaró ninguna duda

10. ¿Logró usted los objetivos del curso?

- a) Sí
- b) No

¡Gracias por su colaboración!



**Anexo 8**

Tabla de contingencias

## TABLA DE CONTINGENCIAS

¿Cuál es su categoría de profesor?	
Profesor de tiempo completo	23
Profesor de medio tiempo	1
Profesor por asignatura	141
Otro (especifique)	1
Suma	166
Media	41.5

	Muy interesado	Interesado	Poco interesado	Nada interesado
Licenciatura en Administración				
Sist. Admvs. Y de Personal	26	29	9	2
Dirección y Admón. Estrat.	42	24	4	1
Mercadotecnia	28	18	8	4
Informática aplic. a la admón.	20	19	9	0
Contabilidad y Finanzas	25	17	10	2
Mét. Cuantitativos	25	17	12	1
Inv. De Operaciones	11	10	15	3
Derecho	12	7	18	7
Ent. Económico y Social	18	23	10	1
Metodología	33	24	5	0
Humanística	20	20	8	2
Inglés	38	21	1	1

	Muy interesado	Interesado	Poco interesado	Nada interesado
Licenciatura en Contabilidad				
Contabilidad	14	8	5	5
Costos	10	10	6	6
Finanzas	23	11	3	3
Auditoría	20	10	3	6

Cursos en el Área Disciplinar vs Categoría				
Licenciatura en Administración				
Muy interesado	Interesado	Poco interesado	Nada interesado	
0.96716406	0.920235953	0.999999969		1
0.4273582	0.984207631	1		1
0.93915709	0.999315169	0.999999996		1
0.99764489	0.998694133	0.999999969		1
0.97686899	0.999662546	0.999999832		1
0.97686899	0.999662546	0.999997239		1
0.99999926	0.999999832	0.999934199		1
0.99999724	1	0.999315169		1
0.99931517	0.989580161	0.999999832		1
0.80881056	0.984207631	1		1
0.99764489	0.997644892	0.999999996		1
0.60471722	0.995960255	1		1

Licenciatura en Contabilidad				
Muy interesado	Interesado	Poco interesado	Nada interesado	
0.99997449	0.999999996	1		1
0.99999983	0.999999832	1		1
0.98958016	0.999999258	1		1
0.99764489	0.999999832	1		1

Impuestos	19	7	4	3	0.99869413	1	1	1
Derecho	6	10	8	5	1	0.999999832	0.999999996	1
Mét. Cuantitativos y Cualitativos	14	8	5	4	0.99997449	0.999999996	1	1
Económico-Administrativas	14	13	3	2	0.99997449	0.999991084	1	1
Humanística	13	13	7	1	0.99999108	0.999991084	1	1
Informática aplic. a Contab.	16	9	7	0	0.99984496	0.999999969	1	1
Inglés	24	9	1	1	0.98420763	0.999999969	1	1

	Muy interesado	Interesado	Poco interesado	Nada interesado
Licenciatura en Economía				
Economía	13	9	1	0
Finanzas	7	4	3	1
Mét. Cuantitativos	10	3	2	2
Entornos Sociales	8	6	3	1
Contabilidad	1	3	4	2
Metodología	6	5	2	2
Inglés e Informática	11	3	1	0

Licenciatura en Economía			
Muy interesado	Interesado	Poco interesado	Nada interesado
0.99999108	0.999999969	1	1
1	1	1	1
0.99999983	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
0.99999926	1	1	1

	Muy interesado	Interesado	Poco interesado	Nada interesado
Licenciatura en Comercio Exterior				
Comercio y logístico internacional	7	5	1	2
Mercadotecnia Internacional	12	2	2	0
Económico/Administrativas	6	9	2	1
Métodos cuantitativos(SPSS)	5	4	2	3
Legislación aduanera	9	1	4	2
Negocios internacionales	9	2	2	2
Organismos y reguladores internac.	5	3	2	3
Humanística	3	3	5	1
Inglés/Francés	9	7	3	1
Tratamientos fiscales	9	2	1	1
Informática aplicada al Com. Ext.	7	4	4	0

Licenciatura en Comercio Exterior			
Muy interesado	Interesado	Poco interesado	Nada interesado
1	1	1	1
0.99999724	1	1	1
1	0.999999969	1	1
1	1	1	1
0.99999997	1	1	1
0.99999997	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
0.99999997	1	1	1
0.99999997	1	1	1
1	1	1	1

Otro (especifique) 1 1 1 0

	Muy interesado	Interesado	Poco interesado	Nada interesado
Licenciatura en Turismo	9	4	5	1
Mét. Cualitativos y cuantitativos	4	10	2	0
Entornos Sociales al turismo	5	10	1	1
Administrativa/contable	8	8	3	1
Mercadotecnia	10	8	2	0
Turismo	7	10	1	1
Hotelería y restaurantes	5	7	3	1
Transportación	14	7	0	0
Inglés/Francés	6	7	2	2
Sist. Inf. P/ el Turismo				

	Muy interesado	Interesado	Poco interesado	Nada interesado
Licenciatura en Mercadotecnia	9	6	0	0
Económico-Admvas.	1	6	1	0
Contabilidad	15	2	1	0
Mercadotecnia	11	2	1	0
Publicidad y Promoción	12	2	1	0
Mercadotecnia en áreas espec.	8	2	2	0
Planeac. y Eva. del esfuerzo de MK't	8	4	3	0
Mét. Cualitativos y cuantitativos	1	4	4	0
Inv. de operaciones	5	3	2	1
Humanística	3	3	2	2
Derecho	12	2	0	0
Inglés				

1 1 1 1

Licenciatura en Turismo			
Muy interesado	Interesado	Poco interesado	Nada interesado
0.99999997	1	1	1
1	0.999999832	1	1
1	0.999999832	1	1
1	0.999999996	1	1
0.99999983	0.999999996	1	1
1	0.999999832	1	1
1	1	1	1
0.99997449	1	1	1
1	1	1	1

Licenciatura en Mercadotecnia			
Muy interesado	Interesado	Poco interesado	Nada interesado
0.99999997	1	1	1
1	1	1	1
0.9999342	1	1	1
0.99999926	1	1	1
0.99999724	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
0.99999724	1	1	1

CURSOS PEDAGÓGICOS	Muy		Poco	Nada
	interesado	Interesado	interesado	interesado
Prof. de la práctica docente	66	30	3	0
Fund. y operatividad de la didáctica	36	34	5	0
El Cognoscitvismo en calidad de la e	35	29	8	2
Sociología de la educación	33	25	10	4
Evaluación del aprendizaje	49	30	5	0
Evaluación de los planes de estudio	43	40	8	1
La microenseñanza desde el constru	37	29	10	6
Educación y sociedad	34	24	8	3
Planeación docente	14	3	0	0
Utilización de medios didácticos	12	5	0	0
Tecnología educativa	11	2	1	0
Modelo educativo	6	4	3	0
Aprendizaje significativo	10	4	0	0
Programación neurolingüística	12	3	1	0
Otro (Especifique)	2	1	0	0

Cursos Pedagógicos VS Categoría de Profesor				
Muy			Nada	
Interesado	Interesado	Poco Interesado	Interesado	
0.00794114	0.897758938	1	1	
0.69212053	0.772524624	1	1	
0.73347091	0.920235953	0.999999996	1	
0.80881056	0.976868993	0.999999832	1	
0.18290768	0.897758938	1	1	
0.3856087	0.51495167	0.999999996	1	
0.64901008	0.920235953	0.999999832	1	
0.77252462	0.984207631	0.999999996	1	
0.99997449	1	1	1	
0.99999724	1	1	1	
0.99999926	1	1	1	
1	1	1	1	
0.99999983	1	1	1	
0.99999724	1	1	1	
1	1	1	1	