



## Categoría 15 Personal académico

Comprende las políticas y criterios institucionales para el ingreso, promoción, permanencia y entrega de estímulo del personal académico. La existencia y funcionalidad de los perfiles docentesy, en su caso, de investigación. Los procesos de evaluación docente y existencia y consolidación de los cuerpos académicos (CA). La opinión de los docentes con los apoyos recibidos, su procesode formación y habilitación y su relación laboral. Evolución de los indicadores de capacidad académica (nivel de habilitación de la planta académica, personal de tiempo completo (PTC) con perfiles deseables, PTC adscritos al SNI, cuando sea el caso, evolución de los CA.

### Estándares

- Existen políticas y criterios institucionales para el ingreso, promoción, permanencia y entrega de estímulos del personal académico, los cuales son conocidos y aplicados por toda la IES.
- Existe la definición del perfil y habilitación de los profesores en el aspecto disciplinario y pedagógico en sus funciones de docencia, investigación – en el caso declarado por la institución-, tutoría y trabajo colegiado acorde con la tipología del programa para el desarrollo profesional docente.
- Hay congruencia entre los resultados de la evaluación del profesorado y los programas de actualización, permanencia y estímulos.
- Hay congruencia entre las necesidades de los programas educativos y la composición de la planta académica de cada IES. Existe una relación alumnos/profesor en concordancia con las características del modelo institucional.
- Hay una adecuada vinculación de los cuerpos académicos con la mejora de los programas dedocencia tanto en pregrado como en posgrado, investigación – en su caso- y extensión, divulgación o innovación.
- Existe una evaluación de la productividad del personal académico acorde con los criterios de cada área disciplinaria.
- Existen evidencias de la satisfacción del profesorado con los apoyos recibidos para su formación y actualización disciplinaria y docente.

La categoría de personal académico incluye los niveles educativos que imparta la institución: técnico superior universitario, profesional asociado, licenciatura y posgrado

<b>Fortalezas</b>	<b>Reto</b>	<b>Acción Fortaleza</b>	<b>Área de oportunidad</b>	<b>Reto</b>	<b>Acción área de oportunidad</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con un perfil docente declarado en el Modelo Académico, donde se identifican las competencias que requiere un docente a fin de ofrecer una educación basada en competencias, pertinente y de calidad.</li> </ul>	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ofrecen programas de capacitación para toda la planta docente de la universidad, en los periodos de invierno y de verano, orientados a desarrollar competencias en las dimensiones pedagógica, tecnológica, de desarrollo humano e idiomas y con ello, contribuir al perfil docente.</li> <li>Asegurar la actualización de cursos ofertados por la dirección de educación digital con base a las estrategias de los proyectos anuales de la dirección, como partes de las acciones a realizar.</li> <li>Reuniones focales con tutores y actores principales para redefinir el rol del tutor acorde a las nuevas necesidades.</li> <li>Garantizar que el personal académico de nuevo ingreso reciba la capacitación requerida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la participación y extensión de los programas para apoyar en la formación del personal académico y de investigación.</li> </ul>	10,13, 16,19	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar los proyectos/investigadores apoyados, mediante el incremento de recursos destinados para la investigación.</li> <li>Sistematizar la operatividad de los programas de capacitación docente desde la plataforma del Sistema Integral de Administración para los Servicios Educativos (SIASE).</li> <li>Revisión y actualización para la incorporación de las nuevas necesidades emergentes en los módulos del diplomado para tutores.</li> <li>Diversificar las modalidades en las que se imparte la oferta de cursos para la actualización didáctico pedagógica del personal académico.</li> <li>Diseñar e impartir un curso – taller sobre los roles de los docentes de la UANL, para los maestros de ingreso reciente.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La socialización de los Modelos Educativos y Académicos para la formación del personal académico.</li> </ul>	4		<ul style="list-style-type: none"> <li>Contar con un portal que permita el control y seguimiento de los indicadores de capacitación docente.</li> </ul>	15,19, 24	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la planta docente de la Universidad ha sido capacitada durante la pandemia, para el desarrollo de habilidades docentes ante los nuevos contextos académicos que se presentan.</li> </ul>	10,11		<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar la capacitación del tutor en atención a las nuevas necesidades emergentes a nivel autocuidado e higiene mental del alumno en donde la formación en primeros auxilios psicológicos es esencial.</li> </ul>	10,19	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contar con el Programa de Capacitación Docente el cual desarrolla un programa alineado al modelo de educación digital para continuar con el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de</li> </ul>	10,11, 19		<ul style="list-style-type: none"> <li>La existencia de una modalidad presencial para la impartición de cursos de actualización didáctico pedagógica del personal académico.</li> </ul>	10,19	

Fortalezas	Reto	Acción Fortaleza	Área de oportunidad	Reto	Acción área de oportunidad
los maestros en la modalidad no escolarizada.		para el dominio del Modelo Educativo y Académico de Licenciatura.			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar una estrategia de difusión al interior de las preparatorias del contrato colectivo; así como, la generación de lineamientos para el apoyo en su trayectoria profesional en función de su desempeño (encuesta de satisfacción de estudiantes, evaluación de su Coordinador de Academia, etc.)</li> <li>• Impulsar la creación o adaptación de un instrumento para medir la satisfacción docente y la percepción en diversos criterios relacionados con el apoyo, la escucha y la gestión educativa en su Escuela Preparatoria.</li> <li>• Análisis a la normativa institucional en materia de personal docente.</li> <li>• Contratación de personal docente de tiempo completo para la implementación de programas educativos.</li> <li>• Procesos administrativos para la basificación e incremento en las</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La socialización del perfil o rol del tutor.</li> </ul>	4,10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se seleccionan los cursos y talleres necesarios para la actualización o formación del personal en función de los resultados mostrados durante sus funciones habituales (docentes – evaluación semestral, administrativos – rendimiento y satisfacción al cliente).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar la difusión de los roles del docente universitario en función del Modelo Académico del Nivel Medio Superior con el personal académico de nuevo ingreso.</li> </ul>	10,11,19	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con apoyo al proyecto de carrera de personal académico y administrativo.</li> </ul>	10,11,19	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se promueve la participación de los docentes en el programa de Estímulos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover entre la comunidad académica los beneficios que se tienen como trabajador universitario (Contrato Colectivo UANL) – Becas de posgrado, de idiomas y apoyos para la publicación, investigación</li> </ul>	10,13,14,19	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación permanente en áreas administrativas, académicas, de calidad y de índole personal.</li> </ul>	10,11,19	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estímulos al personal docentes en la participación de cuerpos académicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la generación de instrumentos para medir la satisfacción docente en función de su experiencia.</li> </ul>	14	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesores académicamente y profesionalmente calificados en sus programas educativos.</li> </ul>	10,11,19	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se promueve la participación docente en cuerpos académicos de colaboración en investigación, planeación y mejora de los procesos educativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga de trabajo equitativo en las funciones académicas del personal docente.</li> </ul>	11	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal docente en el Sistema Nacional de Investigadores.</li> </ul>	11		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déficit de personal docente para la implementación de los programas educativos.</li> </ul>	11	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformación de cuerpos académicos para la detección de</li> </ul>	12		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer el esquema salarial del personal docente, de</li> </ul>	11,21	

<b>Fortalezas</b>	<b>Reto</b>	<b>Acción Fortaleza</b>	<b>Área de oportunidad</b>	<b>Reto</b>	<b>Acción área de oportunidad</b>
áreas de oportunidad en el Sistema de enseñanza – aprendizaje de la UANL		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo académico y profesional del personal docente.</li> <li>• Atención a convocatorias del Sistema Nacional de Investigadores.</li> </ul>	acuerdo a disponibilidad presupuestal.		categorías de puesto docente, de acuerdo a disponibilidad presupuestal.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformación de cuerpos académicos en la realización de proyectos e investigación.</li> </ul>	12				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La existencia de programas académicos, formativos, vinculados a la investigación.</li> </ul>	2,13, 14				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso administrativo de basificación para el personal docente y administrativo de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.</li> </ul>	11				