

El Centro Integral para el Desarrollo Docente deriva del Plan de Trabajo que el Dr. en D. Jorge Olvera García presentó a la comunidad universitaria en su carácter de aspirante al cargo de Rector, tal como se aprecia en el documento anexo a la presente.

En este sentido, el Centro Integral para el Desarrollo Docente se establecerá en el marco del Programa de Acciones Iniciales de la Administración Universitaria 2013-2017, conforme a la disposiciones aplicables de la legislación universitaria, por lo que de momento no es posible entregar el proyecto en que se sustenta, toda vez el mismo se encuentra en etapa de desarrollo. El Diagnóstico de Necesidades de Formación Docente presenta un avance del 90%, donde se analizan integralmente los principales factores que inciden directa e indirectamente en la calidad de cursos, instructores y materiales propuestos para mejorar la práctica docente en el aula. Con base en los resultados obtenidos, a la par se encuentra en elaboración el Programa de Formación Docente y Actualización Disciplinaria que se instrumentará en la presente administración. Finalmente, para el proyecto de creación del Centro se encuentra en revisión interna el manual de organización de la Dirección de Desarrollo del Personal Académico, con la finalidad de fase sustentar normativa, organizacional y administrativamente su transformación como Centro Integral de Desarrollo Docente, así como la de gestión de recursos financieros con las autoridades conducentes para contar con las instalaciones adecuadas.

2. PROGRAMA DE TRABAJO 2013-2017

1.5 Proyectos transversales

Seguridad universitaria

Hacer de la seguridad de los universitarios, de sus bienes y de la infraestructura institucional una prioridad, con espacios que promuevan e incentiven formas y estilos de sana convivencia y aprendizaje, seguros y libres de violencia.

- ❑ Acordar el uso racional del control de accesos y promover una mayor colaboración con dependencias municipales, estatales y federales para el cuidado de las instalaciones y de sus alrededores.
- ❑ Se capacitará al personal de seguridad institucional para reaccionar ante acciones que atenten contra la seguridad de los universitarios y se evaluará la pertinencia de crear el Sistema de Protección Universitario.

Profesionalización del personal universitario

El trabajo de la Universidad se sustenta en su capital humano que entrega su esfuerzo para hacer de esta Máxima Casa de Estudios una institución destacada por su alto nivel de operación administrativa y de gestión.

- ❑ Apoyaremos al personal universitario docente y administrativo a que se mantenga en actualización constante respecto a sus competencias profesionales.
- ❑ Apoyaremos a los docentes e investigadores para la realización de posgrados en instituciones nacionales y del extranjero; en tanto que impulsaremos el incremento del nivel profesional de los administrativos.
- ❑ Pondremos en marcha acciones de evaluación del personal universitario para identificar las áreas de oportunidad para el desarrollo de nuestro capital humano.
- ❑ En estrecha relación con el SUTESUAEM y la FAAPUAEM impulsaremos actividades de mejora continua, a través de la sensibilización del capital humano respecto a la importancia de la UAEM en el contexto mexiquense, lo que favorecerá una administración más eficiente y coordinada para el cumplimiento de las funciones universitarias.

2. PROGRAMA DE TRABAJO 2013-2017

- Gestionar el incremento en la asignación de presupuesto para cubrir las solicitudes de apoyo económico por gastos de inscripción, reinscripción, material didáctico, cursos de nivelación, en atención al 70% de los alumnos indígenas que lo necesitan.
- Incrementar del 21 al 50% en la cobertura de becas Pueblos y Comunidades Indígenas.
- Extender los servicios del DAAEI a los Centros Universitarios, Unidades Académicas Profesionales y Planteles de la Escuela Preparatoria
- Promover el fortalecimiento de la identidad étnica a través de actividades académico-culturales.
- Fortalecer el uso del aula digital en su modalidad de fija e interactiva móvil como apoyo didáctico, en la capacitación y en la impartición de los programas educativos.
- Utilizar los medios de comunicación con los que cuenta la Universidad: Uniradio, Enjambre Universitario, correo institucional, Banner, página Web, revistas impresas y digitales, dando a conocer los programas de capacitación docente con los que cuenta la Dirección.
- Elaborar trípticos, carteles, espectaculares, spots en televisión local y nacional en los cuales se pueda divulgar las acciones académicas pertenecientes a la Institución.
- Editar una revista de divulgación bimestral en la cual se pueda difundir las experiencias de los docentes universitarios y de instituciones educativas hermanas.
- Sostener reuniones periódicas con la Dirección de Tecnologías para realizar las adecuaciones pertinentes o en su defecto iniciar un nuevo sistema de control estadístico para esta Dirección.
- Coordinar con los espacios universitarios la capacitación, para que ellos aporten instructores y la DiDePA avale su desempeño.
- Firmar convenios con centros de capacitación, permitiendo establecer vínculos que permitan intercambio de experiencias y creciendo notablemente.
- Establecer con los responsables de tutoría en los espacios académicos las condiciones para la integración de los docentes al ProInstA.
- Consolidar el Centro Integral de Desarrollo Docente de la UAEM, que cuente con las instalaciones adecuadas y suficientes para atender a la comunidad universitaria y externa.
- Incrementar anualmente un 3% la capacitación de los profesores universitarios.
- Aumentar la participación de los docentes en el Programa Institucional de Tutoría Académica.
- Crear la revista de divulgación de la DiDePA
- Registrar al menos una red temática de colaboración por cada espacio académico.
- Ampliar los vínculos de cuerpos académicos consolidados o en consolidación del país o con grupos equivalentes del extranjero reconocidos por su experiencia,
- Integrar redes interinstitucionales para facilitar las formas de intercambio y movilidad académica.



9. Atender las recomendaciones y criterios del COPEEMS para el ingreso, permanencia y mejora de los nueve planteles de la Escuela Preparatoria en el SNB.
10. Preparar la evaluación para que tres instituciones particulares incorporadas ingresen al Sistema Nacional de Bachillerato.
11. Presentar el proyecto para la evaluación de los programas educativos que ofrecen las instituciones incorporadas, bajo los criterios de los CIEES y COPAES.
12. Presentar el proyecto para impulsar la movilidad de profesores e investigadores.
13. Crear la Dirección de Apoyo Académico para favorecer el ingreso, permanencia, egreso y evolución profesional de bachilleres y profesionistas.
14. Presentar el proyecto para certificar todas las áreas de apoyo a la docencia que ofrecen servicios profesionales externos en los espacios académicos.
15. Presentar el proyecto para la incorporación de servicios profesionales externos en todos los espacios académicos y programas educativos que así lo permitan.
16. Incrementar el acervo bibliográfico en 18 espacios universitarios.
17. Incrementar el acervo digital y bases de datos en cinco espacios universitarios.
18. Presentar un diagnóstico del sistema bibliotecario para lograr la certificación internacional de sus procesos y servicios.
19. Proporcionar equipamiento didáctico a ocho espacios universitarios.
20. Instalar cuatro aulas digitales en igual número de espacios académicos.
21. Presentar un diagnóstico sobre la infraestructura académica de los espacios educativos y su oferta académica.
22. Equipar seis laboratorios.
23. Presentar un programa para la formación y actualización del personal docente.
24. Crear el Centro para el Desarrollo Integral del Docente.