

SINDICATO DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT (SPAUAN)

**PLAN DE TRABAJO
SPAUAN 2025 – 2028**

**PLANILLA
“FORTALEZA Y UNIDAD SINDICAL”**

Tepic, Nayarit; mayo 2025.

ANÁLISIS SITUACIONAL.

En los últimos años, la comunidad docente de la Universidad Autónoma de Nayarit ha enfrentado una compleja y dolorosa situación laboral, marcada por la precariedad financiera de la institución, el incumplimiento en el pago de prestaciones, la pérdida de poder adquisitivo, y particularmente, un clima laboral que ha deteriorado profundamente el ánimo y la estabilidad de los trabajadores.

Las constantes crisis presupuestales, la acumulación de deudas —incluidas las contraídas con el IMSS—, la prevalencia de problemas estructurales y, recientemente, el congelamiento de cuentas bancarias institucionales, representan síntomas visibles de una administración universitaria que ha enfrentado situaciones que constantemente ponen en riesgo la estabilidad laboral y emocional del personal docente; ello no obstante, la exigencia es que se revalore a quienes representan el sostén de las actividades sustantivas de la Universidad: sus maestras y maestros.

A esta compleja realidad, se suman el bajo nivel salarial que ubica al personal docente de la Autónoma de Nayarit entre los peor remunerados del país, con incrementos salariales establecidos desde la federación que resultan insuficientes; el estancamiento en el proceso de basificación, promoción y recategorización al que se tiene derecho, a pesar de realizarse mediante procesos transparentes y abiertos; las renunciaciones voluntarias del personal docente en las distintas unidades académicas y centros de trabajo; el incremento en el número de permisos para ausentarse justificadamente del espacio laboral, los despidos sin el soporte administrativo jurídico suficiente y claro, la sobrecarga de trabajo y la afectación directa a la salud emocional y mental del personal docente, muchas veces invisibilizada.

Entre otros, estos factores han provocado un profundo desencanto entre el personal docente, pero también, una creciente demanda de cambio de rumbo en la gestión, de justicia y de liderazgo auténtico.

Ante este demandante contexto, el perfil del líder sindical del SPAUAN, debe demostrar mucho más que conocimientos jurídicos, políticos o habilidad negociadora. Debe ser una persona con principios firmes, con sensibilidad humana, vocación de servicio y una profunda conexión con la base académica; conocedor del sentir de la base a través de su experiencia en el recorrido por cada espacio de la Universidad, en el transitar de su trayectoria en los últimos años. El liderazgo que necesita la SPAUAN no es autoritario ni lejano: es un liderazgo empático, honesto y congruente. Un liderazgo que escuche antes de hablar, que consulte antes de decidir y, que actúe con firmeza y transparencia.

La clave está en construir un proyecto sindical basado en la unidad y las fortalezas organizacionales, que logre generar confianza y participación activa del personal agremiado, a través del establecimiento de diversos canales y medios de comunicación formales.

La presentación de informes periódicos sobre las acciones sindicales efectuadas, serán compromisos irrenunciables. Solo así se puede recuperar la credibilidad en la representación sindical. La defensa de los derechos laborales debe volver a ser el centro de la acción sindical. Es urgente conocer y analizar el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, para proteger las conquistas históricas, pero también para actualizarlo y ampliarlo, según las nuevas realidades del trabajo académico.

La asesoría jurídica gratuita y eficaz debe estar al servicio de cada docente que lo necesite, sin burocracia ni exclusiones. También es necesario impulsar una revisión profunda de las condiciones salariales, gestionando con firmeza aumentos acordes con la inflación y la dignidad profesional. La lucha no solo debe enfocarse en la protesta, sino en la propuesta: establecer mecanismos para coadyuvar en la obtención de recursos extraordinarios, establecer alianzas con otras universidades, y presionar a los tres niveles de gobierno con argumentos técnicos y respaldo social.

No menos importante es el bienestar emocional de la planta docente. Debe promoverse una cultura institucional y gremial que cuide la salud mental, prevenga el agotamiento y valore el trabajo de cada maestra y maestro. Abrir espacios para la expresión, establecer programas de atención psicológica y revisar la distribución de cargas laborales son pasos clave hacia una universidad más humana.

Todo este esfuerzo debe estar acompañado por una estrategia de formación y empoderamiento sindical. Es necesario fomentar la participación activa de las bases mediante talleres, círculos de estudio y procesos democráticos reales. La unidad no se impone: se construye con diálogo, respeto y objetivos comunes.

Un buen líder sindical es, ante todo, un servidor. Alguien que inspira confianza porque cumple lo que promete, que sabe poner el bien colectivo por encima del protagonismo individual. Es quien transforma el descontento en acción organizada, y la resignación en esperanza movilizadora. En la Universidad Autónoma de Nayarit, ese liderazgo es más necesario que nunca.

A partir del autodiagnóstico institucional y de escuchar con atención el sentir de nuestra comunidad académica, emerge una realidad preocupante que demanda atención urgente. Existe coincidencia en que, el trabajo docente se ha visto afectado por una creciente sobrecarga administrativa que aleja al personal académico de su labor sustantiva. La enseñanza, la investigación y la vinculación social se ven obstaculizadas por una burocracia que exige llenado de formatos, reportes y plataformas que poco contribuyen al quehacer académico.

Aunado a ello, persiste una falta de participación real en las decisiones que impactan la vida laboral del profesorado. Aunque existen espacios de diálogo en las unidades académicas y centros de trabajo, los temas que más afectan la estabilidad, las prestaciones y la seguridad social se deciden sin consulta a quienes viven esas consecuencias.

Las condiciones materiales en las que ejercemos nuestra profesión también se han deteriorado. La infraestructura es deficiente en muchos espacios, el acceso a tecnologías actualizadas es limitado y los entornos laborales carecen de la dignidad que merecen quienes forman a las nuevas generaciones.

En lo académico y salarial, predomina un sentimiento de invisibilidad. Se carece de programas que reconozcan la trayectoria y el compromiso del personal docente, mientras los ingresos pierden poder adquisitivo y los incrementos son mínimos, lejos de reflejar el valor del trabajo realizado.

Otro aspecto alarmante es la persistencia de desigualdades de género y expresiones de discriminación. Las brechas en oportunidades, en acceso a puestos de liderazgo y en el respeto a la diversidad siguen vigentes, lo que daña la cohesión de nuestra comunidad.

La precarización laboral ha dejado de ser una amenaza para convertirse en una realidad cotidiana. Muchos docentes enfrentan incertidumbre, ingresos que no alcanzan y condiciones que afectan su salud física y emocional. Esta situación exige no solo diagnóstico, sino acción decidida y colectiva.

EJES FUNDAMENTALES DE LA PROPUESTA:

La propuesta se fundamenta en ejes estratégicos que responden de manera directa a las problemáticas identificadas por el personal académico, los cuales deberán considerar:

- En primer lugar, retomar las gestiones que permitan garantizar la estabilidad y justicia laboral a través de un programa de basificación progresiva y transparente, así como la jubilación digna, con mecanismos sostenibles y equitativos.
- En segundo término, buscar el rescate del trabajo académico, devolviendo al profesorado el tiempo y la libertad necesarios para enfocarse en la docencia, la

investigación y la vinculación social. Es indispensable formular estrategias que permitan la reducción de las cargas administrativas que entorpecen la labor académica y establecer criterios de evaluación de cumplimiento justos que reconozcan el mérito y el compromiso.

La democratización de la vida sindical y universitaria. Impulsar espacios de participación informada donde las decisiones se tomen colectivamente, mejorar la infraestructura y las condiciones en las que laboramos con espacios dignos para el personal docente y, con un acceso equitativo a tecnología, conectividad y plataformas digitales que fortalezcan la enseñanza.

Finalmente, promovemos la equidad, el respeto y una vida universitaria plena. Impulsaremos protocolos de género eficaces, acciones afirmativas que corrijan desigualdades y un entorno universitario libre de violencia y acoso de cualquier tipo, donde se valore la diversidad y se garantice la dignidad de todas las personas.

EJE ACADÉMICO

a) Plan de Desarrollo Académico de Profesores de Nivel Medio Superior.

Introducción

La Universidad Autónoma de Nayarit reconoce que su compromiso histórico y social con el desarrollo del estado comienza desde el nivel medio superior. Este nivel representa la base estructural de acceso a la educación superior y, por lo tanto, requiere de un cuerpo docente preparado, actualizado y con formación integral para enfrentar los desafíos actuales. El Plan de Desarrollo Institucional 2022–2028 (PDI) identifica de manera explícita diversas áreas críticas y de oportunidad en la docencia de este nivel que justifican la necesidad urgente de un Plan de Desarrollo Académico específico para sus profesores.

En el Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAN se destacan varios aspectos que sustentan la necesidad de atención que facilite el fortalecimiento académico del docente, y que no solo responda a un mandato institucional y contractual, sino que también se relacione con los principios de mejora continua, profesionalización docente y fortalecimiento de la calidad educativa. Este planteamiento debe contemplar acciones de formación, acompañamiento, evaluación y reconocimiento, conforme a los acuerdos establecidos en el contrato colectivo de trabajo y en coherencia con las demandas del entorno educativo contemporáneo mediante las siguientes acciones:

1. Fortalecimiento de la calidad académica: Uno de los ejes estratégicos del contrato colectivo contempla el impulso al desarrollo profesional del personal docente, lo cual incluye la actualización pedagógica, disciplinar y tecnológica, siendo fundamental para garantizar una enseñanza pertinente, innovadora y alineada a los cambios sociales y científicos contemporáneos.
2. Reconocimiento de la formación continua como derecho laboral: El documento reconoce que la capacitación y actualización docente no solo es una necesidad institucional, sino también un derecho laboral del personal académico, el cual debe ser promovido y facilitado por la institución y el sindicato.
3. Relevancia del perfil docente: Se establece la importancia de que los profesores de nivel medio superior cuenten con un perfil actualizado y pertinente que les permita enfrentar los retos educativos y contractuales actuales. El fortalecimiento de competencias didácticas, tecnológicas y de gestión del conocimiento es parte esencial de los compromisos académicos del profesorado.
4. Mejoramiento de las condiciones para el desempeño académico: El contrato establece lineamientos para mejorar las condiciones institucionales y contractuales que inciden directamente en el desempeño docente. Estas condiciones hacen indispensable un plan que articule esfuerzos de capacitación, evaluación y mejora continua del ejercicio académico.
5. Articulación con programas de estímulo y reconocimiento: La existencia de estímulos como el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente exige que los docentes participen en procesos formativos y de evaluación que demuestren su

compromiso con la mejora continua. Por tanto, un Plan de Desarrollo Académico permite articular la capacitación con el acceso a estos estímulos.

En este sentido, es necesario orientar las acciones en torno a la proyección institucional en función a los lineamientos siguientes:

1. Diagnóstico institucional: áreas de oportunidad detectadas.

El PDI destaca que el nivel medio superior presenta necesidad de atención en los siguientes lineamientos:

- Actualización del plan de estudios mediante los programas y academias.
- Formación docente para atender contextos diversos y complejos, incluyendo el uso de metodologías activas, innovación pedagógica, y atención a la diversidad.
- Acompañamiento y orientación vocacional hacia los estudiantes, especialmente en regiones vulnerables.
- Aumento de la matrícula estudiantil mediante estrategias docentes inclusivas, resilientes y adaptativas.

Estos lineamientos evidencian que los profesores requieren desarrollar nuevas competencias, no solo en su área disciplinar, sino también en aspectos pedagógicos, socioemocionales y tecnológicos.

2. Responsabilidad social y pertinencia educativa.

La Universidad tiene una función social indelegable, y que debe asegurar la equidad en el acceso y permanencia educativa en todo el territorio nayarita. Esto incluye a las 16 unidades académicas preparatorias, algunas de ellas ubicadas en regiones con marcadas desigualdades. Para ello, es necesario generar vías para el fortalecimiento del perfil docente en atención a:

- Desarrollar proyectos educativos con impacto social que fomenten la formación integral del estudiante, y trabajen desde una perspectiva de equidad, ciudadanía y derechos humanos.
- Incorporar saberes pertinentes a contextos locales y regionales, con enfoque humanista y científico-técnico en la enseñanza.

3. Marco legal y normativo.

De acuerdo con la Ley General de Educación Superior y Media Superior, y con el Plan Estatal de Desarrollo de Nayarit 2021–2027, las instituciones tienen la obligación de garantizar una educación media superior inclusiva, laica, gratuita y de calidad. Esto implica:

- Crear ambientes que faciliten la capacitación de los docentes para abordar la diversidad social, lingüística, de género y cultural.
- Potencializar el desempeño académico mediante prácticas pedagógicas innovadoras y procesos de formación continua.

4. Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El ODS 4 (Educación de Calidad) y los lineamientos de la Agenda 2030 de la ONU promueven la formación de educadores capaces de generar entornos de aprendizaje inclusivos, resilientes y equitativos. El PDI afirma que los profesores deben tener la capacidad de:

- Desarrollar competencias clave en los estudiantes: pensamiento crítico, trabajo colaborativo, creatividad, resolución de problemas, y responsabilidad social.
- Promover una educación centrada en el estudiante, basada en proyectos, experiencias reales y vínculos con la comunidad.

Por tanto, la creación de un Plan de Desarrollo Académico para el Nivel Medio Superior es una necesidad estratégica, alineada con los valores fundacionales y con los compromisos institucionales de la UAN. Este plan ofrece una ruta clara que cumple la función propedéutica hacia la universidad, con función social, incluyente con una oferta de calidad educativa fundamentado en la gestión para otorgar:

- La formación continua y especializada del profesorado.
- El fortalecimiento de las competencias pedagógicas, digitales y socioemocionales.
- La innovación educativa y la mejora de los resultados académicos.
- La garantía de equidad educativa en todo el estado, particularmente en las regiones con menor cobertura.

Objetivo General

Fortalecer las competencias profesionales, pedagógicas, digitales, socioemocionales y éticas del personal académico del nivel medio superior de la UAN, para garantizar una educación inclusiva, pertinente y de calidad, alineada con los principios institucionales, el modelo educativo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Objetivos específicos

- Diagnosticar las necesidades académicas, tecnológicas y pedagógicas del profesorado.
- Ofrecer programas de capacitación en función de los perfiles y las competencias docentes.
- Promover una cultura de evaluación formativa y mejora continua del ejercicio docente.
- Fomentar el desarrollo de competencias digitales, éticas y socioemocionales.
- Vincular la formación docente con programas institucionales de estímulos y evaluación del desempeño.

Objetivos estratégicos y líneas de acción.

1. Profesionalización y actualización del profesorado.

Objetivo específico: Elevar el perfil académico de los docentes mediante programas sistemáticos de formación continua.

Líneas de acción:

- Implementar un programa institucional de formación continua y actualización disciplinar, pedagógica y didáctica.
- Establecer requisitos mínimos de formación docente y certificaciones pedagógicas.
- Fomentar el ingreso a programas de posgrado, diplomados, SNII, y otras convocatorias académicas.
- Crear redes de colaboración académica entre el personal docente de preparatorias para compartir experiencias de buenas prácticas.
- Coadyuvar en la creación de un Programa de estímulos al desempeño de personal docente del Nivel Medio Superior.

2. Innovación didáctica y uso de tecnologías educativas.

Objetivo específico: Promover el diseño e implementación de estrategias didácticas innovadoras y el uso eficaz de tecnologías digitales en el aula.

Líneas de acción:

- Capacitar a los docentes en metodologías activas: aula invertida, aprendizaje basado en problemas, estudio de casos y aprendizaje basado en proyectos sociales.
- Ofrecer formación en herramientas digitales para el diseño de contenidos, evaluación y gestión del aprendizaje.
- Establecer repositorios institucionales con recursos digitales didácticos.
- Fomentar la experimentación pedagógica con acompañamiento técnico.

3. Educación inclusiva, equitativa y con enfoque de derechos humanos.

Objetivo específico: Asegurar que los docentes estén preparados para atender la diversidad del estudiantado y promover una cultura de equidad y no discriminación.

Líneas de acción:

- Diseñar cursos y talleres en temas de género, inclusión educativa, derechos humanos y atención a la diversidad.
- Incorporar criterios de equidad e interculturalidad en la planeación didáctica.
- Proponer la creación de protocolos de atención para estudiantes con necesidades educativas especiales o en situación de vulnerabilidad.
- Establecer estrategias de tutoría académica y acompañamiento socioemocional.

4. Evaluación y mejora del desempeño docente.

Objetivo específico: Coadyuvar en desarrollar un sistema institucional de evaluación formativa y retroalimentación continua para el mejoramiento docente.

Líneas de acción:

- Aplicar instrumentos de autoevaluación, coevaluación y evaluación con fines de mejora.
- Diseñar mecanismos para vincular la evaluación docente con procesos de reconocimiento, promoción y formación.
- Incluir indicadores de desempeño docente en los procesos de planeación académica de cada preparatoria.

5. Fortalecimiento de la identidad institucional y la función social del docente.

Objetivo específico: Consolidar el sentido de pertenencia, compromiso ético y responsabilidad social del profesorado de nivel medio superior.

Líneas de acción:

- Impulsar el desarrollo de proyectos comunitarios integrados al currículo y coordinados por docentes.
- Fomentar la participación docente en actividades culturales, deportivas, artísticas y sociales Universitarias y gremiales.
- Promover espacios de reflexión sobre la ética profesional, vocación docente y el rol transformador del profesor.
- Difundir la historia, misión, valores y visión de nuestra Universidad, en el marco de su identidad popular y humanista.

6. Ejes estratégicos.

Eje	Descripción
1. Actualización pedagógica	Didáctica general, metodologías activas, diseño curricular, planeación didáctica y evaluación formativa.
2. Competencias digitales	Uso de TIC en la enseñanza, plataformas educativas, recursos multimedia y clases híbridas.
3. Formación disciplinar	Seminarios y diplomados actualizados por área académica.
4. Ética y responsabilidad profesional	Formación en ética docente, normatividad institucional, derechos humanos y cultura de paz.
5. Salud emocional y desarrollo humano	Talleres sobre manejo del estrés, inteligencia emocional, resiliencia y bienestar docente.
6. Investigación educativa	Formación en investigación pedagógica, sistematización de la práctica docente, innovación educativa.

Impacto positivo esperado sobre los siguientes indicadores:

- Porcentaje de docentes que participan anualmente en cursos de formación continua.
- Porcentaje de docentes con estudios de posgrado o en proceso de obtención.
- Número de proyectos interdisciplinarios desarrollados por docentes.
- Proporción de docentes capacitados en inclusión, género y derechos humanos.

EJE ACADÉMICO

b) Plan de Desarrollo Académico de Profesores de Nivel Superior.

Introducción

La elaboración de un Plan de Desarrollo Académico para Profesores de Nivel Superior en la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN) es una necesidad prioritaria que encuentra sustento en los principios, objetivos y diagnóstico institucional establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2022–2028 (PDI).

En primer lugar, la visión institucional y su compromiso con la formación integral y profesional para la ciudadanía establecen como uno de sus ejes estratégicos el fortalecimiento del perfil del personal académico. Se reconoce explícitamente que el proceso educativo universitario requiere una planta docente altamente capacitada, en constante formación, y comprometida con los valores de responsabilidad social, inclusión y pertinencia social.

Desde el diagnóstico institucional, se identifican importantes áreas de oportunidad relacionadas con el desarrollo docente:

- Coadyuvar en la evaluación docente efectiva con mecanismos de retroalimentación y seguimiento.

- Necesidades de capacitación continua, tanto disciplinaria como pedagógica, para responder a los desafíos de la enseñanza contemporánea y las nuevas modalidades educativas.
- La necesidad de mejorar el perfil académico del profesorado, promoviendo el ingreso a programas de Estímulos al Desempeño Docente, PRODEP y SNII.
- La urgencia de actualizar los programas de estudio con base en un modelo educativo claro y consensuado.

La UAN se encuentra en un proceso de transformación institucional que demanda el fortalecimiento del cuerpo académico como condición necesaria para la calidad educativa y el cumplimiento de su función social. Esta transformación incluye:

- La construcción de un modelo educativo formalizado que oriente la docencia hacia la formación de ciudadanos críticos, éticos y comprometidos con el desarrollo sostenible y local.
- La necesidad de alinear las prácticas docentes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial con el ODS 4: Educación de calidad.
- La adopción de metodologías activas, evaluación formativa, formación interdisciplinaria, y el uso estratégico de las TICs como parte de un enfoque pedagógico renovado.

Desde un contexto nacional y de acuerdo con la Ley General de Educación Superior (2021), la educación superior debe ser universal, de excelencia, inclusiva, gratuita y laica, lo cual implica una formación docente adecuada para garantizar el derecho a una educación de calidad. Asimismo, existe la necesidad de reforzar las competencias digitales, psicoemocionales y pedagógicas del profesorado.

Finalmente, desde el enfoque de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), el desarrollo académico del profesorado es clave para transformar a la universidad en una organización socialmente responsable, capaz de generar conocimiento relevante, formar

profesionales íntegros y participar activamente en la solución de problemas sociales y ambientales.

Desde el marco del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAN, se reconoce que las Instituciones de Educación Superior (IES) enfrentan procesos de transformación impulsados por la necesidad de garantizar la calidad, la pertinencia social y la responsabilidad institucional frente a los cambios tecnológicos, científicos y sociales.

El contexto universitario descrito subraya la importancia de contar con programas de formación, actualización y evaluación docente que fortalezcan las competencias profesionales del profesorado. Este enfoque es congruente con los objetivos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, el cual resalta la importancia de fomentar el desarrollo humano y profesional del personal académico, así como de garantizar condiciones adecuadas para el ejercicio de la docencia y la investigación de calidad.

Asimismo, se hace evidente la necesidad de fomentar una cultura de mejora continua que integre la evaluación diagnóstica y formativa como base para diseñar programas de capacitación que respondan a las necesidades reales del personal docente. El Plan de Desarrollo Académico debe considerar dimensiones como la actualización disciplinaria, el dominio de estrategias didácticas innovadoras, el uso de tecnologías educativas, la capacidad de investigación y la integración de criterios de responsabilidad social y ética profesional.

El fortalecimiento del perfil del profesorado es clave para alcanzar estándares de calidad en los procesos de acreditación de programas educativos y en la mejora de los indicadores institucionales de desempeño. En este sentido, el fortalecer y consolidar una planta académica competente, comprometida y alineada con los objetivos del desarrollo institucional y nacional permitirá ingresar a programas de apoyo que beneficien la economía del profesor.

Objetivo general

Fortalecer el desarrollo profesional, pedagógico, científico y ético del profesorado de nivel superior de la UAN, mediante acciones sistemáticas de formación, evaluación, innovación, vinculación y acompañamiento que contribuyan a la calidad educativa, la pertinencia social y la transformación universitaria.

Objetivos específicos

- Diagnosticar las necesidades de formación del profesorado por área disciplinar.
- Ofrecer programas de capacitación continua, presenciales y virtuales.
- Promover el uso pedagógico de tecnologías digitales.
- Impulsar la formación en investigación aplicada y colaborativa.
- Fortalecer la formación ética, humanista y con responsabilidad social.
- Vincular el desarrollo docente con los procesos de evaluación institucional y acreditación.

Objetivos estratégicos y líneas de acción.

1. Fortalecimiento del perfil académico y profesional del profesorado.

Objetivo específico: Consolidar una planta académica con formación sólida, competencias actualizadas y trayectoria consolidada.

Líneas de acción:

- Promover la formación de posgrado del profesorado (maestría y doctorado).
- Estimular la participación en el Programa de estímulos al desempeño de personal docente, cuerpos académicos, PRODEP y el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII).
- Implementar un sistema institucional de mentoría académica para profesores de reciente ingreso.

- Establecer convocatorias de apoyo para estancias académicas, movilidad docente e investigación aplicada.

2. Actualización pedagógica y transformación de las prácticas docentes.

Objetivo específico: Impulsar una docencia centrada en el aprendizaje, la innovación pedagógica y la formación integral del estudiante.

Líneas de acción:

- Ofrecer diplomados y cursos sobre didáctica universitaria, aprendizaje activo, diseño curricular y evaluación formativa.
- Crear comunidades de práctica docente por áreas del conocimiento.
- Desarrollar guías de planeación didáctica alineadas con el nuevo modelo educativo de la UAN.
- Establecer espacios de reflexión y sistematización de experiencias pedagógicas.

3. Integración estratégica de tecnologías digitales.

Objetivo específico: Desarrollar competencias digitales avanzadas en el profesorado para fortalecer la educación presencial, virtual e híbrida.

Líneas de acción:

- Capacitar en el uso de plataformas institucionales, recursos abiertos y diseño de ambientes de aprendizaje virtuales.
- Fomentar la creación de objetos de aprendizaje y materiales multimedia innovadores.
- Implementar laboratorios de innovación educativa y aulas digitales modelo.
- Evaluar el impacto del uso de TIC en los resultados del aprendizaje.

4. Evaluación docente para la mejora continua.

Objetivo específico: Construir un sistema integral de evaluación docente con fines formativos, participativos y orientados al desarrollo.

Líneas de acción:

- Diseñar e implementar instrumentos de evaluación que incluyan autoevaluación, coevaluación y seguimiento por pares.
- Vincular los resultados de la evaluación a programas de formación y mejora.
- Garantizar transparencia y retroalimentación útil y respetuosa.
- Establecer criterios de desempeño docente alineados con el modelo educativo institucional.

5. Ética profesional, responsabilidad social y compromiso institucional.

Objetivo específico: Reafirmar el rol del profesorado como agente transformador con alto compromiso ético, social y con identidad universitaria.

Líneas de acción:

- Integrar contenidos sobre ética profesional, compromiso social y derechos humanos en los programas de formación docente.
- Promover proyectos integradores de docencia, investigación y vinculación con impacto comunitario.
- Fomentar el sentido de pertenencia y la identidad con los valores de la UAN.
- Establecer acciones para prevenir la violencia de género, discriminación y corrupción en el ejercicio docente.

6. Ejes estratégicos.

Eje	Descripción
1. Actualización disciplinar	Cursos, seminarios y diplomados en las áreas de conocimiento específicas.
2. Innovación y didáctica	Estrategias de enseñanza centradas en el estudiante, evaluación formativa, metodologías activas.
3. Competencias digitales	Formación en plataformas educativas, recursos digitales, entornos virtuales y herramientas TIC.
4. Investigación y producción académica	Talleres para fortalecer habilidades en redacción científica, diseño de proyectos y publicación.
5. Desarrollo humano y ética profesional	Temas de salud mental, resiliencia, ética docente, liderazgo y trabajo colaborativo.
6. Internacionalización y lenguas	Capacitación en idiomas extranjeros y movilidad académica.

Impacto positivo esperado sobre los indicadores.

- Porcentaje de docentes con estudios de posgrado.
- Porcentaje de profesores que ingresaron al Programa de estímulos al desempeño de personal docente, reconocidos en PRODEP, SNII y cuerpos académicos.
- Número de docentes capacitados en pedagogía y tecnologías educativas cada año.
- Resultados de las evaluaciones docentes y acciones derivadas.
- Nivel de participación docente en proyectos de responsabilidad social universitaria.

EJE SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL

a) Atención Médica al Personal Docente

Atención de salud a docentes activos y jubilados que cuenten con seguridad social a través de los servicios médicos universitarios:

- Calidad en los servicios médicos universitarios:
- Optimización de procesos administrativos en conjunto con la coordinación de los servicios médicos universitarios, con la finalidad de tener un servicio eficiente y con atención oportuna a los docentes activos y jubilados.
- Proponer espacios accesibles para garantizar el acceso seguro de las personas beneficiarias de los servicios médicos universitarios.
- Evaluación y retroalimentación continua con la coordinación de los servicios médicos universitarios, respecto de la calidad en la atención de primer y segundo nivel, farmacia y demás proveedores.
- Gestionar la Farmacia Universitaria.
- Revisión de las cláusulas correspondientes al Contrato Colectivo de Trabajo, enfocadas en garantizar la protección y continuidad de atención de los beneficiarios (pareja e hijos) en caso de defunción del titular.

Atención de Salud a docentes activos y jubilados que cuenten con seguridad social a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS):

- Asesoría y acompañamiento en los procesos médicos y administrativos para docentes que cuenten con el servicio de salud del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Colaboración interdisciplinaria con los servicios de salud, para garantizar una atención integral de los docentes.
- Seguimiento estrecho con trámites administrativos correspondientes a Dictamen de Invalidez Temporal, Definitiva y Riesgos de Trabajo; lo anterior como parte de las modificaciones a la modalidad del IMSS, garantizando una evaluación justa y objetiva de las condiciones de salud de los derechohabientes.

Acciones de Salud para los docentes universitarios activos y jubilados:

- Acciones de promoción y prevención de salud enfocadas en el bienestar físico, mental y social de los docentes activos y jubilados.
- Gestionar ante la administración un área enfocada en Salud en el Trabajo, con la finalidad de garantizar el seguimiento de docentes con situaciones de salud por enfermedad general o riesgo de trabajo que ameriten evaluación de las condiciones laborales.

b) Bienestar Integral del Docente y Vida Sindical Activa

Objetivo general: Fomentar condiciones que promuevan el bienestar físico, emocional, social y profesional de las y los docentes, fortaleciendo al mismo tiempo la identidad y cohesión del gremio sindical.

1. Salud física, mental y emocional del docente

Problemática actual: El personal docente enfrenta altos niveles de estrés, desgaste emocional, condiciones laborales inestables y escaso acceso a atención médica preventiva.

Líneas de acción:

- Convenios con instituciones de salud (públicas y privadas) o con las propias Unidades académicas del área de la salud, para garantizar acceso a consultas psicológicas, nutricionales y médicas a bajo costo o sin costo.
- Programas de prevención del estrés laboral y síndrome de burnout, con talleres y actividades mensuales, así como el fortalecimiento de las que ya se realizan actualmente en la Casa del maestro Jubilado.
- Atención prioritaria a docentes con enfermedades crónicas, incluyendo gestiones sindicales para su atención, traslados o ajustes laborales con perspectiva humana.

- Incorporación de espacios de autocuidado y manejo del estrés en cursos de formación continua.
-

2. Cultura, deporte y recreación sindical

Problemática actual: La vida sindical está centrada únicamente en lo laboral, con pocos espacios de convivencia, identidad o pertenencia para el personal docente activo y jubilado.

Líneas de acción:

- Creación de una agenda cultural y deportiva anual con eventos como: torneos deportivos interinstitucionales, concursos de poesía, canto, danza, fotografía y teatro.
- Impulso a casas sindicales o centros de convivencia regionales para actividades recreativas y familiares.
- Conmemoración digna y participativa de fechas relevantes, tales como el día del maestro jubilado y día del Maestro.
- Optimización de los periodos posteriores al término de los semestres de verano e invierno.

3. Red de apoyo jurídico, administrativo y personal

Problemática actual: Muchos docentes enfrentan problemas legales, administrativos o personales sin respaldo institucional efectivo.

Líneas de acción:

- Creación de una red sindical de apoyo integral, que incluya abogados, gestores administrativos, trabajadoras sociales y psicólogos.
-

- Atención a casos de violencia laboral, discriminación o acoso, con acompañamiento especializado y protocolos de atención claros.
- Defensa jurídica gratuita o subsidiada en conflictos laborales, trámites de pensiones, seguridad social y derechos humanos.

4. Perspectiva de género y combate a la violencia

Problemática actual: Persisten situaciones de acoso, violencia de género y discriminación en el ámbito educativo y sindical.

Líneas de acción:

- Capacitación obligatoria en derechos humanos, igualdad de género, inclusión y prevención de violencias, para representantes sindicales.
- Comisiones sindicales de género, equidad e inclusión, con voz activa en las decisiones internas.
- Reconocimiento y promoción de los liderazgos femeninos y de la diversidad, al interior del sindicato y su proyección institucional

EJE ECONOMICO

a) Defensa de la Educación Pública y del Gasto Educativo

Líneas de acción:

- Pugnar por una gestión permanente ante el gobierno Federal y Estatal, un presupuesto para nuestra Universidad, que permita cubrir las necesidades que adolece y fortalecer las capacidades institucionales ya desarrolladas.
- Proponer desde el sindicato un diagnóstico presupuestal participativo que exponga las carencias en cada Unidad Académica (infraestructura, personal, materiales, conectividad) y coadyuve en la mejora progresiva de las mismas.
- Dialogar con legisladores y autoridades federales y estatales para etiquetar recursos específicos a necesidades prioritarias del nivel medio superior y superior, que permitan mejorar las condiciones laborales del personal docente.

b) Fortalecimiento de las condiciones laborales y salariales

Objetivo general: Mejorar de manera integral las condiciones laborales, salariales y de seguridad social del personal docente del nivel medio superior y superior, revalorando su labor y garantizando estabilidad en el empleo.

1. Revisión y mejora del salario base y prestaciones

Líneas de acción:

- Gestionar el crecimiento de la prima de antigüedad paulatina, vales de despensa, entre otros, en busca de un mejor salario a través de rubros no señalados en los Planes de Austeridad y los Convenios de Apoyo Financiero.
- Promover la revisión y actualización de tabuladores salariales que reflejen la formación, experiencia y carga académica.

- Defender y garantizar el pago completo y puntual del salario quincenal y de prestaciones como aguinaldo, prima vacacional, estímulos, bonos y compensaciones.
- Impulsar el acceso equitativo a programas de estímulos al desempeño (como PRODEP, SNI o incentivos por evaluación) sin sesgos ni discrecionalidad.

2. Basificación y regularización laboral

Líneas de acción:

- Exigir procesos transparentes de basificación y regularización de plazas, priorizando antigüedad, mérito y necesidad institucional, de conformidad con el Contrato Colectivo vigente.
- Lograr la conclusión del proceso de basificación convocado por la Universidad con anterioridad.
- Atender y documentar casos de contratación irregular o retención de derechos laborales.
- Promover mecanismos sindicales de defensa para docentes que enfrentan despidos injustificados o exclusión de convocatorias.

3. Condiciones dignas de trabajo

Líneas de acción:

- Pugnar por la actualización del Reglamento de Personal académico, la guía para la realización de cargas horarias, desde la visión del personal académico.
- Exigir regulación clara y justa de la carga horaria, respetando los límites establecidos por la ley laboral y los convenios institucionales.
- Promover la reducción de tareas administrativas ajenas a la función educativa, como reportes repetitivos o trámites innecesarios.

- Establecer los lineamientos que regulen lo referente al estímulo por asistencia y puntualidad.
- Fortalecer el papel del sindicato en las comisiones mixtas.

4. Vivienda y retiro digno

Líneas de acción:

- Acompañar trámites relacionados con jubilaciones, pensiones, cesantía y retiro, asegurando que se respeten derechos adquiridos.
- Proponer reformas al sistema de pensiones con participación sindical, que contemplen todas las necesidades actuales derivadas de los cambios en el sistema de pensiones.
- Garantizar la pensión dinámica y los derechos laborales actuales y de las generaciones futuras.
- Pugnar por informar periódicamente del estado que guarda el sistema de pensiones universitario, a través de la participación proactiva dentro de la comisión de vigilancia respectiva.
- Brindar asesoría respecto de los trámites referentes a la adquisición y mejora de vivienda.
- Acompañar en las gestiones necesarias para la regularización de los créditos de vivienda ejercidos por el personal docente.

c) Finanzas sindicales, ahorro solidario y proyectos productivos

Líneas de acción:

- Presentación de informes financieros de conformidad con los estatutos vigentes.
- Firmas de convenios con empresas, centros educativos y proveedores de servicios, que se traduzcan en beneficios para el personal docente y sus familias.

- Fortalecimiento de la Caja de Ahorro, que permita seguir ofreciendo una excelente opción de ahorro y crédito sindical, con tasas justas y sin usura.
- Talleres de educación financiera y planificación del retiro.
- Establecer proyectos productivos cuyos ingresos permitan traducirse en apoyos al personal académico en diversas áreas, a partir de fondos revolventes:

Programa para la adquisición de equipo de cómputo y similares.

Gestión de apoyos y becas para capacitación y formación del personal docente.

Presupuestar apoyos para celebraciones diversas, y

Creación de reservas para contingencias (paros, huelga, etc.)