



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA  
*SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE  
POSGRADO*

**“GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA EL DESARROLLO  
PROFESIONAL DOCENTE”**

PROPUESTA PARA LA CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO DEL ITSTL

**DIRECTOR:**

**M.A. JOHANA LETICIA FRANCO HERNÁNDEZ**

**TESIS**

Para Obtener el Grado de  
**Maestro en Administración.**

**PRESENTA(N):**

C.P. Claudia Patricia Salgado Guzmán  
C.P. Claudia Hernández Méndez

Puebla, Pue. Junio de 2015



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA**

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS  
DE POSGRADO

**“GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA EL DESARROLLO  
PROFESIONAL DOCENTE”**

PROPUESTA PARA LA CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO DEL ITSTL

**DIRECTOR:**

**M.A. JOHANA LETICIA FRANCO HERNÁNDEZ**

**TESIS**

Para Obtener el Grado de  
**Maestro en Administración.**

**PRESENTA(N):**

C.P. Claudia Patricia Salgado Guzmán  
C.P. Claudia Hernández Méndez

Puebla, Pue. Junio de 2015



**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon**

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presente

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Directora de la Tesis** denominada: **"GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE"**, elaborada por las alumnas de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** de nombre:

**CLAUDIA PATRICIA SALGADO GUZMÁN**

**CLAUDIA HERNÁNDEZ MÉNDEZ**

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 30 de Mayo de 2015.

Atentamente



**M.A. Johana Leticia Franco Hernández**



**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon**  
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado  
Facultad de Contaduría Pública  
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
P r e s e n t e

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Asesor de la Tesis** denominada: **"GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE"**, elaborada por las alumnas de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** de nombre:

**CLAUDIA PATRICIA SALGADO GUZMÁN**  
**CLAUDIA HERNÁNDEZ MÉNDEZ**

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 20 de junio de 2015

Atentamente

  
**Dra. Karla Liliana Haro Zea.**



**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon**

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presente

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de **Asesor de la Tesis** denominada: **"GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE"**, elaborada por las alumnas de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** de nombre:

**CLAUDIA PATRICIA SALGADO GUZMÁN**

**CLAUDIA HERNÁNDEZ MÉNDEZ**

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 30 de Mayo de 2015.

Atentamente

  
**M.A. Edsson Al Dixon Acosta.**





**BUAP**

Oficio No. FC-PSIEP/54/15  
Asunto: Digitalización de Tesis

C.C. Claudia Patricia Salgado Guzmán  
Claudia Hernández Méndez

Por medio del presente tengo a bien comunicarles que se les autoriza la digitalización en formato PDF, de la tesis denominada **“Gestión Estratégica para el Desarrollo Profesional Docente”** a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de **Maestras en Administración**.

Sin más por el momento, quedo de ustedes.

**Atentamente**

“Pensar Bien, Para Vivir Mejor”

H. Puebla de Z, a 22 de Junio 2015.

  
**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendón**  
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado.



c.c.p. SIEP  
err/ERR\*

Facultad  
de Contaduría  
Pública

Bldv. Valsequillo 70,  
Col. Universidades,  
Ciudad Universitaria,  
Puebla, Pue. C.P. 72570  
01 (222) 229 55 00 Ext. 5552

## RESUMEN

El presente trabajo de tesis consiste en realizar una investigación aplicada, cuyo objetivo principal es llevar a cabo la gestión estratégica para el desarrollo profesional docente, específicamente en la carrera de Contador Público del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec (ITSTL).

La investigación documental, permite fundamentar el proyecto de tesis y la investigación de campo, incluye un marco de referencia en el cual se analiza el contexto, el entorno y los antecedentes del Instituto. Así mismo se apoya en el Modelo Educativo para el siglo XXI: Formación y desarrollo de competencias profesionales, reconociendo la excelencia académica del profesorado.

Mediante la elaboración de matrices históricas, cuadros comparativos del perfil profesional y grado académico, incremento o decremento de horas-semanales de los integrantes de la academia contable, desde el inicio de operaciones en 2010 hasta enero 2015, se obtuvo el status actual de la carrera.

Dichos instrumentos se aplicaron a ocho docentes y un responsable de la división, la exploración de los mismos generaron la aplicación de la matriz de análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), donde se detectaron estrategias significativas, las cuales se sugiere se apliquen mediante una planeación adecuada para el Desarrollo Profesional Docente.

Los resultados alcanzados se plasman en una propuesta formal dirigida al área de desarrollo académico, como una herramienta aplicable de manera inmediata, la cual permitirá concientizar al docente sobre la importancia que representa en su campo laboral su propio crecimiento profesional.

## RESUMEN

## ÍNDICE GENERAL

<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>i</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>ii</b>
<b>III. JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>vi</b>
<b>IV. OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>vii</b>
<b>V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>vii</b>
<b>VI. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>viii</b>
<b>VII. HIPÓTESIS</b> .....	<b>ix</b>
<b>VIII. VARIABLES</b> .....	<b>ix</b>
<b>IX. DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....	<b>ix</b>
<b>X. ALCANCES Y LIMITACIONES</b> .....	<b>xi</b>
<b>CAPITULO I. “ANTECEDENTES DEL SISTEMA TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO”</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Antecedentes del Sistema Tecnológico Nacional de México</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Reconocimientos que otorga el propio sistema al desarrollo profesional</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPITULO II. “LOS DIFERENTES PROGRAMAS QUE GENERAN EL DESARROLLO PROFESIONAL, EL MODELO EDUCATIVO PARA EL SIGLO XXI Y EL SURGIMIENTO DEL MODELO DE EDUCACIÓN DUAL”</b> .....	<b>26</b>
<b>2.1 Programas que generan el desarrollo profesional</b> .....	<b>26</b>
<b>2.2 Modelo educativo para el siglo XXI: Formación y desarrollo de Competencias profesionales</b> .....	<b>29</b>
<b>2.3 Modelo de educación dual</b> .....	<b>42</b>
<b>CAPITULO III. “LA EVOLUCIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC, DESDE SU ORIGEN HASTA NUESTROS DÍAS”</b> .....	<b>45</b>



<b>CAPITULO IV. “ANÁLISIS DEL CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES QUE INTEGRAN LA CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO EN EL ITSTL”</b> .....	59
4.1 Matriz de registro histórico de los docentes de la carrera de Contador Público de Agosto 2010 a Enero 2015, identificando su perfil y grado académico.....	62
4.2 Análisis del crecimiento o decremento de las horas-semana-mes, por cada integrante de la carrera.....	72
4.3 Auto-evaluación de cada docente integrante de la academia contable para participar en el estímulo al desempeño del personal docente de los Institutos Tecnológicos Superiores- Programa 2014.....	83
4.4 Auto-evaluación de los requerimientos de la carrera por parte del Consejo de Acreditación en Ciencias Administrativas, Contables y Afines (CACECA), al mes de enero del 2015.....	92
4.5 Análisis de los resultados obtenidos.....	98
<b>CAPITULO V. “PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR EL PERFIL DESEABLE POR DOCENTE EN LA CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO”</b> .....	110
<b>CONCLUSIONES</b> .....	134
<b>CONSIDERACIONES FINALES</b> .....	134
<b>REFERENCIAS</b> .....	137
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1.....	140
Anexo 2.....	148
Anexo 3.....	148
Anexo 4.....	148

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las instituciones de nivel superior se encuentran inmersas en un campo que demanda día a día generar ventajas competitivas con respecto a la calidad educativa, lo cual brinda a la sociedad profesionistas capaces de responder a las exigencias del mercado laboral a nivel global. La docencia universitaria requiere formular desafíos que fortalezcan la relación entre el estudiante y su formación integral, para lo cual, el Tecnológico Nacional de México surge a partir del 23 de Julio del 2014, como un órgano desconcentrado con autonomía académica, por lo tanto, el desarrollo profesional docente es uno de los pilares fundamentales para el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT).

El objetivo general de la presente investigación, tiene como eje principal llevar a cabo una gestión estratégica específicamente en la carrera de Contador Público del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec (ITSTL), fundamentada en el Modelo Educativo para el Siglo XXI: Formación y desarrollo de competencias profesionales, el cual, es reconocido por el Tecnológico Nacional de México (TNM).

Como parte de los resultados obtenidos, se entrega una propuesta formal al área de desarrollo académico, cuyo objetivo principal es incursionarla y aplicarla dentro del área académica, considerándola una herramienta de trabajo comprobado que permitirá concientizar al docente de la importancia de su crecimiento profesional, a través de una adecuada planeación.

En el primer capítulo del presente trabajo, se plantea el marco histórico que da las pautas para el inicio de la investigación.

En el segundo capítulo identificamos el marco teórico, el cual sustenta la investigación y fundamentación del trabajo de tesis, basado en diversos programas que permiten el desarrollo de habilidades personales; así mismo, el Modelo Educativo para el siglo XXI: Formación y desarrollo de competencias profesionales, y en el actual Modelo de Educación Dual que impulsa el aprendizaje y desarrollo de competencias a través de la vinculación con el sector productivo, representando para el docente un gran reto el trabajar conjuntamente con los empresarios.

El capítulo tercero establece el marco metodológico, en el se describe de forma detallada la evolución del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec desde su apertura en 2010, hasta Enero 2015.

El capítulo cuarto presenta el desarrollo de la gestión estratégica y el análisis de los resultados obtenidos, identificando principalmente el crecimiento profesional de los docentes de la carrera de Contador Público, mismo que impulsa a trazar metas y objetivos alcanzables claramente definidos, con la participación del trabajo colaborativo.

Por último, el capítulo cinco presenta la propuesta final, la cual se integra de diversas estrategias previamente analizadas y valoradas a través de la matriz FODA, mismas que permitirán desarrollar el perfil deseable, reconociendo la labor y el compromiso de los docentes, logrando con ello, el posicionamiento y prestigio de la carrera y por ende de la propia institución: “Forjando emprendedores que trascienden”.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec, mantiene su compromiso presente y futuro con la sociedad a nivel local, regional y nacional, para lo cual se preocupa por aportar educación de calidad, mediante la capacitación continúa de sus catedráticos y la acreditación de sus carreras, permitiendo a la comunidad educativa una formación integral.

Impulsar el desarrollo profesional en los catedráticos de las instituciones de nivel superior es generar competitividad, es decir, acciones de innovación que permitan elevar el conocimiento y con ello la calidad educativa, caracterizada como la prioridad de los programas educativos e integrada por talentos, aptitudes, destrezas y creatividad.

*El **Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT)**<sup>1</sup> está constituido por 262 instituciones, de las cuales 126 son Institutos Tecnológicos federales, 130 Institutos Tecnológicos Descentralizados, cuatro Centros Regionales de Optimización y Desarrollo de Equipo (CRODE), un Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación Técnica (CIIDET) y un Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico (CENIDET). En estas instituciones, el SNIT atiende a una población escolar de 470,359 estudiantes en licenciatura y posgrado en todo el territorio nacional, incluido el Distrito Federal.*

Según el Diario Oficial de la Federación (DOF), con fecha 23 de julio del 2014, en su artículo primero hace mención a la disposición de reformar a la

---

<sup>1</sup> Dirección General de Educación Superior Tecnológica. DGEST. 23 de Octubre de 2013 <[www.dgest.gob.mx](http://www.dgest.gob.mx)>.

Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST) y crear por decreto presidencial el Tecnológico Nacional de México (TNM), como un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, con autonomía técnica, académica y de gestión, el cual tendrá adscritos a los institutos tecnológicos, unidades y centros de investigación, docencia y desarrollo de educación superior tecnológica.

Dentro de los Institutos Tecnológicos Descentralizados se encuentra reconocido el Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec, el cual inicia operaciones en Agosto de 2010 y actualmente pertenece al “Tecnológico Nacional de México”.

La amplia cobertura Nacional del Sistema con presencia en el Estado de Puebla, es una de las mayores fortalezas, así como el espíritu de cooperación en las diversas actividades académicas y el servicio a la comunidad mediante múltiples acciones, maximizando en los estudiantes los valores, la relación con la sociedad, así como el medio en la formación de profesionales competentes, con visión de un mejor futuro para la región y el país.

Con esta perspectiva, los procesos, planes y programas de estudio son acordes al acontecer mundial desembocando en el actual “**modelo educativo para el siglo XXI: Formación y desarrollo de competencias profesionales**”.<sup>2</sup>

Dicho modelo orienta el proceso educativo a la investigación científica, la innovación tecnológica, la creatividad, el emprendedurismo y la construcción del conocimiento, logrando con ello la formación de profesionistas altamente capacitados para enfrentar los retos del entorno laboral actual.

---

<sup>2</sup> Oficial, Diario. Dirección de Superación Académica SEP. 27 de Diciembre de 2014. <<http://dsa.sep.gob.mx/convocatorias2015.html>>.

La gestión educativa se basa en el alto desempeño, el compromiso y la responsabilidad de diseñar y ejecutar estrategias y acciones que permitan cumplir la misión y visión de la institución, de conformidad con los valores y estándares predeterminados, para alcanzar beneficios para la persona y la sociedad.

Es un compromiso permanente superar los indicadores y optimizar los resultados de la institución, a través de la integración de la comunidad tecnológica, mediante instrumentos que permitan incentivar, reconocer esfuerzos y logros, dando seguimiento al desempeño académico de los docentes.

Con la creación del TNM se implementa el “Modelo educativo sistema dual de aprendizaje”, mediante el cual los procesos de enseñanza y su estructura pedagógica permite la transmisión del sistema de conocimientos de manera práctica en las empresas, de tal manera que lo que se enseña en el ciclo escolar en la teoría es lo que debe practicarse en la organización.

La presente investigación se sustenta en el Modelo Educativo para el siglo XXI de la DGEST y el nuevo modelo de educación dual, que busca el reconocimiento de la calidad académica, reconoce y valora las aportaciones y experiencias de las personas, atesora y socializa su capital intelectual, en trabajo conjunto con las empresas para la adquisición de nuevos conocimientos teórico-prácticos.

Promueve la capacitación y el desarrollo de competencias, así como la evaluación del desempeño profesional y el reconocimiento de estudiantes, docente y profesores-investigadores por su desempeño. Dentro de este marco se fomenta la creación de redes de trabajo multidisciplinarias e interinstitucionales.

Lo anterior nos lleva a plantearnos la siguiente pregunta: ¿Fomentar el desarrollo profesional en los docentes de la carrera de Contador Público, permitirá enriquecer el conocimiento, adquirir compromiso con la sociedad, mejorar los niveles de productividad, y reconocer la labor docente, caracterizando al Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec por su calidad en el mercado educativo?.

### **III. JUSTIFICACIÓN**

La gestión estratégica debe iniciar con un análisis de la situación actual del crecimiento profesional de los integrantes de la academia contable, identificando los estándares alcanzados y las perspectivas de mejora, permitiendo con ello fomentar su crecimiento profesional y personal acorde a los objetivos de la institución.

La presente investigación se desarrolla para obtener el grado de Maestro en Administración de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Para el presente trabajo es importante identificar la diferencia que existe entre evaluar el desarrollo profesional y el desempeño con fines administrativo, cuyos objetivos son:

Evaluación del desempeño: se utiliza administrativamente para la toma de decisiones sobre las condiciones laborales de una organización, por ejemplo aumentos de salarios, promoción de puestos, bajas temporales o definitivas, entre otros aspectos relevantes para la dirección.

Evaluación del desarrollo: se dirige a mejorar el rendimiento del empleado y fortalecer sus capacidades, compartiendo con ellos los resultados de su rendimiento, apoyándolos a mejorar su comportamiento dentro y fuera de su centro de trabajo, logrando con ello ser más eficaces, otorgando capacitación profesional y brindando nuevas oportunidades de aprendizaje significativo para el desarrollo de su quehacer en el entorno laboral.

La formación del capital humano para la investigación educativa permite integrar la estructura de la institución orientada al reconocimiento de excelencia académica. Dichos reconocimientos son:

- Perfil Deseable (Programa de Mejoramiento del profesorado PROMEP/PROMED).
- Pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores (SIN).
- Participar en publicación de revistas reconocidas, indexada o arbitrada.
- Ser reconocido al estímulo al desempeño docente.
- Registrarse en cuerpos académicos.
- Integración a redes académicas.
- Ingreso al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC).
- Participación en Congresos e intercambios nacionales e internacionales.
- Asignación de tiempo completo-PTC (hora clase, investigación y apoyo académico).
- Promoción de horas tipo A para B.

Para lograr alcanzar los objetivos institucionales debemos aprovechar el talento humano, el potencial, las capacidades para desarrollar investigación y definir indicadores de gestión para medir el desempeño.



Al día de hoy, el ITSTL debe contar con los elementos formales que avalen la formación integral del quehacer docente, exhortando a los mismos al logro de los objetivos institucionales; es por esta razón que la propuesta basada en la gestión que se pretende realizar reconoce el valor del conocimiento, lo promueve, estructura y permite hacerlo operante para la institución.

#### **IV.OBJETIVO GENERAL**

Efectuar una gestión estratégica basada en el modelo educativo del sistema Tecnológico Nacional de México, permitiendo con ello generar una propuesta formal para la carrera de Contador Público del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec, la cual permitirá incentivar la generación del conocimiento, a través del compromiso mutuo entre capital humano e instituto, logrando con ello el crecimiento profesional de los docentes y de la propia institución.

#### **V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Citar los antecedentes del Sistema Tecnológico Nacional de México.
  - Antecedentes del Sistema Tecnológico Nacional de México.
  - Referenciar los reconocimientos que otorga el propio sistema al desarrollo profesional.
- Exponer los diferentes modelos que generan el desarrollo profesional, el modelo educativo para el siglo XXI y el surgimiento del modelo de educación dual.
  - Programas que generan el desarrollo profesional.

- Modelo educativo para el siglo XXI
  - Modelo de educación dual.
- Mostrar la evolución del Instituto Tecnológico Superior de Tlataluquitepec, desde su origen hasta nuestros días.
- Analizar el crecimiento profesional de los docentes que integran la carrera de Contador Público en el ITSTL.
  - Elaborar matriz de registro histórico de los docentes de la carrera de Contador Público a enero 2015, identificando su crecimiento profesional.
  - Gráficas informativas relacionadas con el desempeño docente a partir del 2010 a 2015.
  - Analizar los resultados obtenidos.
- Presentar la propuesta formal al ITSTL para desarrollar el perfil deseable por docente de la carrera de Contador Público.

## **VI. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

- ¿Cuáles son los antecedentes que dieron origen al Tecnológico Nacional de México?
- ¿Cuáles son los principales modelos que dan surgimiento al desarrollo profesional?
- ¿En qué consiste el modelo educativo para el siglo XXI?
- ¿Por qué es importante el modelo dual en la educación tecnológica?
- ¿Cuál ha sido la evolución del ITSTL en la región nororiental?
- ¿Cómo se ha reflejado el crecimiento profesional de los docentes de la carrera de Contador Público dentro del ITSTL?

- ¿Cuáles son los fundamentos para alcanzar el perfil deseable en los docentes de la carrera de Contador Público del ITSTL?

## **VII. HIPÓTESIS**

Desarrollar una propuesta formal a través de una adecuada gestión estratégica en la carrera de Contador Público en el ITSTL, permitirá incrementar el desarrollo profesional, logrando que sus docentes y la institución sean reconocidos y valorados por su calidad académica y su competitividad.

## **VIII. VARIABLES**

### **Variable Independiente.**

- Aplicar una adecuada gestión estratégica en la carrera de Contador Público del ITSTL.

### **Variable dependiente.**

- Permitirá incrementar el desarrollo profesional.
- Lograr que sus docentes y la institución sean reconocidos y valorados por su calidad académica y su competitividad.

## **IX. DISEÑO METODOLÓGICO**

El presente trabajo es una investigación aplicada, que requiere de una descripción de las características del problema a desarrollarse y donde se aplicaran diferentes técnicas para el acopio de la información.

#### **a) Tipos de estudio a utilizarse son:**

- **Exploratorio:** Se aplicarán diferentes técnicas que permitirán recabar información importante para desarrollar la investigación.
- **Descriptivo:** Se realizará una recopilación y análisis de información que se integrará de lo general a lo particular, incluyendo antecedentes, conceptos, modelos y teorías.
- **Analítico (comparativo):** Se analizarán los factores que se asocian al problema planteado.
- **Inductivo:** Partiendo del análisis del problema, la propuesta será establecida bajo la normatividad, leyes o reglamentos vigentes para tal efecto, estableciendo la importancia de incursionar la gestión estratégica como factor primordial para incrementar el desarrollo profesional del ITSTL.
- **Explicativo:** Permitirá obtener información relevante y se justificará el por qué de la propuesta de aplicar una gestión estratégica en la carrera de Contador Público del ITSTL para incrementar el desarrollo profesional e identificar los beneficios generados con el presente proyecto.

#### **b) Los métodos de estudio a aplicarse son:**

- **Cualitativo:** Permitirá observar factores no medibles como es el talento humano y la actitud.
- **Cuantitativo:** Permitirá medir mediante estadísticas la situación académica actual de los docentes que integran la academia contable.

### **c) Técnicas que se aplicaran:**

- **Análisis documental:** Se analizara información bibliográfica y diferentes fuentes de información que permitan realizar la investigación.
- **Observación:** Permitirá aplicar esta técnica al investigador ya que su labor profesional se encuentra inmersa en el área académica del ITSTL.

## **X. ALCANCES Y LIMITACIONES**

Generar una propuesta formal a través de la gestión estratégica que permita medir el crecimiento y beneficios con base en el Modelo Educativo para el siglo XXI, en el desarrollo profesional de la carrera de Contador Público del ITSTL a partir de agosto de 2010 a Enero 2015, con la finalidad de analizar los beneficios de su aplicación para el desarrollo profesional y para el propio Instituto.

En el desarrollo de la gestión se presento la falta de instrumentos de control debidamente estructurados, para resolver esta situación se elaboraron matrices de registro histórico de los docentes, así como su análisis respectivo de cada una de ellas.

# **CAPÍTULO I. “ANTECEDENTES DEL SISTEMA TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO”**

El Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT) a través de los años ha sufrido una serie de transformaciones, todo ello con la finalidad de impulsar a la educación superior tecnológica, incrementando el desarrollo profesional de sus egresados logrando así destacar en su ámbito de competencia. Durante este tiempo se han conseguido reconocimientos por contar con programas académicos de calidad reconocida, ampliando su cobertura y consolidación a lo largo del territorio nacional. Actualmente con la intención de impulsar un nuevo modelo educativo surge el Tecnológico Nacional de México como un órgano administrativo desconcentrado con autonomía técnica, académica y de gestión.

## **1.1 Antecedentes del Sistema Tecnológico Nacional de México.**

Durante 66 años el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos ha venido impartiendo educación superior tecnológica de excelencia a lo largo de todo el país.

El surgimiento de los primeros Institutos Tecnológicos data del año 1948 con la creación de los planteles de Durango y Chihuahua, para 1951 el de Saltillo, en 1954 el de Ciudad Madero. Para el 1958 el Presidente Lic. Adolfo López Mateos crea la Subsecretaría de Enseñanza Técnica y Superior, demostrando con ello la importancia que había alcanzado la educación técnica a nivel nacional.

Un año más tarde los Institutos Tecnológicos Regionales y la Dirección General de Enseñanzas Especiales son desincorporados del Instituto Politécnico Nacional, creando con ellos la Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales (DGETIC).

Iniciando con ello una etapa en la cual los institutos brindan una respuesta amplia a las necesidades propias del medio geográfico y social, y al desarrollo industrial de la zona geográfica en que se encuentran ubicados.

Veinte años después del inicio el sistema contaba con diecisiete institutos tecnológicos a lo largo de catorce estados de la República Mexicana. Durante la década comprendida de 1968-1978 emergieron los siguientes 31 Tecnológicos, logrando hasta ese momento un total de 48 planteles establecidos en veintiocho entidades del país. Durante ese tiempo surgen los primeros centros de investigación y apoyo a la educación tecnológica, denominado Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación Tecnológica (CIIDET) y el Centro Regional de Optimización y Desarrollo de Equipo (CRODE).

En el año de 1979 se conformó el Consejo Nacional del Sistema Nacional de Educación Técnica (COSNET), representando un nuevo panorama de organización, surgiendo el Sistema Nacional de Educación Tecnológica, siendo los Institutos Tecnológicos parte importante al integrar el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT).

De 1978 a 1988 se fundaron dos nuevos Tecnológicos y tres Centros Regionales de Optimización y Desarrollo de Equipo. Durante ese tiempo se impulsó en mayor medida a la investigación y los posgrados por medio de la creación progresiva de los Centros Regionales de Estudios de Graduados e Investigación Tecnológica (CREGIT) en cada uno de los planteles

En 1990 surgen los Institutos Tecnológicos Descentralizados, con diferentes esquemas a los que operaban los Institutos Federales debido a que fueron creados como organismos descentralizados de los gobiernos estatales, contando con la participación de los estados y los municipios en que se ubica.

El primer tecnológico descentralizado fue el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, que a través de los años ha logrado figurar como una de las mejores instituciones de educación superior de la zona metropolitana. Logrando obtener durante cuatro ocasiones consecutivas del año 2004 al 2008, la distinción por contar con programas académicos de calidad certificada, en las carreras que imparte.

Actualmente cuenta con 130 planteles, mencionados a continuación conforme fueron creados:

**Tabla 1.1 Tecnológicos descentralizados en el país**

<b>CANTIDAD</b>	<b>AÑO</b>	<b>ESTADO</b>	<b>PLANTEL</b>
1	1990	Estado de México	Ecatepec
1	1991	Coahuila	La Región Carbonífera
2	1991	Guerrero	La Costa Chica y La Montaña
1	1991	Sonora	Cananea
1	1991	Zacatecas	Zacatecas Norte
1	1992	Zacatecas	Zacatecas Sur
1	1993	Puebla	Sierra Norte de Puebla
1	1993	Veracruz	San Andrés Tuxtla
1	1994	Chihuahua	Nuevo Casas Grande
2	1994	Michoacán	Apatzingán y Zamora
1	1994	Puebla	Teziutlán
1	1994	Tabasco	Comalcalco
1	1994	Veracruz	Misantla



1	1994	Zacatecas	Fresnillo
2	1995	Durango	Lerdo y Santiago Papasquiario
1	1996	Baja California Sur	Cd. Constitución
1	1996	Coahuila	Monclova
1	1996	Guanajuato	Irapuato
1	1996	Estado de México	Coacalco
1	1996	Puebla	Zacapoaxtla
1	1996	Sonora	Cajeme
1	1996	Tabasco	Los Ríos
1	1997	Guanajuato	Sur de Guanajuato
5	1997	Estado de México	Cuautitlán Izcalli, Huixquilucan, Jilotepec, Oriente Estado de México, Tianquistenco.
2	1997	Estado de Puebla	Acatlán de Osorio, Tepeji de Rodríguez
1	1997	Quintana Roo	Felipe Carrillo Puerto
2	1997	Veracruz	Cosamaloapan y Pánuco
1	1998	Coahuila	Cd. Acuña
1	1998	Jalisco	Zapopan
2	1998	Estado de México	Chalco y Jocotitlán
1	1998	Puebla	Atlixco
1	1998	San Luis Potosí	Tamazunchale
2	1998	Veracruz	Poza Rica y Xalapa
1	1998	Yucatán	Sur del Estado de Yucatán

1	1999	Jalisco	Puerto Vallarta
3	1999	Estado de México	Ixtapaluca, Valle de Bravo, Villa Guerrero
1	1999	Michoacán	Uruapan
1	1999	Puebla	Serdán
1	1999	San Luis Potosí	Río Verde
3	1999	Veracruz	Alamo Temepache, Coatzacoalcos, Tierra Blanca
1	2000	Baja California Sur	Los Cabos
3	2000	Hidalgo	Huichapan, Occidente del Estado de Hidalgo, Apan
3	2000	Jalisco	Arandas, Chapala, Lagos de Moreno
2	2000	Michoacán	Cd. Hidalgo y Región Purépecha
2	2000	Puebla	Huachinango y Libres
1	2000	Sonora	Puerto Peñasco
2	2000	Tabasco	La Región Sierra y Macuspana
2	2000	Veracruz	Acayucan y Las Choapas
3	2000	Yucatán	Motul, Progreso y Valladolid
2	2000	Zacatecas	Nochistlán y Zacatecas Occidente
1	2001	Puebla	Tepeaca

1	2001	Campeche	Calkini
1	2001	Jalisco	Tequila
2	2001	Estado de México	Chimalhuacán y San Felipe del Progreso
2	2001	Michoacán	Huetamo y Los Reyes
1	2001	Tabasco	Centla
2	2001	Veracruz	Alvarado y Huatusco
1	2002	Chiapas	Cintalapa
1	2002	Durango	Los Llanos
1	2002	Jalisco	El Grullo
1	2002	Michoacán	Tacámbaro
1	2002	Puebla	San Martín Texmelucan
1	2002	Tabasco	Villa la Venta Huimanguillo
2	2002	Veracruz	Perote y Zongolica
1	2002	Zacatecas	Loreto
1	2003	Jalisco	Zapotlanejo
1	2003	San Luis Potosí	San Luis Potosí
1	2003	Zacatecas	Jerez
1	2004	Campeche	Escárcega
1	2004	Coahuila	San Pedro de las Colinas
2	2004	Jalisco	La Huerta y Tamazula de Gordiano
1	2004	Oaxaca	San Miguel el Grande
1	2004	Tlaxcala	Tlaxco
1	2005	Baja California Sur	Mulegé
1	2005	Michoacán	Pátzcuaro

1	2006	Campeche	Champoton
1	2007	Jalisco	Mascota
1	2007	Michoacán	Coalcomán
2	2007	Puebla	Sierra Negra de Ajalpan y Venustiano Carranza
1	2008	Durango	Santa María de el Oro
2	2008	Guanajuato	Guanajuato y Salvatierra
2	2008	Jalisco	Cocula y Tala
2	2008	Sinaloa	El dorado y Guasave
1	2008	Tamaulipas	Mante
5	2008	Veracruz	Chicontepepec, Jesús Carranza, Juan Rodríguez Clara, Martínez de la Torre y Naranjos
1	2009	Coahuila	Cd. Múzquiz
1	2009	San Luis Potosí	Ébano
1	2009	Michoacán	Puruándiro
1	2009	Oaxaca	Teposcolula
1	2010	Puebla	Tlatlauquitepec

Fuente: <http://www.tecnm.mx/informacion/historia-de-los-institutos-tecnologicos-descentralizados>

Comprobando con esto, que el sistema de Tecnológicos Descentralizados ha evolucionado en varios aspectos: cobertura del mayor territorio posible dentro de la República, crecimiento económico para las zonas de localización, nivel cultural, entre otros.

En el año 2005 el Sistema Educativo Nacional sufrió una reorganización por niveles, trayendo consigo la integración de los Institutos Tecnológicos a la Subsecretaría de Educación Superior (SES), transformando a la Dirección General de Institutos Tecnológicos (DGIT) en Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST).

Con la finalidad de impulsar un nuevo modelo de educación superior tecnológica, a partir del 23 de julio de 2014 se crea el Tecnológico Nacional de México, como órgano administrativo desconcentrado con autonomía técnica, académica y de gestión.

## **1.2 Reconocimientos que otorga el propio sistema al desarrollo profesional.**

El Modelo Educativa para el siglo XXI, propone la formación del capital humano, el entorno globalizado exige diversas competencias y ante esta realidad es inexcusable que los egresados de la licenciatura den un paso más en su formación profesional y se integren a estudios de posgrado. Ante estos retos el SNIT integra en sus planes y programas los posgrados, para cumplir con apego a su misión y visión la encomienda en el ámbito de la investigación, equipos de trabajo , cooperación y colaboración, conjugando objetivos e intereses tanto del individuo como del sistema.

Para lograr capital humano de alto nivel a la excelencia, el sistema ofrece estudios de posgrado, integrados en dos vertientes:

- Doctorado y maestría en ciencias , orientado a la investigación, y
- Maestría y especialización, con orientación profesional.

Es importante reconocer que el modelo se enfoca al desarrollo de competencias para los egresados del sistema, pero es factor clave concientizar al

docente de adquirir, dominar y aplicar los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y talentos necesarios para la misión del sistema enfocado al desarrollo de proyectos de investigación que permitan convertirse en proyectos productivos que generen tecnología e innovación, logrando sustentar el progreso de la nación.

La investigación en el SNIT tiene los siguientes objetivos:

La generación y transferencia del conocimiento, innovación, adaptabilidad de la tecnología, formación de recursos humanos de alto nivel, incidir en el desarrollo sustentable, aumentar la autodeterminación científica y tecnología del país, tomar decisiones con base en la planeación del desarrollo social y tecnológico, promover el registro de patentes y derechos de autor.

En este contexto, se debe asegurar que los docentes forjen la calidad en su desarrollo profesional a través de sus funciones de gestión académica, docencia, investigación y vinculación con los sectores de la sociedad, se requiere el mejoramiento en forma continua, el esfuerzo orientado a formar docentes en permanente proceso de renovación y crecimiento, como una sociedad inteligente.

A este efecto, la red académica es un paso para el intercambio de información, el desarrollo académico, científico, técnico, social y cultural, permitiendo la integración de problemáticas en común, propiciando la reflexión y el crecimiento de la institución y sus docentes.

La conformación de redes de cuerpos académicos en el SNIT es un mecanismo que permite impulsar los proyectos conjuntos de cooperación académica.

Para el modelo Educativo del siglo XXI, lo diferentes actores de la estructura organizacional se orienta al reconocimiento de la excelencia individual y grupal, dichos reconocimientos son:

- Reconocimiento al Perfil Deseable (Programa de Mejoramiento al Profesorado PROMEP/PRODEP).
- Pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores ( SNI) ,
- Participación en comités editoriales de revistas reconocidas.
- Registro de Cuerpos Académicos.
- Pertenencia en redes académicas.
- Ingreso al Programa Nacional de Posgrados de Calidad ( PNPC)
- Reconocimiento de los programas de estudio a nivel internacional.

Es importante el trabajo colegiado y la colaboración interinstitucional, mediante la obtención de productos académicos, movilidad nacional e internacional permitiendo la actualización académica y el desarrollo profesional de los docentes, para ello, es importante contar en las instituciones de educación superior con profesores de tiempo completo, cuyo trabajo se debe reflejar en actividades de docencia, tutoría, dirección de tesis, investigación y gestión académica.

La producción académica se deriva de la orientación profesional y de la investigación y deberán cristalizarse como:

- Libros o capítulos de libros
- Artículos publicados en revistas indizadas en el Journal Citation Reports (JCR).
- Participaciones en eventos académicos especializados.
- Tesis concluidas en colaboración.
- Proyectos conjuntos.
- Patentes
- Informes técnicos

- Modelos de utilidad
- Registros de derechos de autor

El resultado del trabajo antes mencionado efectuado en el sistema, se describe en el Modelo Educativo para el siglo XXI: formación y desarrollo de competencias profesionales, cuyo fin es elevar la calidad educativa en las instituciones del SNIT, logrando con ello reconocer el esfuerzo que día a día busca la superación personal y profesional de los docentes, apegados a la misión y visión del propio sistema, logrando a través del trabajo conjunto el reconocimiento a la calidad educativa y al quehacer docente.

Es importante para nuestro planteamiento establecer un panorama general de cada uno de los reconocimientos a la excelencia docente avalada por el SNIT en el ámbito de la educación superior:

**1) Reconocimiento al Perfil Deseable (Programa de Mejoramiento al Profesorados PROMEP/ Programa de Desarrollo Profesional Docente PRODED).**

El objetivo principal del Programa para el Desarrollo Profesional Docente en Educación Superior, es lograr la superación del profesorado y la consolidación de los Cuerpos Académicos de las instituciones de educación superior (IES) para elevar la calidad de la educación en el país. Dentro del programa se han emprendido varias acciones para la promoción de docentes de tiempo completo que se integren a cuerpos académicos, logrando con ello sustentar la calidad educativa y lograr profesionistas competitivos.

La Secretaria de Educación Pública (SEP) a través de la Subsecretaria de Educación Superior (SES), convoca a las IES para participar en el programa,



mediante publicación de la misma en el DOF; para el año 2015 se publica el sábado 27 de diciembre del 2014, en su cuarta sección.

La Dirección de Superación Académica (DSA), es la instancia responsable de la operación del PRODED para el tipo Superior, la cual está adscrita a la Dirección General de Educación Superior Universitaria de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal, la cual emite cada año diversas convocatorias para el fortalecimiento de la educación y consolidación de las instituciones y del propio sistema tecnológico, haciendo referencia a:

- Apoyo a la incorporación de nuevos profesores de tiempo completo.
- Apoyo a la reincorporación de ex becarios PROMEP
- Apoyo a profesores de tiempo completo con perfil deseable
- Becas para estudios de posgrado de alta calidad.
- Reconocimiento a profesores de tiempo completo con perfil deseable.
- Apoyo para el fortalecimiento de cuerpos académicos.

*Con el Programa se busca coadyuvar a la realización de las ideas y visiones, así como propuestas y líneas de acción que convergen en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 para llevar a México a su máximo potencial, a través de la Meta Nacional 3. “Un México con Educación de Calidad”, Objetivo 3.1. “Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad”, que dispone en su Estrategia 3.1.1. La de “Establecer un sistema de profesionalización docente que promueva la formación, selección, actualización y evaluación del personal docente y apoyo técnico-pedagógico.*

Las bases que integran el PRODED son:

➤ **Características de los profesores en el caso de Institutos Tecnológicos:**

Los profesores contratados por primera vez como tiempo completo, a partir del 01 de Marzo del 2014, al momento de presentar su solicitud deben contar con el grado de maestría o de doctorado.

➤ **Apoyos:**

Para el 2015 podrán ser de cuatro tipos:

- a) Apoyo para elementos individuales de trabajo básicos para la labor académica.
- b) Beca de fomento a la permanencia institucional.
- c) Reconocimiento a la trayectoria académica.
- d) Fomento a la generación o aplicación innovadora del conocimiento o fomento a la investigación aplicada o desarrollo tecnológico.

Todo ello se detalla en la normativa disponible en 1; según DOF del 27 de Diciembre de 2014, cuarta sección, en el apartado 3.4 (Características de los apoyos y montos), indicando los que aplican para nivel superior:

- a) Becas para estudios de posgrado de alta calidad.
- b) Apoyo de implementos básicos para el trabajo académico de los PTC reconocidos con el perfil deseable.
- c) Apoyo para el fortalecimiento de los Cuerpos Académicos, la integración de redes temáticas de colaboración de Cuerpos Académicos, gastos de publicación, registro de patentes y becas Post-Doctorales.
- d) Apoyo a la incorporación de nuevos/as profesores/as de tiempo completo y Apoyo a la reincorporación de ex becarios PROMEP.

Para la ejecución de los recursos, la IES debe contar con un fideicomiso ante una institución autorizada o aperturar una cuenta específica bancaria, según

las disposiciones de la SEP para el cumplimiento correcto de las obligaciones, además se designa un comité técnico , formado por tres representantes de la institución que deberán vigilar el efectivo cumplimiento del fideicomiso; por otra parte, la institución bancaria solo liberara recursos , cuando la instrucción sea firmada por el total de los miembros del comité técnico, identificando perfectamente el destinatario y el destino preciso del recurso; la institución bancaria tienen la obligación de entregar por duplicado el estado de cuenta mensual .

Prever que en caso de extinción del fideicomiso o cancelación de la cuenta, el remanente existente a ese momento, deberá ser entregado íntegramente a la Tesorería de la Federación.

Las aportaciones al fideicomiso o cuenta bancaria se ministraran en una o varias exhibiciones durante el año.

En 2015 los recursos públicos autorizados en el Programa, serán distribuidos de la siguiente manera: 96% para los apoyos que brinde el Programa, y el 4% restante será destinado a gastos de operación y servicios profesionales que permitan el adecuado funcionamiento del Programa.

## **1. Procedimiento de solicitud y evaluación.**

Este apoyo se encuentra inscrito en el Registro Federal de Trámites y Servicios. La IES por conducto del RIP entregará en las oficinas del programa el oficio de presentación de las solicitudes y una relación de éstas acompañadas de los documentos que se mencionan en la normativa vigente.

El programa informará a las instituciones sobre los dictámenes a las solicitudes 90 días hábiles después del cierre de la semana de recepción correspondiente, indicando las razones.

En caso de impugnaciones a las notificaciones señaladas, éstas se llevarán a cabo conforme a lo establecido en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo para dicho recurso y conforme a lo establecido en la normativa vigente.

## **2) *Pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) CONACYT***

El Sistema Nacional de Investigadores (SNI), es una agrupación representada por todas las disciplinas científicas que son practicadas en México, en una gran cantidad de instituciones educativas de nivel superior y centros de investigación que operan en el país; se creó por acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de Julio de 1984, para reconocer la labor que realizan las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnológica. El reconocimiento es otorgado por evaluación en pares y se otorga el nombramiento de investigador nacional y estímulos económicos de acuerdo al nivel asignado.

El principal objetivo del SNI es promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica y la innovación que se produce en el país. El sistema contribuye a la formación y consolidación de investigadores de más alto nivel como el elemento fundamental para incrementar la cultura, productividad, competitividad y el bienestar social.

Para pertenecer al SNI, es necesario participar en concursos que convoca el Sistema, dirigido a los investigadores y tecnólogos que habitualmente realizan actividades de investigación científica y tecnológica, deberán entregar sus productos generados del proyecto debidamente documentados, además, presentar un documento que avale mediante un contrato o convenio vigente con alguna institución de nivel superior, indicando que presta servicio por lo menos de 20 horas a la semana para la investigación.

### **3) *Participación en comités editoriales de revistas reconocidas.***

Para difundir el conocimiento generado en la investigación, es de gran relevancia la publicación de artículos en revistas reconocidas, ya que representa la principal meta de cualquier persona que se dedique a la investigación.

Los manuscritos que se pretenden incursionar en las revistas comienzan con un planteamiento y realización de un trabajo de investigación completo, es decir, que aborde el objeto de estudio, que sea relevante, que contenga objetivos, hipótesis, además que recabe la información necesaria para el logro de los objetivos, que lleve un análisis e interpretación de los resultados y que el trabajo pueda ser revisado y retroalimentado por los colegas.

Una vez concluida la investigación, el siguiente paso es difundir la información, para lo cual, es importante la autoevaluación del trabajo concluido. Se deberá identificar si tiene un valor científico notable, lo que significa que es novedoso, aporte teórico significativo, interesantes resultados, etc.; en este caso se debe buscar la publicación del mismo con las mejores revistas en su disciplina, no importando que el proceso de evaluación pueda durar hasta seis meses.

Pero también si al realizar la autoevaluación se considera que el trabajo no es de carácter notable, es preferible seleccionar una revista de carácter académico como parte de la difusión del trabajo realizado, logrando con ello que la investigación realizada no quede solo en un archivo, permitiendo con ello el perfeccionamiento en la elaboración de artículos científicos.

Para publicar un artículo en revista reconocida, debe haber apego a las normas establecidas de acuerdo a las recomendaciones clásicas para la redacción de artículos científicos.

En el desarrollo profesional docente, el aspirar a incursionar en artículos publicados es todo un reto, pero llegado el momento, se obtiene una acreditación que permite el crecimiento profesional, el cual es incentivado mediante retribución económica en los diversos programas de apoyo al docente avalados por la SEP, como es el caso de estímulos al desempeño docente, incursionar en PTC, entre otros.

El éxito de una revista, va de la mano con la calidad de los artículos publicados, por lo que será mayor su prestigio y su capacidad de difusión, para ello, es necesario que existan instancias que se encarguen de la evaluación de forma imparcial, independiente y crítica, los cuales no forman parte del comité editorial, dando con ello origen al arbitraje (Peer review).

Cuando el documento es de calidad y cubre ciertos requisitos de una revista, perteneciente a una organización de prestigio, se dice que dicha publicación es indexada, por los revisores, editores y consejeros de la misma, avalando la calidad del artículo por un comité de expertos en el área, para su formal publicación y aportación a nuevos conocimientos.

En el ámbito latinoamericano existen diferentes fuentes relacionadas con la función del control para clasificar y agrupar las publicaciones científicas, como es el caso de Latindex, que es un sistema de información sobre revistas técnico

profesionales, de investigación científica y divulgación cultural y científica que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal.<sup>3</sup>

Algunos de los requerimientos para publicar en una revista arbitrada o indexada son:

Trabajo inédito, aportación al conocimiento, generación de una metodología que de validez y confiabilidad, artículo presentado en su idioma de origen y por lo menos en otro idioma, y cumplir con algunas de las normas emitidas por el comité editorial de la misma.

Como reflexión, publicar no es tarea fácil, pero los resultados de un trabajo de investigación deben ser difundidos y aprovechados por la sociedad, se debe concientizar que para el desarrollo profesional docente el plasmar los conocimientos adquiridos durante la investigación, debe ser una de las principales metas personales e institucionales.

#### ***4) Registro de Cuerpos Académicos e integración de redes temáticas de colaboración de Cuerpos Académicos.***

El programa contempla varias acciones para promover a docentes de tiempo completo a integrarse en cuerpos académicos y con ello ser la base de la formación profesional de excelente calidad.

---

<sup>3</sup> López Ornelas Maricela, Cordero Arroyo Graciela. «Un intento por definir las características generales de las revistas académicas electrónicas.» Febrero- Marzo de 2005. Razón y Palabra. 19 de Junio de 2015 <<http://www.razonypalabra.org.mx/libros/libros/caracrevelec.pdf>>.

### **Características:**

Los CA son grupos de docentes de tiempo completo que comparten una o varias Líneas Innovadoras de Investigación Aplicada y Desarrollo Tecnológico (LIIADT), las cuales se orientan principalmente a la asimilación, transferencia y mejoras de tecnologías existentes, y un conjunto de objetivos y metas académicas.

Los CA trabajan en proyectos de investigación que atienden a necesidades concretas del sector productivo y participan en programas de asesoría y consultoría a dicho sector. Adicionalmente, los CA atienden los Programas Educativos afines a su especialidad.

### **Apoyos:**

Para el fortalecimiento de los cuerpos académicos registrados en el programa, se les otorga un apoyo, que permitan fomentar el conocimiento, consolidar la investigación aplicada y desarrollo tecnológico., o líneas de investigación en cultura, lenguaje y desarrollo, para lo cual aplican diversas acciones:

- Estancias con docentes que pertenezcan a cuerpos académicos consolidados.
- Adquisición de consumibles, materiales y accesorios menores.
- Adquisición de bienes muebles para el desarrollo de la investigación.
- Becas de estudio, de preferencia para el fortalecimiento de tesis y obtención de título.
- Gastos de trabajo de campo
- Apoyo para mantenimiento de seres vivos ( bioterio)



- Asistencia a congresos que permitan la presentación de resultados o avances que se encuentren relacionados con el desarrollo del proyecto.

Para lograr acceso a los apoyos es importante estar registrados en el Programa de fortalecimiento a cuerpos académicos, haber sido dictaminados como grado “En formación”, se notificó de manera protocolaria la posibilidad por el Programa y elaborar un proyecto de investigación, donde cada uno de los integrantes evidencian su trabajo de manera colaborativa para el desarrollo de la institución.

Para la integración de redes temáticas de colaboración se apoyará a los Cuerpos Académicos consolidados (CAC) y a los Cuerpos Académicos en Consolidación (CAEC) de las IES participantes en el programa, para que cuenten con recursos que les faciliten establecer o reforzar vínculos con cuerpos académicos consolidados o en consolidación del país.

Para la integración de una red debe seguir ciertos objetivos, bajo mi criterio considero que el más relevante es la investigación aplicada y el desarrollo tecnológico, así como fomentar la realización de proyectos multidisciplinarios, con la interacción del sector productivo y propiciar la movilidad de profesores y estudiantes.

Se apoya a los docentes que forman parte del cuerpo académico, para la realización de publicaciones, registro de patentes y becas post-doctorales.

##### **5) *Pertenencia en redes académicas.***

Las instituciones educativas de nivel superior, en la generación del conocimiento y en el aprendizaje proponen diversas estrategias, entre las que se encuentran las

redes académicas, cuyo objetivo es ser un mecanismo de apoyo, intercambio de información, comunicación horizontal a una comunidad , a través de interacciones entre diversos vínculos, con el propósito de dialogar, construir el conocimiento y unirse a través del trabajo colegiado en la búsqueda o creación de soluciones respecto a una problemática o temática en común.

A través de la red, se trabaja de forma cooperativa, en el desarrollo académico, científico, social, técnico y cultural, apoyando a la formación de investigadores y fortaleciendo el uso de la infraestructura disponible para la interconexión de las redes existentes en la región (información, bibliotecas, centros de investigación); así mismo, establece proyectos conjuntos generando espacios de cooperación y convirtiéndose en una fuente de riqueza y estímulo para las instituciones, académicos y estudiantes que participan en ellas.<sup>4</sup>

#### **6) Ingreso al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) y Reconocimiento de los programas de estudio a nivel internacional,**

El Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) es el resultado de del esfuerzo conjunto entre la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, que la han impulsado de manera ininterrumpida desde 1991.

El principal propósito del Programa Nacional de Posgrados de Calidad es el de reconocer la capacidad de formación, así como valora el cumplimiento de estándares de pertinencia y calidad, ofreciendo a las instituciones de educación superior y los centros de investigación mediante rigurosos procesos de evaluación por pares académicos.

---

<sup>4</sup> Emiliano, Reynaga Obregón Sonia y Farfán Flores Pedro. «Cuarto Congreso Nacional y Tercero Internacional "Retos y expectativas de la Universidad" .» Modelos de Organización y Articulación Académico-Administrativo. Coahuila: Universidad Autónoma de Coahuila, 2004. 19.

Dentro de las políticas que orientan el desarrollo del PNPC se enlistan las siguientes:

- Impulsar nuevas formas de organización del posgrado que favorezca el desarrollo nacional en la sociedad del conocimiento.
- Incrementar la capacidad de captación del conocimiento científico, tecnológico y de innovación en los sectores de la sociedad.
- Posicionamiento del posgrado mexicano de alta calidad en el ámbito internacional.

**Figura 1. 1 Modalidades que conforman la metodología de evaluación y seguimiento del PNPC.**



Fuente: <http://svrtmp.main.conacyt.mx/ConsultasPNPC/intro.php>

Modalidad Escolarizada.- Reconoce los programas de posgrado orientados tanto a la investigación como a lo profesional.

Especialidades médicas.- Se diseñó una metodología apropiada a este tipo de posgrado por su carácter académico y su orientación a la investigación clínica.

Posgrados con la industria.- Cuya finalidad es fortalecer la competitividad y productividad de las empresas mediante la formación de recursos humanos de alto nivel para aplicar el conocimiento con capacidad de innovar.

Modalidad no escolarizada.- Incluye aspectos relevantes para esta modalidad precisando el modo de asegurar la calidad educativa considerando la gestión, la evaluación del aprendizaje, el diseño curricular y de contenidos.

En cuanto a la evaluación tanto el CONACYT como la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP, lanzan las convocatorias correspondientes otorgando el reconocimiento, antecedendo una evaluación hacia los programas de nueva creación y realizando la renovación de los programas previamente reconocidos por su calidad.

La evaluación es de carácter cualitativo- cuantitativo y valora el cumplimiento de estándares de permanencia y calidad, se orienta a los resultados e impacto de los programas y con una visión prospectiva.

El ingresar los programas de posgrado en el PNPC, significa el reconocimiento público a su calidad. También es un referente confiable acerca de la calidad de la oferta educativa en el ámbito del posgrado ayudando a orientar diferentes sectores sociales del país, para que puedan optar por los beneficios que otorga la formación de factor humano de alto nivel.

Los comités de pares basan sus recomendaciones en:

- Autoevaluación del programa.
- Cumplimiento de criterios y lineamientos de evaluación contenidos en el Marco de Referencia para la Evaluación y Seguimiento de Programas de Posgrado.
- Información estadística del programa.

- Medios de verificación.
- Entrevista con el Coordinador del Programa
- El expediente del programa y las observaciones recibidas mediante evaluaciones efectuadas.

La operatividad del PNPC, promueve la articulación de la formación-investigación- vinculación, durante el proceso de evaluación se toman en cuenta facetas esenciales y la manera en que en el posgrado se establezcan mecanismos de integración que permitan el enriquecimiento mutuo, beneficiando la formación integral de los estudiantes.

Los programas aprobados durante la evaluación se integran a un Padrón del Programa Nacional de Posgrado de Calidad conformándose en cuatro niveles:

Competencia Internacional.- Programas que pueden colaborar internacionalmente hablando mediante convenios de movilidad tanto de estudiantes como de profesores, codirección de tesis y proyectos de investigación en conjunto.

Consolidados.- Programas reconocidos a nivel nacional por su pertinencia e impacto formando los recursos humanos de alto nivel, así como en la productividad académica y colaborando con otros sectores de la sociedad.

En desarrollo.- Programas con prospectiva académica positiva a través de un plan de mejora y metas fáciles de alcanzar en determinado plazo.

De reciente creación.- Programas que cubran los criterios y estándares básicos del marco de referencia del PNPC.

Los beneficios a obtener:

- Reconocimiento por la SEP y el CONACYT a los programas académicos destacando su calidad académica.
- Becas para estudiantes de tiempo completo
- Becas mixtas para estudiantes de programas registrados en el PNPC en cualquier modalidad.
- Beca posdoctorales a egresados de programas de doctorado que se hayan registrados en el PNPC.

El SNIT impulsa la excelencia académica por medio de los diferentes tipos de reconocimiento: Programa al Perfil Deseable (PROMEP/ PRODEP); Pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores (SNI); Participación en comités editoriales de revistas reconocidas; Registro de Cuerpos Académicos; Pertenencia en redes académicas; Ingreso al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) y Reconocimiento de los programas de estudio a nivel internacional.

## **CAPÍTULO II. “LOS DIFERENTES PROGRAMAS QUE GENERAN EL DESARROLLO PROFESIONAL, EL MODELO EDUCATIVO PARA EL SIGLO XXI Y EL SURGIMIENTO DEL MODELO DE EDUCACIÓN DUAL”**

La docencia universitaria necesita adquirir nuevas competencias para establecer una relación entre estudiante y la generación de un ambiente formativo; la superación del profesorado en el Tecnológico Nacional de México (TNM) implica un proceso individual y colectivo, buscando el desarrollo de habilidades personales a través de diversos programas como mentoring, coaching, rotación en el trabajo y asesorías de tutorías; la fundamentación del trabajo de tesis se basa en el Modelo Educativo para el siglo XXI: Formación y desarrollo de competencias profesionales, además a partir del 23 de Julio del 2014 con el surgimiento del Decreto de Creación del TNM se impulsa el aprendizaje de los alumnos mediante el modelo de educación dual para el Sistema de Educación Tecnológica, donde los pedagógicos participaran de manera conjunta incorporando al estudiante en los procesos productivos de las empresas, lo que significa un reto para el desarrollo profesional docente (Anexo 1).

### **2.1 Programas que generan el desarrollo profesional.**

Los programas de desarrollo más comunes que aplican las organizaciones para crear y mejorar las habilidades personales son:

- Mentoring,
- Coaching,
- Rotación en el trabajo y
- Asesoría de tutorías.

**Mentoring:** Es una relación entre dos trabajadores, uno antiguo y otro nuevo, donde uno tiene experiencia y el otro no, orientada al desarrollo, implica asesoría, modelar papeles, compartir contactos, a través de un apoyo genérico, el cual puede mejorar los niveles de rendimiento, las tasas de promoción, la movilidad hacia arriba y los ingresos, así como la satisfacción en el puesto de trabajo.

Para los mentores que están en proceso de jubilación, este papel es de gran desafío ya que puede ser un factor motivacional y de entusiasmo.

El aprendizaje por observación del trabajo permite a una persona con menos experiencia observar a un empleado más experimentado durante un tiempo establecido.

Las personas que trabajan en pequeñas empresas o por cuenta propia, es muy difícil encontrar un mentoring, por lo que se recomienda apoyarse de la pertenencia a asociaciones profesionales y comerciales permitirá el desarrollo profesional. Esta forma de “mentoring de grupo” puede complementar el mentoring individual o servir como sustituto del mismo.<sup>5</sup>

**Coaching:** Consiste en hacer reuniones continuas, a veces espontaneas, entre los directivos y sus empleados, para revelar y poner en práctica los objetivos y del desarrollo profesional del empleado, fomentando la productividad, facilitando el avance del propio directivo.

Para el caso del profesorado, no es un proceso nuevo, el Coaching como estrategia formativa, se integra a diversas áreas del conocimiento y ámbitos temáticos en Ciencias de la Educación. Esta modalidad, tiene mayor auge en la formación inicial del profesorado.

---

<sup>5</sup> Núñez-Cacho Utrilla, Pedro y Félix Ángel Grande Torraleja. «El desarrollo de los recursos humanos a través del mentoring: El caso español.» *Intangible Capital* 8.1 (2012): 61-91.



El Coaching muestra una estrategia formativa e investigadora eficaz que reúne ciertos principios y características propias de una formación del profesorado, entre las que podemos mencionar: <sup>6</sup>

- a) Objetivos del profesorado y éxito de los estudiantes.
- b) Aprendizaje contextualizado en las escuelas.
- c) Resolución colaborativa de problemas.

**Rotación en el trabajo:** Implica la asignación de los empleados a diversos trabajos con el fin de adquirir una base más amplia de habilidades, dando más flexibilidad para elegir una trayectoria profesional y más cualificada.<sup>7</sup>

**Programa de tutorías:** Este programa respalda la educación y desarrollo de los empleados. Las tutorías y otros costes de los programas educativos, como es el caso de congresos, seminarios, talleres, y programas de formación continua y de formación profesional, podrían ser pagadas por la empresa en su totalidad, parcialmente o dependiendo del rendimiento obtenido en el desarrollo del programa. La tutoría es un desafío, ya que exige formación en competencias pedagógicas y psicológicas para el desempeño óptimo de sus funciones.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Jiménez Cortés, Rocío. «Coaching en el desarrollo profesional docente. Fases formativas y procesos metodológicos de investigación.» Interuniversitaria de Formación del Profesorado 15.4 (2012): 101-112.

<sup>7</sup> Gonzales Miranda, Diego René. «Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances.» Universidad EAFIT 45.156 (2009): 45-72.

<sup>8</sup> Lapeña Pérez, Cristina, Narciso Sauleda Pares y Ángeles Martínez Ruiz. «Los programas institucionales de acción tutorial: una experiencia desarrollada en la Universidad de Alicante.» Revista de Investigación Educativa 29.2 (2011): 341-361

## **2.2 Modelo educativo para el siglo XXI: Formación y desarrollo de Competencias profesionales.**

Según establece la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST) en su primera edición diciembre de 2012, impreso en México y con ISBN: 978-607-7912-20-0, al Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT) como parte fundamental de carácter público en el desarrollo económico y social del país, logrando una distribución justa y equitativa de los bienes y beneficios, que llevan oportunidad educativa a las comunidades y sectores menos favorecidos, garantizando el acceso a las clases sociales más vulnerables, a la población indígena y promoviendo con ello la equidad.

El sistema tiene un respaldo histórico de 64 años en el sector educativo, con presencia en todos los estados de la República Mexicana y en el Distrito Federal, a través del cual se han consolidado mecanismos útiles de adquisición de conocimientos, apegados a la realidad, logrando la competitividad en el mercado laboral.

Una de sus principales fortalezas es el espíritu de cooperación y de servicio a la comunidad mediante diversas actividades que permiten la solución a problemas locales, infundiendo en los jóvenes valores éticos, de respeto, justicia, equidad, solidaridad y armonía, formando profesionales comprometidos con su desarrollo profesional y personal, siendo competentes, emprendedores, con sentido crítico, capaces de apoyar a la sociedad a través de proyectos productivos y de desarrollo económico y sustentable, con visión de crecimiento de su comunidad y de su nación.

Dentro de este escenario el SNIT actualiza de manera permanente sus procesos, planes y programas de estudio, acordes al acontecer del mundo globalizado en el cual incursionaran los egresados de los diferentes institutos, logrando con este esfuerzo colectivo de la comunidad tecnológica el **“Modelo Educativo para el siglo XXI: Formación y desarrollo de competencias profesionales”**.

El presente modelo educativo se orienta a impulsar la actividad productiva de cada región del país, impulsa la investigación científica, la innovación tecnológica y la transferencia de la misma, la creatividad y el emprendedurismo para el desarrollo social, económico, cultural y humano.

El modelo presenta una gran aportación en la formación de los egresados, los cuales serán capaces de contribuir a la construcción del conocimiento, participando en espacios de educación superior tecnológica y siendo agentes del cambio.

Las principales líneas rectoras del trabajo colegiado del sistema presente en el Modelo del siglo XXI, buscan:

- Incrementar el número de programas académicos reconocidos por su buena calidad y de procesos certificados.
- Elevar la calidad de los servicios educativos en las instituciones del SNIT.
- Fomentar la atención de temas urgentes y emergentes para mejorar las condiciones de vida de todos los mexicanos.

Carlos Alfonso García Ibarra (Director General de la DGEST) hace referencia al presente sistema como un modelo dinámico, flexible y receptivo,

donde su revisión y ajuste permanente deberán ser analíticos, críticos y sujetos de una evaluación continua con apego a la realidad nacional e internacional.

El presente capítulo muestra de manera general el Modelo Educativo que el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos ha estructurado con enfoque a la formación y desarrollo de competencias profesionales, con la premisa de formar capital humano de alto nivel, siendo un referente institucional estratégico del quehacer académico concertado en los Tecnológicos y Centros del SNIT.

Se explica y representa el proceso educativo con fundamentos filosóficos, académicos y organizacionales del Sistema, responde a las políticas sectoriales de educación superior trazadas por el Gobierno Federal como son:

**Figura 2.2.1 Políticas sectoriales de educación superior**



**Fuente: Elaboración propia.**

El diseño del presente modelo se alinea a las demandas sociales, con un enfoque integral y humanista, generando propuestas didácticas, de evaluación, de formación docente y trabajo académico colegiado derivado de experiencias educativas institucionales en el proceso de diseño e innovación curricular, con alternativas de organización y gestión administrativa, de vinculación e investigación.

**Figura 2.2.2 Dimensiones esenciales del proceso educativo “ Modelo Educativo para el siglo XXI”.**



**Fuente: Elaboración propia**

**Dimensión filosófica:** Son los componentes que permiten al ser humano en su etapa académica, identificarse consigo mismo, como ciudadano y profesional capaz de ser ético y participar en la construcción de una sociedad democrática, equitativa y justa.

**Dimensión académica;** Son los referentes teóricos para la construcción del conocimiento, adquiriendo un aprendizaje significativo y colaborativo, a través de la evaluación efectiva y aplicando el desarrollo de habilidades.

**Dimensión organizacional:** Sus conectores esenciales son la visión y misión del Sistema, incluye la gestión por procesos y a la administración educativa con un liderazgo transformacional.

La siguiente figura es una representación esquemática del dimensionamiento del Modelo, cuyo fin es: la formación integral del estudiante.

**Figura 2.2.3 Dimensionamiento del modelo educativo para el siglo XXI: formación y desarrollo de competencias profesionales.**



**Fuente:** Dirección general de educación superior tecnológica. Modelo Educativo para el siglo XXI "Formación y desarrollo de competencias profesionales". México DF:

DGEST, 2012.

Dentro de este contexto, es importante analizar cada una de las dimensiones que permiten la formación integral del futuro profesionalista egresado del Sistema:

a) **Dimensión filosófica:** se basa en principios, referenciando su misión y visión, así como sus consideraciones éticas, convirtiéndolos en el código distintivo de su comunidad.

## Principios

## Filosóficos

- El ser humano como persona en constante evolución y búsqueda del conocimiento, la justicia y la autorrealización, capaz de transformar su entorno a través de sus acciones.
- El ser humano como ciudadano, preserva una sociedad democrática, apegado al marco legal, ético, con respeto a los demás, con sentido y pertenencia nacional.
- El ser humano como sujeto de aprendizaje, percibiendo la educación como un proceso que contribuye al desarrollo de sus capacidades intelectuales.
- La educación como un medio instrumental, que mediante procesos conceptuales y prácticos contribuyen al desarrollo del individuo y la transformación de la sociedad.
- La educación continúa de enseñanza-aprendizaje activando todas las capacidades del ser humano, aprendiendo a ser auto-reflexivo, solidario y profesional responsable.
- La educación sitúa, forma y desarrolla integralmente a la persona, buscando el equilibrio físico, mental y espiritual, estimulando sus capacidades e inteligencia.
- Infundir el deseo de calidad de vida para sí mismo y los demás de conformidad con su entorno.
- Desarrollo del conocimiento científico, tecnológico y humanístico.
- Estimular la reflexión del uso racional de los productos y procesos científico-tecnológicos y su impacto en el ambiente.

Misión y Visión: El SNIT despliega sus funciones de docencia, investigación, vinculación y extensión con la finalidad de consolidar su actividad para el mejoramiento de la calidad de vida en la sociedad mexicana, fortalecer su posicionamiento estratégico-adaptativo, reconocimiento por su liderazgo en la formación profesional, integración de las instituciones e identificación con el entorno multicultural y al desarrollo regional.

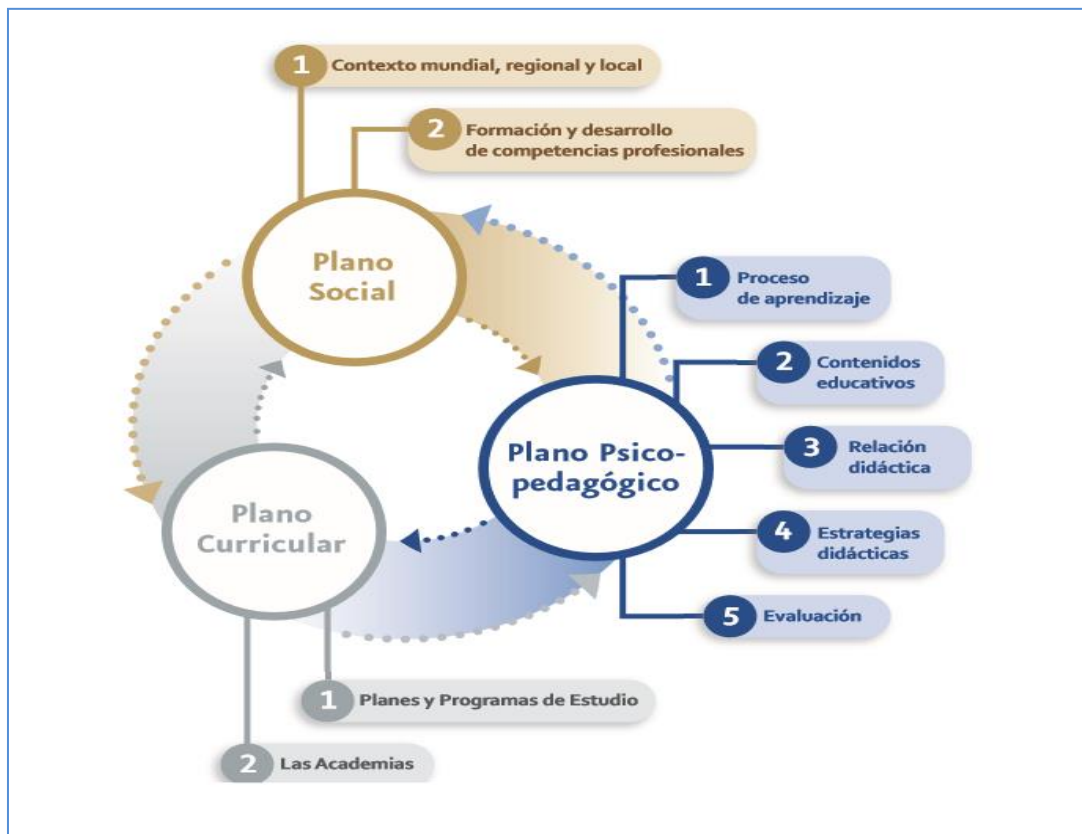
- **Visión:** Ser uno de los pilares fundamentales del desarrollo sostenido, sustentable y equitativo de la nación.
  
- **Misión:** Ofrecer servicios de educación superior tecnológica de calidad, con cobertura nacional, pertinente y equitativa, que coadyuve a la conformación de una sociedad justa y humana.

Consideraciones éticas que se integran a la formación profesional: Dignidad humana, libertad, justicia, equidad, verdad, respeto, responsabilidad y solidaridad.

- b) Dimensión académica:** Es aquí donde se expresa la formación y el desarrollo de competencias profesionales (licenciatura), desde tres planos esenciales y un ámbito dedicado a la formación del capital humano para la investigación (posgrado).

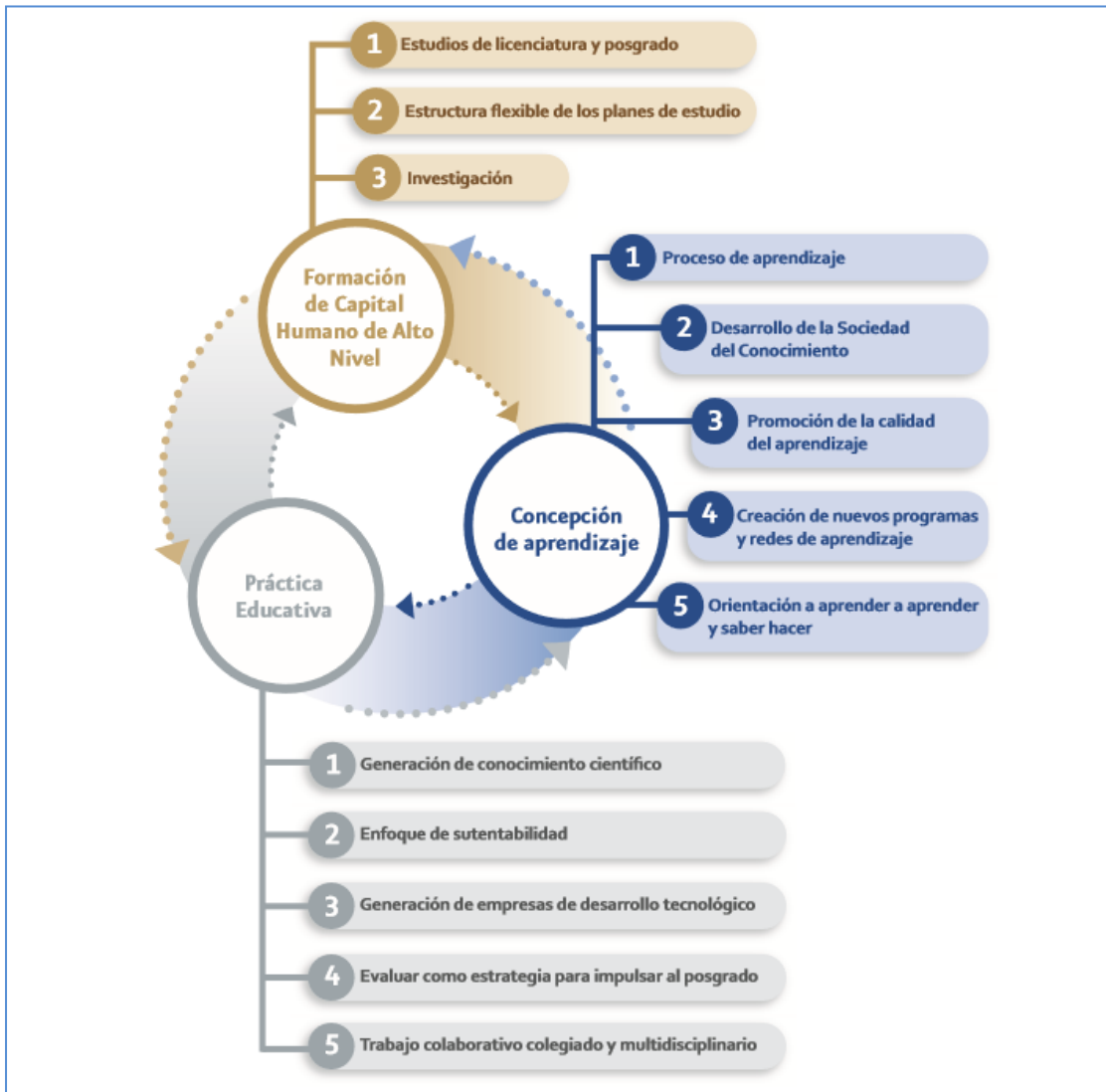


Figura 2.2.4 Representación de la Dimensión Académica



Fuente: Dirección general de educación superior tecnológica. Modelo Educativo para el siglo XXI "Formación y desarrollo de competencias profesionales". México DF: DGEST, 2012.

Figura 2.2.5 Enfoques de la formación de capital humano para la investigación



Fuente: Dirección general de educación superior tecnológica. Modelo Educativo para el siglo XXI "Formación y desarrollo de competencias profesionales". México DF: DGEST, 2012.

En el SNIT se promueve el proceso de innovación el cual requiere del Estado, la academia y los sectores productivos, logrando alianzas y vínculos que permiten la generación del conocimiento y su aplicación con la sociedad.

Se pretende lograr la consolidación de un modelo de ciencia, tecnología e innovación, dependiente de un sistema educativo de calidad, acorde a las necesidades sociales y productivas del país.

**c) Dimensión organizacional:** La configuración de esta dimensión la integran cuatro planos:

- Gestión educativa para el alto desempeño.
- Liderazgo transformacional.
- Gestión por procesos.
- Coordinación y organización del posgrado.

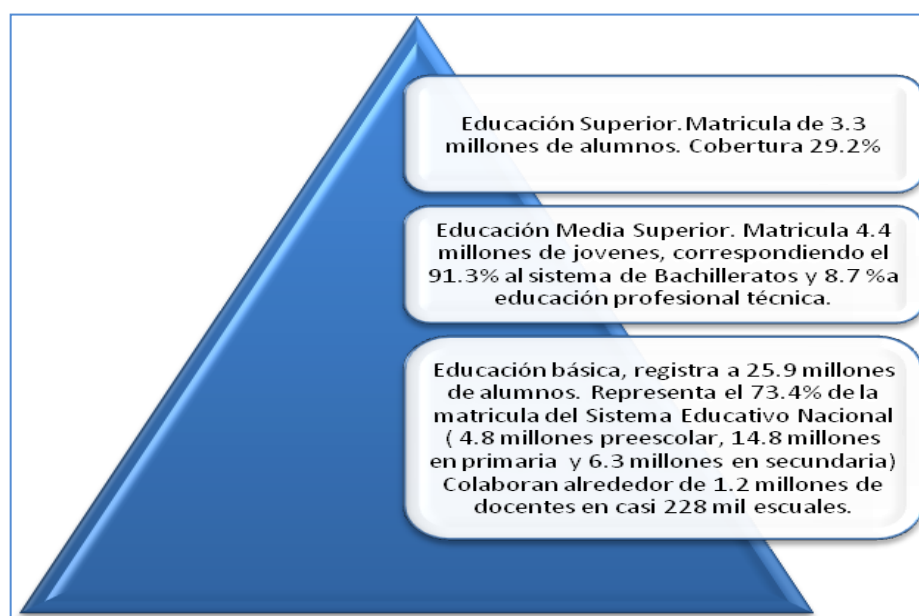
Dentro del marco regulatorio y contextual, estas son las directrices perfiladas a la Dimensión organizacional.

- **Política educativa federal:** Derivan del artículo tercero de la constitución política de los estados unidos mexicano y se sustenta en la Ley General de Educación y en la Ley de Planeación. Sus premisas se establecen en el Plan Nacional de Desarrollo y en el Programa Sectorial de Educación, para transformarse en el Programa Institucional de Innovación y Desarrollo del SNIT, que a su vez se expresa en ejes rectores que dan operatividad a los objetivos estratégicos del quehacer institucional.

Para el PND 2013-2018 la Educación debe impulsar las competencias y habilidades integrales de cada persona, al tiempo que inculque los valores por los cuales se defiende la dignidad personal y de los otros. En su eje rector 3 “Educación de calidad”, en el apartado III del diagnóstico; es indispensable aprovechar nuestra capacidad intelectual, el Sistema Educativo Nacional atiende actualmente a 35.2 millones de niños y jóvenes, en la modalidad escolarizada, representando la pirámide educativa del país de la siguiente manera:

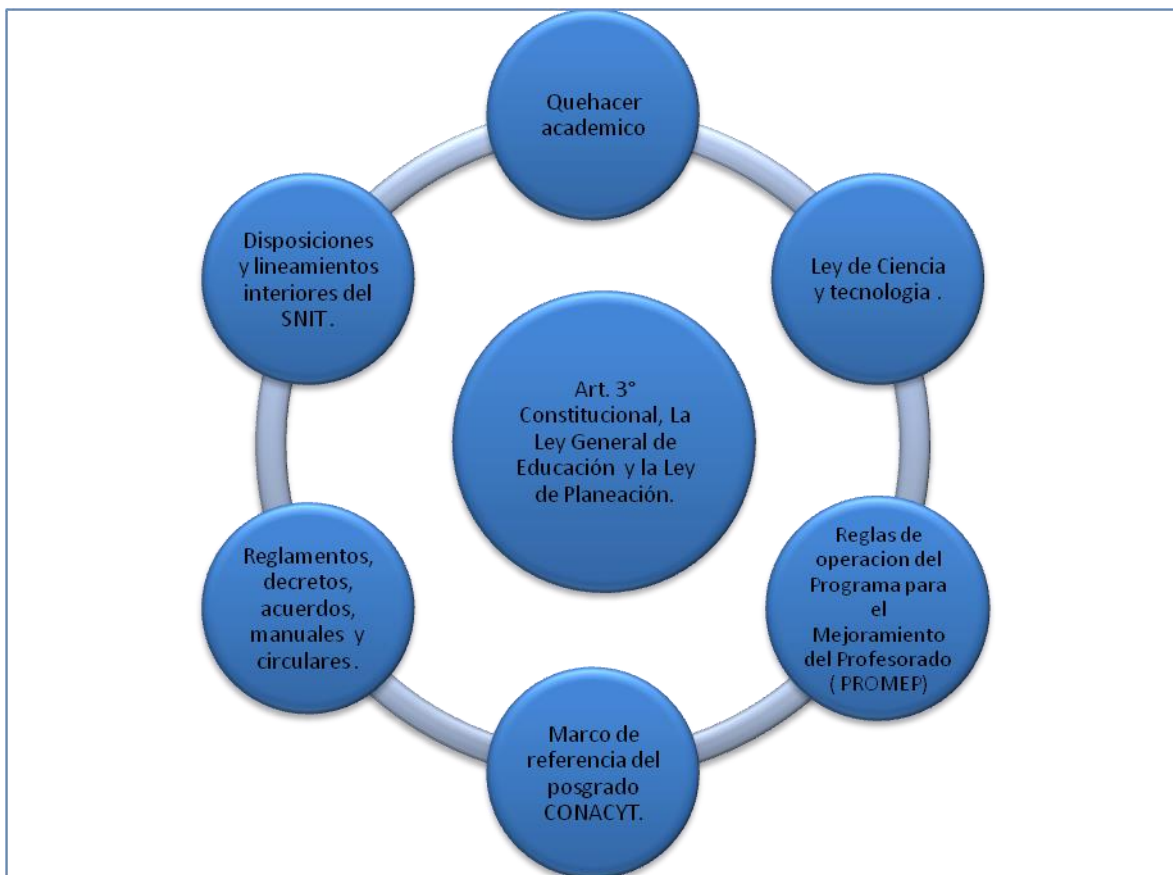
**Figura 2.2.6 Pirámide del sistema educativo a nivel nacional**

**35.2 millones de niños y jóvenes.**



**Fuente: Datos estadísticos del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018**

**Figura 2.2.7 Marco Legal y Normativo**



**Fuente: Elaboración propia.**

- **Entorno Social:** Lo constituyen todos los actores y componentes humanos, naturales, institucionales y circunstanciales que definen la convivencia de las personas con su medio y comunidad.

- **Realidad institucional:** Es la forma en que se asume y realiza el proyecto educativo- formativo en todas sus funciones, considerando el entorno y las características de la institución.

Respecto a los planos que configuran la dimensión organizacional, se describe cada acción:

- a) **Gestión educativa para el alto desempeño:** Se realiza mediante procesos con el fin permanente de superar indicadores y optimizar los resultados, orientado al cumplimiento de la misión y visión , mediante la generación de estrategias y acciones innovadores y pertinentes, que permitan incentivar y reconocer los esfuerzos de las metas establecidas.

Una de las características primordiales para la presente tesis, se basa en promover el reconocimiento a docentes e investigadores por su desempeño; fomenta la creación de desarrollo y redes de trabajo académico e impulsa el liderazgo institucional en el área de ciencias, tecnología y humanidades.

- b) **Gestión por procesos:** El diseño organizacional gira alrededor de un gran proceso central, que es el Proceso Educativo, donde incursionan cinco procesos estratégicos: el académico, el de planeación, la vinculación, el administrativo y el de calidad.

- c) **Liderazgo transformacional:** Es el elemento actitudinal proactivo de cada institución del sistema, es aquel que genera el sentido de pertenencia e identidad, promoviendo el compromiso colectivo, favoreciendo las metas comunes y operando de forma exitosa el proceso central “Educativo”.

- d) Coordinación y organización del posgrado: En 1994 se integró el primer Documento Normativo de Posgrado de los Institutos Tecnológicos, actualmente se cuenta con Disposiciones para la operación de estudios de posgrado en el SNIT, fortaleciendo la investigación, como parte del carácter formativo.

Con la finalidad de dar coherencia al procedimiento y desarrollo de la investigación en el SNIT, se formularon y establecieron los Lineamientos básicos para el Desarrollo de la investigación, los cuales fueron publicados en el 2006 como una estrategia para fomentar y consolidar la investigación en el PIID del SNIT.<sup>9</sup>

Como parte de la estructura organizacional se reconoce la excelencia a los individuos, grupo de trabajo académico y programas académicos.

### **2.3 Modelo de educación dual.**

El Modelo educativo sistema dual de aprendizaje, surge en Alemania en el año 1974, el cual sugiere una relación directa entre la teoría, que se imparte en las aulas y la práctica, llevada a cabo en las empresas; de manera que lo aprendido en un ciclo escolar teórico se aplicará en las organizaciones, en un contexto real. La manera de trabajar durante el ciclo escolar considera que la mitad se utiliza para aprender la teoría en las instituciones y la otra mitad de forma práctica en las empresas. El modelo contempla instructores que guían y realizan el seguimiento al aprendizaje de los estudiantes dentro de la empresa.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Dirección general de educación superior tecnológica. Modelo Educativo para el siglo XXI "Formación y desarrollo de competencias profesionales". México DF: DGEST, 2012.

<sup>10</sup> Peña, Carlos Miguel Amador Ortiz / Alejandra Medina Lozano / Leticia Velarde. «XI Congreso Nacional de Investigación Educativa.» Hacia la construcción de una propuesta de formación profesional dual. Puerto Vallarta: Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta, s.f. 9.

Mediante esta relación entre teoría y práctica se alcanzarán los principales retos del modelo, mediante la generación de profesionistas capacitados para poder satisfacer las necesidades de personal eficiente para el sector productivo. Las materias utilizadas en el sistema dual de acuerdo a la organización con que fueron elaboradas permiten la creación de núcleos temáticos por ciclo, permitiendo con ello establecer proyectos prácticos. Tales proyectos se consideran el eje central sobre el que se debe lograr la convergencia didáctica, pudiendo evaluar el aprendizaje de los estudiantes.

El plan de estudios se debe elaborar sobre la base de los núcleos temáticos y los proyectos de práctica de cada ciclo, indicando las áreas en que realizarán las prácticas para lograr con ello la pertinencia y coherencia entre teoría y práctica.

A través de gestiones de vinculación se establecen convenios indicando responsabilidades y obligaciones de las partes para el buen fin de los procesos enseñanza – aprendizaje en la empresa. Deberán estar perfectamente claros tanto las disposiciones y reglamentos que los estudiantes deberán seguir, para lograr el fin esperado.

Dentro del sistema dual la cultura de trabajo es adoptada por los alumnos debiendo sujetarse a las normas establecidas por las empresas, generando una ventaja adicional a su formación, así también el hecho de contar con formación práctica y la experiencia adquirida en las áreas de su especialidad, facilita su ingreso al sector productivo.

Se puede mencionar como un reto más del modelo es que los alumnos realmente realicen la parte práctica de acuerdo a la teoría, logrando así la convergencia didáctica.



En el Decreto de Creación del Tecnológico Nacional de México en su artículo segundo apartado tres hace mención acerca del diseño y establecimiento de programas que impulsen el aprendizaje en los alumnos mediante el modelo de educación dual llevando a cabo la incorporación a los procesos productivos que efectúan las empresas, que permitan obtener una visión más cercana a la realidad a la que se enfrentan al momento de concluir sus estudios y poder contar con un futuro prometedor alcanzando la realización plena de sus objetivos con mayor claridad.

Los países que han adoptado dicho modelo son aquellos que cuentan con la menor tasa de desempleo en jóvenes profesionistas. Mencionando principalmente a Japón, seguido de Francia y Estados Unidos, estos últimos en menor medida.<sup>11</sup>

El Modelo Educativo reconocido por el SNIT, representa un proceso que responde a las políticas sectoriales de educación superior trazadas por el gobierno federal, entre las más relevantes se mencionan: elevar la calidad educativa, reconocer la excelencia e internacionalización, alentar la competitividad en los planes de estudio, impulsar la movilidad e intercambios académicos, estimular la innovación y prácticas en el aprendizaje, desarrollar competencias y fortalecer los procesos de evaluación al profesorado, manteniendo la mejora continua de los servicios educativos, para todo ello, el TNM por medio de la vinculación establece convenios o acuerdos de colaboración, donde el alumno a través del sistema dual genera una cultura de trabajo sujetándose a las diversas normas establecidas por las empresas, siendo una ventaja competitiva la experiencia adquirida en su área de especialidad; por tal motivo, el sistema brinda oportunidad educativa a diversas

---

<sup>11</sup> Peña, Carlos Miguel Amador Ortiz / Alejandra Medina Lozano / Leticia Velarde. «XI Congreso Nacional de Investigación Educativa.» Hacia la construcción de una propuesta de formación profesional dual. Puerto Vallarta: Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta, s.f. 9.

comunidades con grupos vulnerables, es por esto, que en el año 2010 surge en la región de la Sierra Nororiental de Puebla, el Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec con la finalidad de ofrecer educación superior tecnológica de calidad que promueva el desarrollo regional.<sup>12</sup>

### **CAPÍTULO III. “LA EVOLUCIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC, DESDE SU ORIGEN HASTA NUESTROS DÍAS”**

En la actualidad es importante la formación de profesionistas que cubran la demanda del sector productivo, es por ello, que como resultado del estudio de factibilidad y pertinencia en la zona Nororiental, dicho estudio fue un factor determinante para la apertura del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec, generando un impacto en el ámbito educativo, en la economía y en la cultura de la región; inició con una oferta educativa de tres carreras: Ingeniería en Acuicultura, Ingeniería en Innovación Agrícola Sustentable y Contador Público, todas ellas reconocidas por el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos.

Tlatlauquitepec se ubica en la Sierra Norte de Puebla, el 28 de Noviembre de 2012, la Ciudad fue declarada Pueblo Mágico, convirtiéndose en el sexto estado de Puebla en recibir esta distinción, cuenta con atributos simbólicos, leyendas, tradiciones, paisajes maravillosos, manifestaciones socio-culturales, gastronomía única y una riqueza histórica inigualable.

---

<sup>12</sup> Diario Oficial de la Federación. «Decreto de creación del Tecnológico Nacional de México.» Diario Oficial de la Federación 23 de Julio de 2013: 9.

A principios del siglo XVI, Tlatlauquitepec fue habitado por pequeños grupos olmecas, posteriormente se asentaron grupos toltecas y durante la expansión del imperio azteca, llegaron los Chichimecas, quienes se remontaban para no ser sometidos a México-Tenochtitlán. Fue sede del señorío prehispánico con el mismo nombre, el cual manejaba los tributos que entregaban varios pueblos de la región cada 80 días a los Mexicas. Tres años después de la caída del Imperio azteca, hacia 1524, se sometió el señorío de Tlatlauquitepec al régimen de encomiendas, mismo lo que hoy es Teziutlán, Tlatlauquitepec y Hueytlalpan, los encomenderos de Tlatlauquitepec fueron: Jacinto Portillo o Pedro Cindos de Portillo llamado Fray Cintos por los indígenas locales y Hernando de Salazar, antiguos conquistadores.

Estuvo a cargo de los Franciscanos venidos desde Tlaxcala, se presume que ya incursionaban por esta parte de la Sierra en 1526, quienes fundaron casas conventuales en Tlatlauquitepec, cerca de 1531. Hueytlalpan c. de 1535 e Ixtacamaxtitlán en 1548, todas atendidas por un guardián y dos religiosos. Y desde aquí llevaron el Evangelio a todos los Pueblos de la Sierra y de la costa Yaonahuac, Atempan, Chignautla, Teziutlán, Ayotoxco, Tenampulco, Papantla, Tuxpan, Zacapoaxtla, Nauzontla, Zautla, Xonotla y Cuetzalan, lugares en los que fundaron Iglesias y Pueblos.

En el año de 1531, se erige el convento de Santa María Tlatlauquitepec, de la orden Franciscana, siendo el primer convento de paso en América, convertido ahora en casa cural. Los Franciscanos entregaron al clero secular sus casas y parroquias en 1567. En 1605 aparece su primer Cura, Don Lorenzo de Orta, natural de Atlixco.

Actualmente la actividad industrial en el municipio es la fabricación de prendas de vestir, productos de madera y corcho, así como la elaboración de bebidas y alimentos. Existen recursos mineros como: oro, plata, zinc y plomo, así mismo se explotan recursos madereros para la elaboración de piezas artesanales, y finalmente la producción de miel de excelente calidad, para el autoconsumo y la exportación.

Su actividad económica preponderante es la agricultura, así como la ganadería.

En la región es importante la creación de empresas basadas en el desarrollo sustentable de los diferentes recursos que genera la entidad, para lo cual se debe integrar la participación de las diversas dependencias gubernamentales que otorgan apoyos económicos y de capacitación para la generación de empresas donde el profesionista juega un papel fundamental en la administración de recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos.

Con todo ello, es importante la generación de nuevas instituciones educativas que permitan a los egresados de nivel medio superior, seguir adquiriendo las competencias necesarias para lograr su crecimiento personal y profesional, por tal motivo, surge el Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec, iniciándose como un proyecto de grandes oportunidades para los jóvenes de la región de la Sierra Norte de Puebla, gestionado ante la Secretaria de Educación Pública durante los meses de Julio y Agosto del 2010, donde se propuso la creación de tres ofertas educativas: Ingeniería en Innovación Agrícola Sustentable, Ingeniería en Acuicultura y Contador Público (Anexo 2).

Para tal efecto, se realizaron los estudios de Factibilidad de las carreras a ofrecer para los estudiantes de la región y se inician operaciones el día 06 de Septiembre del 2010, como Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla, como parte integral de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica.

El instituto no contó en sus inicios con edificio propio por lo que se solicitó mediante un contrato de comodato, el uso de las instalaciones del Colegio de Bachilleres Plantel F-17 de Tlatlauquitepec, con un horario de clases de 13:00 a 21:00 hrs.

Las actividades en el Instituto tuvieron sus inicios contando con las tres carreras y con un total de 38 alumnos, divididos de la siguiente manera:

- IIAS -16 alumnos
- CP- 12 alumnos
- IA- 10 alumnos

En cuanto al Capital Humano, se inician labores con 6 elementos que conformaban la plantilla de Personal Docente y 3 Administrativos, fungiendo como responsable de apertura del Instituto, la M. en C. Yadira Ríos Martínez.

Para diciembre del 2010 se pone la primera piedra y se inicia la construcción de la Unidad Académica Departamental Tipo II, en un terreno ubicado en carretera Federal Amozoc-Nautla km 122+600 Almoloni, Tlatlauquitepec CP.73907. Esta primera construcción contaba con 7 aulas, 1 laboratorio, 16 oficinas administrativas, 1 sala audiovisual, 1 centro de cómputo, 1 biblioteca, 4 baños, cancha deportiva, cafetería y estacionamiento.

Para el mes de enero del 2013, se consolida un sueño que se hace realidad, el gobierno Federal y Estatal hacen entrega del edificio a todos los alumnos, docentes y administrativos de instituto y aun mas importante al futuro de la gente Tlatlauquense y de la región.

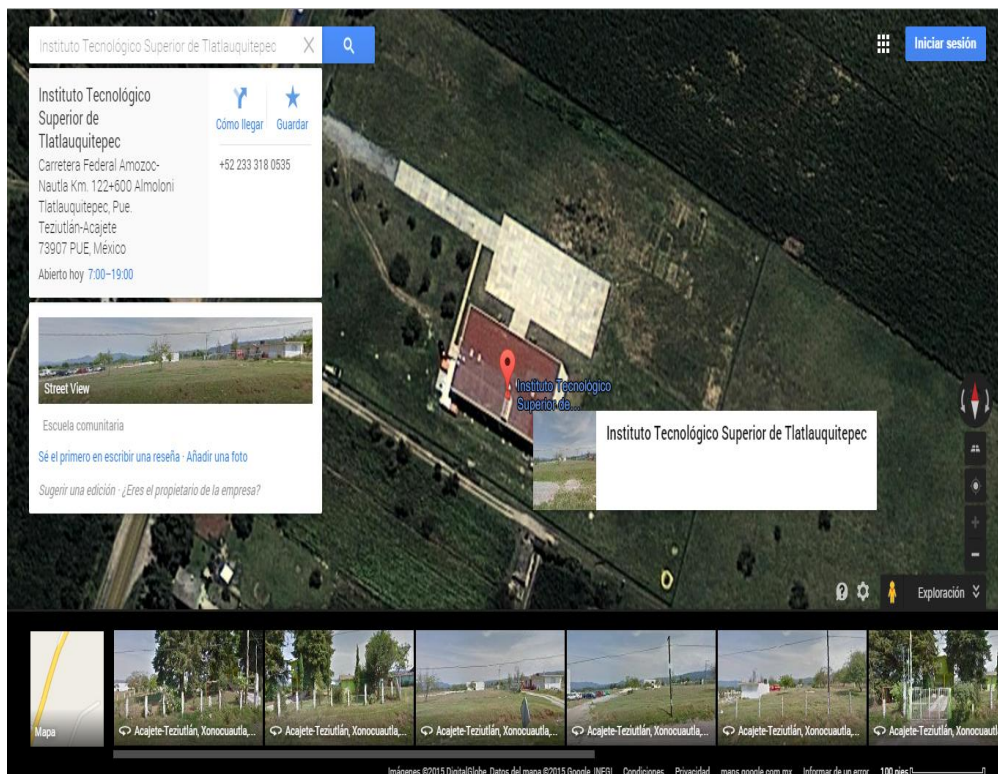
La zona de influencia del instituto abarca principalmente las comunidades de: Mazatepec, Contla, Gómez, Chignautla, San Agustín Chagchaltzi, Hueyapan, Nexpa, Atempan, Teziutlan, Zacapoaxtla, Zaragoza, San Miguel Tenextatiloya, Zautla Tétéles, entre otros.

**Figura 3.1. Directorio de Institutos Tecnológicos Superiores**



Fuente: <http://www.tecnm.mx/informacion/institutos-tecnologicos-de-mexico>

**Figura 3.2 Ubicación del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec**



Fuente: <https://www.google.com.mx/maps/place/Instituto+Tecnol%C3%B3gico+Superior+de+Tlatlauquitepec/@19.808251,-97.528966,750m/data=!3m1!1e3!4m2!3m1!1s0x85da96095cfd791:0x4d30b887d8f6b22f!6m1!1e1>

**Tabla 3.1. Unidad Académica Departamental Tipo III (ITSTL)**

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aulas, con capacidad para 42 alumnos.</li> </ul>	7
<ul style="list-style-type: none"> <li>Laboratorio básico con cubículo, jefatura y almacén (provisional)</li> </ul>	1

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Cómputo con cubículo y jefatura (provisional)</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biblioteca.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller de Dibujo.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Módulo de Servicio Sanitario para Alumnos con área de aseo.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cubículos para profesores.</li> </ul>	14
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Área Administrativa:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefatura con sanitario.</li> <li>• 2 Oficinas para auxiliares.</li> <li>• Sala de juntas con área de guardado.</li> <li>• Área secretarial y espera.</li> <li>• Área de café.</li> <li>• 2 Sanitarios individuales.</li> <li>• Vestíbulo.</li> <li>• Cubo de escalera.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

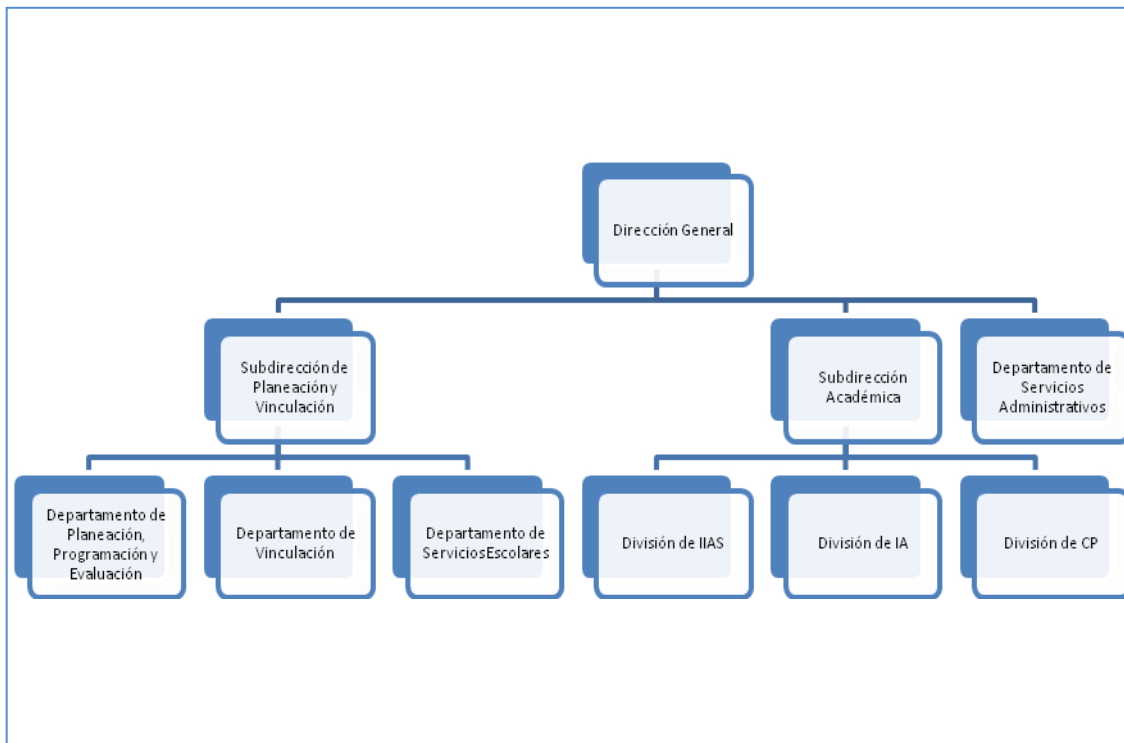
Actualmente su plantilla es de 12 docentes hora/clase, 4 PTC y 22 administrativos, así como una matrícula de 280 alumnos aproximadamente.

A partir del 16 de enero del presente año, en el cargo de responsable de apertura del ITSTL, es asignado por la Subsecretaría de Educación Superior del Estado de Puebla el Ing. Octavio Benavides Manzano.



Su estructura organizacional es tipo A y se representa de la siguiente manera:

**Figura 3.3. Organigrama institucional**



**Fuente: Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST), ahora Tecnológico Nacional de México (TecNM).**

Como toda organización dedicada a la educación es importante planificar, mediante el establecimiento de objetivos detallados que permitan guiar y orientar las acciones a un fin común, es por ello, que el ITSTL establece su misión:

“Somos una institución de educación superior, comprometida con la formación de profesionistas altamente competitivos y de espíritu emprendedor;

aplicando el conocimiento y la investigación, como plataforma que contribuya a elevar la calidad de vida de la sociedad y promuevan el desarrollo sustentable”.

Pero no puede separarse de la misión, la visión organizacional, aquel sueño que se pretende alcanzar en determinado tiempo, el cual representa una exposición muy clara hacia donde se dirige la institución, describiéndose la visión del ITSTL como:

“Ser una institución líder con prestigio y reconocimiento que trascienda por su compromiso con la excelencia académica, innovación y responsabilidad social. Nuestros alumnos y egresados serán reconocidos por sus logros académicos, científicos y de investigación que promuevan el desarrollo en el ámbito tecnológico, cultural y ambiental”.

En la actualidad se deben considerar a los valores como a priori, es decir, absolutos, siendo aquellos que tienen una validez universal, prevaleciendo para la institución el educar a los estudiantes con valores que forman parte de la filosofía organizacional, los cuales se representaran en actitudes que permiten la convivencia inter-personal, siendo fundamentales:

**Tabla 3.3 Valores institucionales.**

<b>1. Identidad</b>	Identificación íntima de ser o pertenecer a nuestra institución.
<b>2. Responsabilidad</b>	Es el reconocimiento propio de las conductas realizadas por cada persona, así como el asumir las consecuencias generadas de estos actos; además de la certeza de que los deberes adquiridos serán llevados a buen fin.

<p><b>3. Compromiso</b></p>	<p>Es la convicción por la búsqueda permanente de las mejores líneas de desarrollo humano y tecnológico en el quehacer Institucional, para ser puesto a disposición de la sociedad.</p>
<p><b>4. Honestidad</b></p>	<p>Implicará el uso de la palabra y de las acciones por parte de los miembros de la Institución con apego a la verdad e Institucionalmente a la transparencia de sus procesos y de la administración de sus recursos.</p>
<p><b>5. Respeto</b></p>	<p>Se entenderá como el ejercicio de los actos personales manteniendo la integridad de las personas con las cuales se comparte una relación, sin importar diferencia de pensamiento, creencias personales, raza, sexo, edad, nacionalidad, grado académico o cualquier otro elemento de diferencia.</p>
<p><b>6. Liderazgo</b></p>	<p>Se entiende como la influencia generada por las acciones de los miembros del ITSTL en su entorno, tanto académico como profesional; teniendo como marco la cooperación, el empoderamiento y la retroalimentación funcional en las actividades de dirección.</p>
<p><b>7. Trabajo en Equipo</b></p>	<p>Se caracteriza por realizar las labores de la Institución con líneas eje como la cooperación, la fraternidad, comunicación y el disfrute de las actividades por los miembros de la Comunidad Tecnológica; todo lo anterior, con un fuerte sentido de identidad Institucional.</p>

**Fuente: Elaboración propia.**

Con trazos dinámicos e innovadores en enero de 2011, se crea el logotipo que funge como imagen gráfica del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec.

**Figura 3.4 Logotipo institucional**



**Fuente: Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec**

Con una mezcla adecuada de vanguardismo y tradición se emplean trazos firmes y gruesos que fueron precisados por el paso determinado que la Institución muestra en sus ideales.

El logotipo está formado por dos partes:

- a) La representación zoomórfica del principal pico orográfico de la zona de Tlatlauquitepec que emula un armadillo. Animal particularmente específico de la zona y reconocido por el genérico de los pobladores de la zona. Dicho personaje representa la fortaleza de la formación académica que se imparte en el ITSTL. Acorazados será el adjetivo de los educandos que se integren a las filas de la formación académica del ITSTL.

- b) La segunda parte que complementa la ideología del logotipo son las siglas del ITSTL con tipografía fuerte y definida que integra el concepto orográfico zoomórfico que unen a través de una circunferencia integrada a la segunda letra T que describe un elemento Antropomórfico. Dicho pictograma significa representa las fortalezas del individuo así como su mentalidad innovadora dentro de la institución y de su integración dentro de la zona. Conformándose así un conjunto homogéneo que es rematado con el texto “Tlatlaquitepec “que define la ubicación física de la institución.

Para el ámbito educativo, el catalogo de servicios que brinda la institución a su matrícula de alumnos, debe apegarse a lo establecido por la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, actualmente designada como Tecnológico Nacional de México, a través de su “Modelo de Competencias para el siglo XXI: Formación y desarrollo de competencias profesionales”, así como en el Modelo Dual.

Los servicios son orientados a cubrir las necesidades de la organización que opera en el área educativa son:

- Formación del profesorado. Con un compromiso y conciencia de mejora continua los docentes adquieren las herramientas necesarias para un mejor aprendizaje -enseñanza en el aula; incursionan en cursos que les permite capacitación profesional de acuerdo a su perfil.
  - Tutoría: Es el acompañamiento
  - Actividades extraescolares. Ajedrez, danza, taekwondo, atletismo, vóley bool, futbol, repujado, entre otros.
  - Clases de ingles ( convenio con ICATEP)
  - Becas: Manutención, CDI, Telmex.
  - Cursos de. actualización profesional

- Biblioteca.
- Centro de cómputo.
- Asesorías.
- Participación de veranos de la investigación con la Academia Mexicana de Ciencias y veranos de investigación en la empresa.
- Laboratorios.
- Espacios para prácticas de campo.
- Atención psicológica
- Intercambios interculturales a nivel internacional, con la Fundación Vive México.
- Estancias en el extranjero, a través de becas SEP ( Proyecta 100.000)
- Movilidad estudiantil y docente.
- Jornadas académicas.
- Eventos deportivos ( ECEST)
- Apoyo social a la comunidad.
- Vinculación con empresas del sector público y privado para el desarrollo de prácticas profesionales, servicio social y residencia profesional.

Hacer una carrera a la medida de cada alumno, no es una tarea fácil, es acompañarlos en su crecimiento personal y profesional, inculcar valores y actitudes necesarias para enfrentarse a la vida, aprender a ser autónomos, desarrollar habilidades y adquirir nuevas competencias que les permitan enfrentarse a los retos del mercado laboral actual.

La carrera de Contador Público en el ITSTL, se encuentra comprometida con los jóvenes de la región, formando profesionistas con liderazgo, ética, capaces

de maximizar los recursos de las entidades, con vocación de servicio, trabajo en equipo, competitivos, identificados con su entorno político, social y económico.

Forjando el perfil profesional del egresado, es donde el docente juega el papel principal en la formación del estudiante, debe ser consciente de la formación integral, la cual se describe claramente el Modelo del Siglo XXI.

El docente universitario en la actualidad adquiere un compromiso ineludible con la sociedad, no solo se trata de transmitir el conocimiento, el ejercicio académico va mas allá del enfoque tradicional, deben capacitarse continuamente, adquiriendo las herramientas necesarias para el desarrollo de la investigación, uno de los principales pilares de la educación tecnológica.<sup>13</sup>

Una vez que se estableció este contexto, se plantea elaborar un instrumento que permita conocer el crecimiento profesional de los docentes que actualmente forman parte de la carrera de Contador Público dentro del ITSTL, así como las causas que originan su crecimiento o decremento profesional en cada uno de ellos, desplegando un análisis y representación grafica del desarrollo de la investigación, permitiendo con ello vislumbrar en términos de factibilidad las posibilidades de un perfil docente deseable.

---

<sup>13</sup> Dirección general de educación superior tecnológica. Modelo Educativo para el siglo XXI "Formación y desarrollo de competencias profesionales". México DF: DGEST, 2012.

## **CAPÍTULO IV. “ANÁLISIS DEL CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES QUE INTEGRAN LA CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO EN EL ITSTL”**

El desarrollo profesional de los docentes en el ITSTL es factor clave para el crecimiento del individuo y de la propia institución, es por ello, que se debe fortalecer el grado académico con una adecuada planeación estratégica, a través de un proceso estrictamente racional, por medio del cual el departamento de desarrollo académico debe contribuir a potencializar sus recursos de capital humano a futuro, y los coordinadores de las diversas áreas deben impulsar a sus colaboradores a trazar metas claras y objetivos perfectamente definidos, sin olvidar el fin común de la organización.

Cuando la organización alienta a la planeación de la carrera profesional, es decir, desarrollo profesional docente para nuestro análisis, es más probable que cada individuo se fije metas profesionales, se motive y trabaje por alcanzarlas, logrando personal mas calificado y por lo consiguiente más competente.

El desarrollo profesional se inicia con la disposición para lograr metas y aceptar la responsabilidad que ello conlleva. Es necesario que la institución y la carrera de Contador Público definan sus objetivos, alentando a sus integrantes para que contribuyan a lograrlos, asegurando que toda la academia contable conozca las oportunidades que presenta el Sistema del Tecnológico Nacional de México, a través del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec, para cada uno de sus docentes.



La presente investigación refleja el reconocimiento que recibe el propio docente no solo dentro del instituto, sino cuando participa en diversos apoyos que brinda el gobierno federal y estatal, como es el caso de:

- Estímulos al desempeño docente.
- Participación en el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODED).
- Plazas para Profesor de Tiempo Completo (PTC).
- Integración de cuerpos colegiados, así como cuerpos académicos.
- Reconocimiento por el SNI como profesor investigador.
- Movilidad docente.
- Acceso a becas para estudios de posgrado.

Enfocarse en un plan de trabajo con base a una gestión estratégica, permitirá la participación del área académica en los apoyos antes mencionados, logrando el desarrollo profesional y personal del catedrático, reconociendo su labor por el Sistema de Tecnológicos, logrando con ello indicadores que permitirán a la institución su participación en un futuro no muy lejano en la certificación de los planes de estudio de la carrera de Contador Público COPU-2010-205 a través de su casa certificadora “Consejo de acreditación en la enseñanza de la contaduría y administración, A.C.”(CACECA), alcanzando estándares de calidad altos, posicionando al Tecnológico en una de las instituciones más importantes dentro del Estado de Puebla.

Es por ello que se realiza un análisis del área académica de la carrera de Contador Público, considerando los siguientes aspectos:

- Perfil y grado académico desde fecha de ingreso del docente a la carrera, hasta el mes de Enero 2015 (únicamente docentes que laboran actualmente).
- Análisis del crecimiento o decremento de las horas-semana-mes, por cada integrante de la carrera.
- Evaluación de cada integrante de la carrera para participar en el estímulo al desempeño del personal docente de los institutos tecnológicos superiores- Programa 2014.
- Auto-evaluación de los requerimientos de la carrera por parte de CACECA, al mes de enero del 2015.

El desarrollo de la investigación será aplicada, la cual requerirá de la descripción de ciertas características del análisis del problema, bajo la normatividad, leyes o reglamentos vigentes, aplicando diferentes técnicas para el acopio de la información, como es el análisis comparativo, inductivo y explicativo; así mismo, los métodos de estudio serán de forma cualitativa y cuantitativa.

Las matrices generadas son herramientas para la integración del análisis cuantitativo y cualitativo, con la finalidad de detectar las necesidades de la propia carrera, permitiendo con ello formular planes de acción que nos lleven a elevar la competitividad en el mercado educativo a nivel local, regional y estatal.

#### **4.1 Matriz de registro histórico de los docentes de la carrera de Contador Público de Agosto 2010 a Enero 2015, identificando su perfil y grado académico.**

Para elaborar la matriz se consideran datos generales de los docentes, necesarios para ser registrados y analizados para el presente estudio:

- Fecha de ingreso a la carrera de Contador Público en el ITSTL
- Número de empleado
- Nombre completo del docente
- Grado académico (2010 a Enero 2015)

La carrera de Contador Público cuenta actualmente con nueve integrantes: ocho docentes (un Profesor de Tiempo Completo (PTC) y siete con hora-semanales), así mismo, como parte de la coordinación de la carrera participa activamente dentro de la academia el Responsable de la División.

Para elaborar las graficas informativas se asignaron valores ponderados según el grado académico de los docentes que conforman la carrera actualmente, siendo los siguientes:

**Tabla 4.1.1 Rango para tabulación**

Doctorado con cédula y título	10
Doctorado con trámite de cédula y título	9
Doctorado con examen de grado	8
Doctorado concluido al 100%	7
Maestría con título y cédula	6
Maestría concluida con examen de grado	5
Maestría al 100% concluida	4
Maestría al 85% de avance	3
Licenciatura con especialidad (12 meses)	3
Licenciatura con título y cédula	2
Licenciatura sin título ni cédula	1

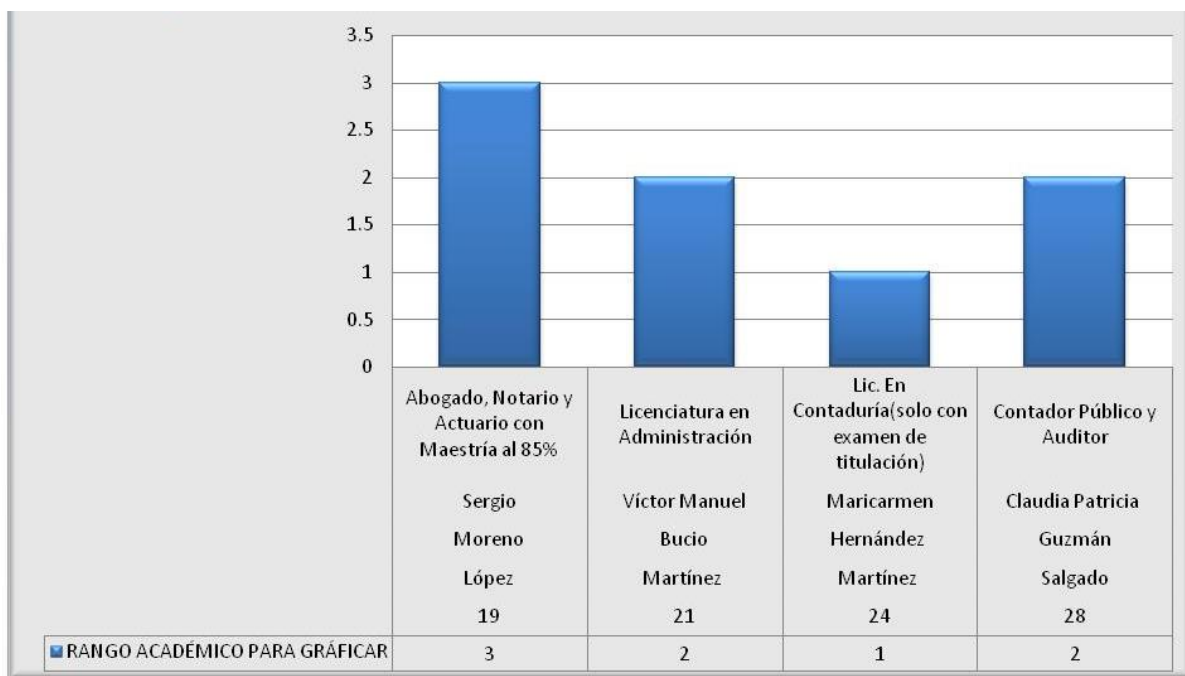
**Fuente: Elaboración propia**

**Tabla 4.1.2 Matriz por docente y gráficas informativas (2010-2012)**

FECHA DE INGRESO A LA CARRERA	No. DE EMPLEADO	DOCENTE/ADMINISTRATIVO			GRADO ACADÉMICO 2010-2012	RANGO ACADÉMICO PARA GRÁFICAR
01/02/2011	19	López	Moreno	Sergio	Abogado, Notario y Actuario con Maestría al 85%	3
01/09/2010	21	Martínez	Bucio	Víctor Manuel	Lic. en Administración	2
01/05/2011	24	Martínez	Hernández	Maricarmen	Lic. En Contaduría (solo con examen de titulación)	1
22/08/2011	28	Salgado	Guzmán	Claudia Patricia	Contador Público y Auditor	2

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 4.1.1 Grado académico 2010-2012 “Contador Público- ITSTL”**



Fuente: Elaboración propia.

La gráfica muestra el conjunto de datos cualitativos del grado de estudio del personal docente durante el periodo 2010-2012, considerando únicamente a los elementos que formaron parte del proyecto de apertura de la carrera de Contador Público- COPU-2010-205 y que actualmente laboran para la institución; la cual indica que del total de la plantilla adscrita a la carrera el 50% tenían solo licenciatura con título y cedula profesional, un 25% con un avance del 85% de maestría y el 25% restante solo con examen de titulación de licenciatura.

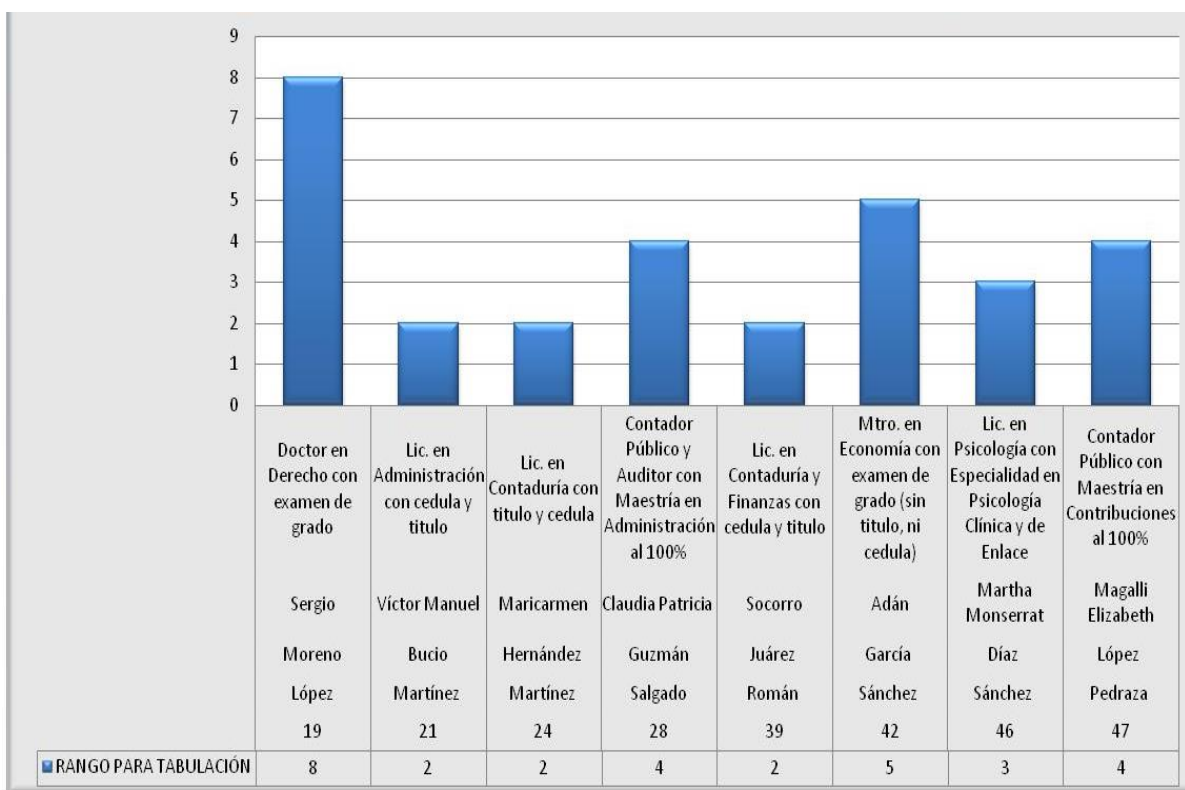
**Tabla 4.1.3 Matriz por docente y gráficas informativas (2013-2014)**

FECHA DE INGRESO A LA CARRERA	NÚMERO DE EMPLEADO	DOCENTE/ADMINISTRATIVO			GRADO ACADEMICO 2013-2014	RANGO PARA TABULACIÓN
01/02/2011	19	López	Moreno	Sergio	Doctor en Derecho con examen de grado	8
01/09/2010	21	Martínez	Bucio	Víctor Manuel	Lic. en Administración con cédula y título	2
01/05/2011	24	Martínez	Hernández	Maricarmen	Lic. en Contaduría con título y cédula	2
22/08/2011	28	Salgado	Guzmán	Claudia Patricia	Contador Público y Auditor con Maestría en Administración al 100%	4
01/02/2013	39	Román	Juárez	Socorro	Lic. en Contaduría y Finanzas con cédula y título	2
16/08/2013	42	Sánchez	García	Adán	Mtro. en Economía con examen de grado (sin título, ni cédula)	5
16/08/2013	46	Sánchez	Díaz	Martha Monserrat	Lic. en Psicología con Especialidad en Psicología Clínica y de Enlace	3

16/08/2013	47	Pedraza	López	Magalli Elizabeth	Contador Público con Maestría en Contribuciones al 100%	4
------------	----	---------	-------	-------------------	---	---

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.1.2 Grado académico 2013-2014 “Contador Público- ITSTL”



Fuente: Elaboración propia.

La gráfica muestra el conjunto de datos cualitativos del grado de estudios del personal docente durante el periodo 2013-2014, de la carrera de Contador Público- COPU-2010-205; la cual indica que del total de la plantilla adscrita a la carrera el 12.50% tenía grado de Doctor con examen de grado, 37.50% licenciatura con título y cedula, 25% Licenciatura con avance de maestría al 100% sin examen

de grado, 12.50% maestría solo con examen de grado y el 12.50% restante licenciatura con especialidad a nivel posgrado con duración de 12 meses.

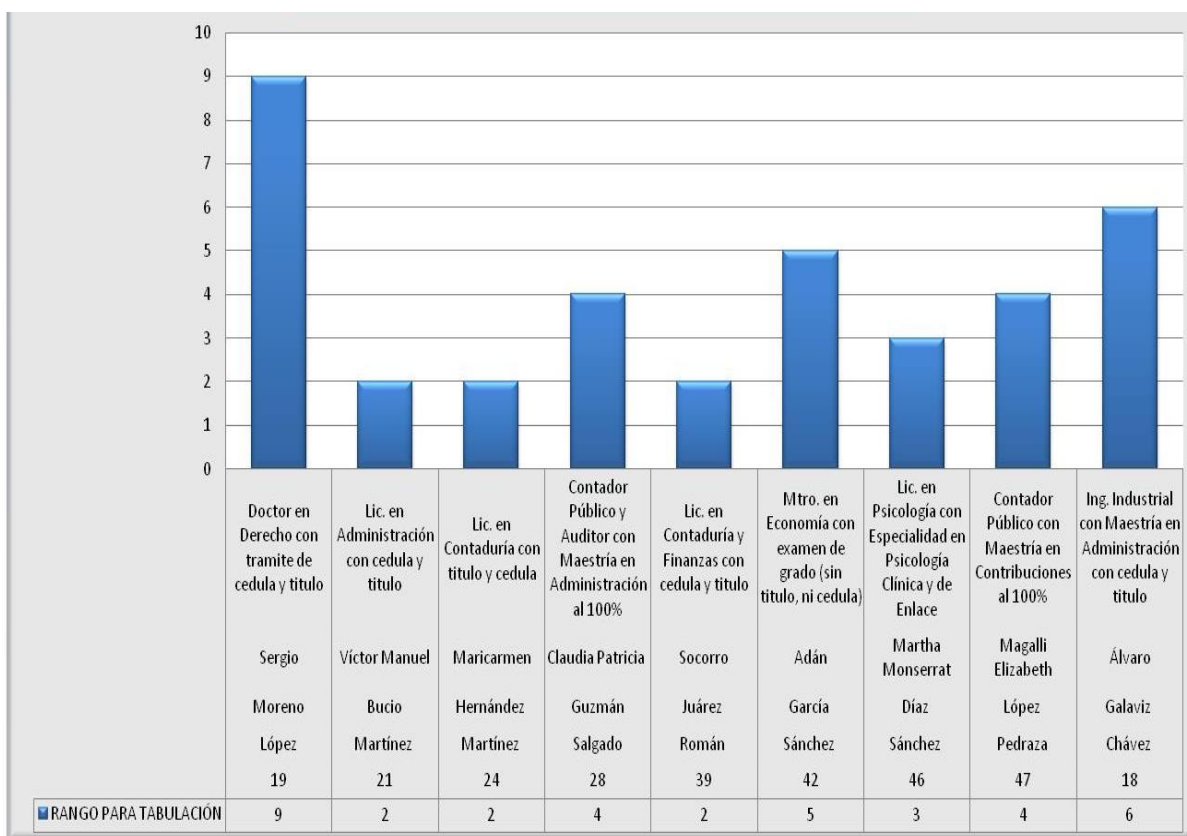
**Tabla 4.1.4 Matriz por docente y gráficas informativas (enero 2015)**

FECHA DE INGRESO A LA CARRERA	NÚMERO DE EMPLEADO	DOCENTE/ADMINISTRATIVO			GRADO ACADEMICO ENERO 2015	RANGO PARA TABULACIÓN
01/02/2011	19	López	Moreno	Sergio	Doctor en Derecho con trámite de cédula y título	9
01/09/2010	21	Martínez	Bucio	Víctor Manuel	Lic. En Administración con cédula y título	2
01/05/2011	24	Martínez	Hernández	Maricarmen	Lic. En Contaduría con título y cédula	2
22/08/2011	28	Salgado	Guzmán	Claudia Patricia	Contador Público y Auditor con Maestría en Administración al 100%	4
01/02/2013	39	Román	Juárez	Socorro	Lic. En Contaduría y Finanzas con cédula y título	2
16/08/2013	42	Sánchez	García	Adán	Mtro. En Economía con examen de grado (sin título, ni cédula)	5
16/08/2013	46	Sánchez	Díaz	Martha Monserrat	Lic. En Psicología con Especialidad en Psicología Clínica y de Enlace	3
16/08/2013	47	Pedraza	López	Magalli Elizabeth	Contador Público con Maestría en Contribuciones al 100%	4
26/01/2015	18	Chávez	Galaviz	Álvaro	Ing. Industrial con Maestría en Administración con cédula y título	6

Fuente: Elaboración propia



**Gráfica 4.1.3 Grado académico enero 2015 “Contador Público-ITSTL”**



**Fuente: Elaboración propia.**

La gráfica muestra el conjunto de datos cualitativos del grado de estudios del personal docente a enero 2015, de la carrera de Contador Público COPU-2010-205; la cual indica que del total de la plantilla adscrita a la carrera el 11.11% tiene grado de Doctor con tramite de titulo y cedula, 33.34% licenciatura con título y cedula, 22.22% Licenciatura con avance de maestría al 100% sin examen de grado, 11.11% maestría solo con examen de grado, 11.11% licenciatura con especialidad a nivel posgrado con duración de 12 meses y el restante 11.11% maestría con título y cedula (PTC).

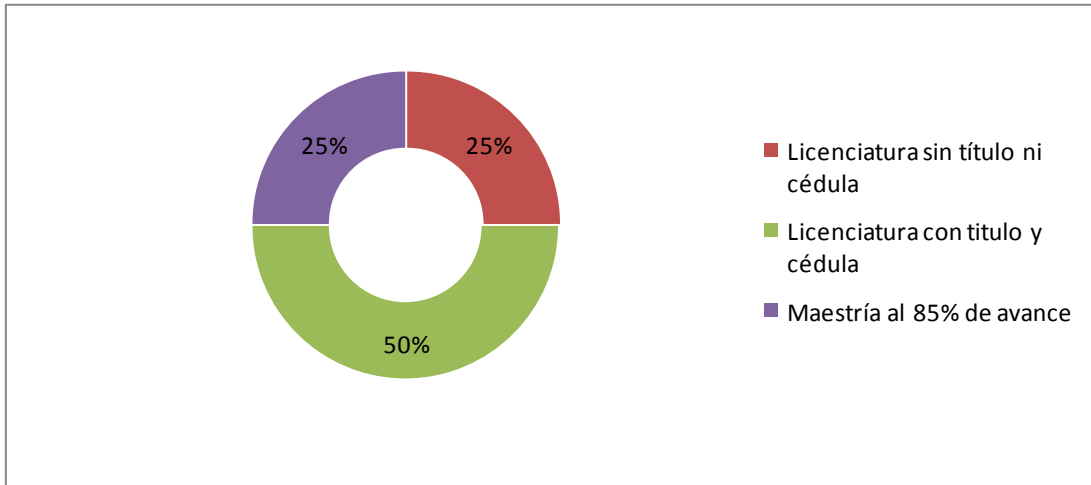
**Tabla 4.1.5 Cuadro comparativo de perfil y grado académico, de la carrera de contador público del ITSTL 2010-2015**

<b>Grado académico</b>	<b>Periodo 2010-2012 (3 docentes y 1 administrativo)</b>	<b>Periodo 2013-2014 (7 docentes y 1 administrativo)</b>	<b>Periodo Enero 2015 (8 docentes y 1 administrativo)</b>
Doctorado con cédula y título			
Doctorado con trámite de cédula y título			11.11 %
Doctorado con examen de grado		12.50 %	
Doctorado concluido al 100%			
Maestría con título y cédula			11,11 %
Maestría concluida con examen de grado		12.50 %	11.11 %
Maestría al 100% concluida sin examen de grado		25.00 %	22.22 %
Maestría al 85% de avance	25.00 %		
Licenciatura con especialidad (12 meses)		12,50 %	11.11 %
Licenciatura con título y cédula	50.00 %	37.50 %	33.34 %
Licenciatura sin título ni cédula	25.00 %		

**Fuente: Elaboración propia.**

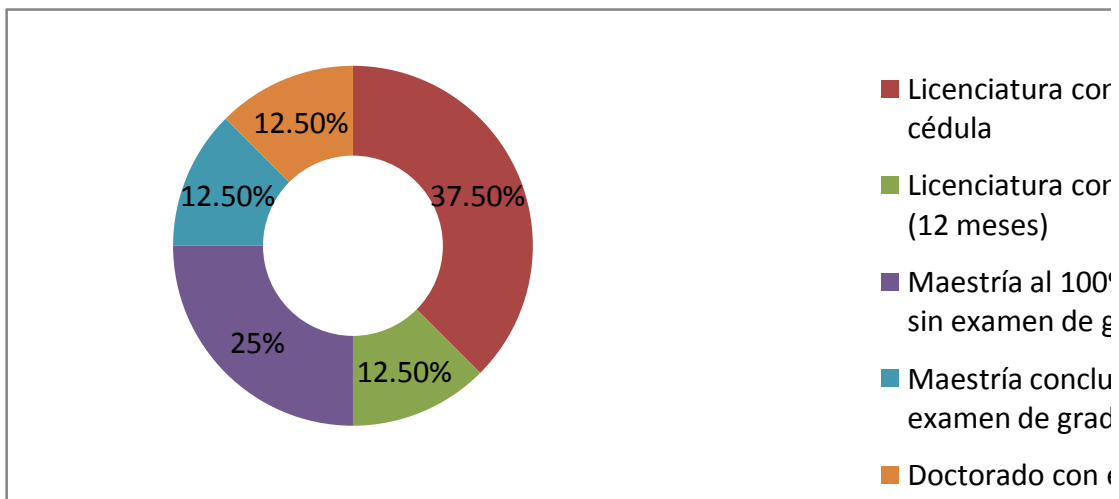
## Representación gráfica de los resultados:

Gráfica 4.1.4 Grado académico “Contador Público ITSTL” 2010-2012



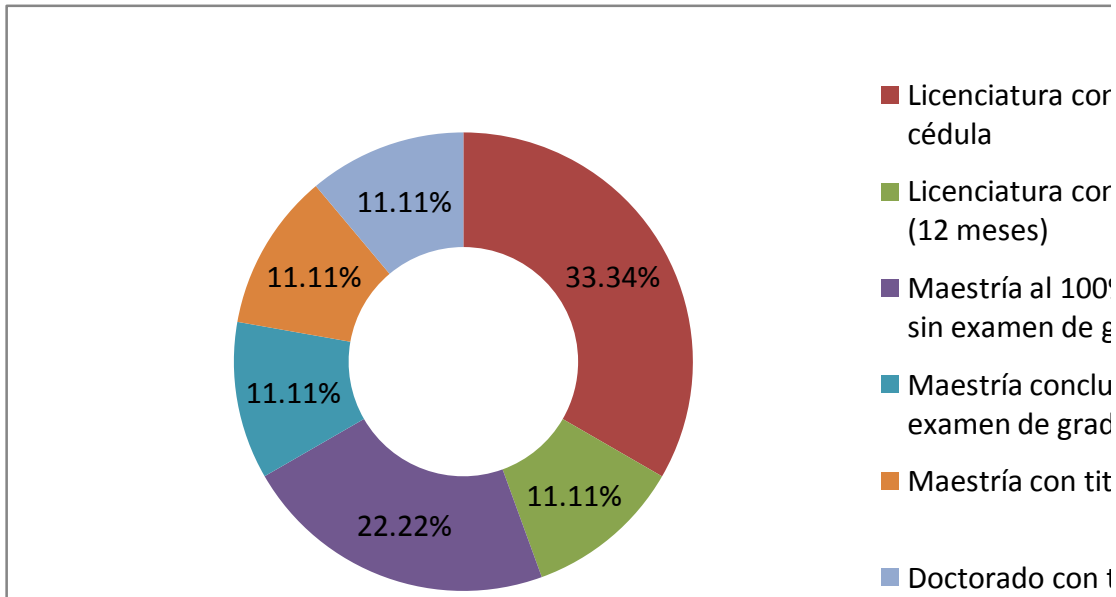
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.1.5 Grado académico “Contador Público ITSTL” 2013-2014



Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 4.1.6 Grado académico “Contador Público ITSTL” enero 2015**



**Fuente: Elaboración propia.**

## 4.2 Análisis del crecimiento o decremento de las horas-semana-mes, por cada integrante de la carrera.

Tabla 4.2.1 Crecimiento o decremento horas-semana-mes “López Moreno Sergio”

FECHA DE INGRESO A LA CARRERA	NÚMERO DE EMPLEADO	DOCENTE/ADMINISTRATIVO			GRADO ACADÉMICO 2015
01/02/2011	19	López	Moreno	Sergio	Doctor en Derecho con trámite de cédula y título

Hora-Semana-Mes									
A-D 2010	E-J 2011	A-D 2011	E-J 2012	A-D 2012	E-J 2013	A-D 2013	E-J 2014	A-D 2014	E-J 2015
N/A	12	12	12	12	12	12	12	16	16

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.2.1 López Moreno Sergio “Doctor en Derecho con trámite de cédula y título”



Fuente: Elaboración propia.

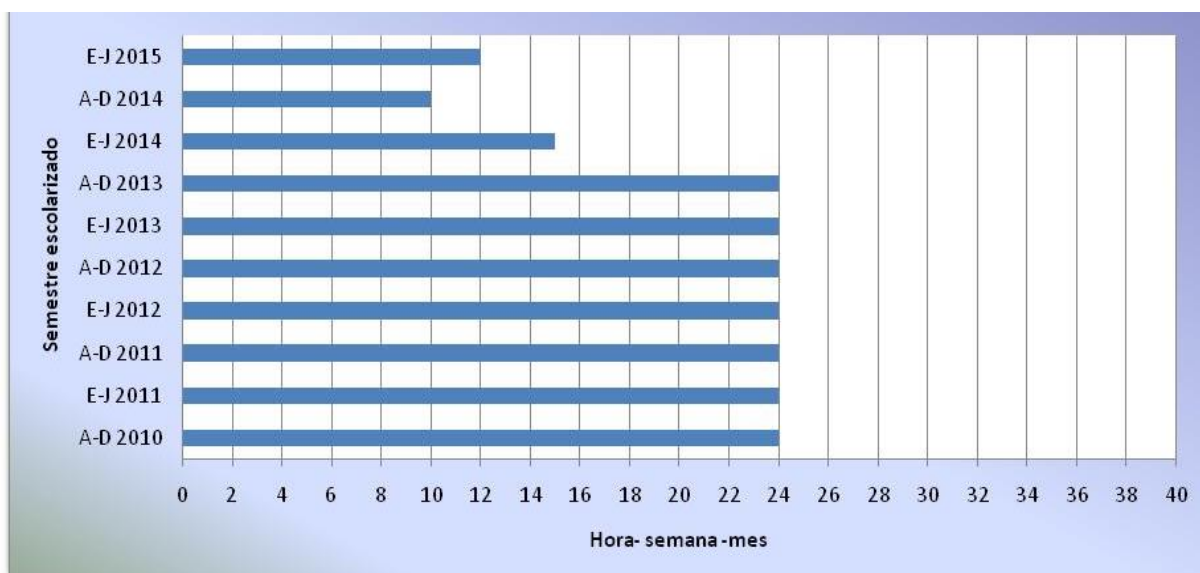
Dr. Sergio López Moreno, ingresa al instituto durante el periodo semestral enero a junio 2011 y durante siete semestres mantiene el mismo número de horas; en agosto 2014 incrementa su carga horaria de 12 a 16 horas, representando un incremento del 30% en su carga horaria.

**Tabla 4.2.2 Crecimiento o decremento horas-semana-mes “Martínez Bucio Víctor Manuel”**

FECHA DE INGRESO A LA CARRERA										NÚMERO DE EMPLEADO
01/09/2010										21
Hora -Semana-Mes										
A-D 2010	E-J 2011	A-D 2011	E-J 2012	A-D 2012	E-J 2013	A-D 2013	E-J 2014	A-D 2014	E-J 2015	
24	24	24	24	24	24	24	15	10	12	

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 4.2.2 Martínez Bucio Víctor Manuel “Lic. Administración con cédula y título”.**



Fuente: Elaboración propia.

L.A. Víctor Manuel Martínez Bucio, ingresa al instituto durante el periodo semestral agosto a diciembre 2010 y durante siete semestres mantiene el mismo número de horas, debido a su evaluación favorable; en enero 2014 se muestra una disminución importante de 24 a 15 horas, lo que representa un decremento del 37.50%; en agosto 2014 se muestra una disminución adicional de 15 a 10 horas, cifra que representa un 33.33% de un semestre a otro; enero a junio 2015 incrementa de 10 a 12 horas, cantidad representada en un 20%; por lo tanto, a partir de agosto 2010 que ingreso al instituto y hasta el semestre enero a junio 2015, el decremento total de horas-semana-mes es de 24 a 12 horas, lo que representa un 50% menos en su carga horaria.

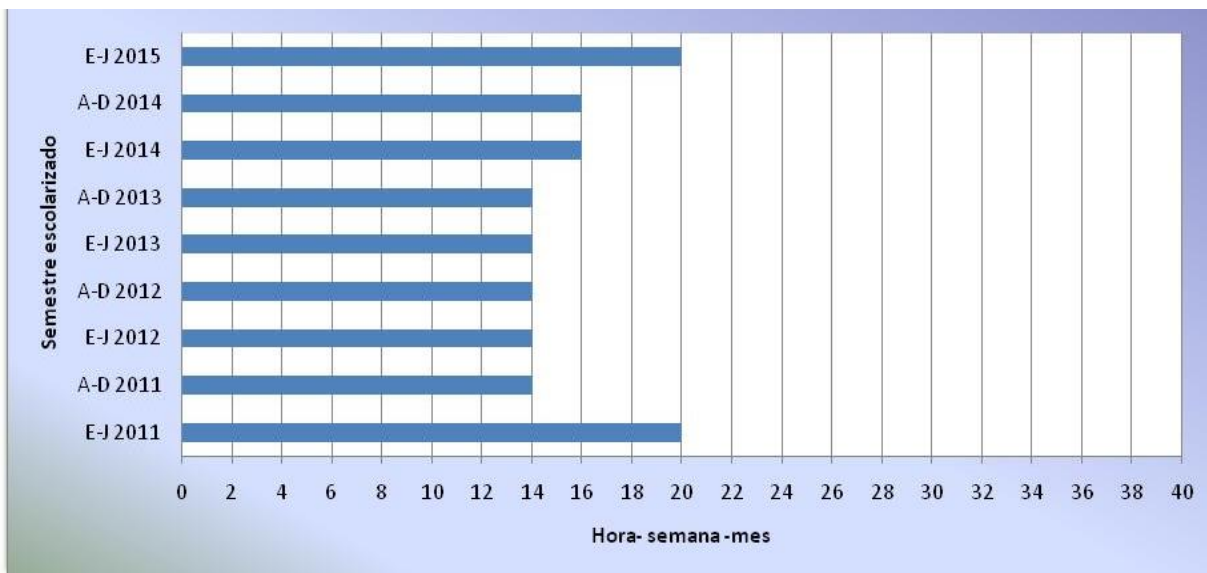
**Tabla 4.2.3 Crecimiento o decremento horas-semana-mes “Martínez Hernández Maricarmen”**

FECHA DE INGRESO A LA CARRERA	NÚMERO DE EMPLEADO	DOCENTE/ADMINISTRATIVO			GRADO ACADÉMICO 2015
01/05/2011	24	Martínez	Hernández	Maricarmen	Lic. en Contaduría con título y cédula

Hora-Semana-Mes									
A-D 2010	E-J 2011	A-D 2011	E-J 2012	A-D 2012	E-J 2013	A-D 2013	E-J 2014	A-D 2014	E-J 2015
N/A	20	14	14	14	14	14	16	16	20

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 4.2.3 Martínez Hernández Maricarmen “Lic. Contaduría con cédula y título”**



**Fuente: Elaboración propia.**

L.C. Martínez Hernández Maricarmen ingresa al instituto durante el periodo semestral enero a junio 2011, con una carga horaria de 20 horas; en agosto 2011 disminuye a 14 horas, lo que representa un 30% menos; dicha carga se mantiene estable durante cinco semestres; en enero 2014 incrementa su carga horaria de 14 a 16 horas, cantidad representada por un 14.28% y en enero 2015 recupera el total de horas con las que ingreso.



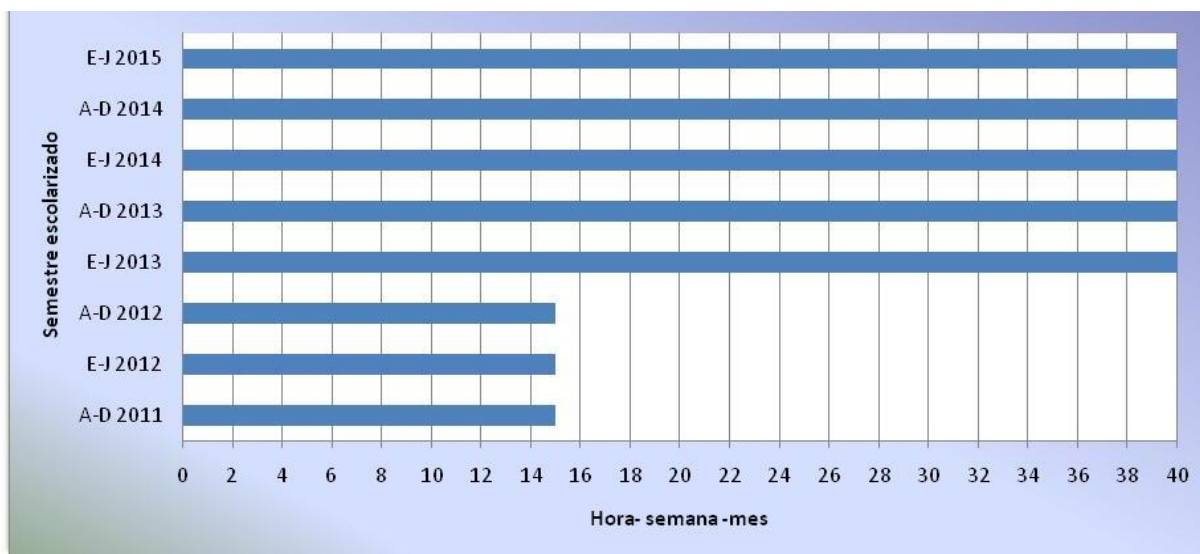
**Tabla 4.2.4 Crecimiento o decremento horas-semana-mes “Salgado Guzmán Claudia Patricia”**

FECNA DE INGRESO A LA CARRERA	NÚMERO DE EMPLEADO	DOCENTE/ADMINISTRATIVO			GRADO ACADEMICO 2015
22/08/2011	28	Salgado	Guzmán	Claudia Patricia	Contador Público y Auditor con Maestría en Administración al 100%

Hora-Semana-Mes									
A-D 2010	E-J 2011	A-D 2011	E-J 2012	A-D 2012	E-J 2013	A-D 2013	E-J 2014	A-D 2014	E-J 2015
N/A	N/A	15	15	15	40	40	40	40	40

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 4.2.4 Salgado Guzmán Claudia Patricia “Contador Público y Auditor, con Maestría en Administración al 100% de avance”**



Fuente: Elaboración propia

C.P. Salgado Guzmán Claudia Patricia, ingresa al instituto durante el periodo semestral agosto a diciembre 2011, con 15 horas-semana-mes, mismas que se mantienen estables tres semestres; durante enero a junio 2013 se presenta un

incremento sustancial de 15 a 40 horas, lo que representa de agosto 2011 a enero 2013, un incremento del 166.66% más de su carga horaria, la cual se encuentra vigente hasta junio 2015.

**Tabla 4.2.5 Crecimiento o decremento horas-semana-mes “Román Juárez Socorro”**

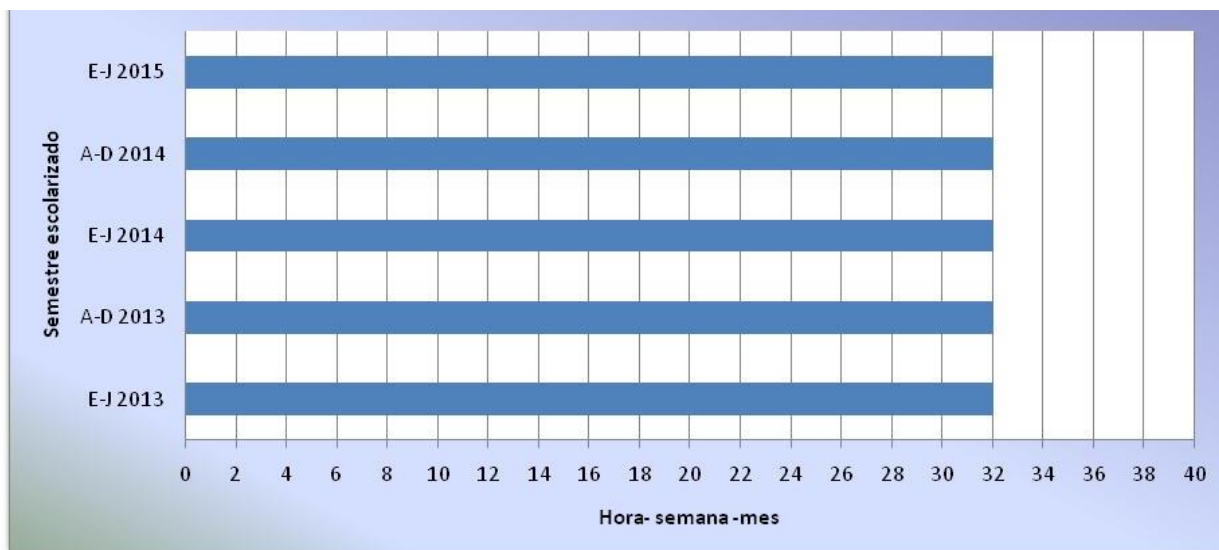
FECHA DE INGRESO A LA CARRERA	NÚMERO DE EMPLEADO	DOCENTE/ADMINISTRATIVO			GRADO ACADÉMICO 2015
01/02/2013	39	Román	Juárez	Socorro	Lic. en Contaduría y Finanzas con título y cédula

Hora-Semana-Mes									
A-D 2010	E-J 2011	A-D 2011	E-J 2012	A-D 2012	E-J 2013	A-D 2013	E-J 2014	A-D 2014	E-J 2015
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	32	32	32	32	32

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 4.2.5 Román Juárez Socorro “Lic. Contaduría y Finanzas, con título y cédula”**



Fuente: Elaboración propia.

L.C.F. Socorro Román Juárez, ingresa al instituto durante el periodo semestral enero a junio 2013, con 32 horas-semana-mes, mismas que se mantienen estables hasta junio de 2015.

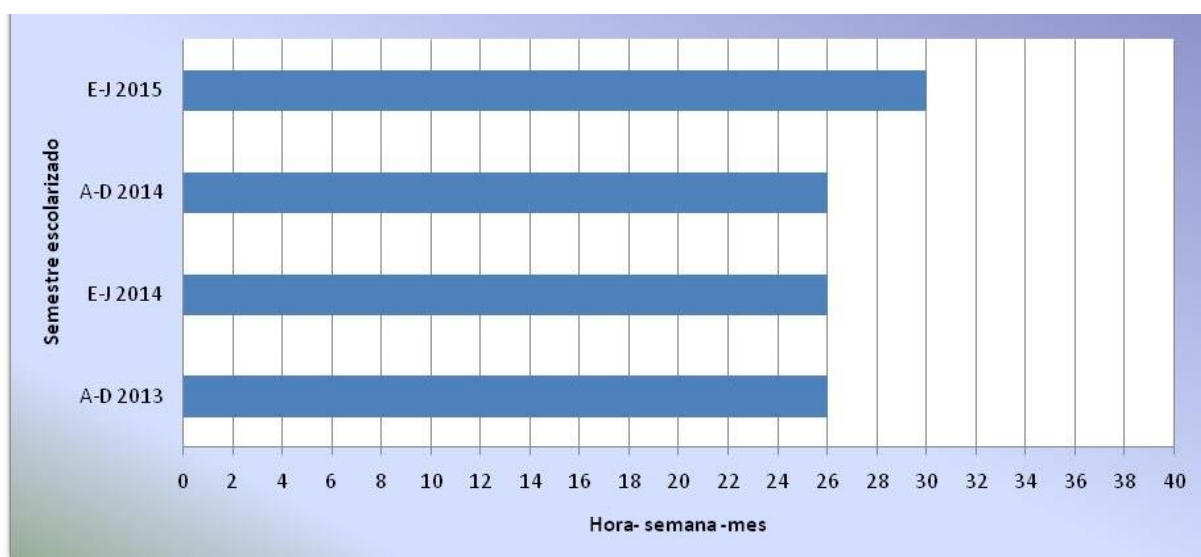
**Tabla 4.2.6 Crecimiento o decremento horas-semana-mes “Sánchez García Adán”**

FECHA DE INGRESO A LA CARRERA	NÚMERO DE EMPLEADO	DOCENTE/ADMINISTRATIVO			GRADO ACADÉMICO 2015
16/08/2013	42	Sánchez	García	Adán	Lic. en Economía con examen de grado de maestría en Economía

Hora-Semana-Mes									
A-D 2010	E-J 2011	A-D 2011	E-J 2012	A-D 2012	E-J 2013	A-D 2013	E-J 2014	A-D 2014	E-J 2015
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	26	26	26	30

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 4.2.6 Sánchez García Adán “Lic. Economía, con examen de grado en la Maestría en Economía”**



Fuente: Elaboración propia.

Mtro. Sánchez García Adán, ingresa a la institución en el periodo semestral agosto a diciembre 2013, con 26 horas-semana-mes; durante tres semestres mantuvo las mismas horas, pero en enero 2015, se muestra un incremento considerable de 26 a 30 horas, lo que representa un 15.38% más de horas en su carga horaria.

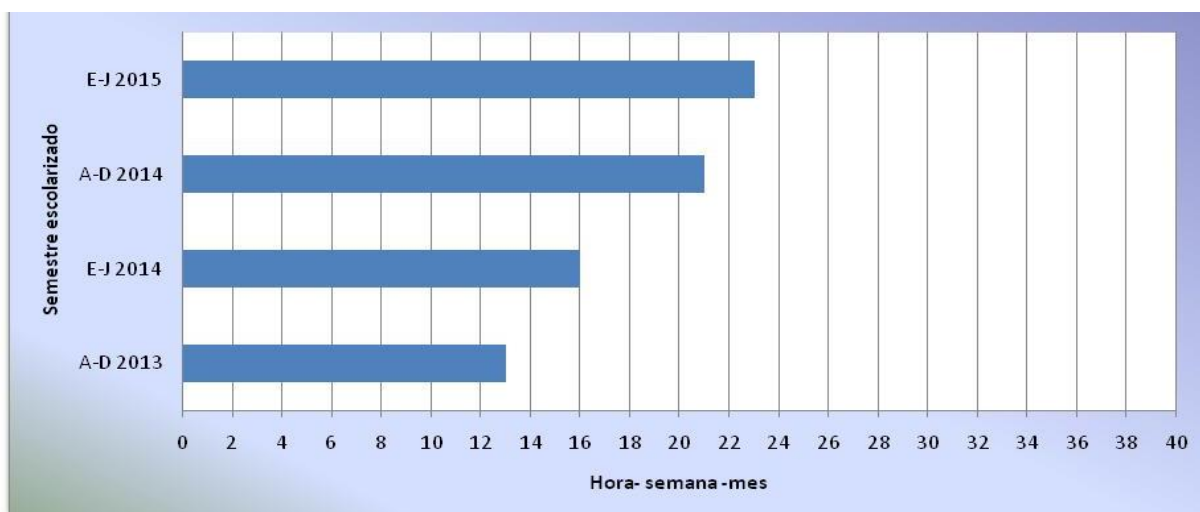
**Tabla 4.2.7 Crecimiento o decremento horas-semana-mes “Sánchez Díaz Martha Monserrat”**

FECHA DE INGRESO A LA CARRERA	NÚMERO DE EMPLEADO	DOCENTE/ADMINISTRATIVO			GRADO ACADÉMICO 2015
		Sánchez	Díaz	Martha Monserrat	
16/08/2013	46	Sánchez	Díaz	Martha Monserrat	Lic. en Psicología con Especialidad en Psicología Clínica y de Enlace

Hora-Semana-Mes									
A-D 2010	E-J 2011	A-D 2011	E-J 2012	A-D 2012	E-J 2013	A-D 2013	E-J 2014	A-D 2014	E-J 2015
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	13	16	21	23

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 4.2.7 Sánchez Díaz Martha Monserrat “Lic. Psicología, con especialidad en Psicología Clínica y de Enlace”**



Fuente: Elaboración propia.

Lic. Psicología: Sánchez Díaz Martha Monserrat, ingresa a la institución en el periodo semestral agosto a diciembre 2013, con 13 horas-semana-mes; enero 2014, se muestra un incremento de 13 a 16 horas, lo que representa un 23.07% más de horas; agosto 2014, se presenta un incremento de 16 a 21 horas, representado por un 31.25%; enero 2015 refleja un incremento adicional de 21 a 23 horas, lo que presenta un 9.52%; por lo tanto, la gráfica muestra las diversas variables de cada semestre, mostrando que de agosto 2013 a enero 2015, varía en forma positiva de 13 a 23 horas, lo que representa un 76.92% de incremento en su carga horaria,

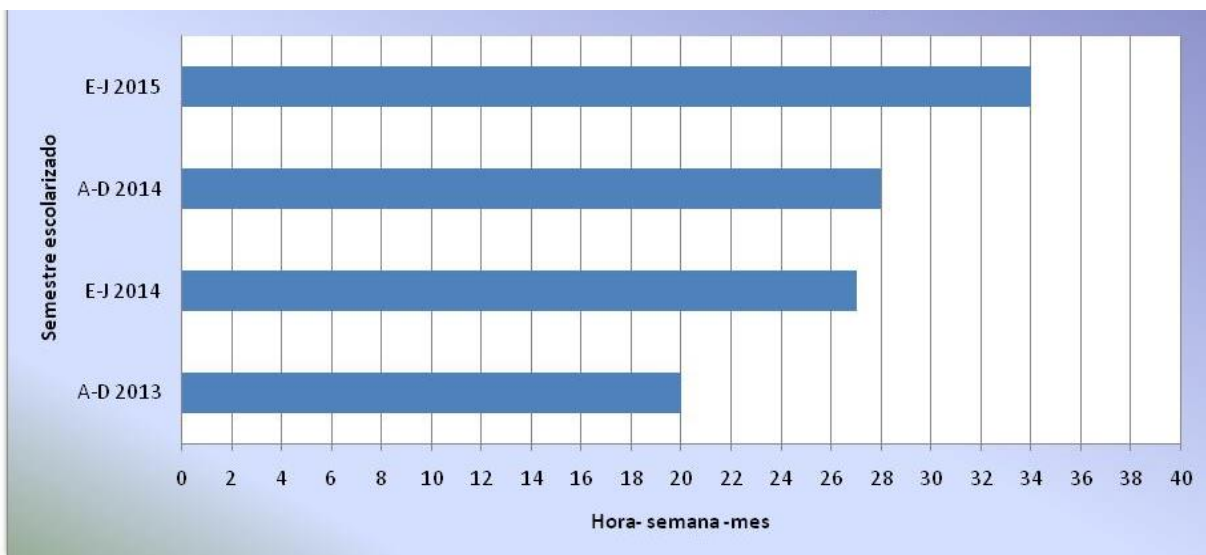
**Tabla 4.2.8 Crecimiento o decremento horas-semana-mes “Pedraza López Magalli Elizabeth”**

FECHA DE INGRESO A LA CARRERA	NÚMERO DE EMPLEADO	DOCENTE/ADMINISTRATIVO			GRADO ACADÉMICO 2015
16/08/2013	47	Pedraza	López	Magalli Elizabeth	Contador Público con Maestría en Contribuciones al 100% de avance

Hora-Semana-Mes									
A-D 2010	E-J 2011	A-D 2011	E-J 2012	A-D 2012	E-J 2013	A-D 2013	E-J 2014	A-D 2014	E-J 2015
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	20	27	28	34

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 4.2.8 Pedraza López Magalli Elizabeth “Contador Público, con Maestría en Contribuciones al 100% de avance”**



**Fuente: Elaboración propia**

C.P. Pedraza López Magalli Elizabeth, ingresa a la institución en el periodo semestral agosto a diciembre 2013, con 20 horas-semana-mes; enero 2014, se muestra un incremento de 20 a 27 horas, lo que representa un 35.00% más de horas; agosto 2014, se presenta un incremento de 27 a 28 horas, representado por un 3.70%; enero 2015 refleja un incremento notable de 28 a 34 horas, lo que representa un 21.42%; por lo tanto, la gráfica muestra las diversas variables de cada semestre, revelando que de agosto 2013 a enero 2015, aumentan de forma sustancial las horas de 20 a 34, lo que representa un 70.00% de incremento en su carga horaria.

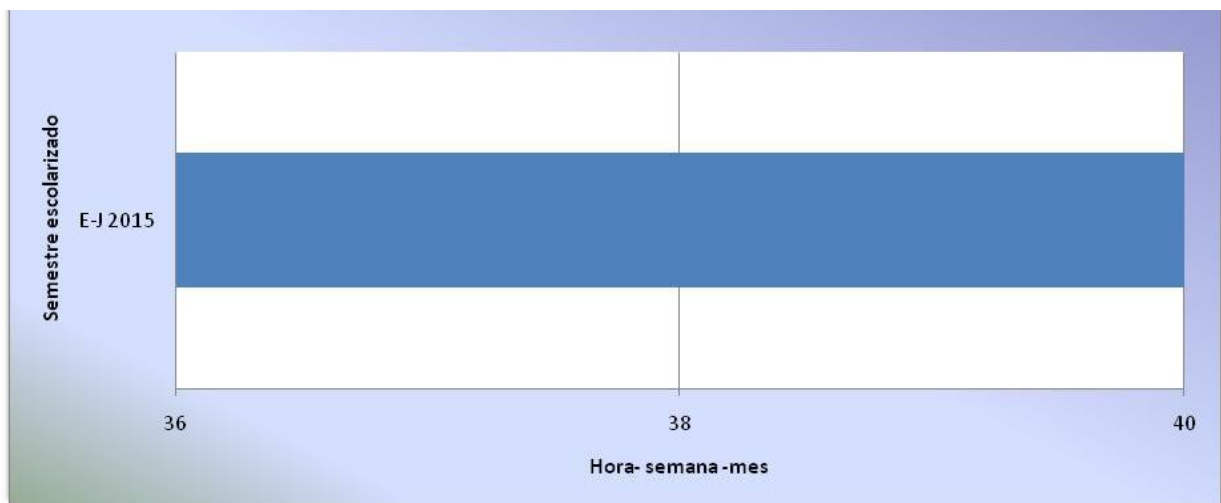
**Tabla 4.2.9 Crecimiento o decremento horas-semana-mes “Chávez Galaviz Álvaro”**

FECHA DE INGRESO A LA CARRERA	NÚMERO DE EMPLEADO	DOCENTE/ADMINISTRATIVO			GRADO ACADÉMICO 2015
26/01/2015	18	Chávez	Galaviz	Álvaro	Ing. Industrial con Maestría en Administración con título y cédula

Hora-Semana-Mes									
A-D 2010	E-J 2011	A-D 2011	E-J 2012	A-D 2012	E-J 2013	A-D 2013	E-J 2014	A-D 2014	E-J 2015
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	40

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 4.2.9 Chávez Galaviz Álvaro “Ing. Industrial con Maestría en Administración con cédula y título”**



Fuente: Elaboración propia

M.A. Álvaro Chávez Galaviz, ingresa a la carrera de Contador Público a partir de enero 2015, siendo Profesor de Tiempo Completo con 40 horas-semana-mes, por tal motivo, la gráfica solo muestra el semestre en curso y ninguna variación en su carga horaria.

### **4.3 Auto-evaluación de cada docente integrante de la academia contable para participar en el estímulo al desempeño del personal docente de los Institutos Tecnológicos Superiores- Programa 2014.**


El programa de Estimulo al Desempeño Docente reconoce la trascendencia de los profesores(as) de la Educación Superior Tecnológica, con el propósito de que mejoren su desempeño docente y por consiguiente, se eleve la calidad de los servicios educativos que ofrece el Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec. (ITSTL).

Es importante para la gestión estratégica realizar una auto-evaluación que permita detectar las áreas de oportunidad para estimular la productividad y el desarrollo profesional docente, favoreciendo el crecimiento de la carrera, fomentando el trabajo docente, de investigación y desarrollo tecnológico, vinculación y gestión académica.

Para cada auto-evaluación (Anexo 3) se considerará el resultado obtenido, conforme a lineamiento del Programa de Estimulo al Desempeño del personal Docente de los Institutos Tecnológicos Superiores 2014, el cual establece en su capítulo VI “Niveles y Montos de los estímulos” según artículo 28: Los importes serán proporcionales al tipo de nombramiento, contrato u horas de asignatura y nivel alcanzado de acuerdo a las tablas que se integran en el anexo 4.




Tabla 4.3.1 Formato de evaluación a enero 2015: López Moreno Sergio

CUADRO RESUMEN DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN			
FORMATO DE EVALUACION ENERO-2015			
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC			
NOMBRE DEL DOCENTE : LÓPEZ MORENO SERGIO			
RFC: LOMS800329			
	PUNTUACIÓN GENERAL	MÁXIMA	ALCANZADA
<b>1. DOCENCIA</b>			
1.1 Promoción del aprendizaje		100	100
1.2 Apoyo a la Docencia		130	105
1.3 Dirección de tesis y asesoría para la titulación		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	205
<b>2. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO</b>			
2.1 Artículos		150	30
2.2 Desarrollo Tecnológico		200	50
2.3 Desarrollo de Proyectos		60	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	80
<b>3. VINCULACIÓN</b>			
3.1 Vinculación para el aprendizaje		60	20
3.2 Educación continua y servicios tecnológicos		130	0
3.3 Participación en instancias de vinculación en el entorno		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	20
<b>4. GESTIÓN ACADÉMICA</b>			
4.1 Comisiones académicas		120	3
4.2 Desarrollo curricular		60	10
4.3 Consolidación de la infraestructura		20	0
4.4 Obra editorial		80	0
4.5 Superación docente y profesional		70	20
4.6 Nombramientos de apoyo a la docencia en el periodo a evaluar		30	0
4.7 Formación profesional		200	200
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	200
	TOTAL	— 1000 —	505
_____ PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN LOCAL <small>*Esta hoja debe ir firmada obligatoriamente por el presidente de la Comisión de Evaluación Local y no deberá contener alteraciones o tachos</small>			


Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.3.2 Formato de evaluación a enero 2015: Martínez Bucio Víctor Manuel

CUADRO RESUMEN DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN			
FORMATO DE EVALUACION ENERO-2015			
<b>INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC</b> <b>NOMBRE DEL DOCENTE : MARTÍNEZ BUCIO VÍCTOR MANUEL</b> <b>RFC: MABV840705</b>			
	PUNTUACIÓN GENERAL	MÁXIMA	ALCANZADA
<b>1. DOCENCIA</b>			
1.1 Promoción del aprendizaje		100	100
1.2 Apoyo a la Docencia		130	35
1.3 Dirección de tesis y asesoría para la titulación		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	135
<b>2. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO</b>			
2.1 Artículos		150	0
2.2 Desarrollo Tecnológico		200	0
2.3 Desarrollo de Proyectos		60	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	0
<b>3. VINCULACIÓN</b>			
3.1 Vinculación para el aprendizaje		60	0
3.2 Educación continua y servicios tecnológicos		130	0
3.3 Participación en instancias de vinculación en el entorno		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	0
<b>4. GESTIÓN ACADÉMICA</b>			
4.1 Comisiones académicas		120	3
4.2 Desarrollo curricular		60	10
4.3 Consolidación de la infraestructura		20	0
4.4 Obra editorial		80	0
4.5 Superación docente y profesional		70	10
4.6 Nombramientos de apoyo a la docencia en el periodo a evaluar		30	0
4.7 Formación profesional		200	50
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	73
	TOTAL	— 1000 —	208
_____ PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN LOCAL <small>*Esta hoja debe ir firmada obligatoriamente por el presidente de la Comisión de Evaluación Local y no deberá contener alteraciones o tachos</small>			


Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.3.3 Formato de evaluación a enero 2015: Martínez Hernández Maricarmen

CUADRO RESUMEN DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN			
FORMATO DE EVALUACION ENERO-2015			
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC			
NOMBRE DEL DOCENTE : <b>MARTÍNEZ HERNÁNDEZ MARICARMEN</b>			
RFC : <b>MAHM800304</b>			
	PUNTUACIÓN GENERAL	MÁXIMA	ALCANZADA
<b>1. DOCENCIA</b>			
1.1 Promoción del aprendizaje		100	100
1.2 Apoyo a la Docencia		130	45
1.3 Dirección de tesis y asesoría para la titulación		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	145
<b>2. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO</b>			
2.1 Artículos		150	0
2.2 Desarrollo Tecnológico		200	0
2.3 Desarrollo de Proyectos		60	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	0
<b>3. VINCULACIÓN</b>			
3.1 Vinculación para el aprendizaje		60	0
3.2 Educación continua y servicios tecnológicos		130	0
3.3 Participación en instancias de vinculación en el entorno		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	0
<b>4. GESTIÓN ACADÉMICA</b>			
4.1 Comisiones académicas		120	3
4.2 Desarrollo curricular		60	10
4.3 Consolidación de la infraestructura		20	0
4.4 Obra editorial		80	0
4.5 Superación docente y profesional		70	13
4.6 Nombramientos de apoyo a la docencia en el periodo a evaluar		30	0
4.7 Formación profesional		200	50
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	76
	TOTAL	— 1000 —	221
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN LOCAL			
*Esta hoja debe ir firmada obligatoriamente por el presidente de la Comisión de Evaluación Local y no deberá contener alteraciones o tachas			


Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.3.4 Formato de evaluación a enero 2015: Román Juárez Socorro

CUADRO RESUMEN DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN			
FORMATO DE EVALUACION ENERO-2015			
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC			
NOMBRE DEL DOCENTE : ROMÁN JUÁREZ SOCORRO			
RFC: ROJS690618			
	PUNTUACIÓN GENERAL	MÁXIMA	ALCANZADA
<b>1. DOCENCIA</b>			
1.1 Promoción del aprendizaje		100	100
1.2 Apoyo a la Docencia		130	115
1.3 Dirección de tesis y asesoría para la titulación		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	215
<b>2. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO</b>			
2.1 Artículos		150	0
2.2 Desarrollo Tecnológico		200	0
2.3 Desarrollo de Proyectos		60	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	0
<b>3. VINCULACIÓN</b>			
3.1 Vinculación para el aprendizaje		60	0
3.2 Educación continua y servicios tecnológicos		130	0
3.3 Participación en instancias de vinculación en el entorno		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	0
<b>4. GESTIÓN ACADÉMICA</b>			
4.1 Comisiones académicas		120	3
4.2 Desarrollo curricular		60	10
4.3 Consolidación de la infraestructura		20	0
4.4 Obra editorial		80	0
4.5 Superación docente y profesional		70	3
4.6 Nombramientos de apoyo a la docencia en el periodo a evaluar		30	15
4.7 Formación profesional		200	50
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	81
	TOTAL	— 1000 —	296
_____ PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN LOCAL *Esta hoja debe ir firmada obligatoriamente por el presidente de la Comisión de Evaluación Local y no deberá contener alteraciones o tachas			


Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.3.5 Formato de evaluación a enero 2015: Sánchez García Adán

CUADRO RESUMEN DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN			
FORMATO DE EVALUACION ENERO-2015			
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC			
NOMBRE DEL DOCENTE : SÁNCHEZ GARCÍA ADÁN			
RFC: SAGA731219			
	PUNTUACIÓN GENERAL	MÁXIMA	ALCANZADA
<b>1. DOCENCIA</b>			
1.1 Promoción del aprendizaje		100	91
1.2 Apoyo a la Docencia		130	120
1.3 Dirección de tesis y asesoría para la titulación		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	211
<b>2. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO</b>			
2.1 Artículos		150	0
2.2 Desarrollo Tecnológico		200	0
2.3 Desarrollo de Proyectos		60	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	0
<b>3. VINCULACIÓN</b>			
3.1 Vinculación para el aprendizaje		60	10
3.2 Educación continua y servicios tecnológicos		130	0
3.3 Participación en instancias de vinculación en el entorno		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	10
<b>4. GESTIÓN ACADÉMICA</b>			
4.1 Comisiones académicas		120	3
4.2 Desarrollo curricular		60	10
4.3 Consolidación de la infraestructura		20	0
4.4 Obra editorial		80	0
4.5 Superación docente y profesional		70	3
4.6 Nombramientos de apoyo a la docencia en el periodo a evaluar		30	20
4.7 Formación profesional		200	50
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	86
	TOTAL	— 1000 —	307
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN LOCAL			
*Esta hoja debe ir firmada obligatoriamente por el presidente de la Comisión de Evaluación Local y no deberá contener alteraciones o tachas			


Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.3.6 Formato de evaluación a enero 2015: Sánchez Díaz Martha Monserrat

CUADRO RESUMEN DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN			
FORMATO DE EVALUACION ENERO-2015			
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC			
NOMBRE DEL DOCENTE : SÁNCHEZ DÍAZ MARTHA MONSERRAT			
RFC: SADM820703			
	PUNTUACIÓN GENERAL	MÁXIMA	ALCANZADA
<b>1. DOCENCIA</b>			
1.1 Promoción del aprendizaje		100	93
1.2 Apoyo a la Docencia		130	110
1.3 Dirección de tesis y asesoría para la titulación		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	203
<b>2. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO</b>			
2.1 Artículos		150	0
2.2 Desarrollo Tecnológico		200	0
2.3 Desarrollo de Proyectos		60	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	0
<b>3. VINCULACIÓN</b>			
3.1 Vinculación para el aprendizaje		60	10
3.2 Educación continua y servicios tecnológicos		130	0
3.3 Participación en instancias de vinculación en el entorno		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	10
<b>4. GESTIÓN ACADÉMICA</b>			
4.1 Comisiones académicas		120	3
4.2 Desarrollo curricular		60	10
4.3 Consolidación de la infraestructura		20	0
4.4 Obra editorial		80	0
4.5 Superación docente y profesional		70	43
4.6 Nombramientos de apoyo a la docencia en el periodo a evaluar		30	0
4.7 Formación profesional		200	110
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	166
	TOTAL	— 1000 —	379
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN LOCAL			
*Esta hoja debe ir firmada obligatoriamente por el presidente de la Comisión de Evaluación Local y no deberá contener alteraciones o tachas			


Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.3.7 Formato de evaluación a enero 2015: Pedraza López Magalli Elizabeth

CUADRO RESUMEN DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN			
FORMATO DE EVALUACION ENERO-2015			
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC			
NOMBRE DEL DOCENTE : PEDRAZA LÓPEZ MAGALLI ELIZABETH			
RFC: PELM870503			
	PUNTUACIÓN GENERAL	MÁXIMA	ALCANZADA
<b>1. DOCENCIA</b>			
1.1 Promoción del aprendizaje		100	100
1.2 Apoyo a la Docencia		130	105
1.3 Dirección de tesis y asesoría para la titulación		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	205
<b>2. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO</b>			
2.1 Artículos		150	0
2.2 Desarrollo Tecnológico		200	0
2.3 Desarrollo de Proyectos		60	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 300 —	0
<b>3. VINCULACIÓN</b>			
3.1 Vinculación para el aprendizaje		60	10
3.2 Educación continua y servicios tecnológicos		130	0
3.3 Participación en instancias de vinculación en el entorno		90	0
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	10
<b>4. GESTIÓN ACADÉMICA</b>			
4.1 Comisiones académicas		120	3
4.2 Desarrollo curricular		60	10
4.3 Consolidación de la infraestructura		20	0
4.4 Obra editorial		80	0
4.5 Superación docente y profesional		70	3
4.6 Nombramientos de apoyo a la docencia en el periodo a evaluar		30	0
4.7 Formación profesional		200	50
	PUNTAJE MÁXIMO	— 200 —	66
	TOTAL	— 1000 —	281
_____ PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN LOCAL			
<small>*Esta hoja debe ir firmada obligatoriamente por el presidente de la Comisión de Evaluación Local y no deberá contener alteraciones o tachas</small>			

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.3.8 Formato de evaluación a enero 2015: Chávez Galaviz Álvaro

CUADRO RESUMEN DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN			
FORMATO DE EVALUACION ENERO-2015			
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC			
NOMBRE DEL DOCENTE : CHAVEZ GALAVIZ ÁLVARO			
RFC: CAGX770921			
	PUNTUACIÓN GENERAL	MÁXIMA	ALCANZADA
<b>1. DOCENCIA</b>			
1.1 Promoción del aprendizaje		100	72
1.2 Apoyo a la Docencia		130	90
1.3 Dirección de tesis y asesoría para la titulación		90	0
<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>		<b>— 300 —</b>	162
<b>2. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO</b>			
2.1 Artículos		150	20
2.2 Desarrollo Tecnológico		200	0
2.3 Desarrollo de Proyectos		60	0
<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>		<b>— 300 —</b>	20
<b>3. VINCULACIÓN</b>			
3.1 Vinculación para el aprendizaje		60	10
3.2 Educación continua y servicios tecnológicos		130	0
3.3 Participación en instancias de vinculación en el entorno		90	40
<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>		<b>— 200 —</b>	50
<b>4. GESTIÓN ACADÉMICA</b>			
4.1 Comisiones académicas		120	13
4.2 Desarrollo curricular		60	10
4.3 Consolidación de la infraestructura		20	0
4.4 Obra editorial		80	0
4.5 Superación docente y profesional		70	43
4.6 Nombramientos de apoyo a la docencia en el periodo a evaluar		30	0
4.7 Formación profesional		200	130
<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>		<b>— 200 —</b>	196
<b>TOTAL</b>		<b>— 1000 —</b>	428
<p>_____  PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN LOCAL</p> <p>*Esta hoja debe ir firmada obligatoriamente por el presidente de la Comisión de Evaluación Local y no deberá contener alteraciones o tachos</p>			

Fuente: Elaboración propia



#### **4.4 Auto-evaluación de los requerimientos de la carrera por parte del Consejo de Acreditación en Ciencias Administrativas, Contables y Afines (CACECA), al mes de enero del 2015.**

**CACECA** nace bajo la tutela de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), en 1996. A partir del 2002 se consolida como asociación civil y en 2003 es reconocido por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) como el único organismo acreditador para los programas de contaduría, administración y afines en el país, evaluando con estándares e índices que engloban tres aspectos: alumnado, docencia y administración.

En 2014, CACECA recibió la renovación de su Certificado como Agencia Acreditadora. Lo que la faculta para continuar con sus trabajos durante cinco años más, al mismo tiempo que ha emprendido un proceso de transformación para mejorar su imagen, actualizar a su personal, revisar sus procesos y mejorar su gestión interna, tanto desde la perspectiva académica como administrativa. Hasta ahora, CACECA ha acreditado cerca de 800 programas académicos de nivel superior –de los cuales 414 cuentan ya con reacreditación.

Para el instituto es factor clave que los alumnos tengan la certeza de pertenecer a programas de calidad en educación superior, así mismo, de contar con acreditaciones y certificaciones que reconozcan el grado de cumplimiento de los servicios ofertados, garantizando las oportunidades para ingresar al mercado laboral actual.

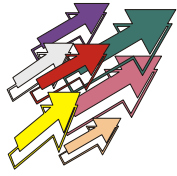
Es por ello, que la función primordial del Instrumento de auto-evaluación de CACECA<sup>14</sup>, permitirá identificar el estatus actual de la carrera de Contador Público a Enero 2015, midiendo con ello su viabilidad de acreditado o no acreditado, identificando las áreas de oportunidad para mejorar la productividad docente; detectando debilidades y fortalezas que coadyuven a la mejora continua de la profesionalización de la carrera.

Después de analizar cada una de las variables del instrumento de acuerdo a su categoría, se otorga un valor ponderado debidamente fundamentado, donde se obtiene un puntaje final, el cual determino dentro de su escala de valores un resultado no acreditado.

Para nuestro estudio y desarrollo de estrategias el enfoque solo será aplicado a las áreas que impacten al desarrollo profesional docente, considerando que para la Certificación es importante la colaboración de todos los departamentos que conforman la administración general de la institución.

---

<sup>14</sup> CACECA. «Consejo de acreditación en la enseñanza de la Contaduría y Administración, A.C.» 19 de junio de 2015 <[www.caceca.org](http://www.caceca.org)>.



**CACECA**

CONSEJO DE ACREDITACIÓN EN LA ENSEÑANZA  
DE LA CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN, A. C.

[www.caceca.org](http://www.caceca.org)

**Tabla 4.4.1 Autoevaluación CACECA “Contador Público ITSTL”  
Enero del 2015**

<b>1</b>	<b>PROFESORES</b>		
1.1	FORMACIÓN	60	55
1.2	EXPERIENCIAS	40	40
1.3	SELECCIÓN	20	15
1.4	CALIFICACIÓN	35	15
1.5	ASIGNACIÓN DE LA CARGA	45	0
	<b>SUMA TOTAL</b>		<b>125</b>

<b>2</b>	<b>ESTUDIANTES</b>		
2.1	ADMISIÓN	95	35
2.2	EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN EL DESEMPEÑO	45	45
2.3	APOYO ACADÉMICO	30	15
2.4	TITULACIÓN	55	45
2.5	OTROS	15	10
	<b>SUMA</b>		<b>150</b>

	<b>TOTAL</b>		
--	--------------	--	--

<b>3</b>	<b>PROGRAMA DE LICENCIATURA</b>		
3.1	CURRÍCULUM GENERALES	23	20
3.2	ENTORNO O RELACIONES	45	45
3.3	PLAN DE ESTUDIOS	27	21
3.4	CONCIENCIA	10	8
3.5	OBJETIVO COGNITIVO Ó CONOCIMIENTO FUNDAMENTAL	32	26
3.6	OTROS	22	13
	<b>SUMA TOTAL</b>		<b>105</b>

<b>4</b>	<b>FORMACIÓN INTEGRAL</b>		
4	FORMACIÓN INTEGRAL	105	85
	<b>SUMA TOTAL</b>		<b>85</b>

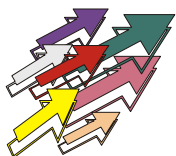
<b>5</b>	<b>RECURSOS FINANCIEROS</b>		
5.1	PROCESO DE LA ADMINISTRACIÓN	40	20
5.2	FINANCIAMIENTO	32	15
5.3	OTROS	30	0
	<b>SUMA TOTAL</b>		<b>35</b>

<b>6</b>	<b>RECURSOS-EFICIENCIA</b>		
6.1	INFRAESTRUCTURA	21	12
6.2	PROCESOS Y EQUIPOS	45	20
6.3	OTROS	31	5
	<b>SUMA TOTAL</b>		<b>37</b>

<b>7</b>	<b>EXTENSIÓN-INVESTIGACIÓN</b>		
7	EXTENSIÓN-INVESTIGACIÓN.	75	20
	<b>SUMA TOTAL</b>		<b>20</b>

<b>8</b>	<b>INFORMACIÓN ADICIONAL</b>		
8.1	PERSONAL ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y DE APOYO	30	25
8.2	OTROS	15	10
	<b>SUMA TOTAL</b>		<b>35</b>

Fuente: Elaboración propia.



# CACECA

CONSEJO DE ACREDITACIÓN EN LA ENSEÑANZA  
DE LA CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN, A. C.

[www.caceca.org](http://www.caceca.org)

Tabla 4.4.2 Concentrado de evaluación CACECA

<u>PUNTUACIÓN GLOBAL</u>		
VARIABLES	PUNTOS	
	CACECA	AUTO EVALUACIÓN
1. Profesores	200	125
2. Estudiantes	240	150
3. Programa de Licenciatura	136	105
4. Formación Integral	105	85
5. Recursos Financieros	102	35
6. Recursos Eficiencia	97	37
7. Extensión-Investigación	75	20
8. Información adicional	45	35
<b>TOTAL</b>	<b>1000</b>	<b>592</b>

### ESCALA DE VALORES

a) Menos de 701 puntos  
NO ACREDITADO

b) De 701 a 1000 puntos  
ACREDITADO

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.5 Análisis de los resultados obtenidos.

En función de la información obtenida durante la investigación aplicada, se busca profundizar de forma cronológica entre aspectos del pasado y del presente de la carrera de Contador Público (CP) del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec (ITSTL), bajo un grado de confiabilidad y validez de los datos, mismos que se obtuvieron de registros reales de cada docente y de la situación actual de la carrera. Se procede al análisis de cada uno de los rubros expuestos en los puntos 4.1, 4.2, 4.3 y 4.4 del presente capítulo, resumiendo el comportamiento de las diversas variables con resultados significativos.

Para el análisis del punto 4.1. Matriz de registro histórico de los docentes, se representa el perfil y grado académico desde el inicio de operaciones del instituto en agosto de 2010 hasta enero 2015, únicamente se estudia la plantilla total de docentes y administrativos que integran a enero del 2015 la carrera.

Para visualizar de forma más clara los resultados obtenidos, se elaboro un cuadro comparativo que permitió observar la vinculación entre los grados académicos a través del tiempo por los docentes de la carrera, representado en porcentaje.

El cuadro muestra como en **2010-2012**, del 100% de la plantilla docente, el 25% se representaba por un docente con Licenciatura en Contaduría solo con examen de grado, sin trámite de título y cédula; el 50% se integra por dos docentes, el primero con Licenciatura en Administración y el segundo Contador Público y Auditor, ambos con título y cédula profesional; el 25% restante lo conforma un Abogado, Notario y Actuario con título y cédula, con un avance del 85% en la Maestría en Derecho.

Para **2013-2014**, la plantilla docente se incrementa por el crecimiento de la comunidad educativa de 4 a 8 integrantes, de los cuales uno pasa a formar parte del personal administrativo como responsable de la División.

Del total adscrito a la carrera, el docente que cursaba la Maestría ingresa al Doctorado y para 2014 presenta su examen de grado de Doctor en Derecho, lo cual representa un 12.50%; el 37.50% lo integran tres docentes con título y cédula (uno con Licenciatura en Administración el cual ingreso desde 2010, el segundo docente en 2012 solo tenía el examen de Licenciatura en Contaduría, pero para 2014 obtuvo su título y cédula y se contrato un nuevo docente con Licenciatura en Contaduría y Finanzas); 25% lo representan dos docente con título y cédula de licenciatura, con un avance de maestría al 100% sin examen de grado y en trámite de tesis (un Contador Público y Auditor contratado en 2011, que ingresa a la Maestría en Administración en 2013 y el cual pasa a formar parte de la Administración del Instituto como Responsable de la División de la carrera y para el segundo semestre de 2013 se contrata un Contador Público el cual cursaba la Maestría en Contribuciones); se contrata en ese mismo periodo dos docentes mes, el primero Maestro en Economía solo con examen de grado, sin trámite de título y cédula, lo que representa un 12.50% y el segundo se solicita un Licenciado en Psicología con Especialidad Clínica y de Enlace a nivel posgrado con duración de 12 meses, lo que representa el 12.50% restante.

**Enero de 2015**, los adscritos a la carrera de Contador Público e integrantes de la academia contable se incrementan en un total de nueve personas, quedando de la siguiente manera:

- 11.11% (un Doctor en Derecho con trámite de título y cédula profesional).



- 33.34% (tres docentes con Licenciatura con título y cédula; un Licenciado en Administración, un Licenciado en Contaduría y un Licenciado en Contaduría y Finanzas)
- 11.11% (un administrativo con perfil de Contador Público, con título y cédula, con avance de Maestría en Administración, en trámite de tesis).
- 11.11% (un Contador Público con título y cédula con avance de maestría en Contribuciones, en trámite de tesis)
- 11.11% (un Licenciado en Economía con Maestría en Economía solo con examen de grado, sin trámite de título y cédula).
- 11.11% (un Licenciado en Psicología con título y cédula, además con especialidad a nivel posgrado en Psicología Clínica y de Enlace, con duración de 12 meses).
- 11.11% (un Ingeniero Industrial con Maestría en Administración con título y cédula, el cual es Profesor de Tiempo Completo (PTC)).

Para el punto 4.2. Análisis del crecimiento o decremento de las horas-semana-mes, por cada integrante de la carrera de Contador Público vigente a Enero 2015.

Las gráficas muestran el incremento o decremento de horas-semana-mes, asignadas a cada docente durante los semestres en un ciclo escolar, haciendo referencia que el aumento de horas se distribuyen en función a:

- Evaluación favorable al desempeño docente emitida por los alumnos a través del sistema en línea establecido por el Tecnológico Nacional de México, finalizando cada semestre.
- Avance en su grado académico.

- Evaluación positiva por parte del responsable de la división de la carrera bajo los criterios establecidos a inicio de cada semestre (académico, asistencia, reportes de prácticas, puntualidad, actas parciales-finales de evaluación, reportes, comisiones encomendadas, proyectos integradores, entre otros relacionados con el desarrollo de la actividad propia de la carrera).
- Participación en asesorías académicas y apoyo institucional (Ciencias básicas, residencia profesional, revisión de reportes finales de servicio social, tesis, entre otras).
- Registro de proyectos de investigación.
- Tutoría a los alumnos de primero a sexto semestre, según programa educativo del Sistema TNM.

El decremento de horas-semana-mes, se aplica por:

- Bajo desempeño académico emitido en la evaluación docente, efectuada por el alumno en línea a través del Sistema del TNM.
- Evaluación con baja puntuación por parte del responsable de la división de la carrera bajo los criterios establecidos a inicio de cada semestre.
- Bajo rendimiento de participación en academia contable.
- Hacerse acreedor a extrañamientos por inasistencias injustificadas, acumulación de retardos, incumplimiento en sus funciones y actitud negativa que afectan el desarrollo de las actividades institucionales.

El apartado 4.3. Auto-evaluación para el estímulo al desempeño del personal docente de los Institutos Tecnológicos Superiores- Programa 2014, permitió visualizar las fortalezas de cada docente y las oportunidades en las cuales deberán incursionar para su desarrollo profesional, logrando con ello ubicar a cada uno de ellos en un nivel de acuerdo a su nombramiento y carga horaria, permitiendo reconocer su labor con un monto en dinero por parte del programa; pero dentro del instituto estos indicadores serán de gran impacto para lograr un crecimiento en horas o quizás hacerse participe como PTC.

De forma muy general y conforme a nuestro programa de estudio y alcances de la carrera de Contador Público, se detectaron las siguientes oportunidades para desarrollar el perfil profesional de cada integrante de la academia contable:

**a) Apoyo a la docencia**

- Asesoría a estudiantes en residencias profesionales: Por el total de egresados del octavo semestre en el periodo 2014-2015, no fue posible incursionar al 100% de docentes de la academia, la oportunidad será para el periodo 2015-2016 ya que el número de egresados será mayor.
- Tutoría individual a estudiantes dentro del programa institucional de tutorías: únicamente pueden incursionar cuatro docentes ya que solo se cuenta con un grupo por grado, es decir, se debe buscar asesorías individuales para aquellos docentes que no forman parte del programa de tutorías con al menos 20 horas de atención en el semestre.
- Impartir curso propedéutico.

## **b) Dirección de tesis y asesoría para la titulación.**

A partir de Abril del 2015, será la primera generación de la carrera los que incursionaran en la elaboración de tesis, por tal motivo, se apoyara al alumno en el proyecto de titulación con docentes especialistas en su tema.

## **c) Investigación y desarrollo tecnológico.**

- Artículos: Participación con publicaciones en revistas nacionales e internacionales arbitradas o indexadas, para memorias de congresos, artículos de divulgación científica, citas en publicación de libros o revistas, artículo publicado en libro, entre otros.
- Prototipo, producto de una investigación.
- Desarrollo de proyectos de investigación con o sin financiamiento.

## **d) Vinculación para el aprendizaje.**

- Responsables de visitas a centros de investigación o a empresas relacionados con el programa de estudio.
- Proyectos de desarrollo comunitario, es decir, aquellas que impacten socialmente en el área de influencia en el tecnológico.
- Estancias a empresas, instituciones de educación superior o centros de investigación relacionados con su profesión o su función institucional, puede ser a nivel nacional o internacional, es decir, incursionar en movilidad docente.
- Educación continua y servicios tecnológicos: Instructor en cursos de formación, actualización y capacitación impartidos a externos concertados por la institución.

- Participación en instancias de vinculación con el entorno: Conferencias dictadas en congresos, simposium o evento profesional, académico, de calidad o desarrollo compatibles con su profesión o función institucional.

**e) Gestión académica.**

- Instructor en cursos de actualización y capacitación para docentes de la misma institución, con duración mínima de 10 horas.
- Participación como jurado en eventos académicos.
- Participación en comités para la evaluación de propuestas de proyectos de investigación.
- Participación en comités editoriales de publicaciones de divulgación científica y tecnológica arbitrada.
- Elaboración del diseño del módulo de Especialidad de una carrera a nivel licenciatura.
- Participar en diplomados y cursos de actualización docente o afines a su formación profesional.
- Nombramientos de apoyo a la docencia: Responsable de Taller.
- Formación profesional (solo grado de estudios máximo): Es importante que incursionen en un posgrado y que logren obtener el título y cédula; así como certificaciones externas de competencias relacionadas con su profesión o su función en la institución.

Conforme a la auto-evaluación se detectó que docentes pueden incursionar al programa del estímulo al desempeño docente según su nombramiento como profesor asignatura:

Para profesor asignatura de 36 a 40 horas, participaría el M.A. Álvaro Chávez Galaviz con 428 puntos, quedando en el nivel II, con un apoyo de 2 salarios mínimos del D.F mensual elevado al año.

Para profesor asignatura de 30 a 35 horas, participaría el Lic. Adán Sánchez García con 307 puntos, quedando en el nivel I, con un apoyo de 1 salario mínimo del D.F mensual elevado al año.

Para profesor asignatura de 20 a 29 horas, participaría la Lic. Martha Monserrat Sánchez Díaz con 379 puntos, quedando en el nivel I, con un apoyo de 1 salario mínimo del D.F mensual elevado al año.

Para profesor asignatura de 12 a 19 horas, participaría el Mtro. Sergio López Moreno con 505 puntos, quedando en el nivel I, con un apoyo de 1 salario mínimo del D.F mensual elevado al año.

El presente análisis servirá de base para los planes de acción a desarrollarse en la propuesta formal del Capítulo V.

Por último en el 4.4. Auto-evaluación de los requerimientos de la carrera por parte de CACECA al mes de enero del 2015, se realizó el análisis total de los aspectos a evaluar por parte del organismo certificador, pero para la propuesta solo se describirán algunos aspectos que forman parte del desarrollo profesional de los docentes y de los puntos más relevantes en los que contribuye para la certificación de la carrera y que integran el cuestionario de auto-evaluación:

- ¿Del 5% de los profesores con doctorado, por lo menos, el 50% han publicado: libros, trabajos de investigación, artículos, ensayos, etc.? Obra escrita comprobable.
- ¿Se toman en cuenta las publicaciones en revistas especializadas?
- ¿Por lo menos el 75% de los profesores de ½ tiempo y tiempo completo se encuentran en el nivel medio superior de las categorías?
- ¿Por lo menos el 50% de los profesores de tiempo completo se encuentran en el nivel medio superior de las categorías?
- ¿En promedio la dedicación anual a la investigación, en el caso de los profesores de tiempo completo, es igual o mayor al 25% del tiempo de los profesores?
- ¿En promedio la dedicación anual a la extensión académica, congresos, foros, conferencias, etc., es igual o mayor al 25% del tiempo de los profesores?
- ¿Se mantienen relaciones con programas de otras instituciones académicas?
- ¿Se desarrollan las habilidades para utilizar la computación y trabajar en grupos multidisciplinarios?

- ¿Existen programas de desarrollo empresarial?
- ¿Existen cuerpos colegiados en los que participan profesores y alumnos?
- ¿Cómo mínimo se tienen 10 proyectos de extensión?
- ¿Cómo mínimo se han publicado tres investigaciones en el extranjero durante el último ciclo escolar?
- ¿Se publicaron tres investigaciones en el país, durante el último ciclo escolar?
- ¿Cómo mínimo se han premiado tres investigaciones en los últimos cinco ciclos escolares?
- ¿Hay proyectos de investigación inscritos en dichas líneas?
- ¿Los proyectos de investigación están inscritos en programas de desarrollo?
- Entre otros.

Estos aspectos deben ser considerados para el desarrollo del plan de trabajo anual de la división, ya que se pretende incursionar en la certificación de la carrera de Contador Público a mediano plazo.

La planificación estratégica realizada en el presente capítulo, se basa en un análisis de sus evoluciones, la situación actual de la carrera y los recursos humanos que forman parte integral de ella; para el diagnóstico se consideran aspectos relevantes para el desarrollo profesional docente como es el grado



académico, el crecimiento del individuo dentro de la institución, la participación en diversas actividades y los requerimientos para el reconocimiento por parte del Sistema del TNM y de los organismos certificadores de la carrera de Contador Público. Sobre esta base se determino el estatus actual y algunos escenarios posibles para el crecimiento del docente y de la institución, por lo tanto, se considera como parte de la hipótesis planteada a inicio del proyecto, formular una propuesta formal donde se analicen los factores internos y externos basados en el presente diagnostico, para ser posteriormente evaluados y a partir de ese análisis proponer un plan de acción a determinado tiempo, basado en diversas estrategias que ayuden a lograr los objetivos y metas institucionales, orientadas a la toma de decisiones de los docentes comprometidos con su desarrollo profesional y con el reconocimiento a la calidad educativa de la carrera de Contador Público en el Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec.

Como parte de la propuesta del análisis estratégico realizado en la presente tesis, se propone identificar las áreas de oportunidad mediante la elaboración de una matriz FODA, la cual permitirá a partir de su análisis establecer diversas estrategias.

## Matriz FODA para el desarrollo profesional docente en el ITSTL.

		FORTALEZAS F		DEBILIDADES D	
<b>MATRIZ FODA</b>	1	11.11% (un Doctor en Derecho con trámite de título y cédula profesional).	1	33.34% (tres docentes con Licenciatura con título y cédula; un Licenciado en Administración, un Licenciado en Contaduría y un Licenciado en Contaduría y Finanzas).	
	2	11.11% (un Contador Público con título y cédula con avance de maestría en Contribuciones, en trámite de tesis).	2	La no certificación de la carrera, por falta de algunos estándares de medición establecidos por CACECA.	
	3	11.11% (un Licenciado en Economía con Maestría en Economía solo con examen de grado, sin trámite de título y cédula).	3	Escasos docentes con formación pedagógica.	
	4	11.11% (un Licenciado en Psicología con título y cédula, además con especialidad a nivel posgrado en Psicología Clínica y de Enlace, con duración de 12 meses).	4	Los proyectos de investigación no están inscritos en programas de desarrollo empresarial.	
	5	11.11% (un Ingeniero Industrial con Maestría en Administración con título y cédula).	5	Falta de cuerpos colegiados y académicos.	
	6	Participación de docentes como responsables y asesores en proyectos de investigación.	6	No se aprovecha adecuadamente la formación especializada de los docentes.	
	7	Asignación de horas a profesores asignatura con descarga académica para asesorías a ciencias básicas, investigación, tutoría y apoyo psicológico.	7	No se realiza publicación de artículos en revistas arbitradas e indexadas.	
	8	Motivación del cuerpo académico para continuar la superación profesional.	8	No se cuenta con convenios entre instituciones educativas para becas de posgrado.	
	9	Experiencia laboral y profesional en cada integrante de la carrera.	9	Falta de implementación de un programa de desarrollo profesional docente.	
	10	Adaptabilidad a las exigencias de las necesidades institucionales.	10	Falta de presupuesto para actividades de investigación, participación en congresos, capacitación profesional, descarga de horas para apoyo a la docencia, entre otros.	
<b>OPORTUNIDADES O</b>		<b>ESTRATEGIAS FO</b>		<b>ESTRATEGIAS DO</b>	
1	Asesoría a estudiantes en residencias profesionales, dirección de tesis, asesorías para titulación y veranos de investigación.	F1/O2/O10	Incursionar al Doctor en Derecho en convocatorias para participar en PTC, estímulo al desempeño docente, perfil deseable y Sistema Nacional de Investigadores, así como participación en publicación de artículos en revistas arbitradas o indexadas.	D1/O7/O10	Motivar al personal docente que solo cuenta con título y cédula de licenciatura, para incursionar en posgrados que le permitan ser beneficiados con el programa de estímulo al desempeño docente y acceso a Profesores de Tiempo Completo.
2	Participación con publicación de artículos en revistas nacionales e internacionales arbitradas o indexadas.				
3	Proyectos de desarrollo comunitario.				
4	Movilidad docente.				
5	Participación en instancias de vinculación con el entorno y con el sector productivo.	F6/O9	Enfocar los avances y resultados obtenidos de los proyectos de investigación, para incursionar en Congresos regionales, estatales y nacionales; contando con la participación activa de los docentes y alumnos asesorados.	D4/O5	Vincular proyectos de investigación académica, de acuerdo a las necesidades del sector productivo y empresarial.
6	Participar en diplomados y cursos de actualización docente o afines a su formación profesional, en diversas modalidades.				
7	Formación profesional(posgrado), con becas de diferentes organizaciones.	F8/O6/O7	Realizar vinculación con instituciones que oferten diplomados, cursos de actualización docente o profesional, así como posgrados a través de diversas becas de superación profesional.	D9/O10	Implementar un programa de desarrollo profesional , con base a lineamientos establecidos por el programa de estímulo al desempeño docente, Prodep y certificación de la carrera, para lograr el perfil deseable.
8	Certificaciones externas de competencias relacionadas con su profesión o su función en la institución.				
9	Participación con resultados de investigación académica en congresos regionales, estatales y nacionales.				
10	Participar en convocatorias de PTC, Estímulo al desempeño docente, Perfil deseable y Sistema Nacional de Investigadores.				
<b>AMENAZAS A</b>		<b>ESTRATEGIAS FA</b>		<b>ESTRATEGIAS DA</b>	
1	Disminución del presupuesto federal y estatal para apoyo de ascenso de categoría y estudios de posgrado a docentes de la institución.	F8/A2/A4	Concientizar al docente del costo-beneficio que implica continuar con la superación profesional, a pesar de la escasa oferta educativa de posgrados en la región y los bajos niveles salariales.	D3/A2/A4	Pactar convenios de colaboración o becas con instituciones gubernamentales, para la capacitación pedagógica de la enseñanza aprendizaje a nivel universitario.
2	Economía de la región (bajos salarios).				
3	Competencia en perfiles profesionales con otras instituciones.				
4	Escasa oferta educativa a nivel posgrado en la región, acorde al perfil profesional del docente y a las necesidades institucionales.				
5	Sobrecarga de funciones(docencia, investigación, extensión, difusión, formación profesional), por falta de recurso para contratación de más personal.	F6/A7	Participación docente en proyectos de investigación acorde a la línea registrada en el TNM, los cuales no son implementados como proyectos de extensión por falta de personalidad jurídica del instituto.	D2/A8	Encaminar el plan de trabajo en el cumplimiento de estándares establecidos por CACECA, para lograr a mediano plazo la certificación de la carrera, ya que no se cuenta actualmente con el recurso suficiente para llevar a cabo la auto-evaluación en su primera etapa realizada por esta casa certificadora.
6	Falta de generación de una secretaria de posgrados a nivel del Espacio Común de Educación Superior Tecnológica ( ECEST).				
7	Falta de personalidad jurídica que impide la implementación de proyectos de extensión.				
8	Escasos de recurso para la certificación de la carrera y el reconocimiento a estándares de calidad.				
9	Oferta académica de Contador Público poco conocida en la región, por la falta de recurso para difusión.	F7/A1	La disminución del presupuesto federal y estatal para la asignación de descargas de horas para apoyos académicos, investigación , tutoría, entre otros aspectos necesarios para el desarrollo de las actividades institucionales, no permite el ascenso de categorías hora-semana-mes, reflejado en el bajo presupuesto personal para acceder a posgrados.	D6/D7/A5	Aprovechar la formación especializada de los docentes, para evitar la sobrecarga de funciones inadecuadas a su perfil , eficientando con ello las actividades que les permitan su desarrollo profesional.
10	Cultura Social.				

**Fuente: Elaboración propia**

## **CAPITULO V. “PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR EL PERFIL DESEABLE POR DOCENTE EN LA CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO”**

La propuesta que se presenta en este capítulo, comunica los resultados del objetivo general del proyecto “Efectuar una gestión estratégica basada en el modelo educativo del sistema Tecnológico Nacional de México, permitiendo con ello generar diversas estrategias para la carrera de Contador Público del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec, las cuales permitirán incentivar la generación del conocimiento, a través del compromiso mutuo entre capital humano e instituto, logrando con ello el crecimiento profesional de los docentes y de la propia institución”.

Se exponen las áreas de oportunidad para los docentes de la academia contable con base en el desarrollo de la investigación cualitativa y cuantitativa realizada en el capítulo IV, la cual tienen como alcances y limitaciones la generación de una propuesta aplicando la gestión estratégica al área académica, con base en el Programa Educativo para el Siglo XXI: Formación y desarrollo de competencias profesionales, a partir de 2010 a Enero 2015, analizando los beneficios de su aplicación.

El presente documento se ha formulado respondiendo a necesidades de la propia carrera para elevar la calidad, la excelencia, la cooperación institucional, movilidad e intercambio académico a nivel nacional e internacional, alentar la competitividad, estimular la innovación, satisfacer necesidades sociales, certificar el programa de estudio, entre otras; sin olvidar el quehacer institucional del SNIT:

generación de propuestas didácticas, formación docente, trabajo colegiado, gestión administrativa y vinculación e investigación.

Las estrategias propuestas para ser aplicadas en el instituto, son resultado de la investigación del trabajo de tesis para la obtención del grado de Maestro en Administración, las cuales son congruentes con la misión y visión institucional: compromiso con la formación profesional y la excelencia académica, generación de personal altamente competitivo y emprendedor, desarrollo de la investigación e innovación y compromiso social.

#### **Propuesta de estrategias para el desarrollo profesional docente.**

- Incursionar a los docentes con mayor grado académico en convocatorias para participar en PTC, estímulo al desempeño docente, perfil deseable y Sistema Nacional de Investigadores, así como participación en publicación de artículos en revistas arbitradas o indexadas.
- Enfocar los avances y resultados obtenidos de los proyectos de investigación, para incursionar en Congresos regionales, estatales y nacionales; contando con la participación activa de los docentes y alumnos asesorados.
- Realizar vinculación con instituciones que oferten diplomados, cursos de actualización docente o profesional, así como posgrados a través de diversas becas de superación profesional.
- Concientizar al personal docente que solo cuenta con título y cédula de licenciatura, para incursionar en posgrados que les permita ser beneficiados

con el programa de estímulo al desempeño docente y Profesores de Tiempo Completo.

- Vincular proyectos de investigación académica, de acuerdo a las necesidades del sector productivo y empresarial.
- Implementar un programa de desarrollo profesional, con base a lineamientos establecidos por el programa de estímulo al desempeño docente, Prodep y certificación de la carrera, para lograr el perfil deseable.
- Concientizar al docente del costo-beneficio que implica continuar con la superación profesional, a pesar de la escasa oferta educativa de posgrados en la región y los bajos niveles salariales.
- Participación docente en proyectos de investigación acorde a la línea registrada en el TNM, los cuales no son implementados como proyectos de extensión por falta de personalidad jurídica del instituto.
- Gestionar la asignación de presupuesto federal y estatal para la asignación de descargas de horas para apoyos académicos, investigación, tutoría, entre otros aspectos necesarios para el desarrollo de las actividades institucionales, logrando con ello el ascenso de categorías hora-semanales, reflejadas en un incremento salarial que les permita el acceso a posgrados.
- Pactar convenios de colaboración o becas con instituciones gubernamentales, para la capacitación pedagógica de la enseñanza-aprendizaje a nivel universitario.

- Encaminar el plan de trabajo en el cumplimiento de estándares establecidos por CACECA, para lograr a mediano plazo la certificación de la carrera, ya que no se cuenta actualmente con el recurso suficiente para llevar a cabo la auto-evaluación en su primera etapa realizada por esta casa certificadora.
  
- Aprovechar la formación especializada de los docentes, para evitar la sobrecarga de funciones inadecuadas a su perfil, eficientando con ello las actividades que les permitan su desarrollo profesional, para lo cual, se debe impulsar el trabajo colegiado, es decir, colaborativo; esto permitirá mejorar los procesos de la gestión académica e institucional, elevar la calidad de la educación conformando un equipo de trabajo que compartan conocimientos, experiencias y solución a problemas de interés común, con el objetivo primordial de desarrollar diversas competencias.

Las estrategias propuestas anteriormente surgen como resultado del análisis de la matriz FODA.

Es sumamente importante mencionar, que en toda investigación el método de observación es un instrumento que permite describir y explicar un comportamiento, por tal motivo, se proponen algunos aspectos que permiten el desarrollo de la profesión en el área académica, los cuales impactarán significativamente a la carrera de Contador Público del ITSTL:

- Formar tutores individuales que apoyen directamente solo a los alumnos que tienen problemas para mantener su historial académicos sano, logrando con ello el egreso satisfactorio de la carrera.

- Asignar asesores permanentes en el área de ciencias básicas.
- Trabajar con curso propedéutico mínimo de 20 horas, en lugar de curso de inducción, ofreciendo al docente la oportunidad de diseñar diversas estrategias que les permita la integración del cuerpo docente con los estudiantes.
- Aportar trabajo de desarrollo comunitario que impacte en el aspecto social, logrando con ello posicionar al docente y a la propia institución.
- Buscar la movilidad docente, a través de estancias académicas, de investigación o del aprendizaje de la lengua extranjera.
- Promover cursos de capacitación a externos con duración mínima de 30 horas, permitiendo con ello la formulación de material didáctico y desarrollo de competencias profesionales.
- Asignar responsables de talleres, acorde a su perfil profesional y laboral, a través de un plan de trabajo que brinde asesorías especializadas a toda la comunidad educativa de la carrera.
- Certificación de competencias afines a su profesión o labor docente.
- Buscar incursionar con cuerpos académicos de otras instituciones, para aprovechar su experiencia y consolidación.
- Cultivar en los docentes el vínculo entre ellos mismos, aportando sus conocimientos y experiencias, a través de cursos de actualización y capacitación para docentes del propio instituto, con una duración mínima de 10 horas, con apoyo de elaboración de material didáctico.

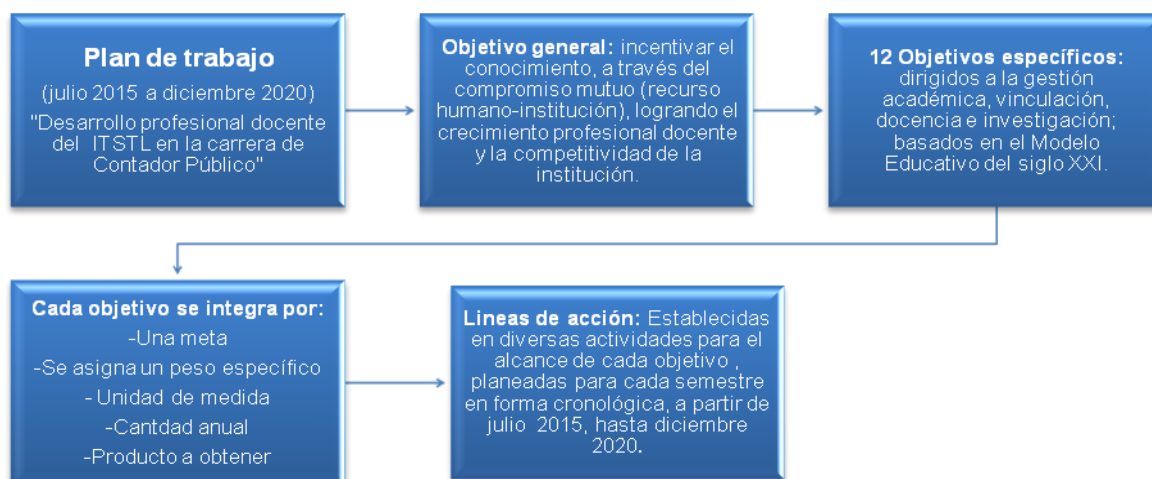
- Organizar concursos de eventos académicos que impacten a las tutorías, desarrollo de habilidades, proyectos de investigación, creatividad, entre otros.
- Formar comités para evaluar los avances o resultados de los proyectos de investigación registrados en el instituto, mismos que servirán de apoyo para presentaciones en congresos o ponencias en sus diversas etapas (local, regional, estatal y nacional).
- Formar un comité editorial para la revisión de artículos que se publicarán en diversas revistas.
- Beneficiarse como institución de los cursos de capacitación profesional que brinda la cámara de comercio del estado de Puebla.
- La producción académica deberá culminar con artículos, memorias en extenso, ensayos, entre otros, que permitan integrar una revista a mediano plazo de la propia carrera.
- Dar a conocer los proyectos de investigación a todos los docentes de las diversas carreras dentro del tecnológico, para generar redes de colaboración multidisciplinaria.
- Dar seguimiento a los proyectos integradores, los cuales serán una directriz para obtener proyectos de investigación, mismos que se registrarán como base para trabajos de residencia o tesis profesional.
- Generar un congreso regional con los diversos tecnológicos de la región para impulsar el trabajo colaborativo con los propios docentes del sistema TNM.



El resultado del análisis desarrollado en el capítulo IV, se integra en una propuesta con un plan de trabajo, mismo que es entregado a la Dirección General del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec, considerándola una herramienta de apoyo para la reorganización del enfoque en el desarrollo profesional docente, concientizándolos del beneficio que conlleva a su crecimiento, a través de la identificación de factores claves dirigidos a la gestión académica, vinculación, docencia e investigación.

La presente propuesta, se proyecta a partir de julio de 2015 a diciembre de 2020 y está dirigida al área de desarrollo académico del ITSTL, con la finalidad de apoyar al docente en su desarrollo profesional, trabajando conjuntamente y continuamente en la generación de proyectos y diversas actividades, con miras a ser reconocida la labor del profesionista en el campo de la docencia a nivel universitario; dicha propuesta genera líneas de acción a corto, mediano y largo plazo, considerando la implementación de las mismas como un trabajo colaborativo entre la academia contable, el responsable de la división y el área de desarrollo académico.

**Figura 5.1 Propuesta del plan de trabajo “Desarrollo Profesional Docente en el ITSTL”**



**Fuente: Elaboración propia**

## PLAN DE TRABAJO “DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE”



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC**  
Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla

### PLAN DE TRABAJO

**RESPONSABLE:** Desarrollo académico.

**DIVSIÓN:** Contador Público

### PLAN DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO

**PERIODO:** Julio 2015-Diciembre 2020

No.	OBJETIVO	META	PESO ESPECIFICO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD ANUAL	PRODUCTO A OBTENER
1	Participación en convocatorias para Profesor de Tiempo Completo, estímulo al desempeño docente, perfil deseable y Sistema Nacional de Investigadores.	Obtener el reconocimiento por medio del SNIT, al profesionalismo docente.	8.0%	Informe	1	Reporte
2	Participación en publicación de artículos en revistas arbitradas e indexadas.	Obtención de puntaje para incursionar en convocatorias avaladas por el SNIT.	8.0%	Artículo	1	Artículo
3	Participación en eventos académicos (Ciencias Básicas, ciencia y tecnología, innovación tecnológica, emprendedurismo, entre otros), en etapas locales, regionales, estatales y nacionales.	Obtención de puntaje para incursionar en convocatorias avaladas por el SNIT.	7.0%	Informe	2	Reporte y constancia de participación.
4	Actualización profesional a través de la vinculación con diversas instituciones reconocidas.	Lograr un desempeño competitivo en la formación de los estudiantes y la enseñanza por parte del docente.	7.0%	Informe	4	Reporte y constancia de participación.
5	Fomentar la superación profesional en el personal docente.	Conocimiento especializado en su formación profesional y la oportunidad de participar en convocatorias avaladas por el SNIT.	10.0%	Informe	1	Kardex parcial o título
6	Vincular proyectos de investigación académica, de acuerdo a las necesidades del sector productivo y empresarial.	Fomentar la formación de capital humano altamente calificado en su profesión.	9.0%	Acuerdo de colaboración	1	Reporte final del proyecto
7	Evaluar el costo-beneficio que implica el desarrollo profesional docente.	Evaluar los resultados del cumplimiento, la participación y disposición docente.	9.0%	Procedimiento	1	Informe
8	Generar proyectos de investigación educativa acorde a la línea de investigación registrada en el TMM.	Obtención de puntaje para incursionar en convocatorias avaladas por el SNIT; así como la participación en Congresos y publicaciones en diversas revistas.	8.0%	Informe	2	Reporte final del proyecto
9	Gestionar la asignación de presupuesto federal y estatal para la asignación de descargas de horas para apoyo académico.	Reconocimiento por parte de la institución a la labor académica docente, mediante el incremento de horas-semana-mes.	10.0%	Oficio de solicitud	1	Oficio resolutive
10	Acuerdos de colaboración o becas con instituciones gubernamentales, para la capacitación pedagógica de la enseñanza-aprendizaje a nivel universitario.	Lograr un desempeño competitivo en la formación de los estudiantes y la enseñanza del docente.	7.0%	Acuerdo de colaboración	1	Informe
11	Cumplimiento de estándares establecidos por CACECA	Obtener el puntaje necesario a mediano plazo para lograr la acreditación de la carrera.	9.0%	Informe	1	Reporte
12	Impulsar el trabajo colegiado de manera multidisciplinaria.	Fomentar el cumplimiento, participación y disposición docente.	8.0%	Informe	1	Reporte
			<b>100.0%</b>			

ELABORO

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Responsable de área de Desarrollo Académico.



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC**

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla.

CRONOGRAMA DE LÍNEAS DE ACCIÓN

RESPONSABLE: DESARROLLO ACADÉMICO

DIVISIÓN :

CONTADOR PÚBLICO



FECHA DE ELABORACIÓN: ABRIL DE 2015

**OBJETIVO 1:** Participación en convocatorias para Profesor de tiempo completo, estímulo al desempeño docente, perfil deseable y Sistema Nacional de Investigadores.

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES**

ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DEL OBJETIVO	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	
Concientizar a los docentes de la importancia de participar activamente en su gestión académica, vinculación, docencia, formación profesional e investigación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Generar un expediente que muestre el desarrollo profesional docente de cada integrante de la academia y mantenerlo en constante actualización.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Publicar y difundir la convocatoria del programa		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Realizar el proceso según lo establece el TecNM	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC**

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla.

**CRONOGRAMA DE LÍNEAS DE ACCIÓN**

**RESPONSABLE: DESARROLLO ACADÉMICO**

**DIVISIÓN :**

**CONTADOR PÚBLICO**



**FECHA DE ELABORACIÓN: ABRIL DE 2015**

**OBJETIVO 2:**

Participación en publicaciones de artículos en revistas arbitradas e indexadas

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES**

ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DEL OBJETIVO	2015	2016		2017		2018		2019		2020	
	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC
Capacitar a los docentes en la elaboración de artículos de divulgación científica.		✓		✓		✓		✓		✓	
Fomentar en el docente la elaboración de productos académicos concluidos con la presentación de un artículo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Integrar un comité editorial con docentes capaces de realizar la revisión de artículos que se publicaran.		✓		✓		✓		✓		✓	
Identificar convocatorias vigentes para incursionar en la publicación de artículos arbitrados e indexados.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Impulsar la participación de los docentes en las convocatorias publicadas.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Concientizar al docente del beneficio que obtiene al incursionar en diversas revista con la publicación de artículos, memorias en extenso, ensayos, entre otros.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC**

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla.

CRONOGRAMA DE LÍNEAS DE ACCIÓN

RESPONSABLE: DESARROLLO ACADÉMICO

DIVISIÓN :

CONTADOR PÚBLICO



FECHA DE ELABORACIÓN: ABRIL DE 2015

**OBJETIVO 3:** Participación en eventos académicos (Ciencias Básicas, ciencia y tecnología, innovación tecnológica, emprendedurismo, entre otros); en etapas locales, regionales, estatales y nacionales.

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES**

ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DEL OBJETIVO	2015	2016		2017		2018		2019		2020	
	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC
Inducir al docente en la elaboración de productos académicos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Determinar y dar a conocer las convocatorias acordes al perfil profesional docente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Impulsar la participación del docente en diversos eventos académicos, en sus diferentes etapas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Organizar concursos de eventos académicos que impacten a las tutorías, desarrollo de habilidades, proyectos de investigación, creatividad, entre otros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Concientizar al docente del beneficio que obtiene al incursionar en diversos eventos académicos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



## INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla.

CRONOGRAMA DE LÍNEAS DE ACCIÓN

RESPONSABLE: DESARROLLO ACADÉMICO

DIVISIÓN :

CONTADOR PÚBLICO



FECHA DE ELABORACIÓN: ABRIL DE 2015

### OBJETIVO 4:

Actualización profesional a través de la vinculación con diversas instituciones reconocidas.

#### DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DEL OBJETIVO	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN
Identificar las necesidades actuales acordes a cada perfil profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Determinar las instituciones idóneas para llevar a cabo convenios de colaboración que beneficien al profesorado, logrando la calidad educativa en el ITSTL.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Realizar convenios de colaboración.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fomentar la participación docente.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Evaluar el impacto de dicho convenio de colaboración.			✓		✓		✓		✓		✓	



## INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla.

### CRONOGRAMA DE LÍNEAS DE ACCIÓN

RESPONSABLE: DESARROLLO ACADÉMICO

DIVISIÓN :

CONTADOR PÚBLICO



FECHA DE ELABORACIÓN: ABRIL DE 2015

#### OBJETIVO 5:

Fomentar la superación profesional en el personal docente.

#### DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DEL OBJETIVO	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	
	Identificar las necesidades actuales acordes a cada perfil profesional docente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Buscar diversas instituciones e instancias que brindan apoyo para continuar con la superación profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Fomentar la participación docente a través de la difusión de las instancias.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Evaluar el impacto de fomentar el incursionar en posgrados		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC**

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla.

CRONOGRAMA DE LÍNEAS DE ACCIÓN

RESPONSABLE: DESARROLLO ACADÉMICO

DIVISIÓN :

CONTADOR PÚBLICO



FECHA DE ELABORACIÓN: ABRIL DE 2015

**OBJETIVO 6:** Vincular proyectos de investigación académica, de acuerdo a las necesidades del sector productivo y empresarial.

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES**

ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DEL OBJETIVO	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN
Identificar las necesidades del sector productivo y empresarial de la zona de impacto del tecnológico, a través de la investigación de campo por parte del docente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Seleccionar los proyectos registrados en academia, que impacten y que sean acordes al desarrollo productivo y empresarial en la zona.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestionar la participación dual, con el sector empresarial o productivo y con los docentes de la institución, para establecer acuerdos de colaboración, desarrollando proyectos de investigación.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Evaluar periódicamente los avances de dicho acuerdo de colaboración.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Publicar los resultados de dichos proyectos con previa autorización del sector productivo y empresarial (artículos, participación en congresos, eventos académicos, etc).				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓





**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC**

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla.

CRONOGRAMA DE LÍNEAS DE ACCIÓN

RESPONSABLE: DESARROLLO ACADÉMICO

DIVISIÓN :

CONTADOR PÚBLICO



FECHA DE ELABORACIÓN: ABRIL DE 2015

**OBJETIVO 7:**

Evaluar el costo-beneficio que implica el desarrollo profesional docente.

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES**

ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DEL OBJETIVO	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	
Generar un expediente que muestre el desarrollo profesional docente de cada integrante de la academia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Actualización permanente del historial profesional de cada docente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Evaluar periódicamente los resultados del cumplimiento, la participación y disposición docente,	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestionar ante el área académica el crecimiento dentro de la institución, para aquellos docentes que hayan obtenido puntajes óptimos acordes a las necesidades institucionales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



## INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla.

RESPONSABLE: DESARROLLO ACADÉMICO

DIVISIÓN :

CRONOGRAMA DE LÍNEAS DE ACCIÓN

CONTADOR PÚBLICO



FECHA DE ELABORACIÓN: ABRIL DE 2015

### OBJETIVO 8:

Generar proyectos de investigación educativa acordes a la línea de investigación registrada en el TNM.

### DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DEL OBJETIVO	2015	2016		2017		2018		2019		2020	
	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC
Identificar las líneas de investigación multidisciplinarias registradas en el TecNM, por parte de la institución.	✓		✓		✓		✓		✓		✓
Seguimiento a los proyectos integradores, los cuales serán una directriz para realizar proyectos de investigación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fomentar en el docente la elaboración de proyectos de investigación acordes a las líneas registradas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Evaluar periódicamente la participación docente en la investigación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Formar comités con docentes para evaluar los resultados de los proyectos de investigación, mismos que serán de apoyo para participar en diversas convocatorias.	✓		✓		✓		✓		✓		✓
Con la generación de productos académicos, resultado de dichos proyectos, inducir al docente para incursionar en publicación de artículos, participación en congresos, eventos académicos, entre otros.(En diversas etapas local, regional, estatal y nacional).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC**

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla.

**CRONOGRAMA DE LÍNEAS DE ACCIÓN**

**RESPONSABLE: DESARROLLO ACADÉMICO**

**DIVISIÓN :**

**CONTADOR PÚBLICO**



**FECHA DE ELABORACIÓN: ABRIL DE 2015**

**OBJETIVO 9:** Gestionar la asignación de presupuesto federal y estatal para la asignación de descargas de horas para apoyo académico.

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES**

ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DEL OBJETIVO	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	
Identificar las necesidades de horas académicas de la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Elaboración del oficio de solicitud Prodet (Programación detallada), para solicitar las diferentes plazas docentes y administrativas, así como horas docentes necesarias para la institución, por el crecimiento natural de la misma.		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Asignación de las horas autorizadas, conforme a la evaluación docente.	✓		✓			✓		✓		✓		✓
Evaluar periódicamente el cumplimiento de las metas establecidas, para la asignación de dichas horas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



## INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla.

RESPONSABLE: DESARROLLO ACADÉMICO

DIVISIÓN :

CRONOGRAMA DE LÍNEAS DE ACCIÓN

CONTADOR PÚBLICO



FECHA DE ELABORACIÓN: ABRIL DE 2015

**OBJETIVO 10:** Acuerdos de colaboración o becas con instituciones gubernamentales, para la capacitación pedagógica de la enseñanza-aprendizaje a nivel universitario.

### DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DEL OBJETIVO	2015	2016		2017		2018		2019		2020	
	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC
Identificar las necesidades actuales acordes a la asignación de materias.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Determinar las instituciones idóneas para llevar a cabo convenios de colaboración que beneficien al profesorado, logrando la calidad educativa en el ITSTL.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Realizar convenios de colaboración.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fomentar la participación docente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Evaluar el impacto de dicho convenio de colaboración.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC**

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla.

CRONOGRAMA DE LÍNEAS DE ACCIÓN



**RESPONSABLE: DESARROLLO ACADÉMICO**

**DIVISIÓN :**

**CONTADOR PÚBLICO**

**FECHA DE ELABORACIÓN: ABRIL DE 2015**

**OBJETIVO 11:**

Cumplimiento de estándares establecidos por CACECA

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES**

ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DEL OBJETIVO	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	
	Auto-evaluación de la situación actual de la carrera de Contador Público.	✓		✓		✓		✓		✓		
Identificar los criterios con bajo puntaje, en los cuales es importante la participación docente.	✓		✓		✓		✓		✓			
Determinar el impacto de la participación docente, en los diversos criterios que generan el puntaje necesario para la acreditación de la carrera.	✓		✓		✓		✓		✓			
Gestionar el recurso necesario para dar continuidad al proceso de acreditación.		✓		✓		✓		✓		✓		
Encaminar el trabajo de la división de la carrera, al cumplimiento de los estándares necesarios para la acreditación de la carrera.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Acreditación de la carrera ante CACECA.									✓			
Auto-evaluación permanente para solicitar la reacreditación de la carrera.											✓	✓
Encaminar el trabajo de la división de la carrera, al cumplimiento de los estándares necesarios para la reacreditación de la carrera.											✓	✓



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC**

Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla.

**RESPONSABLE: DESARROLLO ACADÉMICO**

**DIVISIÓN :**

**CRONOGRAMA DE LÍNEAS DE ACCIÓN**

**CONTADOR PÚBLICO**



**FECHA DE ELABORACIÓN: ABRIL DE 2015**

**OBJETIVO 12:**

Impulsar el trabajo colegiado de manera multidisciplinaria.

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES**

ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DEL OBJETIVO	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	ENE-JUN	JUL-DIC	
Realizar un diagnóstico de la situación actual de la Institución, para detectar las causas que han imposibilitado el desarrollo del trabajo colegiado multidisciplinario.		✓										
Trabajar en conjunto con el área académica para la eliminación total de todo aquello que impide la integración del cuerpo colegiado.		✓	✓									
Integrar cuerpo colegiado multidisciplinario				✓								
Dar a conocer los proyectos de investigación registrados en el área académica, a todos los docentes de la institución, para generar redes de colaboración multidisciplinaria dentro de la institución.				✓								
Generar y/o actualizar líneas de investigación unificadas para propiciar proyectos de investigación docente.					✓		✓		✓		✓	
Seguimiento a los proyectos integradores, los cuales serán una directriz para realizar proyectos de investigación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Generar una base de datos de proyectos de investigación, mismos que podrán ser utilizados para trabajos de residencia profesional o tesis.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Generar Congresos, foros, conferencias, exposición de avances de proyectos de investigación, residencias profesionales, tesis, entre otros.				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fomentar el estudio de posgrado a nivel doctorado para todos aquellos docentes que se han titulado de maestría.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Buscar la vinculación con otros docentes de diversas instituciones, que integran cuerpos colegiados para realizar actividades académicas, trabajo colaborativo, cursos, conferencias, etc.				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## CONCLUSIONES

El Tecnológico Nacional de México reconoce la excelencia académica a través de diversos programas que impulsan el desarrollo profesional docente, respondiendo a las políticas sectoriales de educación superior trazadas por el gobierno federal, por todo ello, el desarrollo de la investigación se llevo a cabo conforme al objetivo general establecido al inicio de la propuesta de tesis, logrando efectuar una gestión estratégica en la carrera de Contador Público del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec, la cual cuenta actualmente con nueve integrantes: un Profesor de Tiempo Completo (PTC), siete con nombramiento hora-semana-mes y un responsable de la División.

El diseño metodológico de la gestión estratégica, consistió en una investigación aplicada, donde se requirió la descripción de ciertas características del análisis de caso, a través de diversos tipos de estudio como el exploratorio, descriptivo, analítico (comparativo), inductivo y explicativo, mismos que permitieron el acopio de la información, así mismo, los métodos de estudio aplicados fueron cualitativos y cuantitativos, logrando observar factores como el talento humano y la actitud, además mediante la estadística se obtuvieron los resultados académicos de la situación actual de cada uno de los docentes que integran la carrera y se identificaron los factores necesarios para encaminar las actividades a la acreditación mediante el Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración A.C (CACECA); dos técnicas fueron aplicadas, la primera el análisis documental, el cual permitió fundamentar el trabajo de tesis y la segunda la observación, siendo factor clave para el desarrollo de la misma, ya que los investigadores se encuentran inmersos como parte de su labor profesional en el área académica de la carrera de Contador Público en el ITSTL.

Una vez establecido este contexto, se elaboro una matriz de registro histórico de los docentes, para lo cual se consideraron datos generales como la fecha de ingreso a la carrera, número de empleado, nombre completo del docente/administrativo y el grado académico en los periodos 2010-2012, 2013-2014 y Enero 2015; para la representación gráfica, fue necesario asignar un rango de tabulación con valores ponderados a los diversos grados académicos. El resultado de este análisis muestra que al inicio de operaciones de la carrera, del total de la plantilla adscrita a la misma, el 25% tenía avance del 85% de maestría, 50% licenciatura con título y cedula profesional y el 25% restante licenciatura solo con examen de titulación; a Enero de 2015 el panorama general se modifica satisfactoriamente, indicando que del total de integrantes de la academia contable, el 11.11% tiene grado de Doctor con trámite de titulo y cedula, 11.11% maestría con título y cedula (PTC), 11.11% maestría solo con examen de grado, 22.22% licenciatura con avance de maestría al 100% sin examen de grado, 11.11% licenciatura con especialidad a nivel posgrado con duración de 12 meses y el 33.34% restante licenciatura con título y cédula.

Por otra parte, se analizo el crecimiento o decremento de las horas-semana-mes por semestre y se grafican los resultados, observando que el incremento de las mismas se encuentra en función de diversos aspectos como: el resultado de su evaluación al desempeño docente (aceptable) emitida por los alumnos a través del sistema del TNM, el avance en su formación profesional, la evaluación favorable por parte de la división de la carrera y la academia contable, apoyo en actividades institucionales y asesorías académicas, participación como responsable o asesor en proyectos de investigación, tutorías, entre otros; para el decremento de horas se considera: bajo desempeño académico, evaluación no favorable por parte de la división de la carrera, escasa participación en actividades de la academia contable, incumplimiento de funciones, actas de extrañamiento,



entre otros aspectos que impiden el desarrollo de las actividades establecidas en el plan de trabajo de la división, la academia contable y de la propia institución.

Un punto importante de la investigación consistió en la auto-evaluación para visualizar las fortalezas de cada docente y mostrar las oportunidades en las que deberá participar para lograr su crecimiento profesional, todo ello, para incursionar no solo en convocatorias internas de Profesores de Tiempo Completo, además entre otros, en el programa de estímulo al desempeño docente, obteniendo el reconocimiento a su esfuerzo con una aportación adicional a su sueldo por parte del gobierno federal, así mismo, le brinda la oportunidad de ser reconocido por el Programa de Mejoramiento al Desempeño Docente (Promep) como profesor de tiempo completo con Perfil Deseable.

Como parte final de la gestión estratégica se realizó la auto-evaluación de los requisitos necesarios por CACECA, obteniendo un puntaje de 592, siendo necesario para la acreditación un mínimo de 701 puntos, por lo tanto, este análisis permitió visualizar de manera clara las oportunidades, debilidades y fortalezas de la carrera, mismas que deberán reforzarse, modificarse o aplicarse para lograr los objetivos institucionales.

Con base a la gestión estratégica realizada en la investigación, se formula un plan de trabajo dirigido al área de desarrollo académico de la institución, donde a través de la elaboración y análisis de la matriz FODA se proponen diversas estrategias, las cuales deberán convertirse en planes de acción, orientados a concientizar a los docentes de la importancia que representa en cada uno de ellos y para la institución, desarrollar factores claves que les otorgarán el

reconocimiento a su excelencia académica, a su competitividad y a su ardua labor profesional.

## CONSIDERACIONES FINALES

En esta investigación nos planteamos realizar una gestión estratégica en el área académica de la carrera de Contador Público del ITSTL, con base en el Modelo Educativo del Siglo XXI: Formación y desarrollo de Competencias Profesionales, del Tecnológico Nacional de México, el cual reconoce la excelencia académica a través de diversos programas federales de apoyo al docente, como el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), pertenencia al SNI, integración de cuerpos académicos, ingreso al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), entre otros; logrando con ello el reconocimiento no tan solo al programa de estudio a nivel nacional e internacional, sino el posicionamiento de la institución dentro del Estado de Puebla.

Para la institución el Capital Intelectual debe ser un factor clave para articular las acciones a seguir, movilizar al recurso humano a través de un proceso de concientización que muestre los beneficios de lo extraordinario que puede ser su ardua labor no tan solo docente, sino integrada además por la gestión académica, la vinculación y la investigación, lo que permitirá fortalecer y consolidar la carrera de Contador Público, obtener el reconocimiento y ser una de las mejores opciones para incursionar en ella, como integrante de su plantilla docente.

Para dar cumplimiento a la misión institucional, debemos analizar las fortalezas y debilidades de cada área dentro de la propia institución, es por ello, que la parte medular de nuestro trabajo de investigación consiste en buscar la manera de impulsar el desarrollo profesional docente, ya que a través de la identificación de diversos aspectos que forman parte integral de nuestro objetivo, es relevante mencionar que la carrera está sumamente fortalecida por docentes con una alta preparación académica; el contar con catedráticos especializados en diversas áreas, los cuales imparten las materias acordes a su perfil profesional y

laboral, es la característica principal de nuestra carrera, permitiendo realizar un trabajo colaborativo, donde cada uno de los integrantes comparte sus experiencias y busca no solo el beneficio propio, sino el de la academia contable. Es por ello, que después de analizar cada uno de los objetivos específicos de la investigación, podemos concluir que la carrera es de gran impacto no solo para los estudiantes en la región, sino que brinda al docente la oportunidad de incursionar en un mundo de grandes posibilidades de crecimiento, para lo cual, debemos planear estratégicamente un plan de carrera profesional en forma individual, pero sin olvidar que el apoyarse mutuamente permitirá a corto plazo lograr los objetivos personales e institucionales, lo que traerá con ello, la motivación personal.

Se sugiere generar un área que evalúe constantemente el desarrollo profesional, aplicando quizá la técnica del Coaching, es decir, hacer reuniones continuas, o a veces espontaneas donde cada integrante revele y ponga en práctica los objetivos comunes para el desarrollo profesional, es decir, resolución colaborativa de estrategias planteadas en la propuesta final, mismas que deberán ser retroalimentadas para mejorarlas en forma inmediata, permitiendo con ello, incursionar en diversos aspectos que son evaluados de manera normal dentro del sistema de institutos tecnológicos, no tan solo de forma interna, sino a través de programas como el de estímulo al desempeño docente, reconocimiento de profesores de tiempo completo, entre otros.

El análisis detallado en el capítulo IV y la propuesta del plan de trabajo integrado en el capítulo V, constituyen verdaderamente un panorama general del estatus actual de la carrera, demostrando con ello, que si trabajamos apegados a un lineamiento de formación y desarrollo profesional institucional exclusivo a las condiciones de la propia institución, se obtendrán grandes logros, lo que permitirá al docente concebirse como una pieza fundamental para el funcionamiento de la carrera, trayendo con ello de forma automática la acreditación de la misma, a través de los estándares establecidos por CACECA.

La propuesta de estrategias y el plan de trabajo proyectado a 2020, el cual se entrega a la Dirección General del Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec, se encuentra sujeto a consideración de los departamentos involucrados, ya que su aplicación requiere de ciertos recursos indispensables para el desarrollo de cada una de las líneas de acción, es por ello, que se recomienda generar una cultura institucional enfocada al desarrollo profesional docente, permitiendo elevar la calidad educativa y generando con ello una ventaja competitiva.

## REFERENCIAS

«Apoyo para el fortalecimiento de los Cuerpos Académicos, la integración de redes temáticas de colaboración de Cuerpos Académicos, gastos de publicación, registro de patentes y becas postdoctorales.» Diario Oficial de la Federación 27 de Diciembre de 2014: 6.

«Tecnológico Nacional de México.» 2015. 19 de junio de 2015 <[http://www.tecnm.mx/images/areas/docencia/2015/Convocatorias/EDD/FORMAT\\_O\\_SPD\\_2015.pdf](http://www.tecnm.mx/images/areas/docencia/2015/Convocatorias/EDD/FORMAT_O_SPD_2015.pdf)>.

Bautzer, Deise. «La gestión del capital intelectual y su impacto en las instituciones de educación superior.» Innovación Educativa 10.51 (2010): 15-21.

Bueno, Rosalba. «Elaboración y publicación de artículos científicos» 08 de Diciembre de 2011. 30 de Enero de 2015 <<http://publicaciondeinformescientificos.blogspot.mx/2011/12/las-revistas-arbitradas-e-indexadas.html>>.

CACECA. «Consejo de acreditación en la enseñanza de la Contaduría y Administración, A.C.» 19 de junio de 2015 <[www.caceca.org](http://www.caceca.org)>.

Carlos Eduardo Marulanda Echeverry, Marcelo López Trujillo, Francisco Javier Suárez. «Visión Estratégica de una comunidad de aprendizaje aplicando competencias y gestión del conocimiento , un caso en la universidad de Caldas.» Scientia Et Technica XVI.45 (2010): 91-96.

Castro- Conde, Cristina Ares. «¿Cómo publicar un artículo en una revista académica?» Red de revistas científicas de America Latina, el Caribe, España y Portugal- Redalyc.org 15.28 (2012): 45-49.

Conacyt. [svrtmp.main.conacyt.mx](http://svrtmp.main.conacyt.mx). 12 de 09 de 2014. 30 de 01 de 2015.

Corella, Carlos Manuel Viraliño. «Las estrategias competitivas: lo esencial para la Gestión Estratégica.» Ciencias Holguín 4 (2007): 1-13.

Diario Oficial de la Federación. «Decreto de creación del Tecnológico Nacional de México.» Diario Oficial de la Federación 23 de Julio de 2013: 9.

Dirección General de Educación Superior Tecnológica. DGEST. 23 de Octubre de 2013 <[www.dgest.gob.mx](http://www.dgest.gob.mx)>.

Dirección general de educación superior tecnológica. Modelo Educativo para el siglo XXI "Formación y desarrollo de competencias profesionales". México DF:

DGEST, 2012.

Federación, Diario Oficial de la. Decreto que crea el Tecnológico Nacional de México. Documental. México, 23 de 07 de 2014.

Gonzales Miranda, Diego René. «Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances.» Universidad EAFIT 45.156 (2009): 45-72.

Hernandez, Lilian. [www.excelsior.com.mx](http://www.excelsior.com.mx). 23 de 07 de 2014. 29 de 01 de 2015.

Jiménez Cortés, Rocío. «Coaching en el desarrollo profesional docente. Fases formativas y procesos metodológicos de investigación.» Interuniversitaria de Formación del Profesorado 15.4 (2012): 101-112.

Lapeña Pérez, Cristina, Narciso Sauleda Pares y Ángeles Martínez Ruiz. «Los programas institucionales de acción tutorial: una experiencia desarrollada en la universidad de alicante.» Revista de Investigación Educativa 29.2 (2011): 341-361.

López Ornelas Maricela, Cordero Arroyo Graciela. «Un intento por definir las características generales de las revistas académicas electrónicas.» Febrero-Marzo de 2005. Razón y Palabra. 19 de Junio de 2015 <<http://www.razonypalabra.org.mx/libros/libros/caracrevelec.pdf>>.

Núñez-Cacho Utrilla, Pedro y Félix Ángel Grande Torraleja. «El desarrollo de los recursos humanos a través del mentoring: El caso español.» Intangible Capital 8.1 (2012): 61-91.

Peña, Carlos Miguel Amador Ortiz / Alejandra Medina Lozano / Leticia Velarde. «XI Congreso Nacional de Investigación Educativa.» Hacia la construcción de una propuesta de formación profesional dual. Puerto Vallarta: Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta, s.f. 9.

Pública, Secretaria de Educación. «Tecnológico Nacional de México.» 2015. 19 de Junio de 2015 <[http://www.tecnm.mx/images/areas/docencia/2015/Convocatorias/EDD/Convocatoria\\_2015\\_Color.pdf](http://www.tecnm.mx/images/areas/docencia/2015/Convocatorias/EDD/Convocatoria_2015_Color.pdf)>.

Reynaga Obregón, Sonia/Farfán Flores Pedro Emiliano. «Cuarto Congreso Nacional y Tercero Internacional "Retos y expectativas de la Universidad".» Redes Académicas.....Potencialidades Académicas. Coahuila , 2004. 19.

Rocío, Jiménez Cortés. «Coaching en el desarrollo profesional docente. Fases

formativas y procesos metodológicos de investigación.» Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado 15.4 (2012): 101-112.

Roman, Nélida. «Capital Intelectual generador del éxito en las empresas.» Visión Gerencial (2004): 67-79.

Saíz Álvarez, José Manuel. «Ética, capital intelectual y gestión del conocimiento.» Escuela de Administración de Negocios (2012): 44-58.

Tito Duarte, Ramon Elias Jimenez Arias, Miriam Ruiz Tibaná. «Contabilidad del Capital Intelectual.» Scientia Et Technica (2007): 339-344.

[www.conacyt.gob.mx](http://www.conacyt.gob.mx). 30 de 01 de 2015.



## ANEXOS.

### Anexo 1. Decreto oficial de creación del Tecnológico Nacional de México

DECRETO que crea el Tecnológico Nacional de México.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

**ENRIQUE PEÑA NIETO**, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 89, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y con fundamento en los artículos 3o. de la propia Constitución; 17, 37, en relación con el Segundo transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 2013, y 38, fracciones I, inciso e), IV, VI y VIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 3o. y 5o. de la Ley para la Coordinación de la Educación Superior; 2o., 9o., 10, 14, fracciones I, II, III, IV y VIII, 37, tercer párrafo y 46 de la Ley General de Educación, y

#### CONSIDERANDO

Que los artículos 3o., fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 9o. de la Ley General de Educación señalan que además de impartir la educación preescolar, la primaria, la secundaria y la media superior, el Estado promoverá y atenderá directamente, mediante sus organismos descentralizados, a través de apoyos financieros, o bien, por cualquier otro medio todos los tipos y modalidades educativos, incluida la educación inicial, especial y superior, necesarios para el desarrollo de la Nación, apoyará la investigación científica y tecnológica, y alentará el fortalecimiento y la difusión de la cultura nacional y universal;

Que el artículo 14, fracciones I y VIII, de la Ley General de Educación establece que corresponde a las autoridades educativas federal y locales, de manera concurrente, el promover y prestar servicios educativos del tipo superior, así como promover la investigación y el desarrollo de la ciencia y la tecnología, y fomentar su enseñanza y divulgación;

Que el artículo 17 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal prevé que para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de su competencia, las Secretarías de Estado podrán contar con órganos administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades para resolver sobre los asuntos que se les encomienden, de conformidad con las disposiciones legales aplicables;

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 señala como una de sus metas nacionales el contar con un "México con Educación de Calidad" para garantizar un desarrollo integral de todos los mexicanos y así contar con un capital humano preparado, que sea fuente de innovación y lleve a todos los estudiantes a su mayor potencial humano;

Que asimismo, dicho Plan en su Capítulo III "México con Educación de Calidad", numeral III.1 "Diagnóstico: es indispensable aprovechar nuestra capacidad intelectual", apartado de "Vinculación de la educación con las necesidades sociales y económicas" señala que una elevada cantidad de jóvenes percibe que la educación no les proporciona habilidades, competencias y capacidades para una inserción y desempeño laboral exitosos. En línea con esta preocupación, el 18% de los participantes en la consulta ciudadana llevada a cabo en el marco del Foro de Consulta Ciudadana, que sirvió de insumo para la elaboración del Plan, opinó que para alcanzar la cobertura universal con pertinencia, en la educación media superior y superior, se debe fortalecer las carreras de corte tecnológico y vincularlas al sector productivo; en ese sentido en su numeral III.2 "Plan de acción: articular la educación, la ciencia y el desarrollo tecnológico para lograr una sociedad más justa y próspera" establece que una de las vías para fomentar que la juventud participe del desarrollo nacional es impulsando una mayor vinculación de las necesidades económicas y sociales de cada región con los programas educativos, para ello se debe asegurar su pertinencia y permitir que, a través de carreras de nivel profesional técnico y licenciatura, los estudiantes se inserten de manera directa al sector productivo;

Que la educación es un proceso determinante en el desarrollo humano; factor de movilidad social y de impulso de las transformaciones sociales; única vía para garantizar el logro de las aspiraciones nacionales y los objetivos del desarrollo integral del país;

Que la educación como centro de las políticas públicas, debe impulsar el desarrollo nacional con equidad e inclusión, así como propiciar una transformación real, medible y sustentable;

Que el Gobierno de la República se ha propuesto desarrollar un vigoroso programa de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación, para la competitividad; fomento de la producción nacional y el empleo; dotación de infraestructura para la investigación tecnológica, así como la creación de laboratorios nacionales de alta tecnología orientados a atender las prioridades del

desarrollo nacional y regional;

Que en el contexto internacional se tiene la visión de posicionar a México como un lugar atractivo para las inversiones de alta tecnología que puedan, en el corto y mediano plazos, detonar el desarrollo económico impulsado por profesionales e investigadores, capaces para la generación y aplicación de conocimientos, innovadores y creativos, en las diversas áreas de la ciencia y de la tecnología;

Que para desarrollar un nuevo modelo de educación superior tecnológica sustentado en competencias específicas, que propicie una sólida preparación científica, tecnológica y humanística se requiere de una institución que diseñe e impulse planes y programas de estudio innovadores, asuma proyectos de investigación aplicada en ciencia y tecnología y divulgue los conocimientos y experiencias generados de las actividades que lleve a cabo;

Que la educación superior tecnológica debe ser impartida por una institución que establezca y mantenga una estrecha vinculación con el sector productivo de bienes y servicios y con los centros dedicados a la investigación científica y tecnológica, de manera tal que se favorezca un modelo de educación dual que fortalezca la formación, actualización y capacitación del capital humano que el desarrollo nacional y regional exige y se permita a los egresados, acceder a empleos dignos y trayectorias exitosas;

Que es imperativo el fortalecimiento de la educación superior y la investigación científica y tecnológica que la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal ha venido impartiendo a través de los institutos tecnológicos, unidades y centros de investigación, docencia y desarrollo, que han estado bajo la coordinación y supervisión de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, para optimizar sus actividades académicas, de investigación, extensión y administración, así como propiciar la apertura de nuevos institutos, unidades y centros, y

Que en razón de lo anterior he tenido a bien expedir el siguiente

#### DECRETO

**Artículo 1o.-** Se crea el Tecnológico Nacional de México, en lo sucesivo "**EL TECNOLÓGICO**", como un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, con autonomía técnica, académica y de gestión.

"**EL TECNOLÓGICO**" tendrá adscritos a los institutos tecnológicos, unidades y centros de investigación, docencia y desarrollo de educación superior tecnológica con los que la Secretaría de Educación Pública, ha venido impartiendo la educación superior y la investigación científica y tecnológica, en lo sucesivo "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**".

**Artículo 2o.-** "**EL TECNOLÓGICO**" tendrá por objeto:

- I. Prestar, desarrollar, coordinar y orientar servicios de educación superior tecnológica, a través de "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**", en los niveles de técnico superior universitario, licenciatura y posgrado, en las modalidades escolarizada, no escolarizada a distancia y mixta; así como de educación continua y otras formas de educación que determine "**EL TECNOLÓGICO**", con sujeción a los principios de laicidad, gratuidad y de conformidad con los fines y criterios establecidos en el artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- II. Formar profesionales e investigadores aptos para la aplicación y generación de conocimientos que les proporcionen las habilidades para la solución de problemas, con pensamiento crítico, sentido ético, actitudes emprendedoras, de innovación y capacidad creativa para la incorporación de los avances científicos y tecnológicos que contribuyan al desarrollo nacional y regional;
- III. Diseñar y establecer programas para atender el modelo de educación dual que propicie el aprendizaje de los alumnos, por la vía de su incorporación a la vida laboral y a los procesos productivos de las empresas, bajo la supervisión académica de "**EL TECNOLÓGICO**", en coordinación con las propias empresas;
- IV. Desarrollar e impulsar la investigación aplicada, científica y tecnológica que se traduzca en aportaciones concretas para mantener los planes y programas de estudio, actualizados y pertinentes, así como para mejorar la competitividad y la innovación de los sectores productivos y de servicios y elevar la calidad de vida de la sociedad;
- V. Ofrecer la más amplia cobertura educativa que asegure la igualdad de oportunidades para estudiantes en localidades aisladas y zonas urbanas marginadas, impulse la equidad, la perspectiva de género, la inclusión y la diversidad;
- VI. Divulgar los conocimientos, enseñanzas, experiencias, aportaciones y opiniones doctrinales del personal docente y de investigadores, a través de la edición de libros y revistas especializadas en los temas propios de la educación superior tecnológica que imparte y la investigación que realiza;
- VII. Colaborar con los sectores público, privado y social en la consolidación del desarrollo tecnológico y la innovación en el país;

VIII. Impulsar el desarrollo y la utilización de tecnologías de la información y comunicación en el sistema educativo nacional, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes, ampliar sus competencias para la vida y favorecer su inserción en la sociedad del conocimiento;

IX. Fortalecer la cultura innovadora y emprendedora, así como la movilidad del personal docente y de estudiantes para incrementar la competitividad a nivel nacional e internacional, y

X. Diseñar y establecer, en coordinación con los sectores social, público y privado, modelos de vinculación para la innovación.

**Artículo 3o.-** Para el cumplimiento de su objeto "**EL TECNOLÓGICO**" tendrá las siguientes atribuciones:

I. Coordinar la prestación de los servicios de educación superior tecnológica en las modalidades escolarizada, no escolarizada a distancia y mixta; diseñar e implementar modelos de educación dual; ofrecer programas de educación continua, actualización, formación y superación académica, así como prestar los servicios de extensión y difusión;

II. Expedir normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, métodos y materiales didácticos, para la impartición de la educación superior tecnológica, difundir los aprobados y verificar su cumplimiento;

III. Establecer y coordinar, conforme a las disposiciones aplicables en materia de evaluación educativa, un sistema de evaluación de la calidad de los servicios que incluya la evaluación del aprendizaje de los alumnos, del personal docente, de los planes y programas de estudio, así como de la infraestructura educativa;

IV. Impulsar a través del programa sectorial de educación, la elaboración de programas por institución para fomentar la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**";

V. Propiciar e implementar programas que promuevan la cultura en general y el deporte en "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**";

VI. Promover y fomentar programas específicos de investigación, preferentemente aplicada, en "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**";

VII. Establecer, en términos de las disposiciones aplicables, la coordinación que resulte necesaria con los gobiernos de las entidades federativas y municipios para la mejor prestación de los servicios de educación superior tecnológica de su competencia;

VIII. Proporcionar a los organismos descentralizados de los gobiernos de las entidades federativas que impartan educación superior tecnológica, la asistencia académica, técnica y pedagógica que se acuerde con la Secretaría de Educación Pública, mediante la suscripción de los instrumentos jurídicos correspondientes;

IX. Auxiliar a las unidades administrativas competentes de la Secretaría de Educación Pública, en la distribución y transferencia de los recursos federales destinados a los organismos descentralizados de las entidades federativas que impartan educación superior tecnológica, de conformidad con el presupuesto aprobado para dichos fines, las disposiciones jurídicas aplicables y los convenios que al efecto se suscriban con los gobiernos locales;

X. Proponer al Secretario de Educación Pública, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables, criterios para mejorar las actividades académicas y la calidad de la educación que impartan "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**", a través de la aplicación eficiente de los recursos destinados a dichos fines;

XI. Optimizar la organización, desarrollo y dirección de "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**", a través de la adecuación de su estructura orgánica, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables, y la actualización de su normativa;

XII. Promover procesos de planeación participativa en "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**";

XIII. Establecer programas y proyectos para la conformación de redes de cooperación e intercambio académico entre "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**" y otras instituciones de educación superior públicas o privadas, nacionales o extranjeras;

XIV. Coordinar las políticas orientadas a la articulación y fortalecimiento de la formación, actualización y superación del personal académico para mejorar sus habilidades, tomando en cuenta las opiniones y propuestas que al respecto emitan las autoridades educativas locales;

XV. Impulsar y fomentar el desarrollo y consolidación de cuerpos académicos, así como de sus líneas de generación y aplicación del conocimiento, en "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**";

XVI. Definir e implementar programas que permitan la vinculación de "**EL TECNOLÓGICO**", así como

de "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**" con los sectores público, social y privado, a fin de coadyuvar a la solución de las necesidades regionales, que permitan mejorar los niveles de productividad y competitividad estatal, regional y nacional;

XVII. Diseñar programas que promuevan la celebración de convenios de vinculación con los sectores público, social y privado;

XVIII. Establecer programas editoriales que contribuyan en la elaboración de material bibliográfico y educativo con la participación en obras colectivas del personal docente e investigadores;

XIX. Establecer programas conjuntos que optimicen y racionalicen el equipamiento de talleres y laboratorios que satisfagan las necesidades de "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**";

XX. Proponer a la Secretaría de Educación Pública las prioridades en construcción, equipamiento, mantenimiento, conservación, uso y aprovechamiento de edificios, instalaciones, mobiliario y equipo de "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**";

XXI. Promover, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables, la protección y explotación de los derechos de propiedad intelectual que deriven de las actividades que lleven a cabo "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**";

XXII. Expedir certificados, títulos y grados, otorgar constancias y diplomas a las personas que hayan concluido estudios conforme a los planes y programas de estudio y las normas que al efecto se determinen para la educación superior tecnológica que impartan "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**";

XXIII. Estudiar y resolver las solicitudes para otorgar el reconocimiento de validez oficial a los estudios de educación superior tecnológica a que se refiere este artículo, así como sustanciar y resolver los procedimientos por los que se retire dicho reconocimiento, de conformidad con las normas aplicables;

XXIV. Autenticar los certificados, títulos, diplomas o grados que se expidan por las instituciones educativas particulares que presten los servicios de educación superior tecnológica con reconocimiento de validez oficial de estudios otorgado por "**EL TECNOLÓGICO**", de conformidad con las disposiciones aplicables;

XXV. Otorgar revalidaciones y equivalencias de estudios para la educación superior tecnológica, de conformidad con los lineamientos, normas y criterios generales que expida la Secretaría de Educación Pública;

XXVI. Establecer y regular los procedimientos de selección, ingreso, trayectoria y egreso de estudiantes de "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**";

XXVII. Proponer a la Secretaría de Educación Pública, conforme a la normatividad aplicable, disposiciones técnicas y administrativas para la organización, operación, desarrollo, supervisión y evaluación de la educación superior tecnológica, así como de la investigación que se realice en "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**";

XXVIII. Atender las recomendaciones formuladas por organismos evaluadores y acreditadores de la educación superior en relación con sus programas educativos, así como con su gestión y administración institucional, con el propósito de que se alcancen y mantengan reconocimientos de calidad;

XXIX. Prestar, con la participación de "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**", los servicios de asesoría que le requieran los sectores público, social y privado, para la elaboración y desarrollo de planes y programas de investigación científica y tecnológica, así como para la capacitación del personal de dichos sectores;

XXX. Coordinar y establecer vinculación con el sector productivo de bienes y servicios para fomentar la creación de empresas y generar programas de empleo y de formación de capital humano que coadyuven al desarrollo de la comunidad;

XXXI. Propiciar y apoyar la constitución de asociaciones, sociedades y fondos que tengan por objeto impulsar el desarrollo de los servicios educativos y actividades de investigación e innovación a su cargo y coordinar las acciones de las personas físicas o morales que contribuyan a la realización de su objeto y, en caso de resultar conveniente, representar a la Secretaría de Educación Pública ante las personas morales mencionadas, de conformidad con las disposiciones aplicables;

XXXII. Elaborar e impulsar programas de recursos humanos en el campo de la tecnología que contribuyan a la solución de las necesidades de desarrollo regional y nacional mediante la formación de profesionales en el área superior tecnológica, así como de profesionales en educación tecnológica;

XXXIII. Inspeccionar y vigilar, en términos de la Ley General de Educación y demás ordenamientos, que las instituciones a las que otorgue reconocimiento de validez oficial de estudios,

cumplan con las disposiciones aplicables y, en su caso, sustanciar los procedimientos e imponer las sanciones que correspondan;

XXXIV. Diseñar y desarrollar programas de vinculación para la innovación, a través de unidades de vinculación y transferencia de conocimiento y de centros de patentamiento en "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**", y

XXXV. Las demás que se establezcan en las disposiciones jurídicas aplicables o que le encomiende el Secretario de Educación Pública.

**Artículo 4o.-** Son órganos de "**EL TECNOLÓGICO**":

- I. El Director General, y
- II. El Consejo Académico.

El Director General de "**EL TECNOLÓGICO**" será auxiliado por los directores generales adjuntos, directores de área, subdirectores, jefes de departamento y demás servidores públicos que se determinen en el Manual de Organización que expida el Secretario de Educación Pública, de conformidad con las estructuras orgánica y ocupacional que autoricen la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Función Pública en el ámbito de sus respectivas competencias.

"**EL TECNOLÓGICO**" contará con un Órgano Interno de Control que se regirá conforme a lo dispuesto en los artículos 13 y 14 del presente Decreto.

**Artículo 5o.-** En "**LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS**" adscritos a "**EL TECNOLÓGICO**" funcionarán áreas dedicadas a la investigación científica y tecnológica en las disciplinas afines a la educación que se imparta, de conformidad con las normas aplicables.

A propuesta del Consejo Académico, la Secretaría de Educación Pública emitirá las normas de organización y funcionamiento de las áreas de investigación científica y tecnológica a que se refiere el presente artículo, en las que se preverá entre otras, su vinculación con otras instituciones educativas y de investigación públicas o privadas, nacionales o extranjeras, así como, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables y de conformidad con la disponibilidad presupuestaria, el otorgamiento de estímulos al personal docente por su participación en los proyectos que se desarrollen.

**Artículo 6o.-** La dirección de "**EL TECNOLÓGICO**" estará a cargo de un Director General que será nombrado y removido por el Presidente de la República, a propuesta del Secretario de Educación Pública.

**Artículo 7o.-** Para ser Director General se requiere:

- I. Ser ciudadano mexicano, en el ejercicio de sus derechos;
- II. Contar con al menos treinta y cinco años de edad al día de su nombramiento;
- III. Poseer título de nivel licenciatura en alguna de las profesiones que comprende la educación superior tecnológica, con una antigüedad mínima de diez años, y tener experiencia como académico o investigador de al menos cinco años, en instituciones de educación superior;
- IV. Contar con estudios de especialidad o maestría acreditados;
- V. Haber desempeñado cargos de alto nivel decisorio, cuyo ejercicio requiera conocimientos y experiencia en materia educativa y administrativa en el sector público;
- VI. Gozar de reconocido prestigio profesional y académico, y
- VII. No encontrarse comprendido en alguno de los impedimentos que establece la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Durante el ejercicio de su encargo, el Director General no podrá desempeñar otro empleo, cargo o comisión remunerados.

**Artículo 8o.-** Son facultades y obligaciones del Director General de "**EL TECNOLÓGICO**":

- I. Planear, programar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar, controlar y evaluar sistemáticamente, las actividades académicas y administrativas de "**EL TECNOLÓGICO**";
- II. Celebrar convenios, bases de coordinación, acuerdos institucionales y toda clase de instrumentos jurídicos relacionados con el objeto y atribuciones de "**EL TECNOLÓGICO**", así como delegar dicha facultad a servidores públicos subalternos, de conformidad con las disposiciones aplicables;
- III. Intervenir en toda clase de procedimientos ante las autoridades jurisdiccionales y administrativas relacionados con actos objeto de las atribuciones de "**EL TECNOLÓGICO**", así como delegar dicha facultad a servidores públicos subalternos conforme al manual de organización;
- IV. Elaborar e integrar el anteproyecto de presupuesto anual de "**EL TECNOLÓGICO**", de conformidad con las disposiciones aplicables, y presentarlo oportunamente a la unidad administrativa encargada de someterlo a la consideración y, en su caso, aprobación del Secretario de Educación

Pública;

V. Ejercer los recursos presupuestarios asignados a **"EL TECNOLÓGICO"** y vigilar su correcta aplicación;

VI. Proponer al Subsecretario de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, los nombramientos de los directores de **"LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS"**;

VII. Proponer al Consejo Académico, conforme a las disposiciones aplicables en materia de evaluación educativa, los programas mediante los cuales se llevarán a cabo los procesos de evaluación y desarrollo de los mecanismos de aseguramiento de la calidad de la educación que coordina **"EL TECNOLÓGICO"**, incluyendo la evaluación del aprendizaje, de los planes y programas de estudio, de la infraestructura educativa y de la investigación científica y tecnológica que se realiza conforme a los previsto en el presente Decreto;

VIII. Proponer al Secretario de Educación Pública, a través del Subsecretario de Educación Superior, la creación de institutos tecnológicos, unidades y centros que impartan educación competencia de **"EL TECNOLÓGICO"**, previo dictamen del Consejo Académico y de conformidad con la disponibilidad presupuestaria de dicha Secretaría;

IX. Emitir, previa opinión del Consejo Académico, la normatividad para regular los procedimientos de selección, ingreso, trayectoria y egreso de estudiantes;

X. Autorizar comisiones de docentes y estudiantes al extranjero, conforme a las disposiciones aplicables;

XI. Diseñar un sistema de seguimiento de egresados que brinde información sobre las áreas de oportunidad laboral en los ámbitos nacional y regional;

XII. Proponer al Consejo Académico las normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, métodos y materiales didácticos de la educación superior tecnológica coordinada por **"EL TECNOLÓGICO"**;

XIII. Proponer al Consejo Académico los perfiles de los directores de **"LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS"**;

XIV. Elaborar y proponer al Consejo Académico los proyectos de índole académica, tecnológica, de investigación científica, de vinculación, así como de extensión y difusión de la cultura de **"EL TECNOLÓGICO"**;

XV. Formular y proponer al Consejo Académico el calendario de actividades académicas de **"EL TECNOLÓGICO"**, así como sus modificaciones;

XVI. Presentar al Secretario de Educación Pública el informe anual de sus actividades y el programa de trabajo a desarrollar durante el siguiente año, y

XVII. Las demás que establezcan las disposiciones aplicables y las que le encomiende el Secretario de Educación Pública.

**Artículo 9o.- "EL TECNOLÓGICO"** contará con un Consejo Académico que estará integrado por:

I. El Secretario de Educación Pública, quien lo presidirá;

II. El Subsecretario de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública;

III. Un representante del Subsecretario de Planeación y Políticas Educativas, quien deberá tener nivel jerárquico de Director General;

IV. Dos directores de institutos tecnológicos designados por el Subsecretario de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, a propuesta del Director General de **"EL TECNOLÓGICO"**, los cuales se renovarán anualmente;

V. Un representante de las Cámaras Industriales vinculadas con la educación superior tecnológica objeto de **"EL TECNOLÓGICO"**;

VI. Un representante de los Colegios de Ingenieros vinculados con la educación superior tecnológica objeto de **"EL TECNOLÓGICO"**, y

VII. Un representante del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, seleccionado de entre investigadores de reconocida trayectoria en el área científica o tecnológica.

Los miembros del Consejo Académico previstos en las fracciones I, II y III designarán a sus respectivos suplentes, quienes deberán tener nivel jerárquico inmediato inferior al de los titulares. En las ausencias del Presidente del Consejo Académico, las sesiones serán presididas por el Subsecretario de Educación Superior.

Los integrantes a que se refieren las fracciones V, VI, y VII del presente artículo serán invitados por el Secretario de Educación Pública, por conducto del Subsecretario de Educación Superior.

En los casos que así lo requiera la naturaleza de los asuntos a tratar, el Director General

de **"EL TECNOLÓGICO"** podrá invitar a representantes de los sectores público, social o privado a participar en las sesiones del Consejo Académico, con derecho a voz pero sin voto.

Para sesionar válidamente se requerirá la presencia de la mitad más uno de los integrantes del Consejo Académico, entre los que deberá encontrarse el Presidente.

Las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. En caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.

Los miembros del Consejo Académico tendrán carácter honorífico, por lo que no recibirán remuneración alguna.

Fungirá como Secretario del Consejo Académico, el Director General de **"EL TECNOLÓGICO"**, quien asistirá a las sesiones con voz pero sin voto.

**Artículo 10.-** Corresponde al Consejo Académico:

- I. Conocer, revisar y aprobar, conforme a las disposiciones aplicables, las normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, métodos y materiales didácticos, así como los programas e instancias de evaluación de la educación superior tecnológica coordinada por **"EL TECNOLÓGICO"**, que someta a su consideración su Director General;
- II. Aprobar, conforme a las disposiciones aplicables, los perfiles de los directores de **"LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS"**, que someta a su consideración el Director General;
- III. Someter a consideración de la Secretaría de Educación Pública las normas de organización y funcionamiento de las áreas de investigación científica y tecnológica a que se refiere el artículo 5o. del presente Decreto;
- IV. Aprobar las propuestas y proyectos de índole académica, tecnológica, de investigación científica, de vinculación, así como de extensión y difusión de la cultura que someta a su consideración el Director General de **"EL TECNOLÓGICO"**;
- V. Aprobar el calendario de actividades académicas que someta a su consideración el Director General de **"EL TECNOLÓGICO"**, así como sus modificaciones;
- VI. Conocer el informe anual de actividades académicas y el programa de trabajo que el Director General de **"EL TECNOLÓGICO"** le presente al Secretario de Educación Pública;
- VII. Expedir las reglas para su organización y funcionamiento, de conformidad con lo dispuesto en este Decreto y demás normas aplicables, y
- VIII. Las demás necesarias para la consecución del objeto del presente Decreto.

**Artículo 11.-** Para apoyarle en los ámbitos programático-presupuestales, de evaluación y coordinación institucional, **"EL TECNOLÓGICO"** contará con una Comisión Interna de Administración, la cual se integrará y funcionará de conformidad con las disposiciones aplicables.

**Artículo 12.-** Para el cumplimiento de su objeto, **"EL TECNOLÓGICO"** contará con el presupuesto anual que se le autorice dentro del correspondiente a la Secretaría de Educación Pública.

Los ingresos que perciba por la prestación de servicios y otras actividades sustantivas serán administrados y destinados a su objeto, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Ingresos de la Federación para el ejercicio fiscal correspondiente, la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y demás disposiciones aplicables. Una parte de los recursos se destinará a las actividades de investigación a que se refiere el artículo 2o., fracción IV, del presente Decreto, en términos de los programas de la Secretaría de Educación Pública y el marco jurídico aplicable.

**Artículo 13.-** **"EL TECNOLÓGICO"** contará con un Órgano Interno de Control, cuyo Titular será designado en los términos del artículo 37, fracción XII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en relación con el artículo Segundo transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 2013, quien en el ejercicio de sus facultades, se auxiliará por los titulares de las áreas de responsabilidades, auditoría y quejas, designados en los mismos términos.

Los servidores públicos a que se refiere el párrafo anterior, en el ámbito de sus respectivas competencias, ejercerán las facultades previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y en los demás ordenamientos legales y administrativos aplicables, conforme a lo previsto en el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

Las ausencias del Titular del Órgano Interno de Control, así como las de los titulares de las áreas de responsabilidades, auditoría y quejas, serán suplidas conforme a lo previsto en el Reglamento Interior de la Secretaría mencionada.

**Artículo 14.-** **"EL TECNOLÓGICO"** proporcionará al Órgano Interno de Control, de conformidad con

las disposiciones aplicables, los espacios físicos, los recursos humanos, materiales y presupuestarios para la atención de los asuntos a su cargo; asimismo, los servidores públicos de "**EL TECNOLÓGICO**" proporcionarán, dentro del ámbito de sus facultades, el auxilio que requiera el Titular del Órgano Interno de Control, así como los titulares de las áreas de auditoría, quejas y responsabilidades, y demás servidores públicos de dicho Órgano para el desempeño de sus atribuciones.

#### TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.-** Se **DEROGAN** la fracción XIV, del apartado A, del artículo 2 y el artículo 19 del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública.

Asimismo, se derogan las demás disposiciones administrativas que se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto.

**TERCERO.-** Los recursos humanos, financieros y materiales que actualmente se encuentran adscritos y asignados a la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, pasan a formar parte del órgano administrativo desconcentrado que se crea en los términos del presente Decreto.

Las erogaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del presente Decreto deberán cubrirse con cargo al presupuesto aprobado a la Secretaría de Educación Pública en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2014, por lo que no se requerirá de ampliaciones presupuestales y no se incrementará su presupuesto regularizable durante el presente ejercicio fiscal y los subsiguientes. Cualquier modificación a su estructura orgánica se realizará mediante movimientos compensados conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

**CUARTO.-** Los derechos laborales de los trabajadores de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, que se transfieran al órgano administrativo desconcentrado que se crea por virtud del presente Decreto, serán estrictamente respetados en los términos que establecen el apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como el Reglamento Interior de trabajo del personal docente de los Institutos Tecnológicos y el Reglamento Interno de trabajo del personal no docente de los Institutos Tecnológicos, vigentes.

**QUINTO.-** Los asuntos que se encuentren en trámite a la entrada en vigor del presente Decreto seguirán su curso normal hasta su conclusión por "**EL TECNOLÓGICO**", conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

**SEXTO.-** Los alumnos que cursan sus estudios en los institutos tecnológicos que dependen de la Secretaría de Educación Pública no tendrán afectación alguna en sus situaciones jurídicas o académicas con motivo de la entrada en vigor del presente Decreto.

**SÉPTIMO.-** El Secretario de Educación Pública someterá al Titular del Ejecutivo Federal el nombramiento del Director General de "**EL TECNOLÓGICO**", en un plazo que no excederá de sesenta días naturales, contados a partir de la entrada en vigor de este Decreto, lapso durante el cual continuará en funciones el actual titular de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, quien podrá ser considerado para los efectos de la nueva designación, siempre y cuando cumpla con los requisitos señalados en el presente Decreto.

**OCTAVO.-** El Manual de Organización de "**EL TECNOLÓGICO**" deberá ser expedido dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto.


Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a dieciséis de julio de dos mil catorce.-**Enrique Peña Nieto.-** Rúbrica.- El Secretario de Educación Pública, **Emilio Chuayffet Chemor.-** Rúbrica.- En ausencia del Secretario de la Función Pública, en términos de lo dispuesto por los artículos 18 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 7, fracción XII, y 86 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, el Subsecretario de Responsabilidades Administrativas y Contrataciones Públicas, **Julián Alfonso Olivas Ugalde.-** Rúbrica.



## Anexo 2. Claves de las carreras del ITSTL, autorizadas por la SEP

"2011, Año del Turismo en México"

SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA



SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA

México, D. F., 13 de abril 2011  
OFICIO No. 513.1/1084/11

**M.C. YADIRA RÍOS MARTÍNEZ**  
DIRECTORA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC  
PRESENTE


Con fundamento en el Artículo 19 fracciones XII y XXII del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, así como del Manual de Procedimientos para la Apertura y CANCELACIÓN de Carreras de Licenciatura y Posgrado vigente y en atención al oficio No. DITD/513.6/0269/11, me permito informarle que se autorizan los siguientes planes de estudio diseñados por competencias profesionales, en modalidad presencial.

Carrera	Clave	Vigencia a partir de
Ingeniería en Acuicultura	IACU-2010-212	agosto de 2010
Contador Público	COPU-2010-205	agosto de 2010
Ingeniería en Innovación Agrícola Sustentable	IIAS-2010-221	agosto de 2010

Con este nuevo enfoque, se amplían las oportunidades educativas en beneficio de los jóvenes de nuestro país, permitiéndoles una nueva cultura de inserción laboral.


Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**  
*Excellencia en Educación Tecnológica*




**DR. CARLOS ALFONSO GARCÍA IBARRA**  
DIRECTOR GENERAL


Col. Dr. Miguel Ángel Cisneros Guerrero - Coordinador Sectorial Académico  
Lic. Eduardo Jaramillo Sierra - Coordinador Sectorial de Planeación y Desarrollo del Sistema  
Ing. Angel Rafael Quevedo Camacho - Director de Institutos Tecnológicos Descentralizados  
M.C. María Guadalupe Acosta González - Directora de Docencia  
M.C. José Francisco Luna Méndez - Director de Desarrollo del Sistema  
Ing. Juan José González Moreno - Director de Servicios Escolares y Estudiantiles



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
DIRECCIÓN GENERAL DE  
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA  
DIRECCIÓN GENERAL



Parqueadero 711 Edif. B 3° Piso, Col. San Juan Mártir, Del. Benito Juárez, C.P. 03750, México, D.F.,  
Tel. D.F. 36-64-86-05, Co-móvil: 35-01-86-00 Ext. 45667, 45668, e-mail: docencia@igest.gob.mx,  
www.igest.gob.mx



Fuente: Instituto Tecnológico Superior de Tlatlauquitepec

Anexo 3. Cuadro resumen del dictamen de la comisión de evaluación para el estímulo al desempeño docente.

CUADRO RESUMEN DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN			
FORMATO DE EVALUACION ENERO 2015 <b>INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TLATLAUQUITEPEC</b>			
NOMBRE DEL DOCENTE :			
RFC:			
	PUNTUACIÓN GENERAL	MÁXIMA	ALCANZADA
<b>1. DOCENCIA</b>			
1.1 Promoción del aprendizaje		100	
1.2 Apoyo a la Docencia		130	
1.3 Dirección de tesis y asesoría para la titulación		90	
	PUNTAJE MÁXIMO	--- 300 ---	
<b>2. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO</b>			
2.1 Artículos		150	
2.2 Desarrollo Tecnológico		200	
2.3 Desarrollo de Proyectos		60	
	PUNTAJE MÁXIMO	--- 300 ---	
<b>3. VINCULACIÓN</b>			
3.1 Vinculación para el aprendizaje		60	
3.2 Educación continua y servicios tecnológicos		130	
3.3 Participación en instancias de vinculación en el entorno		90	
	PUNTAJE MÁXIMO	--- 200 ---	
<b>4. GESTIÓN ACADÉMICA</b>			
4.1 Comisiones académicas		120	
4.2 Desarrollo curricular		60	
4.3 Consolidación de la infraestructura		20	
4.4 Obra editorial		80	
4.5 Superación docente y profesional		70	
4.6 Nombramientos de apoyo a la docencia en el periodo a evaluar		30	
4.7 Formación profesional		200	
	PUNTAJE MÁXIMO	--- 200 ---	
	TOTAL	--- 1000 ---	
_____ PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN LOCAL <small>*Esta hoja debe ir firmada obligatoriamente por el presidente de la Comisión de Evaluación Local y no deberá contener alteraciones o tachos</small>			

Fuente: Programa de Estimulo al Desempeño del personal Docente de los Institutos Tecnológicos Superiores- Programa 2014 (EDD)

## Anexo 4. Lineamientos del programa de estímulos al desempeño del personal docente de los Institutos Tecnológicos Superiores 2014

### LINEAMIENTOS DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES 2014



#### CAPÍTULO I LINEAMIENTOS GENERALES

##### Artículo 1

El presente documento establece los criterios autorizados para cumplir con el "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de los Institutos Tecnológicos Superiores 2014", al que habrán de sujetarse los/las candidatos(as) al estímulo, así como las Comisiones de Evaluación al Desempeño del Personal Docente de los planteles y demás autoridades que participan en el Programa de Estímulos.

Todo esto, con fundamento en los artículos 31, fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal 1°, 5° y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y 63, fracción II del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de los Lineamientos Generales vigentes para la operación del "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente" de Educación Superior.

##### Artículo 2

**Los Estímulos al Desempeño Docente son beneficios económicos autorizados para el personal docente de los Institutos Tecnológicos Superiores, independientes al sueldo, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular, ni permanente y en consecuencia no podrán estar, bajo ninguna circunstancia, sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles, como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental.**

**CAPÍTULO IV**  
**CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN**

**Artículo 12**

Los criterios de evaluación considerados para la obtención de los estímulos son:

- a) Docencia.
- b) Investigación y Desarrollo Tecnológico.
- c) Vinculación
- d) Gestión Académica

**Artículo 13**

La puntuación máxima para cada uno de los criterios de evaluación señalados en el artículo 12, se asignará en una escala de 1 a 1000, distribuyéndose de la siguiente manera:

Crterios Básicos de Evaluación	Puntaje	Porcentaje
a) Docencia.	300	30%
b) Investigación y Desarrollo Tecnológico.	300	30%
c) Vinculación.	200	20%
e) Gestión Académica	200	20%

**Nota:** Los documentos de comprobación correspondientes a las actividades a evaluar se dan a conocer a través del FORMATO SDE-2014.  
En ningún caso un documento avalará más de un criterio para asignar puntajes en el sistema de evaluación del Programa EDD.

**CAPÍTULO VI**  
**NIVELES Y MONTOS DE LOS ESTÍMULOS**

**Artículo 28**

El Estímulo al Desempeño del Personal Docente se determinará conforme a lo siguiente:

En el caso de profesor de tiempo completo o de 36 a 40 horas de asignatura los pagos de los importes serán proporcionales al tipo de nombramiento, contrato u horas de asignatura y nivel alcanzado de acuerdo a la siguiente tabla:

**Para Profesores de Tiempo Completo o  
36 a 40 horas de asignatura con clave presupuestal autorizada por la SEP**

Puntuación	Nivel	Número de Salarios Mínimos Mensuales
301-400	I	1
401-500	II	2
501-600	III	3
601-700	IV	4
701-800	V	5
801-850	VI	7
851-900	VII	9
901-950	VIII	11
951-1000	IX	14

El cálculo del monto al estímulo a cubrir se realizará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Monto del estímulo anual} = \text{SMMDF} \times \text{NSM del nivel alcanzado} \times 12$$

Significado de las siglas:

SMMDF = Salario mínimo mensual del Distrito Federal

NSM = Número de salarios mínimos

*Nota: La fórmula utilizada para el cálculo es con la finalidad de conocer el monto total a pagar, sin embargo el pago al docente será retroactivo al 1º de abril al momento del primer pago y posteriormente en forma mensual en nómina extraordinaria.*

En el caso del profesor de asignatura y técnico docente de asignatura, los pagos de los importes serán de acuerdo al tipo de nombramiento, contrato u horas de asignatura y nivel alcanzado de acuerdo a las siguientes tablas:

**Para Profesores de 30 a 35 horas  
Con claves de asignatura**

Puntuación	Nivel	Número de Salarios Mínimos Mensuales
301-400	I	1
401-500	II	2
501 o más	III	3

**Para Profesores de 20 a 29 horas  
Con claves de asignatura**

Puntuación	Nivel	Número de Salarios Mínimos Mensuales
301-400	I	1
401 o más	II	2

**Para Profesores de Asignatura de 12 a 19 horas  
Con claves de asignatura**

Puntuación	Nivel	Número de Salarios Mínimos Mensuales
301 o más	I	1

**CAPÍTULO VII  
FORMA DE PAGO Y PERIODICIDAD**

**Artículo 29**

La vigencia de los estímulos que se asignen al personal docente, será de un año a partir del 1º de abril de cada año.

El monto del pago del Programa EDD se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal; la actualización correspondiente se hará el 1º de abril de cada año y no estará sujeto a ningún tipo de negociación.