

Cuando la gestión y coordinación de un CA se convierten en retos por alcanzar

ORTEGA, Elizabeth*†, JIMENEZ, Lida Z., CARBAJAL, José J. y PIEDRA, Víctor M.

Universidad Tecnológica de Huejotzingo, Calle camino real a San Mateo s/n, Santa Ana Xalmimilulco, Huejotzingo, Estado de Puebla

Recibido Enero 14, 2016; Aceptado Marzo 05, 2016

Resumen

Cuando se habla de gestión y coordinación comúnmente se piensa en una empresa, departamento o área, sin embargo estos dos conceptos también se pueden aplicar en el ámbito educativo, administrativo de cualquier ente, grupo, organización o asociación que tenga un objetivo para actuar en algún área de interés. Tal es el caso que nos lleva a verter este conocimiento en un grupo de trabajo conformado por docentes que reúnen una serie de características que al cumplirse adquieren el nombre de cuerpo académico (CA). Determinar si la gestión y coordinación de un CA se convierten en retos por alcanzar un grado después del de formación. Este primer acercamiento permitirá verter experiencias desde la gestión y coordinación de un CA para alcanzar un grado, aun el de formación, así como documentar la experiencia y compartirla con otros grupos de trabajo o cuerpos académicos y redoblar esfuerzos para identificar aspectos que impiden avanzar en los grados que el Programa para el desarrollo profesional docente (Prodep), antes Programa para el mejoramiento del profesorado (Promep) señala, según sus reglas de operación que emite de forma anual, según las modificaciones que se hayan realizado con este propósito.

Gestión, coordinación, cuerpo académico

Abstract

When talking about management and coordination is commonly thought of a company, department or area, however these two concepts can also be applied in the educational, administrative field of any entity, group, organization or association that has a goal to act in some area of interest. Such is the case that leads us to pour this knowledge into a working group made up of teachers who bring together a series of characteristics that, upon being fulfilled, acquire the name of academic body (CA). Determine if the management and coordination of a CA become a challenge to reach a grade after the training. This first approach will allow the transfer of experience from the management and coordination of a CA to reach a degree, even training, as well as to document the experience and share it with other working groups or academic bodies and redouble efforts to identify aspects that impede progress in (Prodep), formerly Program for the improvement of teaching staff (Promep) indicates, according to its rules of operation that it issues annually, according to the modifications that have been made for this purpose.

Management, coordination, academic body

Citación: ORTEGA, Elizabeth, JIMENEZ, Lida Z., CARBAJAL, José J. y PIEDRA, Víctor M. Cuando la gestión y coordinación de un CA se convierten en retos por alcanzar. Revista Administración y Finanzas. 2016, 3-6: 6-14.

*Correspondencia del Autor (correo electrónico: eli_ortega3@hotmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La gestión y coordinación de un cuerpo académico requiere de varios aspectos a definir primero, el significado de Programa de mejoramiento al profesorado (Prodep), cuerpo académico (CA), así como la gestión y la coordinación de este ante los retos que se plantea un cuerpo académico que quiere avanzar en los grados propuestos por Prodep.

El Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el tipo superior (Prodep) busca profesionalizar a los Profesores de Tiempo Completo (PTC) para que alcancen las capacidades de investigación-docencia, desarrollo tecnológico e innovación y, con responsabilidad social, se articulen y consoliden en cuerpos académicos y con ello generen una nueva comunidad académica capaz de transformar su entorno. (Sep, 2016).

El segundo aspecto a definir es un Cuerpo Académico como un Grupo de profesores/as de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación de conocimiento, investigación aplicada o desarrollo tecnológico e innovación en temas disciplinares o multidisciplinarios y un conjunto de objetivos y metas académicas. Adicionalmente atienden los programas educativos (Pe) afines a su especialidad en varios tipos. (D.O.F, 2016).

Como puede observarse desde la conceptualización del programa, mantiene una relación estrecha con los objetivos de la conformación de los cuerpos académicos. Aplicar indicadores de gestión para la coordinación de un cuerpo académicos se convierte en retos por alcanzar para mantener el registro o bien para avanzar en los diferentes niveles del programa y que permita participar en convocatorias de fortalecimiento de CA, o generación de redes de colaboración.

Antecedentes

Referirse a la gestión y coordinación de un cuerpo académico no es tarea fácil, por que se convierte en un reto cada convocatoria que transcurre. La planeación anual de las actividades propias de una investigación que detonará en obtener varios productos al año, requiere de un buen equipo de trabajo, así como de un gran esfuerzo por obtener un reconocimiento al desempeño docente.

Lo anterior se desarrolló en la Universidad tecnológica de Huejotzingo perteneciente al subsistema de Universidades Tecnológicas y recientemente al de Universidades Politécnicas. Cabe aclarar que las Universidades Tecnológicas surgieron en México en el año 1991 como organismos públicos descentralizados de los gobiernos estatales.

Y fueron creadas con una triple finalidad: la primera era descentralizar los servicios educativos y superiores y favorecer a las comunidades marginadas, la segunda perseguía la ampliación y diversificación de la oferta educativa y en tercer lugar favorecer la vinculación entre la academia y el sector productivo, dando respuesta a las exigencias de una economía emergente. Las Universidades Tecnológicas a partir del año 2009, mediante una oferta que les permita lograr reconocimientos de estudios profesionales a lo largo de su trayectoria escolar, con la opción de obtener certificación profesional opcional, al término de los primeros tres cuatrimestres; titularse como Técnico Superior Universitario (5B) al término de seis cuatrimestres; y una vez cumplido el requisito de titularse como TSU, acceder a la continuidad de estudios en las mismas Universidades Tecnológicas, eligiendo entre la obtención de una Ingeniería Técnica al término de nueve cuatrimestres o el título de Licenciatura (5A).

Como puede observarse el modelo de las Universidades Tecnológicas es relativamente nuevo, por lo que la mayoría de los docentes que laboran en este subsistema no estábamos inmersos en los temas de investigación o la gestión y coordinación de un CA, que a primera vista parece fácil, sin embargo este presente trabajo propone establecer indicadores de gestión que contribuyan a medir los logros y a proponer estrategias para desarrollar un cuerpo académico.

Metodología

El estudio es cualitativo, descriptivo y se desarrolla en la Universidad Tecnológica de Huejotzingo, como parte de la experiencia en la gestión en dos segmentos: el primero, al exterior para el fortalecimiento del cuerpo académico y el segundo, al interior de la universidad, que consiste en la gestión del recurso ante los departamentos de administración, finanzas, presupuesto y contraloría, para el desarrollo de las actividades propias del proyecto.

Este primer acercamiento describe el planteamiento que se hace el cuerpo académico de Desarrollo empresarial familiar al participar en la convocatoria para el fortalecimiento 2014, siete meses después de haberse formado como grupo de trabajo, el CA estableció indicadores a partir de la revisión de las reglas de operación, que describen las características generales de un cuerpo académico consolidado, en consolidación y en formación, como a continuación se describe en la tabla abajo mostrada:

CA Consolidado	CA en Consolidación	CA en Formación
<ul style="list-style-type: none"> El CA cuenta con productos académicos reconocidos por su buena calidad y que se derivan de LGAC/LIADT/LIICD consolidados. Los integrantes del CA cuentan con amplia experiencia en docencia y en formación de recursos humanos; fundamentalmente lo hacen a tipo doctorado. Los integrantes participan conjuntamente en LGAC/LIADT/LIICD de manera sólida. Los integrantes participan en la revisión y actualización de los planes y programas de estudio en los que imparten docencia y, especialmente, en los de tipo Licenciatura. La mayoría de los integrantes cuenta con el reconocimiento al perfil deseable, tienen un alto compromiso con la institución, colaboran entre sí y su producción es evidencia de ello. Demuestran una intensa actividad manifiesta en congresos, seminarios, mesas redondas y talleres de trabajo, así como acciones de formación y servicio a través de la vinculación comunitaria y de difusión y divulgación del conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> El CA cuenta con productos académicos reconocidos por su buena calidad y que se derivan del desarrollo de las LGAC/LIADT/LIICD que cultivan. Los integrantes participan conjuntamente en LGAC/LIADT/LIICD y dan cuenta de ello. Por lo menos la tercera parte de quienes lo integran cuenta con amplia experiencia en docencia y en formación de recursos humanos. La mayoría de los integrantes cuentan con reconocimiento al perfil deseable. El CA cuenta con evidencias objetivas respecto a su vida colegiada y a las acciones académicas que llevan a cabo en colaboración entre sus integrantes. Presentan resultados de su trabajo conjunto en congresos, seminarios y eventos similares. El CA colabora con otros CA. La mayoría de los integrantes tiene el grado preferente (doctorado) y cuentan con productos de generación o aplicación innovadora del conocimiento. Hacen evidente la influencia que el CA ha logrado en la sociedad y en las organizaciones, de acuerdo a líneas de investigación definidas. La mayoría de los integrantes participa activamente en intercambios académicos con sus pares en el país y en el extranjero. 	<ul style="list-style-type: none"> Los integrantes tienen definidas las LGAC, LIADT o LIICD que cultivan. El CA tiene proyectos de investigación conjuntos para desarrollar las LGAC/LIADT/LIICD. El CA ha identificado algunos CA afines y de alto nivel, de otras instituciones del país o del extranjero con quienes desea establecer contactos.

Tabla 1 Características de los Cuerpos Académicos, según su grado de consolidación. Fuente: Reglas de operación, publicadas en D.O.F. 2014

Desarrollo del tema

Una vez que se analizaron las características que deben cumplir los Cuerpos Académicos con énfasis en las Universidades tecnológicas según su grado de consolidación se hace una revisión de los productos académicos válidos (ver tabla 2), con la finalidad de establecer los primeros indicadores de gestión.

Productos válidos generados por el trabajo colegiado de los cuerpos académicos		
Subsistema de educación superior	Para todos los subsistemas	Específicos por subsistema
Universidades Tecnológicas	Libros Capítulos de libro Artículos indizados Artículos arbitrados Propiedad intelectual Modelos de utilidad Transferencia de tecnología Desarrollo de infraestructura Patentes Prototipos Informes Técnicos*□	Manuales de operación para el adecuado manejo o reparación de máquinas

Tabla 2 Productos válidos generados por el trabajo colegiado de los cuerpos académicos. Fuente: Elaboración propia, con datos de la convocatoria 2014, publicada en el Diario Oficial

*□ Estos son productos válidos siempre y cuando sean los informes finales, cuenten con el aval de las instituciones beneficiarias directas y describan los beneficios logrados.

En el entendido que un Indicador es Instrumento utilizado para determinar, por medio de unidades de medida, el grado de cumplimiento de una característica, cualidad, conocimiento, capacidad, objetivo o meta, empleado para valorar factores que se desean medir. (D.O.F, 2016). Y que un indicador de gestión entra en juego sólo cuando los propósitos u objetivos organizacionales están claros. Los indicadores sirven en la medida que representan prioridades o acuerdos importantes para la organización. (Villagra, 2015)

En este mismo sentido se coincide con el autor (Villagra, 2015), en que los indicadores ayudan a evaluar el desempeño a todo nivel, por que implica poner en evidencia los niveles de logro o resultados organizacionales alcanzados a todo nivel. Y es importante precisar según el autor del libro que para evaluar el desempeño siempre habrá necesidad de hacer al menos una comparación.

Resultados

Iniciar un ciclo de cuatro etapas o mejor conocido como Ciclo de Deming que son: planear, hacer, verificar y actuar.

1. En la etapa de “planeación”, el grupo de trabajo se planteó cuatro aspectos para obtener el registro como CA, ante el programa de mejoramiento al profesorado (Prodep), en primer lugar fue establecer la identidad del grupo de trabajo, en segundo lugar la identificación de fortalezas y debilidades, en tercer lugar establecer un proyecto de investigación y en cuarto lugar planear las actividades a realizarse para convertirse en un CA.

<p>1. Se establece la identidad del grupo de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Misión • Visión • Objetivos • Estructura Organizacional 	<p>2. Identificación de Fortalezas y debilidades como grupo de trabajo y de forma individual de cada integrante, para identificar su aporte profesional al grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación docente • Experiencia en investigación • Publicaciones • Colaboración al interior y al exterior de la IES con CA's
<p>3. Se establece un proyecto de investigación con impacto a la IES en sus planes y programas de estudio.</p>	<p>4. Se establecen las actividades y los tiempos en los que han de desarrollarse, para el logro de objetivos y metas en común para convertirse en un CA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docencia • Investigación • Vinculación universidad-empresa o • Vinculación universidad - sociedad

Tabla 3 Transformación de un grupo de trabajo en un Cuerpo Académico. Fuente: Elaboración propia

Cabe hacer la aclaración que Docencia es referirse no solo a la impartición de una clase si no a que los integrantes o al menos uno de ellos del grupo de trabajo también participan en los programas educativos, de apoyo y extensión a través de diferentes acciones como la:

- Revisión, evaluación y actualización de planes y programas de estudio.
- Formación de estudiantes.
- Colaboración con asociaciones civiles.
- Colaboración con empresas comerciales.

Los programas en los que incide el grupo de trabajo son: Desarrollo de negocios, área mercadotecnia, desarrollo empresarial; además de coadyuvar en las actividades de tutoría, docencia, estadías en el sector productivo.

2. En la etapa de “hacer”, se tenía que trabajar en pro de lograr el registro en el corto plazo y en el mediano plazo proponer un proyecto con el cuál fortalecer al cuerpo académico y hacerse del recurso necesario para desarrollarlo, por lo que en esta etapa se hizo una revisión de dos aspectos muy importantes:

El ambiente interno y externo de la institución de educación superior (IES) y 2. de las fortalezas y debilidades de quienes conforman el CA, con la finalidad de contribuir a los planes y programas de estudio de la IES, así como del desarrollo mismo de los integrantes del CA. Esta etapa se vincula a la Generación y aplicación innovadora del conocimiento, se identifican los dos aspectos antes mencionados del grupo de trabajo: por ejemplo, para efectos de la experiencia del Cuerpo Académico de Desarrollo Empresarial Familiar (CADEF):

Ambiente interno y externo de la Universidad

Ambiente Externo.

Las Universidades y la educación en general, uno de los puntos más relevantes que siempre se destacan para el proceso de formar un país innovador que estas formen gente innovadora (alumnos), que cuenten con investigadores (docentes) y que tenga desarrollos tecnológicos (vinculación empresa – escuela).

El que una institución a nivel nacional ya constituida como lo son las “Universidades Tecnológicas” realice una evolución de este tipo tiene un gran significado según se describe en un artículo sobre las universidades tecnológicas ante el cambio de nivel 5B al 5A. (eumed.net, 2009).

El proceso antes mencionado se convirtió en una realidad, la impartición de estudios de nivel 5a, permitiría que las Universidades Tecnológicas contribuyeran tanto al Plan Nacional de Desarrollo, como al Programa Sectorial de Educación, 2007-2012, sobre todo en cuanto a cobertura, flexibilidad, diversificación y rentabilidad social, así como al desarrollo económico y al bienestar social del país. De esta manera, se ampliaría el horizonte de los fines que les dieron origen.

Por otra parte, se atenderían las recomendaciones más relevantes de las evaluaciones externas de carácter internacional hechas al subsistema, entre las que destacan las siguientes:

- Instaurar un esquema que considere la licenciatura, privilegiando el fin para el cual fueron creadas.
- Mantener el modelo de las Universidades Tecnológicas, con respecto a la inserción profesional directa, pero considerar la organización para el acceso a la licenciatura.
- Promover la flexibilización en la educación superior
- Modificar la meta y organizar el modelo educativo.
- Ofrecer a los egresados del subsistema la continuidad de estudios

Como puede observarse las Universidades tecnológicas seguirán evolucionando, para atender las demandas de la sociedad, del sector productivo, del sector empresarial y del ámbito mismo de la educación.

Ambiente interno.

La Universidad Tecnológica de Huejotzingo ha mantenido un crecimiento en los últimos 17 años, respecto a la captación de egresados de Educación Media Superior. Lo anterior, se logra debido a la constante difusión del modelo educativo en Instituciones de Educación Media Superior que se encuentran dentro de la zona de influencia.

Aunado a lo anterior, en los últimos cuatro años la Universidad ha aumentado de manera significativa la matrícula total, ya que en el ciclo escolar 2015-2016 se logró obtener un incremento del 12 por ciento en comparación al ciclo escolar anterior. (Plan UTH, 2017)

En atención a la matrícula la Universidad cuenta con 274 docentes, que se circunscriben en funciones y actividades como son la docencia, la investigación y la extensión o educación continua; asimismo cumplen tareas de conformación de cuerpos académicos, tutorías, responsables de estadias y prácticas profesionales, asesores y facilitadores en los procesos de emprendimiento de los alumnos, en donde la mayor proporción se concentra en los profesores de asignatura con alrededor del 65 por ciento del total de la planta docente; el segundo rubro se ubica a los profesores de tiempo completo, que representan poco más del 24 por ciento del total de los docentes adscritos a la Universidad y el 11 por ciento técnico académico. La Universidad Tecnológica de Huejotzingo han egresado, desde la primera generación al final del ciclo escolar 2014-2015, 9 mil 724 profesionistas, entre Técnicos Superiores Universitarios (TSU) e Ingenieros, de los cuales: 7 mil 914 son TSU, que de acuerdo al seguimiento a estos egresados, el 55 por ciento trabaja, el 16 por ciento continua sus estudios. Por otro lado, de los mil 810 egresados a nivel Ingeniería que se les da seguimiento, el 48 por ciento se encuentra trabajando. (Plan UTH, 2017).

Área específica de interés del Grupo de trabajo.

El grupo de trabajo centró su interés en la necesidad de la Universidad en contar con un modelo de Incubación ya que está, contaba con un modelo de Incubación del subsistema de Universidades Tecnológicas, adquirido por la coordinación general de Universidades Tecnológicas al Instituto Politécnico Nacional, en el año 2005, incorporándose 10 Universidades Tecnológicas, y creando la Red de Incubadoras de las UT's. Sin embargo para el año 2013, la UTH pierde el registro de la incubadora ante el INADEM (Instituto Nacional del Emprendedor). (Jiménez, 2015).

Identificación de Fortalezas y Debilidades de quienes conforman el grupo de trabajo.

Es importante recordar que es necesario hacer un comparativo de cómo inició el grupo de trabajo cuando solicito su registro, esto con la finalidad de generar los indicadores de gestión. A continuación se presenta el análisis de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades identificadas en el grupo de trabajo al momento de solicitar el registro (ver Tabla 4).

Fortalezas	Debilidades
Perfil Deseable = 2 Producción académica =26 El 100% de los PTC cuenta con maestría= 3	Solo 2 de los miembros tienen la experiencia suficiente en investigación. Solo 2 de los integrantes tienen productos para su difusión.
Oportunidades	Amenazas
Registro del grupo de trabajo en formación	Recortes presupuestales de los fondos federales Promep

Tabla 4 Matriz FODA Promep (Programa de mejoramiento al profesorado). Fuente: Elaboración propia

En los siguientes cuadros se puede apreciar la descripción de algunas fortalezas y debilidades con las que contaba el grupo de trabajo al inicio de su formación, por ejemplo al hacer la descripción se menciona que es del área económico administrativo (Ver tabla 5), todos sus miembros tienen el grado mínimo deseable (Ver tabla 6). El grupo de trabajo fue integrado por tres profesores de tiempo completo.

PTC	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Experiencia		Áreas de interés
				D	I	
Lida Zoraida Jiménez Calixto	Contador	Educación Superior		X	X	Educación
Elizabeth Ortega Pérez	Negocios Internacionales	Finanzas Públicas		X	X	Negocios
José Juan Carbajal Concha	Psicólogo	Mercadotecnia		X		Mercadotecnia

Tabla 5 Formación, experiencia y áreas de interés. Nota: D= Docencia, I= investigación

Indicadores de experiencia docente e investigación

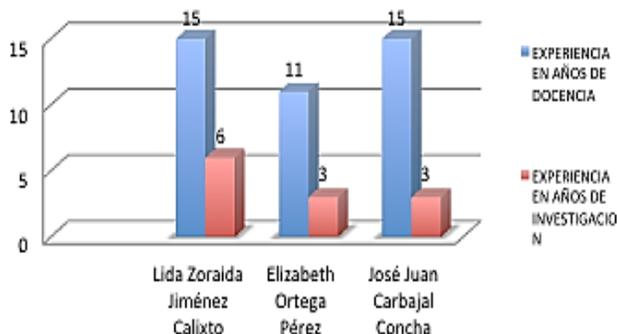


Gráfico 1 Indicadores de experiencia docente e investigación. Fuente: Elaboración propia

PTC	Grado	Perfil Deseable	Producción				
			L	CL	A	ME	IT
Lida Zoraida Jiménez Calixto	Maestría	Sí			1	1	1
Elizabeth Ortega Pérez	Maestría	Sí					1
José Juan Carbajal Concha	Maestría	No					1

Tabla 6 Conformación y operación del grupo de trabajo. Nota: L= libro; CL= Capítulo de Libro; A=Artículo; ME=Memoria en Extenso; IT= Informe técnico.

En la etapa de “verificar”, significa, en lo fundamental, medir. Medir, implica producir datos con base en los indicadores definidos para el proceso.

Los indicadores, a su vez, representan una medida de logro respecto a los objetivos o resultados esperados del proceso. (Villagra, 2015). Esta etapa consistió para efectos del grupo de trabajo en recopilar las evidencias de lo descrito en la etapa dos, por lo que se recopiló información de tres años previos a la solicitud de registro del CA y estos fueron los resultados capturados en la plataforma de Promep, entre algunos otros datos generales. (Ver gráfico 2)

Algunos elementos del Curriculum del CA

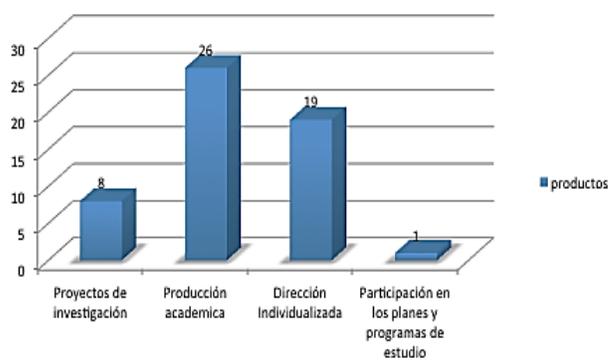


Gráfico 2 Elementos del Curriculum del CA. Fuente: Elaboración propia

La cuarta etapa “actuar”, implica tomar acción sobre la base de resultados de las mediciones. Las acciones que pueden ser tomadas dependen del resultado que se haya alcanzado. Si los resultados son satisfactorios, es decir, las mediciones alcanzan metas establecidas y se cumplen los objetivos delineados en la etapa del plan, entonces las acciones a realizar serán de refuerzo al enfoque desarrollado por la organización. (Villagra, 2015)

Tomando en consideración esta última etapa el CA es evaluado por pares evaluadores en el Promep y para 2013, logra su registro oficialmente y en la convocatoria 2014 de Fortalecimiento el CA se perfila con un proyecto de Investigación para concursar por un monto de \$300,000.00 (trescientos mil pesos, cero centavos), de los cuales obtiene \$215, 000.00 (doscientos quince mil pesos, cero centavos) para desarrollar un “Modelo emprendedor para negocios familiares”.

Es importante mencionar que con este recurso se fortaleció la línea de investigación y para el segundo periodo de evaluación realizada en 2015 (la evaluación de un CA se lleva a cabo cada tres años) se obtuvieron los siguientes resultados:

Capítulos de libro 9, Artículos de revista 3, Memorias 4.

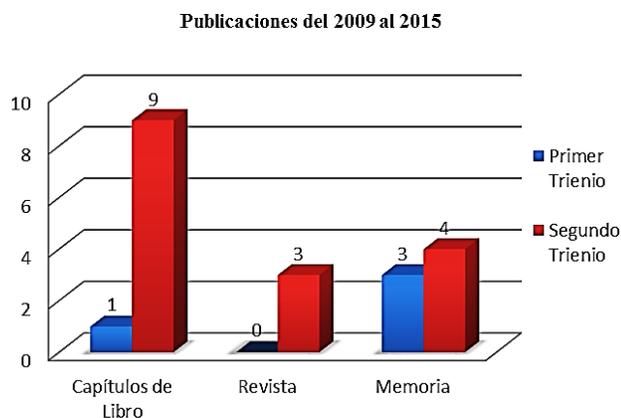


Gráfico 3 Publicaciones del 2009 al 2015. Fuente: Elaboración propia

Agradecimiento

El CA agradece al Programa para el desarrollo profesional docente (Prodep), por que gracias al recurso ministrado a la IES, y específicamente para el CA desarrollo empresarial familiar ha sido posible también generar tres redes de colaboración dos en México y una en Colombia, también se tuvo la oportunidad de hacer dos estancias de investigación, una en el Instituto Tecnológico de Sonora a quién también agradecemos todas las facilidades para el logro de los objetivos, así mismo agradecemos a la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, Colombia toda la hospitalidad para la realización de el estudio comparativo y como podríamos olvidar a la Fundación Universitaria San Alfonso de Bogotá, Colombia, quién compartió con nosotros su metodología para la formación de semilleros de Investigación y finalmente no podemos omitir nuestra casa de estudios la Universidad Tecnológica de Huejotzingo, quién confió en el CA para llevar a buen termino el recurso de fortalecimiento y que gracias a los resultados obtenidos sigue motivando e incentivando a los docentes a participar en este tipo de programas, con los que además está es evaluada.

Conclusiones

Con lo antes mostrado se busca dar cumplimiento al Programa para el desarrollo profesional docente que 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. “Establecer un sistema de profesionalización docente que promueva la formación, selección, actualización y evaluación del personal docente y apoyo técnico-pedagógico.”

El Programa fortalecerá y promoverá la habilitación de docentes para lograr los perfiles óptimos en los subsistemas que integran el sistema público de educación superior del país, además, se buscará la integración y desarrollo de cuerpos académicos que generen investigaciones de impacto regional y nacional, de esta forma se busca mayor calidad en el profesorado para beneficio de los alumnos/as y la sociedad.

Profesionalizar a las/los PTC, ofreciendo las mismas oportunidades a mujeres y hombres para acceder a los apoyos que otorga el Programa, a fin de que alcancen las capacidades de investigación-docencia, desarrollo tecnológico e innovación y con responsabilidad social; se articulen y consoliden en CA y con ello generen una nueva comunidad académica capaz de transformar su entorno.

Referencias

D.O.F. (2016). Reglas de operación PRODEP. SEP, DGP, México.

Eumed.net. (2009). eumed.net. (G. M. Romero, Ed.) Recuperado el 21 de agosto de 2016, de Cuadernos de educación y desarrollo: <http://eumed.net/rev/ced/06gmca.thm>

Jiménez, C. L. (2015). Innovando un modelo de emprendimiento a través del Cuestionario de la situación innovadora (ISQ), caso: Universidad Tecnológica de Huejotzingo. En C. R. Velazco, Gestión y desempeño en las Organizaciones (1a ed., Vol. 1, pág. 300). Obregón, Sonora, México: Tabook Servicios Editoriales Integrales, S.A de C.v.

Plan UTH. (2017). Plan UTH. Informe de Actividades, Universidad Tecnológica de Huejotzingo, De planeación, Puebla.

Promep. (2014). Programa de mejoramiento al profesorado . Obtenido de <http://promep.sep.gob.mx/ca1/Conceptos2.html> Recuperado el 27 de Agosto de 2016.

Sep. (01 de agosto de 2016). dirección general de profesiones. (sep.gob.mx, Productor, & sep.gob.mx) Recuperado el 01 de agosto de 2016, de secretaria de educación pública: www.dsa.sep.gob.mx/prodep.html.

Villagra, V. J. (2015). Indicadores de gestión (1a edición ed., Vol. 1). (C. Learning, Ed.) México, México, México: Cengage Learning Editores, S.A de C.V.