

## **Programa Institucional de Formación, Actualización y Superación del Personal Académico**

- Presentación.
- El Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec.
- Planta Académica.
- Programa.

### **I. Presentación.**

En 2005, dentro de la gestión del M. en A. Uriel Galicia Hernández, Director General del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec (TESE) se promovió la excelencia académica de la Institución, para lograr este fin en forma permanente, solicitó la realización de acciones para continuar incrementando dicha calidad.

La excelencia académica es el ideal del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, para lograrlo se están realizando diversas acciones de mejora entre las que encontramos mejoras al sistema de organización del personal, así como políticas y disposiciones generales para propiciar el desarrollo integral de los docentes y lograr una mayor eficacia en el funcionamiento de la actividad docente.

La Dirección Académica en coordinación con la Dirección de Apoyo y Desarrollo Académico y el Departamento de Formación, Actualización y Superación Académica formulan el presente documento que contiene las bases y lineamientos generales para la implementación del Programa Institucional de Formación, Actualización y Superación del Personal Académico.

El presente se divide en cuatro apartados; en el primero se hace una breve descripción del interés que motiva la elaboración del mismo.

En el segundo, se presentan los antecedentes, misión, visión y valores del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec.

En el tercero, se presenta el diagnóstico de la planta académica desde 1998 a la fecha.

En el cuarto, se presenta el Programa Institucional de Formación, Actualización y Superación del Personal Académico.

## 2. EL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ECATEPEC

### 2.1 Antecedentes

En 1990, dentro del Programa Nacional de Modernización Educativa, el Gobierno Federal, a través de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas de la SEP y el Gobierno del Estado de México, acordaron firmar un convenio para la creación, operación y apoyo financiero para constituir el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec (TESE), el cual se signó el 15 de agosto de ese año.

Con base en este convenio, por medio del Decreto 138 de la “L” Legislatura del Estado de México, el 10 de septiembre de 1990, se crea el TESE como un Organismo Público Descentralizado del Estado de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con presupuesto integrado por aportaciones iguales de los Gobiernos Federal y Estatal, con libertad en sus políticas internas, en el desarrollo y reglamentación de sus funciones, en la constitución de sus órganos de gobierno, en la administración de sus recursos y en sus relaciones con los sectores privado y social.

En septiembre de 1990, el Tecnológico abre su primer ciclo escolar con 212 alumnos distribuidos en las carreras de ingeniería: Bioquímica, Electrónica, Mecánica y Química.

En 1996, se amplió la oferta educativa con las licenciaturas en Informática y Contaduría. Posteriormente, en agosto de 1998, se crea la carrera de Ingeniería Industrial, y en 2003, se aprueba la de Ingeniería Mecatrónica, en sustitución gradual de Ingeniería Mecánica. Actualmente se atiende a una matrícula de 5,648 alumnos distribuidos en nueve carreras, que se cursan en semestres continuos, en dos turnos.

A partir del 2003, el TESE extiende su oferta educativa con la apertura del Programa de Posgrado ofreciendo las Maestrías en Ciencias en Ingenierías: Química, Bioquímica, Mecatrónica y la Maestría en Ingeniería en Sistemas Computacionales. Los posgrados tienen una duración de cuatro semestres y cuentan con profesores altamente capacitados, así como laboratorios y equipo avanzado correspondiente a cada área.

## 2.2 Misión y Visión Institucionales

Misión: “El Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec es una institución pública, que tiene como misión ofrecer educación superior de calidad a través de programas académicos, de investigación, de difusión y de vinculación orientados a satisfacer las demandas de conocimiento que requieren los sectores público, privado y social; manteniendo una planta docente actualizada y con grados académicos; un modelo académico flexible y dinámico, que incluya diversas modalidades educativas, con planes y programas de estudio acreditados; y egresados certificados por organismos externos, desarrollando en sus alumnos habilidades científicas, humanísticas y tecnológicas, pensamiento crítico y competencias laborales que les permitan participar en la transformación social, económica y cultural del estado y del país, con responsabilidad social y elevado espíritu de honestidad y ética en su vida cívica y profesional”.

Visión: “El Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec será una institución de educación superior pública de excelencia y abierta a la generación, transmisión, transferencia y aplicación del conocimiento científico, humanístico y tecnológico; capaz de garantizar: programas académicos y de investigación acreditados, con alta pertinencia social, cultural y económica, vinculados a las necesidades de los sectores público, privado y social; formación integral fundamentada en valores cívicos y éticos, habilidades intelectuales y competencias para el mundo del trabajo; evaluación institucional, estatal, nacional e internacional; consolidación de cuerpos académicos con un alto perfil en docencia e investigación; egresados de clase mundial, certificados por organismos nacionales y extranjeros, comprometidos con el desarrollo humano y sustentable, y solidarios con los principios de libertad, democracia y justicia”.

### 2.2.1 Valores que promueve y practica

Los esfuerzos conjuntos conducentes a cumplir la Misión y Visión, se sustentan en los principios y valores, plasmados en el Programa Institucional de Desarrollo del TESE, los cuales engloban el compromiso del trabajo académico y administrativo.

Se promueve el respeto a los derechos humanos y aceptación de las obligaciones cívicas que garanticen la integridad de la comunidad institucional; la responsabilidad, la tolerancia y la honestidad; la ética como

parte del desarrollo humano; liderazgo, como principal catalizador del cambio, y el compromiso de la creación de una cultura de calidad la dirección estratégica.

### 3. PLANTA ACADÉMICA

El TESE promueve la consolidación de su planta docente, a efecto de que su perfil sea acorde con los requerimientos de las carreras que imparte, a fin de fomentar la calidad educativa, para ello, el proceso de contratación del personal académico se sustenta en una rigurosa selección de los aspirantes, considerando, entre otros requisitos, tener como mínimo título de licenciatura, experiencia profesional y docente, aprobar un examen relacionado con el área en la que habrán de desempeñarse y cubrir un perfil psicométrico acorde a su función. Una vez que el profesional es aceptado, adquiere el compromiso de incorporarse a los programas de formación, actualización y superación docente.

La evaluación de los docentes se lleva a cabo al término de cada semestre, por medio de dos instrumentos diseñados por el CoSNET. Uno es la “Evaluación de los Alumnos” (EDA) y el otro la “Evaluación del Jefe Inmediato” (EDI), ambos se procesan electrónicamente. De los resultados que se obtienen se toman los elementos necesarios para asegurar la pertinencia de reconstrucción e identificar las necesidades de capacitación y actualización de los profesores.

#### 3.1 Organización y desarrollo de grupos o Cuerpos Académicos

La solidez de las instituciones de educación superior y su capacidad para cumplir con eficacia los propósitos institucionales, sólo puede concebirse mediante el fortalecimiento de la calidad y participación de sus Cuerpos Académicos. Con el objeto de consolidar la formación de estos, el TESE implementó diversas acciones, como: el Programa de Formación, Actualización y Superación Docente el cual contempló dos Diplomados: 1) Docencia - Investigación en la Educación Superior, y 2) Profesionalización de la Actividad Tutorial en el Nivel Superior.

Dentro del programa se impartieron cursos de Actualización Pedagógica entre los que destacan: Elaboración de Reactivos; Planeación Didáctica; Microenseñanza; Dinámicas Grupales; Calidad Educativa; Programación Neurolingüística; Expresión Oral; Expresión Escrita; Motivación; Estrategias de

Enseñanza en la Educación Superior; Mapas Mentales como Estrategia en el Proceso Educativo, y cursos específicos de las temáticas en las especialidades como: Desarrollo Humano, Las 5'S de la Calidad, Introducción al Enfoque de Competencias Laborales, Sistema Operativo Unix-Solaris, Programación Java, ¿Cómo negociar?, Formación de Emprendedores, Programación Avanzada con PLC's S-7, Programación de Microcontroladores entre otros.

Se promovió además el Programa para el Fortalecimiento Académico mediante el Posgrado del Personal Docente, en el que se considera una descarga académica por semana de 12 horas para estudios de maestría y hasta 30 para el doctorado, con el fin de que los profesores puedan dedicar mayor tiempo a su formación de posgrado; con esta modalidad se han beneficiado 26 docentes.

Producto de un convenio con ETAC-UVM, en las Instalaciones del TESE, se impartió la Maestría en Ciencias de la Educación con Especialidad en Docencia, de la cual egresaron dos generaciones: la primera, en el periodo comprendido de septiembre del 2001 al mes de agosto de 2003, con la participación de 63 profesores, y la segunda, en el periodo de mayo 2002 a abril de 2004, beneficiándose 28 profesores más. El total de docentes favorecidos bajo este rubro fue de 91, de los cuales 73 han obtenido el grado; 2, se encuentran con grado en trámite, 5 se encuentran elaborando su tesis y 11 se dieron de baja.

### 3.2 Diagnóstico

El crecimiento de la planta académica ha sido directamente proporcional a la atención de la demanda en cada periodo escolar. De 1998 hasta el 2006, el número de profesores se incrementó de 176 a 238.

Actualmente el TESE cuenta con una plantilla de 238 profesores, todos con licenciatura.

Tipo de contratación Número de docentes

Tiempo completo 113

3/4 de tiempo 41

1/2 tiempo 49

Asignatura 35

Total 238

De los 238 docentes, 144, que representan el 60.50%, tienen estudios de maestría y 17 tienen estudios de doctorado, representando el 7.14%. La distribución de grado de estudios de posgrado por tipo de contratación, se muestra a continuación:

#### 4. PROGRAMA INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y SUPERACIÓN EL PERSONAL ACADÉMICO

##### 4.1 Fundamentación

Considerando que en la Ley que Crea el Organismo Público Descentralizado de Carácter Estatal denominado Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, en el artículo 3° fracciones I y II, se hace referencia a los objetivos, entre los que se destacan:

I. Formar profesionales, profesores e investigadores aptos para la aplicación y generación de conocimientos y la solución creativa de los problemas, con un sentido de innovación en la incorporación de los avances científicos y tecnológicos de acuerdo a los requerimientos del desarrollo económico y social de la Región, el Estado y el País

II. Realizar investigaciones científicas y tecnológicas que permitan el avance del conocimiento, el desarrollo de la enseñanza tecnológica y el mejor aprovechamiento social de los recursos naturales y materiales que contribuyan a la elevación de la calidad de vida de la comunidad.

En el artículo 4°, se hace alusión a las atribuciones que tendrá el TESE para el cumplimiento de sus objetivos. La fracción I reza:

I. Impartir educación superior tecnológica en las áreas industriales y de servicios, así como cursos de actualización y superación académica.

En lo que respecta a la formación y superación de los profesores, organismos

acreditadores de los Programas Académicos exigen que la formación preferente necesaria de los profesores debe ser un grado mayor al nivel que estén impartiendo. Dado que en el Tecnológico se ofrecen los niveles de Licenciatura y Maestría, el perfil deseado debe ser el de Maestría para aquellos que impartan el nivel Licenciatura y el Doctorado para los profesores que impartan la Maestría.

Las necesidades actuales en capacitación y actualización se enfocan principalmente a la puesta en operación del Nuevo Modelo Educativo para el Siglo XXI, por lo que será necesario preparar al 100% de los profesores en una formación de aplicaciones en estrategias y técnicas didácticas constructivistas encaminadas a emplear estas propuestas pedagógicas en los cursos curriculares, elementos y bases formativas de tutorías, aspectos de la metodología de la investigación aplicada a los problemas educativos, evaluación del aprendizaje basado en las propuestas pedagógicas del constructivismo, ética, responsabilidad social y psicología educativa.

Con respecto a la actualización en el desarrollo profesional, será importante considerar que los cambios vertiginosos en cuanto al desarrollo tecnológico, hacen cada vez más pertinente acercarse a la capacitación; así como las exigencias de los organismos evaluadores y acreditadores de la educación superior, que demandan nuevas competencias en las áreas de especialidad de las carreras en que los docentes imparten cursos.

#### 4.2 Marco referencial

Esta profesionalización de la docencia aparece en el campo de la formación de docentes y de profesionales de la educación a finales de la década los setenta. En general, esta tendencia plantea que el docente es un sujeto activo, participativo, consciente de las determinaciones socio-históricas que enmarcan la realización de su quehacer. A nivel discursivo, esta propuesta retoma en medida variable algunos puntos de la tecnología educativa y plantea el análisis de la relación docencia-institución, además de que formula otra psicología del aprendizaje (cognoscitiva, en oposición al conductismo) y promueve la reflexión sobre el aprendizaje grupal.

Se entiende por formación, al proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función; en este caso, la

docente.

Con frecuencia se concibe la práctica docente como la acción que se desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar. Si bien este es uno de los ejes básicos de la acción docente, el concepto de práctica alcanza también otras dimensiones: la práctica institucional global y sus nexos inevitables con el conjunto de la práctica social del docente.

Este conjunto de cualidades conforman tres dimensiones del quehacer docente (Contreras, 1997), en las que se definen aspiraciones respecto a la forma de concebir y vivir la actividad, así como de dar contenido concreto a la enseñanza:

1. La obligación moral: el compromiso ético que implica la docencia la sitúa por encima de cualquier obligación contractual que pueda establecerse en la definición del empleo. El profesor está obligado al desarrollo, de todos sus estudiantes, en cuanto humanos libres que son.

2. El compromiso con la comunidad: la educación no es un problema de la vida privada de los profesores, sino una ocupación socialmente encomendada y que lo responsabiliza públicamente. Aquí, se plantea el conflicto entre la autonomía del docente y su responsabilidad ante la sociedad.

3. La competencia profesional: entendida como un dominio de conocimientos, habilidades y técnicas articuladas desde la conciencia del sentido y de las consecuencias de la propia práctica docente. Por ello, la reflexión y análisis de ésta constituye un eje estructurante de la formación y profesionalización de los profesores.

Estas dimensiones hacen latente la propuesta de la participación de los profesores en actividades académicas y extra - académicas, y la implicación con los criterios acerca de la calidad de los sistemas educativos, pues se trata de generar una cooperación y comprensión mutua (con los sectores sociales y productivos) que haga posible incorporar a todos a los mejores niveles de calidad desde una docencia comprometida socialmente. Los docentes deben estar preparados, para lo cual necesitan fundamentarse científicamente, asumiendo sus responsabilidades ante la sociedad.

### 4.3 Objetivo

Fortalecer y consolidar la planta docente del Tecnológico a través del establecimiento de un Programa Institucional de Formación, Actualización y Superación del Personal Académico, con el objeto de complementar su formación tanto en la obtención del conocimiento de su especialidad como en la de conocimientos sobre educación y didáctica, lo que contribuirá al aseguramiento de poder ofrecer una educación superior de excelencia.

### 4.4 Programa Intersemestral de Desarrollo y Actualización Docente (PIDAD)

#### 4.4.1 Definición y objetivos

En la actualidad se habla de la educación como un proceso permanente, a lo largo de la vida, que involucra a la persona de manera integral, afirma que la necesidad de aprender no es finita y que se relaciona con cualquier tipo de actividad productiva en el ser humano, como un elemento esencial en la marcha de la civilización.

Derivada de esta concepción, la formación docente se concibe como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas para el desempeño de la práctica docente, en la que se definen aspiraciones respecto a la forma de concebir y vivir la actividad, así como de dar contenido concreto a la enseñanza.

El objetivo general es formar en el TESE una planta docente comprometida con valores sólidos y competencias polivalentes, capaz de problematizar, explicitar y debatir las necesidades escolares desde los contenidos, los métodos y las técnicas, hasta las situaciones cotidianas, relaciones sociales y los valores que contextualizan las implicaciones intelectuales y emocionales de sus educandos; así como propiciar espacios de investigación utilizando métodos diversos que devengan en la satisfacción de dichas necesidades. Para cumplir con las expectativas, el TESE ofrece la formación y actualización docente a través de dos rubros de capacitación de sus profesores: Formación Docente: enfocada a la conformación de conocimientos y habilidades de enseñanza en los niveles de didáctica básica, formación en docencia - investigación, formación tutora, profesionalización docente y formación en investigación acción educativa.

Actualización Profesional: enfocada a la conformación de conocimientos y habilidades propias de la profesión y especialidad que posee el docente y al conocimiento que tiene de las asignaturas que imparte.

El objetivo del PIDAD es ofrecer alternativas de formación docente reforzando los conocimientos y habilidades en las áreas educativas y didáctica general, así como en el campo específico de conocimientos, para elevar la calidad en la labor docente ante el proceso de enseñanza.

#### 4.4.2 Procedimiento

1. El Departamento de Formación, Actualización y Superación Académica detecta necesidades de capacitación de los docentes, basándose en resultados de evaluaciones, análisis de instrumentos de detección, propuestas de la Dirección Académica, y propuestas de las Jefaturas de Carrera.
2. Se derivan agrupaciones temáticas generales y comunes para especificar los contenidos de los programas de capacitación. Se determinan horarios, se contactan instructores (internos o externos), se obtienen y preparan espacios y materiales.
3. Se define y se presenta el Programa ante las Direcciones Académica y de Apoyo y Desarrollo Académico para su autorización y gestión.
4. Se difunde el programa autorizado entre la comunidad docente, quien acude al Departamento de Formación y Actualización y Superación Académica para inscribirse.
5. Se coordina el desarrollo de los cursos, verificando asistencia de participantes y supervisando la logística necesaria.
6. Tanto participantes como instructores evalúan el correspondiente desarrollo de los cursos.
7. Se elaboran constancias para avalar la acreditación de los participantes en los cursos.
8. El Departamento de Formación, Actualización y Superación Académica elabora un informe general del desarrollo del PIDAD en cada periodo intersemestral.

#### 4.4.3 Lineamientos

4.4.3. De la ejecución del Programa Intersemestral de Desarrollo y Actualización Docente en el TESE.

El Departamento de Formación, Actualización y Superación Académica perteneciente a la Dirección de Apoyo y Desarrollo Académico del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, es el órgano interno destinado a:

Identificar necesidades de desarrollo académico del personal docente.  
Promover, supervisar y controlar programas de formación docente.  
Diseñar, operar y evaluar los cursos de actualización y capacitación docente

4.4.3.2 De las modalidades de capacitación.

Las actividades de capacitación podrán llevarse a cabo mediante las siguientes modalidades:

Cursos presenciales

Cursos a distancia

Seminarios

Talleres

Ciclos de conferencias

Coloquios

Mesas redondas

Diplomados

Y cualquier otra actividad académica que sea necesaria para la debida especialización y formación del personal docente.

4.4.3.3 De los contenidos de los eventos de capacitación.

Los eventos de capacitación y actualización deberán contener como requisitos mínimos:

Título o tema general a tratar.

Objetivos que se pretenden cubrir.

Contenidos temáticos por desglose de unidades o apartados.

Número de las sesiones en que se desarrollarán o número total de horas que durarán.

Indicación de la bibliografía o documentación en que se basan.

Los contenidos de los eventos de capacitación deberán responder a las necesidades imperantes de los docentes del TESE.

Los programas de cursos deberán elaborarse por el instructor, en su respectiva carta descriptiva indicando el desglose temático, los objetivos particulares, los recursos didácticos y los tiempos estimados para la capacitación.

Cuando se trate de Diplomados, los contenidos deberán proponerse en una estructura modular y serial, jerarquizada por niveles de complejidad de aprendizaje inductivo o deductivo.

#### 4.4.3. De la evaluación de los eventos de capacitación.

Las evaluaciones de los eventos de capacitación serán determinadas por el instructor quien fijará los indicadores y la ponderación asignada a ellos; y podrá valerse de cualquier forma de retroalimentación: exámenes, actividades, ejercicios, prácticas, proyectos, seguimiento de casos, exposiciones, etc.

La evaluación deberá acreditar desde el punto de vista académico, el grado en que se cumplen los objetivos del aprendizaje, incluyendo los elementos teórico - prácticos que se deben haber adquirido además de los criterios administrativos y técnicos a cumplir.

La autoevaluación podrá ser una modalidad cuando se emplee como medio para el aprendizaje significativo, teniendo un papel primordial en la formación personal del participante.

#### 4.4.3.5 De los instructores o facilitadores de los eventos de capacitación.

Las actividades de formación y actualización podrán ser impartidas por el Departamento de Formación, Actualización y Superación Académica, o por

algún instructor externo proveniente de cualquier institución o consultoría particular que demuestre experiencia en las temáticas a abordar.

Para el contacto de los instructores o facilitadores, se podrá recurrir a convocatorias internas, gestión con instituciones y organizaciones externas o intercambios académicos con instituciones con las que se mantienen convenios.

Los instructores o facilitadores de los eventos de capacitación deberán cumplir con la asistencia y puntualidad en la impartición del curso o evento, respetar y dar seguimiento a la planeación presentada previamente, así como establecer y respetar los criterios de evaluación de los cursos.

4.4.3.6 De los derechos y obligaciones de los participantes en los eventos de capacitación.

Todos los docentes del TESE estarán obligados a asistir, participar y acreditar las actividades de capacitación para su mejoramiento profesional.

Los docentes participantes en los eventos de capacitación recibirán constancia de acreditación, con valor curricular y firmada por el Director General del TESE, toda vez que hayan cumplido con los requisitos de acreditación.

Los docentes participantes en los eventos de capacitación deberán cumplir con los requisitos establecidos por el instructor: puntualidad, permanencia y asistencia requerida (90% mínimo), respetar los horarios establecidos para el desarrollo de los cursos, cumplir con los criterios de evaluación, las actividades y tareas solicitadas por los instructores o facilitadores.

Asimismo, será obligación de los docentes participantes realizar las actividades requeridas para efecto del seguimiento de su aprendizaje en los eventos de capacitación (en relación con su jefatura de carrera, cuando así se requiera).

4.5 Programa de Fortalecimiento Académico mediante el Posgrado del Personal Docente (PFAPPD)

4.5.1 Definición y objetivos

El Programa de Fortalecimiento Académico mediante el Posgrado del Personal Docente tiene la finalidad de brindar a los profesores del TESE la oportunidad de continuar con su preparación académica en un área del conocimiento que incida de forma directa, tanto en su desarrollo profesional como en su superación docente, ambos aspectos deberán estar reflejados en la calidad educativa de la Institución y en el desempeño de los estudiantes.

Los objetivos de este programa son:

Fortalecer académicamente a la planta docente para el incremento de la calidad educativa mediante el apoyo en estudios de posgrado, a través de la liberación de tiempo en actividades académicas para dedicarlo al estudio de programas de maestría o doctorado.

Fortalecer la actividad docente con el crecimiento de su desarrollo formativo y en investigación, que contribuyan a elevar la calidad de las actividades sustantivas del TESE: investigación, docencia y extensión.

Conformar una planta docente con personal formado en investigación que proponga y desarrolle proyectos en torno a la solución de problemas en las áreas de especialidad del TESE.

Este programa proporciona a los docentes del TESE la oportunidad de iniciar o continuar sus estudios de Posgrado en instituciones oficiales o particulares, deslindando al profesor del compromiso de permanencia en algunas de sus horas de apoyo en la institución.

#### 4.5.2 Procedimiento

1. El profesor interesado en ingresar al PFAPPD solicita en el Departamento de Formación, Actualización y Superación Académica, el formato de solicitud de ingreso, y lo devuelve junto con los documentos de requisito.
2. Una vez que el Departamento de Formación, Actualización y Superación Académica recibe la solicitud y conforma el expediente con la documentación proporcionada por el profesor interesado, remite el expediente del docente a la Comisión Evaluadora quien dictamina lo conducente.

3. La Comisión Evaluadora procede al análisis del caso y dictamina el apoyo proporcionado para ser propuesto ante el Director General quien lo autoriza o lo deniega.

4. El Departamento de Formación, Actualización y Superación Académica, informa sobre la resolución de la Comisión Evaluadora al profesor interesado y a las instancias correspondientes, y continúa con el proceso de seguimiento del docente para su reincorporación semestral hasta la conclusión de la licencia.

#### 4.5.3 Lineamientos

##### 4.5.3.1 De la asignación de licencias para los estudios de posgrado.

Podrán participar todos los miembros de la comunidad del TESE que tengan un contrato como profesores de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y tiempo completo.

La duración del programa será de cuatro semestres para maestría y seis semestres para doctorado con la posibilidad de obtener una prórroga por dos semestres más como máximo para concluir el trabajo de tesis y obtener el grado en ambos casos.

Derivado de lo anterior, la permanencia máxima será de tres años para estudios de maestría y de cuatro años para doctorado.

##### 4.5.3.2 De los requisitos para ingresar al PFAPPD

El docente que desee ser beneficiado por el Programa de Fortalecimiento Académico mediante el Posgrado del Personal Docente, deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Formato, debidamente requisitado, de solicitud de Ingreso al Programa.
2. Constancia como profesor o investigador, con antigüedad mínima de un semestre dentro del TESE.
3. Copia del título o grado académico de licenciatura o maestría.
4. Carta de exposición de motivos, firmada.

5. Copia oficial del Plan de estudios del posgrado a realizar.
6. Carta de aceptación de la institución donde realiza o realizará el posgrado, expedida por la autoridad académica competente, y en donde se establezcan las fechas de inicio y conclusión de los estudios.
7. Constancia oficial que avale la inscripción y/o actividades a realizar en el ciclo escolar actual de la institución donde realiza el posgrado.
8. Carta compromiso en donde el profesor manifieste que:
  - a. Concluirá los estudios de posgrado en los que se inscriba de acuerdo con los tiempos establecidos.
  - b. Una vez concluidos los estudios, laborará en el TESE por un tiempo equivalente al asignado por el programa.
9. Presentar un proyecto de trabajo que deberá contar con el aval del Jefe de la División de adscripción. Dicho documento deberá contener:
  - a. Introducción
  - b. Justificación (indicando la relación del posgrado a estudiar con la función académica que desempeña en el TESE, especificando la problemática que será analizada y resuelta).
  - c. Objetivos
  - d. Cronograma de actividades
10. Carta donde manifieste que no tiene contrato alguno con otra institución educativa por más de 8 horas semana/mes.

#### 4.5.3.3 De la renovación semestral de permanencia en el PFAPPD

Los profesores deberán renovar semestralmente el apoyo que les brinda el programa, para ello deberán presentar los siguientes documentos:

1. Solicitud de renovación debidamente requisitada.
2. Constancia de que ha cumplido en tiempo con las actividades expuestas en el cronograma inicial.

3. Constancia firmada por el Jefe de la División de su adscripción, que avale el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el semestre anterior.

4. Documento oficial expedido por la Institución en donde realiza el posgrado, en el cual se certifique el número de créditos alcanzados y las calificaciones obtenidas durante el semestre anterior.

5. Programa de actividades para el semestre de renovación aprobado por el asesor o tutor de la institución donde se cursan los estudios. En todos los casos la Institución se reserva el derecho de verificar la autenticidad de aquellos documentos requeridos y presentados por los interesados para sustentar su petición.

#### 4.5.3.4 De la función de la Comisión Evaluadora.

La Comisión Evaluadora se conformará como un órgano académico colegiado cuya función será analizar, dictaminar y determinar el periodo en que se otorgará el apoyo así como el número de horas-semana-mes autorizadas para la liberación. Esta Comisión estará conformada por el Director Académico, el Director de Apoyo y Desarrollo Académico, el jefe de la División Académica a la cual se encuentra adscrito el profesor interesado en ingresar al programa y el jefe del Departamento de Formación, Actualización y Superación Académica.

Las solicitudes que la Comisión Evaluadora analice y dictamine serán revisadas bajo los siguientes criterios:

a) La calidad académica del Programa del posgrado a realizar o del Proyecto de Investigación.

b) La vinculación entre el posgrado a realizar y el área académica en la cual el aspirante ejerce como docente en el TESE.

Una vez inscrito el docente en el programa, la Comisión Evaluadora podrá renovar las licencias de apoyo, siempre y cuando las solicitudes cumplan con los requisitos correspondientes, para lo cual se deberán considerar los siguientes aspectos:

a) El buen desempeño académico del profesor durante el tiempo asignado con anterioridad.

b) El cumplimiento en tiempo de los compromisos adquiridos.

La Comisión Evaluadora estará facultada para proponer al Director General del TESE las sanciones por el incumplimiento, por parte del profesor beneficiado, de las obligaciones establecidas en el presente Programa.

En caso de que la solicitud de ingreso al programa o de prórroga no sea dictaminada favorablemente por la Comisión, el profesor podrá solicitar a la Comisión la reconsideración de su caso aportando nuevos elementos de carácter académico y de relación entre el posgrado que desee cursar y su labor docente. La resolución que recaiga a la reconsideración planteada, será inapelable.

#### 4.5.3.5 De los derechos y las obligaciones de los profesores inscritos en el PFAPPD.

De acuerdo con su contrato, el profesor podrá disfrutar de la totalidad de las horas establecidas para dedicarlas al posgrado; cuando cumpla con los requisitos para el efecto, podrá obtener la renovación del programa semestralmente hasta completar tres años como máximo en el caso de realizar estudios de maestría, y cuatro, en doctorado.

El profesor será notificado oportunamente sobre cualquier circunstancia que pudiera modificar las condiciones o el término otorgado para desarrollar el programa. Al finalizar su participación en el programa, el docente podrá reincorporarse a sus actividades académicas en los términos y condiciones en las que las venía desarrollando al momento de ser beneficiado.

Los docentes beneficiados deberán firmar una carta compromiso donde se manifieste que una vez terminados sus estudios, laborarán en el TESE el tiempo equivalente al asignado para los estudios del posgrado. De igual manera, deberán elaborar un informe bimestral de actividades desarrolladas que permita conocer los avances logrados en el posgrado y el proyecto de trabajo a realizar, con la validación correspondiente.

Los beneficiarios estarán obligados a dar crédito al TESE como institución que los patrocina al participar en todas aquellas actividades en las que se

establezca un vínculo o fortalecimiento académico: conferencias, congresos, coloquios, publicaciones, simposios, eventos artísticos y culturales, etc.

Al final de sus estudios, el beneficiario, deberá presentar al Departamento de Formación, Actualización y Superación Académica una copia de la investigación realizada, copia de certificados, diplomas y títulos, así como la relación bibliográfica de sus publicaciones.

#### 4.5.3.6 De la conclusión del programa

El programa podrá terminar cuando se haya cumplido el objetivo o fenecido el período por el cual se autorizó la licencia en liberación de horas. De la misma manera, se dará por terminado cuando: a) el beneficiario así lo solicite o renuncie expresamente a continuar en el programa; b) la Comisión Evaluadora estime que hay incumplimiento de las obligaciones establecidas en los presentes lineamientos; c) el beneficiario tenga incapacidad total para continuar los estudios por motivos de salud; y d) el beneficiario abandone los estudios.

#### 4.5.3.7 De las sanciones del programa

Ante el incumplimiento de los compromisos contraídos en el Programa, el TESE estará facultado para solicitar al docente, el equivalente económico del monto total de las horas utilizadas hasta el momento de la sanción.

La presentación de información o documentación falsa será motivo de cancelación inmediata del apoyo otorgado, a reserva de que la Institución pueda proceder en el caso conforme a derecho.

Si una vez concluidos los estudios, el beneficiario no se reincorpora al TESE, dará lugar al cobro de las cantidades hasta por un monto igual al de las horas-semana-mes otorgadas por el programa.

Las anteriores sanciones se establecen independientemente de aquellas que pudieran proceder conforme a la ley, por lo que la institución se reserva el derecho de acudir a las instancias que estime pertinentes para obtener la devolución de las cantidades que en su caso hubieran sido cobradas indebidamente o a las que no se hubiera tenido derecho.

## 4.6 Programa de estancias.

### 4.6.1 Definición y objetivos.

El programa tiene por objeto que el personal docente pueda superarse académica y profesionalmente tanto en beneficio propio como en el de la Institución, a través de estancias que se realicen en otras Instituciones educativas, empresas u organismos públicos o privados.

### 4.6.2 Procedimiento

1. El profesor interesado en realizar una estancia solicita al Jefe de la División el formato de solicitud de ingreso, y lo devuelve junto con los documentos de requisito.

2. El Jefe de División conforma el expediente con la documentación proporcionada por el profesor interesado y resuelve dando la comisión o bien negándola.

3. El Jefe de División informa al profesor de su solicitud y en caso de ser afirmativa envía copia de la comisión a la Dirección Académica, al Departamento de Formación, Actualización y Superación Académica y al Departamento de Personal.

### 4.6.3 Lineamientos

#### 4.6.3.1 De la asignación de comisión para realizar estancias

Podrán participar todos los miembros de la comunidad del TESE que tengan un contrato como profesores de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y tiempo completo.

La duración de las estancias podrá ser desde una semana hasta de seis meses.

Las estancias podrán realizarse el número de veces que sea de interés para el Tecnológico.

#### 4.6.3.2 De las modalidades de las estancias

El objeto de las comisiones para realizar estancias podrá tener cuatro modalidades.

1. En relación con la relevancia científica y social de las líneas de investigación de su área y su contribución al avance del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y a la vinculación del Tecnológico con la sociedad.

2. En relación con la convergencia temática disciplinaria o interdisciplinaria de las líneas de investigación del área.

3. En relación con la factibilidad académica e institucional del desarrollo del área, así como la existencia de condiciones en términos de los participantes, planes de actividades y recursos disponibles.

4. En relación con la suficiencia en la formación, experiencia y trayectoria de los profesores que haga viable la realización de la estancia.

#### 4.6.3.3 De los requisitos para realizar estancias

El docente que desee ser beneficiado por el Programa de estancias, deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Formato debidamente requisitado, de solicitud de ingreso al Programa de estancias

2. Constancia como profesor o investigador, con antigüedad mínima de un año dentro del TESE.

3. Copia del título o grado académico de Licenciatura, Maestría o Doctorado

4. Carta de exposición de motivos, firmada.

5. Copia del plan de trabajo a desarrollar durante la estancia que se presenta al Jefe de la División. Dicho documento deberá contener:

a) Introducción.

b) Justificación.

c) Objetivos.

d) Cronograma de actividades.

6. Carta de aceptación de la institución, empresa u organismo donde realizará la estancia expedida por la autoridad competente, y en donde se establezcan las fechas de inicio y conclusión de la estancia.

7. Carta compromiso en donde el profesor manifieste que una vez concluida la estancia, laborará en el TESE por un tiempo equivalente al asignado por el programa.

8. Carta donde manifieste que no tiene contrato alguno con otra institución educativa por más de 12 horas/semana/mes.

4.6.3.4 De la renovación semestral de permanencia en la estancia.

Los profesores deberán renovar semestralmente el apoyo que les brinda el programa, para ello deberán presentar los siguientes documentos:

1. Solicitud de renovación debidamente requisitada.

2. Constancia de que ha cumplido en tiempo con las actividades expuestas en el cronograma inicial.

3. Programa de actividades para el semestre de renovación.

En todos los casos la Institución se reserva el derecho de verificar la autenticidad de aquellos documentos requeridos y presentados por los interesados para sustentar su petición.

4.6.3.5 De las sanciones del programa.

Ante el incumplimiento de los compromisos contraídos en el Programa, el TESE estará facultado para solicitar al docente, el equivalente económico del monto total de las horas utilizadas hasta el momento de la sanción.

La presentación de información o documentación falsa será motivo de cancelación inmediata del apoyo otorgado, a reserva de que la Institución pueda proceder en el caso conforme a derecho.

Si una vez concluida la comisión, el beneficiario no se reincorpora al TESE, dará lugar al cobro de las cantidades hasta por un monto igual al de las horas-semana-mes otorgadas por el programa.

Las anteriores sanciones se establecen independientemente de aquellas que pudieran proceder conforme a la ley, por lo que la institución se reserva el derecho de acudir a las instancias que estime pertinentes para obtener la devolución de las cantidades que en su caso hubieran sido cobradas indebidamente o a las que no se hubiera tenido derecho.

## TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publique el presente programa en la “Gaceta del Gobierno”.

SEGUNDO.-El presente programa entrará en vigor al día siguiente de su publicación en “La Gaceta del Gobierno”, así mismo se aplicará de manera retroactiva a partir del año 2001, en beneficio del personal docente que haya sido beneficiado con apoyo económico para llevar a cabo estudios de posgrado.

Aprobado por la Junta Directiva del TESE, según consta en el acta de su Octogésima Segunda Sesión Ordinaria, celebrada en el Municipio de Ecatepec de Morelos, Estado de México a los ocho días del mes de agosto de 2006.

LIC. ISIDRO MUÑOZ RIVERA

SECRETARIO DE EDUCACION Y PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL  
TECNOLOGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ECATEPEC

DR. RUBEN JAIME BARAJAS VAZQUEZ

REPRESENTANTE EL SECTOR PRIVADO Y SECRETARIO DE LA JUNTA DIRECTIVA