

DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

O. Y. Reynoso Ibarra¹
G. E. Palacios Almón¹
A. F. Martínez Oviedo¹

RESUMEN

En la actualidad en el Sistema de Educación Superior Tecnológica, existe el imperativo de fortalecer e innovar en los docentes sus competencias pedagógicas, disciplinares y actitudinales, relacionado con lo anterior, para el Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital (ITSSLP,C) es importante tener una comprensión detallada de sus docentes sobre su formación profesional, nivel académico, experiencia docente y laboral además de, su proyecto de vida para con el Instituto; por lo cual se elaboró y aplicó un cuestionario que permitió conocer los puntos mencionados para posteriormente diseñar e implementar un programa de capacitación empatado con las observaciones de la práctica docente a la que el personal académico es expuesto cada semestre; teniendo como resultados, a dos años de la implementación del mismo: incremento de personal con posgrado de 16% a 51%, incorporación de docentes a PROMEP, formación de cuerpos académicos, cobertura de capacitación pedagógica y disciplinar al 95% y disminución de quejas docentes en el sistema de calidad, entre otros logros. A la fecha el programa ha mostrado su efectividad debido a los resultados obtenidos a partir de su implementación; sin embargo es momento de establecer nuevas estrategias que permitan el crecimiento Institucional a través de apoyos económicos por medio de redes de investigación y trabajo en proyectos, sin perder de vista el objetivo principal: la enseñanza.

INTRODUCCIÓN

El Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital, (ITSSLP,C) es una Institución descentralizada perteneciente al Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT), la cual inicio actividades durante el semestre de Agosto- Diciembre del 2003 con 240 alumnos y tres programas de licenciatura; Ingeniería en Mecatronica, Industrial y de Sistemas Computacionales, con una plantilla docente de 20 profesores, de los cuales el 90% contaba solo con título de licenciatura, situación no ajena en otras Instituciones de Educación Superior, dado el rápido crecimiento de estas a partir de la segunda mitad del siglo XX, donde la plantilla docente es conformada por profesionistas que se incorporan a la docencia sin la formación didáctico-pedagógica correspondiente y en ocasiones un posgrado.

Durante el semestre de Agosto-Diciembre del 2005, el ITSSLP,C preocupado por elevar sus índices de calidad y llegar a ser reconocida como una de las mejores Instituciones de Educación Superior en el estado, decide iniciar el proceso de certificación bajo la Norma Internacional ISO 9008:2008, estableciendo como Política de Calidad *“Garantizar la calidad de los servicios educativos para la formación integral de los alumnos, su competitividad como profesionales en un marco de preservación ambiental, seguridad, responsabilidad social y mejora continua”*.(Sistema de Gestión de Calidad, SGC del ITSSLP,C)

¹ Docente del Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, Capital. omayra.reynoso@tecsuperiorslp.edu.mx, academica.gloria@gmail.com, areli.martinez@tecsuperiorslp.edu.mx

A su vez establece su Misión como; *“Impartir educación Superior Tecnológica que conforme profesionales comprometidos con nuestro entorno, así como promover la investigación científica y tecnológica; en un marco de responsabilidad social para impulsa la competitividad de nuestro país”*; y su Visión: *“Ser la mejor Institución de educación Superior Tecnológica en el estado, que con su calidad de servicios y egresados contribuya al desarrollo sustentable, económico, social, cultural y ecológico de su comunidad”*, la Institución logró obtener la certificación y se convirtió en el primer Instituto Tecnológico Descentralizado en obtenerla a un año de su fundación.

Durante el 2007 el ITSSLP,C establece como Objetivo Institucional, alineado al Plan Sectorial, que para poder cumplir con la misión, visión y competir con la oferta de las Instituciones de Educación Superior en el Estado habría de elevar el nivel académico de su plantilla docente, por lo que módica sus esquemas de contratación estableciendo como requisito para ingresar a la misma el grado mínimo de maestría y como meta Institucional que el 100% de la plantilla docente obtuviera un posgrado; contando en esos momentos con 58 docentes, de los cuales el 84% de ellos contaban únicamente con título de licenciatura, por lo que a finales del 2007 oferta dos programas de posgrado: Maestría en Mecatrónica y Maestría en Ciencias de la Educación, participando en estos 30 docentes, sin embargo, para finales del 2010 ninguno de los participantes había obtenido el grado.

Aunado al incumplimiento de los objetivos Institucionales, en cuanto al nivel académico de la plantilla docente, durante el semestre Agosto- Diciembre 2010 se realizan cambios en los planes y programas vigentes en el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT) y en el modelo vigente; incorporándose el enfoque por competencias, por lo que se generaron una serie de interrogantes en la aplicación del mismo, enfrentándose la Institución a una falta de capacitación y rechazo a dicho enfoque, además de una plantilla docente inestable en cuanto a la permanencia en el Instituto. En la Tabla 1, se puede observar el número de maestros en los últimos años.

Tabla 1. Número de Docentes en el ITSSLP,C por semestre

Semestre	Ago-Dic 2004	Ene-Jun 2005	Ago-Dic 2005	Ene-Jun 2006	Ago -Dic 2006	Ene- Dic 2007	Ago – Dic 2008	Ene –Jun 2009	Ago –Dic 2009	Ene- Jun 2010	Ago- Dic 2010
No. Maestros	20	32	45	42	63	58	62	60	65	60	58

En este contexto el Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital (ITSSLP,C), decide buscar, mediante un análisis, una comprensión más detallada de la función del docente y responder a una serie de interrogantes como: ¿Quiénes son los docentes que forman la plantilla del ITSSLP,C?, ¿Qué motivos sustentan el porqué de su práctica docente?, ¿Cuál es su perfil y sus necesidades de formación?, ¿Cuál es su percepción del ITSSLP,C?, ¿Cuál es su plan de vida para con el ITSSLP,C?, entre otros cuestionamientos que permitiera tener una radiografía del profesorado del Instituto.

Dado lo anterior se diseñó y aplicó un cuestionario al 100% del personal docente del ITSSLP,C a fin de identificar, en una primera instancia, su formación profesional, nivel académico, experiencia docente y laboral, entre otros aspectos que permitiera establecer las áreas de oportunidad de cada uno, para posteriormente diseñar e implementar un programa de capacitación, que fue empatado con las observaciones derivadas de la práctica docente a la que el personal académico del Instituto es expuesto cada semestre por alguna Institución externa como se muestra en la Tabla 2, dicho programa buscó profesionalizarlo en las áreas: pedagógica, disciplinar y actitudinal, de manera que impactara su práctica docente, su trabajo al interior de las academias, al aula y en los servicios que ofrece el Instituto, como lo son: asesorías y tutorías.

Tabla 2. Recomendaciones derivadas de la observación de clases elaboradas por la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 210 2009- 2010

ACADEMIA	FORTALEZAS	ÁREAS DE OPORTUNIDAD
Administración	Dominio del Tema	Estrategias Didácticas Distribución del tiempo Aclaración de dudas.
Ciencias Básicas	Dominio del Tema	Contextualizar Aclaración de dudas Motivación
Industrial	Dominio del Tema	Orden y disciplina Estrategias didácticas Contextualizar
Mecatrónica	Dominio del Tema	Monitoreo de las actividades Dominio del Tema Planeación
Sistemas	Dominio del tema	Planeación Estrategias Didácticas Motivación Contextualizar

Lo anterior con fundamento en las propuestas del SNEST (2010); en cuanto a competencias establecidas por autores como Perrenaud, y Tobon, que hacen referencia a las competencias docentes clasificadas en la Tabla 3.

Tabla 3. Clasificación de las competencias docentes

Clasificación de las competencias		Competencias en los docentes del ITSSLP,c
Genéricas	Instrumentales	Promueve la generación del pensamiento lógico – matemático. Selecciona los conocimientos adquiridos para aplicarlos en la práctica.
	Metodológicas	Organiza y planifica el tiempo de clase en función de los objetivos de su curso. Utiliza las TIC's como apoyo de tu práctica Se comunica en forma oral y escrita. Capacidad de investigación
	Interpersonales.	Generación de redes para el intercambio de información con maestros dentro y fuera de la institución Participación en grupos colegiados para establecer acuerdos de la práctica docente. Participación en reuniones con directivos para establecer necesidades en la docencia. Promotor de aprendizaje colaborativo entre pares. Explica de la realidad social Conoce el desarrollo humano de sus alumnos

SISTEMICAS		Planifica las actividades su clase. Genera ambientes de aprendizaje dentro y fuera del área. Conoce con profundidad el área de estudio y profesión. Utilización de métodos y estrategias para el aprendizaje. Promotor del aprendizaje significativo. Realiza evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa. Vinculación con el sector productivo
------------	--	---

METODOLOGÍA

El tipo de investigación que se realizó fue descriptiva, ya que consistió en llegar a conocer aspectos generales de los docentes del ITSSLP,C, como su nivel de estudios, experiencia en la docencia, sus necesidades de capacitación, su plan de vida para con el ITSSLP,C y expectativas de la institución, así como situaciones, costumbres y actitudes predominantes de la práctica docente por medio de un cuestionario y una vez procesada la información, permitió establecer un plan de capacitación que elevara los indicadores y cumpliera con las metas Institucionales, así como la misión y visión, además llevara a la profesionalización en el quehacer docente a los profesores del ITSSLP,C.

La presente investigación tuvo como punto de partida la elaboración y validación del cuestionario, en el cual se cuidó que tuviera: a) Contenidos diversos: que agrupa valoraciones, necesidades, modelos, contextos y técnicas para la práctica docente, así como aspectos personales, socio laborales, de formación y profesionalización. b) Coherencia: con los objetivos, limitaciones y el diseño metodológico de la investigación. c) Factibilidad: ya que se ajustó a las necesidades de la institución, la cual no contaba con un plan de capacitación. e) Participativo: debido a que se contempló aplicar al 100% de la plantilla docente del Instituto. f) Confidencial: garantizó el estado de anonimato de cada uno de los participantes de la investigación. g) Accesible: en cuanto que permitió la difusión de los resultados, así como su interpretación.

La Población objeto de estudio estuvo comprendida por un total de 58 docentes, debido a que era relativamente pequeña, se decidió encuestar al 100% de ellos, sin importar la antigüedad o el número de horas frente a grupo. La recolección de datos se hizo a través de un cuestionario integrado por 21 ítems, el cual se agrupó en tres dimensiones: la primera fue la Personal -Laboral, que permitió conocer a detalle aspectos generales de los docentes del ITSSLP,C; la segunda dimensión fue la Actitudinal, que mostró la percepción del personal hacia el Instituto y a los cambios en el modelo vigente; y finalmente la tercera donde se le pidió elaborar su proyecto de vida profesional en el Instituto.

RESULTADOS

Análisis de la Dimensión Personal - Laboral

Este apartado corresponde a la información general sobre los docentes del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital, en cuanto a su edad, sexo, estado civil, antigüedad en el Instituto, nivel de estudios, es decir, posgrado, ya sea disciplinar y/o pedagógico, si trabaja en alguna otra institución u organización, todo esto clasificado en por academia a la que pertenece. Del total de la plantilla docente el 63% de ellos trabajan en otra Institución o en la Industria, de los 37 docentes hombres 20 de ellos son casados y el único sostén de sus familias, lo que representa que para el 34% de la plantilla docente el Instituto les genera un bienestar económico a sus familias, ver Tabla 4

Tabla 4. Análisis dimensión personal por Grupos Colegiados en el ITSSLP,C

GRUPO COLEGIADO	No DE DOCENTES	SEXO		EDAD PROMEDIO	ESTADO CIVIL		POSGRAD DISCIPLINAR	POSGRADO PEDAGÓGICO	No. Docentes tiempo completo en el ITSSLP,C	DOCENTES QUE TRABAJAN EN OTRA INSTITUCIÓN	DOCENTES QUE TRABAJAN EN LA INDUSTRIA
		H	M		SOL	CAS					
MECATRÓNICA	11	11	0	28	9	2	2	0	4	5	0
SISTEMAS	10	8	2	32	2	8	2	0	4	8	0
INDUSTRIAL	15	10	5	38	4	11	2	0	2	6	5
BÁSICAS	10	6	4	34	2	8	2	0	3	6	1
ECONÓMICO	12	2	10	36	6	6	1	0	2	4	2
TOTAL	58	37	21		23	35	9	0	15	29	8

En esta misma dimensión, se solicitó que indicaran el grado académico, al analizar los resultados se pudo observar que solo 9 docentes del ITSSLP,C contaban con algún posgrado, lo que representaba el 16%, sin embargo 21 docentes eran candidatos a titularse de los programas de maestría ofertados por el Instituto lo cual, de concretarse, elevaría el porcentaje a un 51% además de identificarse que se tendría un total de 15 docentes con posgrado pedagógico y 15 docentes con posgrado disciplinar una vez concluido el proceso de titulación; sin embargo, aún 28 de los docentes del Instituto, es decir el 49%, seguía únicamente con el grado de licenciatura y sin estar inscrito a un programa de posgrado, ver Tabla 5.

Tabla 5. Perfil académico de los docentes del ITSSLP,C en 2010

ACADEMIA	No DE DOCENTES	DOCENTE CON LICENCIATURA ÚNICAMENTE	PROCESO TITULACIÓN DE POSGRADO	CON POSGRADO	TOTAL CANDIDATOS Y CON POSGRADO	TIPO DE POSGRADO	
						DISCIPLINAR	PEDAGÓGICA
MECATRÓNICA	11	6	3	2	5	4	1
SISTEMAS	10	2	6	2	8	2	6
INDUSTRIAL	15	10	3	2	5	5	0
BÁSICAS	10	4	4	2	6	3	3
ECONÓMICO	12	6	5	1	6	1	5
TOTAL	58	28	21	9	30	15	15

Así mismo, se determinó los años de experiencia docente, en la industria y la antigüedad en el Instituto, como lo demuestra la Tabla 6, observándose que esta no era significativa, pudiéndose inferir que era su primer trabajo como docentes, y en algunos casos, recién egresados de licenciatura se habían incorporado a la docencia en el Instituto, como por ejemplo en la academia de Mecatronica, la cual contaba con una edad promedio de 28 años, aunado a poca experiencia docente y en la industria, como se muestra en la Tabla 4, y en la Tabla 6, situaciones que en el resto de la academia no eran ajenas.

Tabla 6. Promedio de experiencia docente, antigüedad en la institución y experiencia en la industria por academia.

	PROMEDIO DE EXPERIENCIA DOCENTE	PROMEDIO DE ANTIGÜEDAD INSTITUCIÓN EN AÑOS	PROMEDIO DE EXPERIENCIA INDUSTRIA Y/O SECTOR PRIVADO EN AÑOS
MECATRÓNICA	2	2	2
SISTEMAS	4	5	3
INDUSTRIAL	5	5	9
BÁSICAS	4	4	3
ECONÓMICO	5	5	4

Dentro de la dimensión Actitudinal, primero se buscó conocer qué se entendía por competencia entre los docentes del ITSSLP,C. Se les presentaron tres definiciones, el 89% estableció como: Un Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad". (Rodríguez y Feliú, 1996). La segunda pregunta se realizó para conocer la opinión sobre la incorporación del enfoque por competencias en el Sistema de Educación Superior Tecnológica, los resultados que se obtuvieron fueron que el 26% consideró muy necesario, el 53% necesario, el 13% medianamente necesario, el 6% poco y el 2% no necesario.

Dentro de esta dimensión se les solicitó que indicaran alguna sugerencia para fortalecer su quehacer docente, coincidiendo el 47% que necesitaba capacitación disciplinar y pedagógica, el 28% recursos didácticos, el 16% que se valorara su labor docente y el 9% Infraestructura, así mismo, en la pregunta acerca de su percepción sobre los apoyos Institucionales, los resultados indicaron que el 60% de los docentes no contaban con ninguno por parte del jefe Inmediato. Finalmente dentro del Plan de vida en el Instituto, el 84% indico querer llegar a tener tiempo completo en el Instituto y cursar y/o terminar un posgrado pero carecía de tiempo para cursarlo o terminar el proceso, aunado a recursos económicos.

Al tomar en cuenta todos y cada uno de los resultados y sugerencias obtenidos, el Instituto realiza ajustes en la asignación de cargas académicas y establece acuerdos con los docentes que están por obtener el grado de maestría para que concluyan el proceso y se buscan alianzas con otras Instituciones de Educación Superior para becar al personal interesado en cursar un programa de maestría o doctorado, así mismo, se diseña un plan de capacitación en tres bloques y una proyección personalizada para tener un crecimiento profesional dentro de la Institución, llevándolo a que cumpla en las cinco áreas propuestas por la Dirección General de Institutos Tecnológicos (DGEST), que son: docencia, tutoría, gestión, vinculación e investigación, a la par del crecimiento en número de horas y de acuerdo con las competencias docentes propuestas en la Tabla. 3

El primer bloque tuvo como propósito que todos los docentes que se encuentren laborando o por ingresar en el ITSSLP,C acrediten un curso denominado Sensibilización y contextualización docente; donde el objetivo principal es que conozca la historia del ITSSLP,C, del Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT) y su entorno, su modelo educativo, su visión, misión, código de ética, los lineamientos académicos vigentes,

los métodos y criterios de evaluación institucionales bajo el enfoque por competencias, las metas Institucionales e indicadores, el sistema de Calidad, así como los requerimientos de la industria y/o el sector privado hacia la Educación Superior, todo esto con valor curricular.

Tabla 7. Diseño del Plan de Capacitación Institucional, primer bloque

Objetivo	Cursos Propuestos	COMPETENCIAS GENÉRICAS A DESARROLLAR EN LOS DOCENTES CON EL CURSO		
		Instrumentales	Metodológicas	Interpersonales
Conocer el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos su entorno, planes y programas, el compromiso del quehacer docente y el rol del docente en el ITSSLP,C	Análisis del quehacer docente		Se comunica en forma oral y escrita.	Participación en grupos colegiados para establecer acuerdos de la práctica docente
	Historia del Sistema Nacional De Institutos Tecnológicos (SNIT) y del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital y Plan estratégico	Conoce con profundidad el área de estudio y profesión	Se comunica en forma oral y escrita	Explica la realidad social
	Revisión y análisis de lineamientos académicos vigentes y programas Institucionales de asesoría y tutoría	Conoce con profundidad el área de estudio y profesión	Se comunica en forma oral y escrita	Participación en grupos colegiados para establecer acuerdos de la práctica docente
	Uso de Plataforma Institucional y sistema de Captura en línea		Utiliza las TIC's como apoyo de su práctica	
	Uso y aplicación de Instrumentaciones Didácticas y Rubricas de evaluación.		Utiliza las TIC's como apoyo de su práctica Organiza y planifica el tiempo de clase en función de las competencias específicas del curso	

Una vez que el docente se encuentra contextualizado y familiarizado con los objetivos del ITSSLP,C y su modelo educativo es necesario trabajar en las competencias Instrumentales y Sistémicas que se refieren a la aplicación de los conocimientos generados y desarrollados en los alumnos, a través de diversas estrategias de enseñanza y de evaluación para llevarlo al logro de las competencias genéricas, sistémicas y específicas; las cuales están marcadas en los planes y programas vigentes del SNEST, debido a que en el primer bloque sólo se proporcionó las Instrumentaciones y Rubricas generadas en las academias, a partir de este bloque se busca que los docentes elaboren sus objetos de aprendizaje. Ver Tabla 8.

Tabla No 8. Competencias a trabajar en los docentes del ITSSLP,C, segundo bloque

Objetivo	Cursos Propuestos	GENÉRICAS			SISTÉMICAS
		Instrumentales	Metodológicas	Interpersonales	
Proporcionar herramientas didáctico-pedagógicas a los docentes del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital, de manera que impacte su quehacer docente y llegue a diseñar sus objetos de aprendizaje	Estrategias Didácticas	Promueve la generación del pensamiento lógico – matemático	Capacidad de investigación	Promotor de aprendizaje colaborativo entre pares.	Utilización de métodos y estrategias para el aprendizaje.
	Planeación de la catedra				Planifica las actividades de su clase
	Elaboración de Instrumentaciones Didácticas y Rubricas			Promotor de aprendizaje colaborativo entre pares.	
	Evaluación Por competencias				Realiza evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa
	Introducción a las metodología de la Investigación, revisión apoyos PROMEP, SNI			Generación de redes para el intercambio de información con maestros dentro y fuera de la institución	

Es necesario, y de extrema prioridad, empezar a generar líneas de investigación en los docentes, tanto del área disciplinar como en el área pedagógica, por lo que en este bloque se da una Introducción, y se invita a los docentes que deseen llegar a ser Investigadores, las pautas para el logro, así como los beneficios tanto económicos como académicos para pertenecer al Sistema Nacional de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP), y al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y su proyección para el incremento de horas.

Por último, en el tercer bloque se hace mayor énfasis en las competencias sistémicas, las cuales suponen una combinación de la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento, que permitirá al docente ver cómo las partes de un todo se relacionan, estructuran y agrupan, para la aplicación de las competencias desarrolladas y/o potencializadas en los dos bloques anteriores, las cuales le permitirán mejorar su cátedra para el proceso de enseñanza – aprendizaje bajo el enfoque por competencias. Tabla 9

Tabla 9. Competencias a trabajar en los docentes del ITSSLP,C, tercer bloque

Objetivo	Cursos Propuestos	GENÉRICAS	SISTÉMICAS
		Interpersonales	
Docente conozca la realidad social que vive nuestros alumnos, su contexto	Coaching	Conoce el desarrollo humano de sus alumnos	
	Psicología del adolescente		Promotor del aprendizaje significativo. Genera ambientes de aprendizaje dentro y fuera del área.
	Evolución del Rol docente y de alumno en educación Superior.		Selecciona los conocimientos adquiridos para aplicarlos en la práctica
	Disciplina en el aula	Participación en reuniones con directivos para establecer necesidades en la docencia	

Además, se diseñó de forma alterna una capacitación disciplinar en este bloque para cubrir las necesidades disciplinares por academia. Ver Tabla 10

Tabla 10. Capacitación disciplinar

ACADEMIA	NOMBRE DEL CURSO
MECATRÓNICA	Aplicaciones de MATLAB en las ciencias de Ingeniería. Modelado de motores PLC
INDUSTRIAL	PROMODEL MINITAB AUTOMATIZACIÓN SISTEMAS DE CALIDAD
BÁSICAS	MAPLE MATLAB QUIMLAB
SISTEMAS COMPUTACIONALES	Diplomado CISCO Fundamento de Redes
ADMINISTRACIÓN	PROJET SEMINARIO DE MERCADOTECNIA SEMINARIO DE FINANZAS

CONCLUSIONES

Es evidente que a las Instituciones de Educación Superior, ante los nuevos retos, se les exige convertirse en espacios de socialización, que representen el enlace entre la ciencia, la tecnología, los conocimientos disciplinarios, las habilidades, las destrezas, las actitudes y el entorno, con un sustento en el ingenio, la creatividad, la experiencia, los valores éticos y el respeto al ecosistema. Ello implica cambios múltiples que, para lograrlo, exige comprender el sentido y el significado del cambio, distinguir responsabilidades y alcanzar compromisos con las acciones que motiven la calidad y la transformación en los actores y elementos que integren a las instituciones de educación superior.

Dentro de estos elementos humanos, se considera al personal docente como parte fundamental de dicho proceso, quienes tienen el compromiso de formar a los estudiantes de Educación Superior con conocimientos, habilidades y actitudes suficientes para desarrollarse exitosamente en el sector productivo, respondiendo siempre a los requerimientos de la sociedad con cambios constantes.

Desde esta perspectiva es necesario considerar que para llevar a cabo la transformación en el proceso de enseñanza – aprendizaje se debe analizar el factor humano, que es el elemento más delicado en este proceso, ya que de ellos dependerá el desarrollo y el éxito del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital, para lo cual fue importante conocer y analizar las aptitudes, actitudes y formación humana y profesional de la plantilla docente del ITSSLP,C, y a partir de estas reconocer las condiciones y el potencial con el que se cuenta para iniciar la profesionalización docente.

La profesionalización docente se convierte en un reto para el ITSSLP,C, ya que requiere de un proceso de transformación, que definitivamente significa conflictos e incertidumbre respecto al nuevo rol docente y a las competencias que éste debe tener, desarrollar y aplicar para su quehacer educativo, ya que si bien el centro de los procesos, las formas y los contenidos se está moviendo, teniendo como figura principal al discente, hoy en día los docentes se constituyen como los actores que tendrán que propiciar aprendizajes significativos, las habilidades y actitudes en los alumnos, además de formarlos como individuos activos, demandantes y selectivos en su aprendizaje, en los medios y modalidades a través de los cuales logren integrarse a la sociedad.

A dos años de haberse implementado el plan de capacitación, la Tabla 11 muestra los avances en la plantilla docente del ITSSLP,C.

Si bien se ha incrementado en un 51% el número de docentes con posgrado, existe un crecimiento en el acceso a becas para el profesorado, otorgamiento de estímulos, debido a su producción académica, y otros logros en este ámbito. Siguiendo esta dinámica de crecimiento, la Institución tiene como metas para el 2016 generar por lo menos dos Cuerpos Académicos en consolidación ante PROMEP, incrementar el número de docentes con doctorado, incrementar de dos a ocho docentes con Perfil Deseable, ingresar a dos docentes al Sistema Nacional de Investigadores y generar una revista de divulgación científica.

Tabla 11. Avances de la platilla docente del ITSSLP,C

ACADEMIA	No Docentes con posgrado	CAPACITACIÓN PEDAGOGICA	CAPACITACIÓN DISCIPLINAR	CAPACITACIÓN ACTITUTDINAL	BENEFICIADOS *EDPD	BENFICIADOS **PROMEP
MECATRÓNICA	9	8	13	0	2	1
SISTEMAS	8	9	9	5	2	0
INDUSTRIAL	3	11	10	6	3	0
BÁSICAS	7	10	8	4	2	1
ADMINISTRACIÓN	8	18	15	9	4	1
TOTAL	35	56	55	24	13	3

*Estimulo al Desempeño docente de los IT

**Programa de Mejoramiento al Profesorado.

BIBLIOGRAFÍA

Centro de Asesoría Educativa. (2009). Manual del participante. Introducción al enfoque por competencias del Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (1era ed.). México, D.F.: Leslie Cázares Aponte.

Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital. (2005). Manual del Sistema de Gestión de Calidad, San Luis Potosí, S.L.P