



Estructura de Diagnóstico del Programa Presupuestario (PP)

El presente documento contiene aspectos a considerar para la elaboración del **Diagnóstico del Programa Presupuestario (PP)** de nueva creación y actualización; especifica como el programa presupuestario contribuirá al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la dependencia o entidad, considerando la situación problemática o necesidad que se pretende atender e incorporando estadísticas oficiales que permitan dimensionar y describir de manera general las acciones a realizar para la atención del problema o necesidad, conforme a las disposiciones aplicables.

Objetivo.

Establecer la estructura para el Diagnóstico del PP y las características necesarias de cada elemento que integran la estructura, con la finalidad de apoyar la toma de decisiones en materia programática y presupuestaria.



S010 PROGRAMA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

122 Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

OUAP Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Ejercicio fiscal 2019



Hoja de Control de Actualizaciones del Diagnóstico

Revisión y Ejercicio Fiscal	Fecha dd/mm/aaaa	Descripción de la Modificación (Apartado / Sub apartado)
REV: 01 2019	03/12/2019	VERSION INICIAL DEL DOCUMENTO



Contenido

1. Antecedentes y Descripción del Problema	5
1.1 Antecedentes.....	5
1.2 Definición del problema.	8
1.3 Justificación del PP.	9
1.4 Estado actual del problema.....	9
1.5 Evolución del problema.....	10
1.6 Experiencias de atención.	11
1.7 Árbol de problemas.	11
2. Objetivos	12
2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.	12
2.2 Árbol de objetivos.	12
2.3 Estrategia para la selección de alternativas.	13
2.4 Concentrado.	13
3. Cobertura	15
3.1 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información.	15
3.2 Estrategia de cobertura.....	16
4. Análisis de similitudes o complementariedades	16
4.1 Complementariedad y coincidencias	16
5. Presupuesto	17
5.1 Estimación del costo del programa presupuestario.....	17
5.2 Fuentes de financiamiento	17
6. Información Adicional.....	18
6.1 Información adicional relevante.....	18
7. Registro del Programa Presupuestario en Inventario.....	19
Bibliografía.....	20
Anexos	20



1. Antecedentes y Descripción del Problema

1.1 Antecedentes.

El Programa para el Desarrollo Profesional Docente es una iniciativa de la SEP que se enmarca, entre otras disposiciones, en lo establecido por los artículos 1o., 3o., y 4o. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2o., 3o., 7o., 8o., 9o., 12, fracción VI, 13, fracción IV, 14 fracción XI Bis, 20, 21 y 37 de la Ley General de Educación; 12, fracción V y 17, fracciones II y X de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 41, fracción II y 45 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El PRODEP se adscribe a la estrategia nacional de desarrollo que propone como principio de todos sus programas y acciones la austeridad, la honestidad y el combate a la corrupción, en este sentido se presentan las medidas para la transparencia en el ejercicio de los subsidios que otorga y establece las acciones para el logro de sus objetivos.

De estos principios rectores se desprende la directriz 2 "Bienestar social e igualdad" relacionada con la prestación de servicios educativos en beneficio de la población con el fin de favorecer la mejora en la educación de calidad, de la enseñanza e investigación científica y tecnológica para el desarrollo social.

La SEP ha impulsado la formación continua como eje transversal para la mejora del Sistema Educativo Nacional. Las acciones desarrolladas para la formación continua se orientan a mejorar la calidad de la enseñanza y a atender las necesidades de formación del personal educativo para desarrollar la acción educativa con pertinencia a las necesidades del contexto escolar, de manera especial cuando esta se realiza en contextos de vulnerabilidad.

Por otra parte, a través del PRODEP, se atiende a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por los líderes del mundo en el contexto de la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en 2015 y en la que participa el Estado Mexicano, al contribuir al logro del Objetivo 4 de los Objetivos del Desarrollo Sostenible: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, a partir de aumentar la oferta de personal educativo calificado.

En particular, para tipo superior se contribuye al logro de la Meta 10 "Para 2030, aumentar sustancialmente la oferta de maestros calificados, entre otras cosas mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo".

Del mismo modo, con el PRODEP se da cumplimiento a lo establecido en la Ley General de Educación, en su artículo 20, el cual menciona que las Autoridades Educativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, constituirán el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros/as.

De igual forma el PRODEP está orientado a desarrollar en el Personal Docente, Personal Técnico Docente, Personal con Funciones de Dirección, Personal con Funciones de



Supervisión y Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica los conocimientos, capacidades, actitudes y habilidades para el eficaz desempeño de su labor en diferentes contextos y situaciones con enfoque intercultural, desde las perspectivas de género y derechos humanos.

En el tipo básico, el PRODEP atiende, como problema específico, la necesidad de fortalecer los conocimientos, las capacidades y competencias del personal educativo que participa en los distintos niveles, modalidades y servicios de la educación de sostenimiento público que permita asegurar la calidad de los aprendizajes y la formación integral de todos los grupos de la población, bajo los principios de calidad con equidad .

Para ello, la oferta de formación continua deberá:

- I. Favorecer el mejoramiento de la calidad de la educación;
- II. Ser gratuita, diversa y de calidad en función de las necesidades de desarrollo profesional;
- III. Ser pertinente con las necesidades de la escuela y de la zona escolar;
- IV. Responder, en su dimensión regional, a los requerimientos que el personal solicite para su desarrollo profesional;
- V. Tpmar en cuenta las evaluaciones internas de las escuelas en la región de que se trate, y;
- VI. Atender a los resultados de las evaluaciones externas;
- VII. Atender a las necesidades de formación del personal educativo que labora enÚ(. contextos de vulnerabilidad (escuelas de educación indígenas, multigrado, migrante o especial, telesecundarias) y a la formación en temas de relevancia social

Para el Tipo Medio Superior el presente Programa busca coadyuvar a la realización de las ideas y visiones, para llevar a México a su máximo potencial, a través de una Educación de Calidad mediante el establecimiento de un sistema de profesionalización docente que promueva la formación, selección, actualización y evaluación del personal docente y de apoyo técnico-pedagógico"; de tal modo que se estimule el desarrollo profesional de los/las maestros/as, centrado en la escuela y en el aprendizaje de los/las alumnos/as para lograr el perfil de egreso de los mismos en este nivel educativo, así como estimular los programas institucionales de mejoramiento del profesorado, del desempeño docente y de investigación, incluyendo una perspectiva de las implicaciones del cambio demográfico.

Asimismo, coadyuva al fortalecimiento de la calidad y pertinencia de la educación media superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuya al desarrollo de México, universalizar el Marco Curricular Común y fortalecer la profesionalización docente y directiva, así como a Diseñar e impulsar esquemas de formación continua para profesores de educación media superior, congruentes con las demandas de desarrollo profesional del país.

Los apoyos que se otorgan contribuyen a lograr la participación de las mujeres en todas las áreas del conocimiento, incluyendo las que se relacionan con las ciencias y la investigación.

En el anterior contexto, el presente Programa representa una iniciativa para el fortalecimiento de los esquemas de formación desarrollo profesional del personal docente, técnico docente con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica.

En materia de EMS, México enfrenta desafíos que podrán ser atendidos sólo si este tipo educativo se desarrolla con una identidad definida que permita a sus distintos actores



avanzar ordenadamente hacia objetivos concretos, acorde con el MCC previsto en la Ley General de Educación.

En este sentido y conforme al MCC, los contenidos de la EMS se organizan bajo competencias genéricas, disciplinares y, en su caso, profesionales que conforman el perfil del/a egresado/a de EMS, por lo que, para el desarrollo del mismo, se requiere que tanto su personal docente como directivo cuenten con una serie de competencias y habilidades específicas.

La SEP y las AEL han definido que el perfil del/a docente de la EMS requerido para el desarrollo del MCC conste de ocho competencias previstas en el "Acuerdo número 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada", mismo que fue reformado mediante el diverso 488, ambos publicados en el DOF, el 29 de octubre de 2008 y el 23 de junio de 2009, respectivamente.

Asimismo, se ha definido que el perfil del personal directivo de la EMS requerido para el desarrollo del MCC conste de las 6 competencias establecidas en el "Acuerdo número 449 por el que se establecen las competencias que definen el Perfil del Director en los planteles que imparten educación del tipo medio superior", publicado en el DOF el 2 de diciembre de 2008.

El PRODEP se fundamenta en líneas de acción de relevante importancia tales como:

1. Construcción de un MCC con base en la enseñanza por competencias. Este marco curricular está orientado a dotar a la EMS de una identidad clara que responda a sus necesidades presentes y futuras.
2. Definición de las características de las distintas opciones de oferta académica de formación de la EMS, en el marco de las modalidades que contempla la Ley General de Educación, de forma que puedan ser integradas de manera efectiva al SEN y, específicamente, al Sistema Nacional de Educación Media Superior.
3. Instrumentación de mecanismos de gestión necesarios para la operación de la Reforma Integral de la Educación Media Superior. Estos incluyen los programas de formación docente, tutorías, infraestructura, profesionalización de la gestión, evaluación integral y mecanismos para el tránsito entre subsistemas y escuelas.

Tocante al Tipo Superior, fue hasta el año 2013 cuando se autorizaron en el PEF recursos para la habilitación y fortalecimiento de la planta docente de instituciones públicas de educación superior en el marco del PROMEP, creado en diciembre de 1996 como respuesta a la Recomendación relativa a la situación del personal docente aprobada el 5 de octubre de 1966 por la Conferencia Intergubernamental Especial sobre la Situación del Personal Docente en el marco de los trabajos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en ellas se menciona que el país necesitaba crear un sistema de profesionalización docente con las capacidades de investigación-docencia típicas de la educación superior en el mundo.

A partir de 2014, entra en vigor el programa que articula acciones de los tres niveles de la educación con el fin de potenciar los esfuerzos del Gobierno Federal en materia de profesionalización de la planta docente. El Tipo Superior retoma los apoyos y reconocimientos que se otorgaban a través del PROMEP.

Las acciones del PRODEP dan cumplimiento a lo señalado en los artículos 13, fracción VI, 39 Y 42 de la Ley de Ciencia y Tecnología.



El PRODEP 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/las alumnos/as y la sociedad.

Al corte del 31 de diciembre de 2018, el número de profesores de tiempo completo registrados en el Sistema Unificado PRODEP (SISUP) fue de 69,070 (38.18% son mujeres). De estos, 55,397 profesores (80.20%) cuentan con posgrado y de ellos 22,181 son mujeres (40.04% de los profesores con posgrado). En proporción, significa que las profesoras con posgrado se encuentran 1.86 puntos porcentuales por encima del total de mujeres relativo al total del número de profesores registrados en el Sistema Unificado PRODEP (SISUP).

Las presentes RO se encuentran en el marco de lo establecido en el Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las Reglas de Operación de los programas presupuestarios federales, publicado en el DOF el 29 de junio de 2016.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 179 del RLFPRH, verificó que el Programa objeto de las presentes RO no se contrapone, afecta ni presenta duplicidades con otros programas y acciones del Gobierno Federal, en cuanto a su diseño, beneficios, apoyos otorgados y población objetivo, así como que se cumplen las disposiciones aplicables.

El PP tiene como nombre E156 Educación Universitaria de Puebla.

Este PP tiene como finalidad atender a jóvenes que tienen terminados sus estudios de Educación Básica Secundaria, Educación Media Superior y Educación Superior, dentro del área de influencia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, promoviendo una educación integral y de calidad bajo un modelo educativo basado en competencias denominado MINERVA, que responde a las necesidades del sector productivo de la Entidad.

1.2 Definición del problema.

La educación media superior suma una matrícula de más de cinco millones de estudiantes, lo que permite alcanzar una tasa de cobertura de 78% entre los jóvenes de 15 a 17 años.¹
²Mientras que la educación superior en nuestro país pareciera ser un privilegio y no un derecho. Tan solo dos de cada cinco jóvenes de 18 a 22 años están inscritos en alguna institución educativa.

Adicional a la matrícula atendida, es necesario trabajar en las estrategias que apoyen a que estos estudiantes tengan una formación de calidad, integral y pertinente con las necesidades de desarrollo de los sectores productivo, social y de investigación que

¹ Plan Nacional de desarrollo 2019-2024.

¹ Plan Nacional de desarrollo 2019-2024.



requiere el Estado. Es ahí donde entra el PRODEP, para ayudar a mejorar la calidad de los profesores que formarán nuestra matrícula

1.3 Justificación del PP.

El PP Programa para el Desarrollo Profesional Docente es una iniciativa de la SEP que se enmarca, entre otras disposiciones, en lo establecido por los artículos 1o., 3o., y 4o. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2o., 3o., 7o., 8o., 9o., 12, fracción VI, 13, fracción IV, 14 fracción XI Bis, 20, 21 y 37 de la Ley General de Educación; 12, fracción V y 17, fracciones II y X de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 41, fracción II y 45 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El PRODEP se adscribe a la estrategia nacional de desarrollo que propone como principio de todos sus programas y acciones la austeridad, la honestidad y el combate a la corrupción, en este sentido se presentan las medidas para la transparencia en el ejercicio de los subsidios que otorga y establece las acciones para el logro de sus objetivos.

De estos principios rectores se desprende la directriz 2 "Bienestar social e igualdad" relacionada con la prestación de servicios educativos en beneficio de la población con el fin de favorecer la mejora en la educación de calidad, de la enseñanza e investigación científica y tecnológica para el desarrollo social.

La SEP ha impulsado la formación continua como eje transversal para la mejora del Sistema Educativo Nacional. Las acciones desarrolladas para la formación continua se orientan a mejorar la calidad de la enseñanza y a atender las necesidades de formación del personal educativo para desarrollar la acción educativa con pertinencia a las necesidades del contexto escolar, de manera especial cuando esta se realiza en contextos de vulnerabilidad.

Por otra parte, a través del PRODEP, se atiende a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por los líderes del mundo en el contexto de la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en 2015 y en la que participa el Estado Mexicano, al contribuir al logro del Objetivo 4 de los Objetivos del Desarrollo Sostenible: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, a partir de aumentar la oferta de personal educativo calificado.

1.4 Estado actual del problema.

El reto de la educación superior mexicana para el presente y para los años por venir es resolver los problemas de cobertura, pertinencia y calidad, desde una perspectiva integral, sostenible y sistémica, que facilite que los beneficios de la educación se extiendan a todos los sectores sociales y económicos de la población.

En ese sentido, los principales retos de la educación superior en el siglo XXI se centran en: "Hacer avanzar nuestra comprensión de problemas polifacéticos con dimensiones



sociales, económicas, científicas y culturales, así como nuestra capacidad de hacerles frente.

La educación superior debería asumir el liderazgo social en materia de creación de conocimientos de alcance mundial para abordar retos mundiales, entre los que figuran la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública”³

1.5 Evolución del problema.

La evolución del número de Profesores de Tiempo Completo ha sido inconsistente en los últimos años, pero cabe mencionar que aunque disminuyó el total, los PTC con posgrado aumentaron, al igual que los que obtuvieron el perfil deseable PRODEP e ingresaron al Sistema Nacional de Investigadores (SNI)

1.- Evolución de los indicadores de capacidad Académica (2016 - 2019)

	2016		2019		Variación 2016-2019		2019 % Nacional
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	
PTC	2,197		2,184		-13		
PTC con posgrado	2,007	91.35 %	2,042	93.50 %	35	2.15 %	93.60 %
PTC con doctorado	1,073	48.84 %	1,199	54.90 %	126	6.06 %	52.75 %
PTC con perfil	1,220	55.53 %	1,352	61.90 %	132	6.37 %	57.80 %
PTC con SNI	533	24.26 %	613	28.07 %	80	3.81 %	25.04 %
CAC ₁	94	45.85 %	119	53.60 %	25	7.75 %	32.94 %
CAEC ₂	79	38.54 %	79	35.59 %	0	-2.95 %	32.72 %
CAEF ₃	32	15.61 %	24	10.81 %	-8	-4.80 %	34.34 %

1 Cuerpo Académico Consolidado, 2 Cuerpo Académico en Consolidación y 3 Cuerpo Académico en Formación.

Datos al 31 de Agosto 2019

Fuente: Anexo II-A Indicadores de capacidad Académica (SES). PROFEXCE 2020-2021

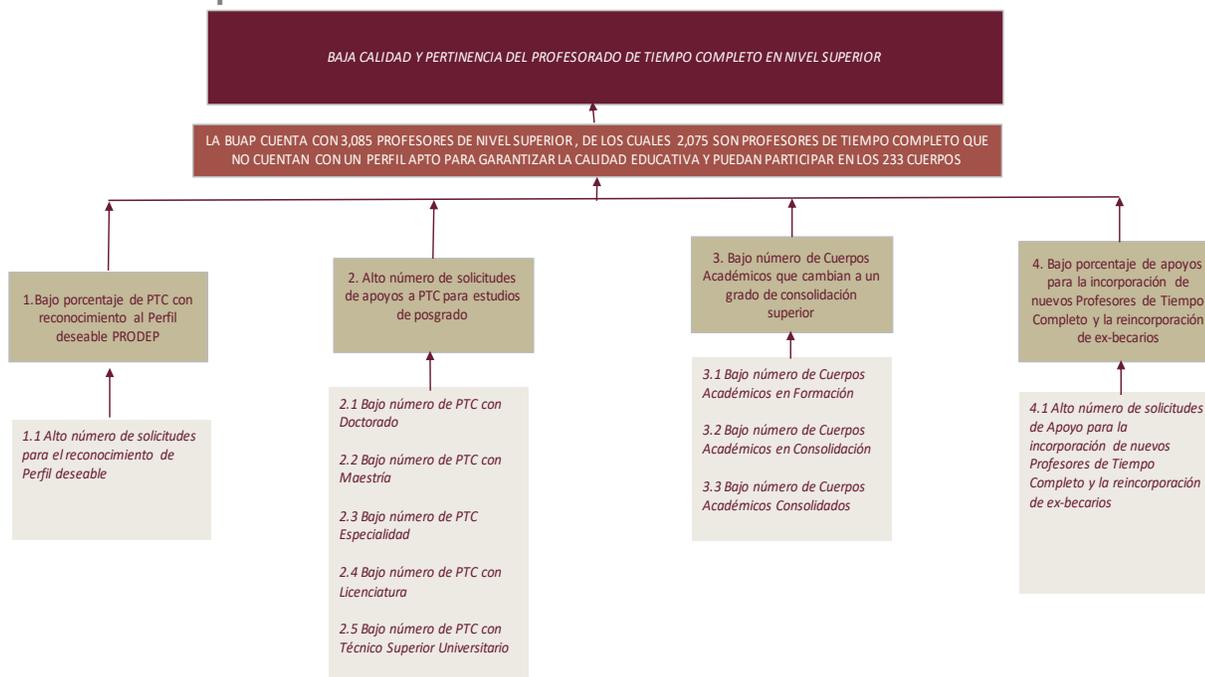
³ Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO, 2009



1.6 Experiencias de atención.

Programa	Población Objetivo	Objetivo del Programa	Operación	Resultados
PROGRAMA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	El personal educativo sujeto a formación continua, así como de las IPEMS de los subsistemas locales, descentralizados de las Entidades Federativas y autónomos, estos últimos, siempre y cuando exista un convenio de coordinación. Asimismo para el tipo superior son los PTC y CA adscritos en cualquiera de las IES coordinadas a nivel central por las Unidades Responsables que se señalan en el Anexo 3c de las presentes RO.	Contribuir para que el personal docente, técnico docente y personal con funciones de dirección, de supervisión, de asesoría técnica pedagógica y cuerpos académicos accedan y/o concluyan programas de formación, actualización académica, capacitación y/o proyectos de investigación que les permita fortalecer el perfil para el desempeño de sus funciones.	Profesores de Tiempo Completo y Cuerpos Académicos que cumplen con lo establecido en las Reglas de Operación.	2,075 Profesores de Tiempo Completo 233 Cuerpos Académicos

1.7 Árbol de problemas.





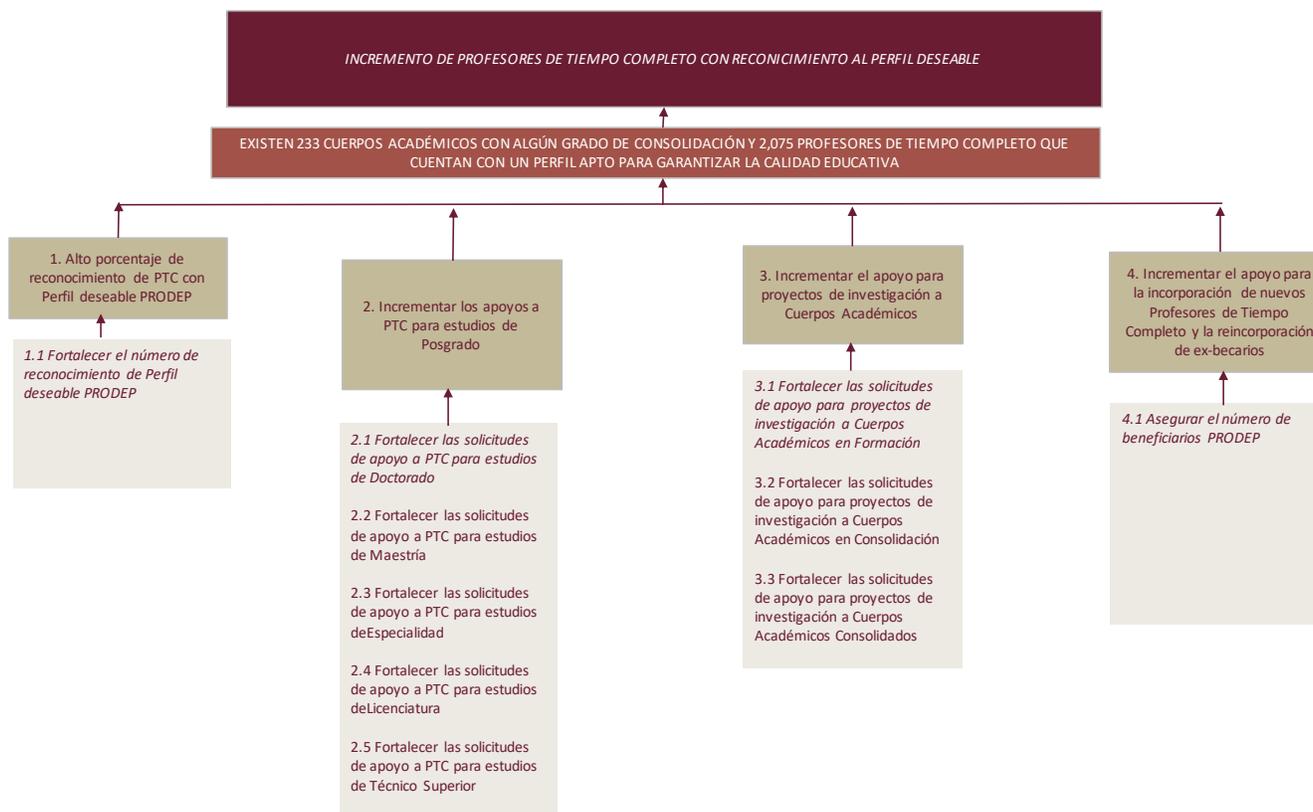
2. Objetivos

2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.

Contribuir para que el personal docente, técnico docente y personal con funciones de dirección, de supervisión, de asesoría técnico pedagógica y cuerpos académicos accedan y/o concluyan programas de formación, actualización académica, capacitación y/o proyectos de investigación que les permita fortalecer el perfil para el desempeño de sus funciones.

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. Para ello, se otorgan apoyos para estudios de posgrado de alta calidad, para la incorporación de nuevos profesores de tiempo completo y reincorporación de exbecarios, y reconocimientos a Profesores de Tiempo Completo que cuenten con el perfil deseable para que los Cuerpos Académicos avancen en su grado de consolidación.

2.2 Árbol de objetivos.





2.3 Estrategia para la selección de alternativas.

Las medidas de intervención que constituyen el Programa Presupuestario se basan en cuatro componentes que son:

1. Alto porcentaje de reconocimiento de PTC con Perfil deseable PRODEP
2. Incrementar los apoyos a PTC para estudios de Posgrado
3. Incrementar el apoyo para proyectos de investigación a Cuerpos Académicos
4. Incrementar el apoyo para la incorporación de nuevos Profesores de Tiempo Completo y la reincorporación de ex-becarios

Las acciones para cada uno de estos componentes son las más efectivas para medir el desempeño de las funciones propias de la Universidad.

2.4 Concentrado.

Árbol del Problema	Árbol del Objetivo	Resumen Narrativo
Efectos	Fines	Fin
BAJA CALIDAD Y PERTINENCIA DEL PROFESORADO DE TIEMPO COMPLETO EN NIVEL SUPERIOR	INCREMENTO DE PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO CON RECONOCIMIENTO AL PERFIL DESEABLE	CONTRIBUIR AL BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD MEDIANTE PROGRAMAS DE FORMACIÓN, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA Y/O CAPACITACIÓN, DIRIGIDOS A PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO, PERSONAL DOCENTE CON FUNCIONES DE DOCENCIA, DIRECCIÓN, SUPERVISIÓN O ASESORÍA TÉCNICO PEDAGÓGICA, QUE LES PERMITA FORTALECE EL PERFIL NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.
Problema Central	Solución	Propósito
LA BUAP CUENTA CON 3,085 PROFESORES DE NIVEL SUPERIOR , DE LOS CUALES 2,075 SON PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO QUE NO CUENTAN CON UN PERFIL APTO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD EDUCATIVA Y PUEDAN PARTICIPAR EN LOS 233 CUERPOS ACADÉMICOS	EXISTEN 233 CUERPOS ACADÉMICOS CON ALGÚN GRADO DE CONSOLIDACIÓN Y 2,075 PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO QUE CUENTAN CON UN PERFIL APTO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD EDUCATIVA	PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO, PERSONAL DOCENTE Y PERSONAL CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN, DE SUPERVISIÓN Y DE ASESORÍA TÉCNICO PEDAGÓGICA, ACCEDEN Y/O CONCLUYEN PROGRAMAS DE FORMACIÓN, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA Y/O CAPACITACIÓN QUE LES PERMITA FORTALECER EL PERFIL NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES



Causa (1er Nivel)	Medios (1er Nivel)	Componentes
1. Bajo porcentaje de PTC con reconocimiento al Perfil deseable PRODEP	1. Alto porcentaje de reconocimiento de PTC con Perfil deseable PRODEP	1. Reconocimientos a Profesores de Tiempo Completo de Instituciones de Educación Superior (IES) que cuenten con el perfil deseable, otorgados.
2. Alto número de solicitudes de apoyos a PTC para estudios de posgrado	2. Incrementar los apoyos a PTC para estudios de Posgrado	2. Solicitudes de apoyos para estudios de posgrado aprobadas
3. Bajo número de Cuerpos Académicos que cambian a un grado de consolidación superior	3. Incrementar el apoyo para proyectos de investigación a Cuerpos Académicos	3. Cuerpos Académicos de Instituciones de Educación Superior (IES) que avanzan en su grado de consolidación, registrados.
4. Bajo porcentaje de apoyos para la incorporación de nuevos Profesores de Tiempo Completo y la reincorporación de ex-becarios	4. Incrementar el apoyo para la incorporación de nuevos Profesores de Tiempo Completo y la reincorporación de ex-becarios	4. Apoyos para la incorporación de nuevos profesores de tiempo completo y reincorporación de exbecarios en Instituciones de Educación Superior (IES), otorgados.
Causa (2do Nivel)	Medios (2do Nivel)	Actividades
1.1 Alto número de solicitudes para el reconocimiento de Perfil deseable PRODEP	1.1 Fortalecer el número de reconocimiento de Perfil deseable PRODEP	1.1 Aseguramiento de 2,075 Profesores de Tiempo Completo
2.1 Bajo número de PTC con Doctorado	2.1 Fortalecer las solicitudes de apoyo a PTC para estudios de Doctorado	2.1 Aseguramiento de 1,170 Profesores de Tiempo Completo con Doctorado
2.2 Bajo número de PTC con Maestría	2.2 Fortalecer las solicitudes de apoyo a PTC para estudios de Maestría	2.2 Aseguramiento de 712 Profesores de Tiempo Completo con Maestría
2.3 Bajo número de PTC Especialidad	2.3 Fortalecer las solicitudes de apoyo a PTC para estudios de Especialidad	2.3 Aseguramiento de 64 Profesores de Tiempo Completo con Especialidad
2.4 Bajo número de PTC con Licenciatura	2.4 Fortalecer las solicitudes de apoyo a PTC para estudios de Licenciatura	2.4 Aseguramiento de 119 Profesores de Tiempo Completo con Licenciatura
2.5 Bajo número de PTC con Técnico Superior Universitario	2.5 Fortalecer las solicitudes de apoyo a PTC para estudios de Técnico Superior Universitario	2.5 Aseguramiento de 1 Profesor de Tiempo Completo con Técnico Superior Universitario
3.1 Bajo número de Cuerpos Académicos en Formación	3.1 Fortalecer las solicitudes de apoyo para proyectos de investigación a Cuerpos Académicos en Formación	3.1 Aseguramiento de 30 Cuerpos Académicos en Formación



3.2 Bajo número de Cuerpos Académicos en Consolidación	3.2 Fortalecer las solicitudes de apoyo para proyectos de investigación a Cuerpos Académicos en Consolidación	3.2 Aseguramiento de 84 Cuerpos Académicos en Consolidación
3.3 Bajo número de Cuerpos Académicos Consolidados	3.3 Fortalecer las solicitudes de apoyo para proyectos de investigación a Cuerpos Académicos Consolidados	3.3 Aseguramiento de 119 Cuerpos Académicos Consolidados
4.1 Alto número de solicitudes de Apoyo para la incorporación de nuevos Profesores de Tiempo Completo y la reincorporación de ex-becarios	4.1 Asegurar el número de beneficiarios PRODEP	4.1 Asegurar 193 beneficiarios PRODEP

3. Cobertura

3.1 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información.

La focalización se realiza por criterios de ubicación espacial y zona de influencia, y las fuentes de información que quedaron definidas son las que aparecen en la siguiente tabla:

a)

	Definición de la Población	Cantidad	Última fecha de actualización	Periodicidad para realizar la actualización	Fuente de Información
Población de Referencia					
Población Potencial	Total de profesores de nivel superior adscritos a la BUAP.	0	1 de Diciembre de 2019	Anual	Vicerrectoría de Docencia BUAP
Población Atendida	Profesores de Tiempo Completo de nivel Superior de la BUAP Superior.	0	1 de Diciembre de 2019	Anual	Vicerrectoría de Docencia BUAP
Población Objetivo	Profesores de Tiempo Completo beneficiados por PRODEP	0	1 de Diciembre de 2019	Anual	Vicerrectoría de Docencia BUAP



3.2 Estrategia de cobertura.

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla ha implementado y seguirá implementando una serie de acciones que abonan a la habilitación del personal docente. Por medio de la participación en el Programa para el Desarrollo Profesional Docente orienta a la planta académica para lograr el desarrollo de conocimiento, capacidades, actitudes y habilidades para el eficaz desempeño de su labor en diferentes contextos y situaciones con enfoque intercultural, desde la perspectiva de género y derechos humanos.

Fortaleciendo la inercia del actuar del personal de la Universidad por medio de actividades de superación académica y con esto se conseguirá una estructura sólida de trabajo para el logro de los objetivos institucionales.

4. Análisis de similitudes o complementariedades

4.1 Complementariedad y coincidencias

Identificar las similitudes o complementariedades existentes con otros Programas Presupuestarios de la Administración Pública Estatal, determinando si corresponden al propósito o población objetivo

Nombre del PP	S010 PROGRAMA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE		
Institución	BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA		
Propósito (MIR)	Contribuir al bienestar social e igualdad mediante programas de formación, proyectos de investigación, actualización académica y/o capacitación, dirigidos a profesores de tiempo completo, personal docente con funciones de docencia, dirección, supervisión o asesoría técnico pedagógica, que les permita fortalecer el perfil necesario para el desempeño de sus funciones.		
Población o área de enfoque	Profesores adscritos a la BUAP		
Cobertura geográfica	Área de influencia de los campus ubicados en Ciudad de Puebla, Atlixco, Chiautla de Tapia, Izúcar de Matamoros, Tehuacán, Chignahuapan, Zacatlán, Huauchinango, Tetela de Ocampo, Teziutlán, Zacapoaxtla, Cuetzalan, Tlatlauquitepec, Libres, Tecamachalco, San José Chiapa y Acatzingo, que sumados cubren la totalidad del territorio del Estado de Puebla.		
Existen riesgos de similitud con el PP de análisis	No		



Se complementa con el PP de análisis	No		
Explicación	La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla a través de su planta académica con alto perfil busca mejorar la calidad para la educación superior en la población estudiantil.		

5. Presupuesto

Nota: Este apartado deberá ser requisitado con la información del proceso de cuantificación de los programas presupuestarios a partir del Ejercicio Fiscal 202X

5.1 Estimación del costo del programa presupuestario

Especificar el monto del presupuesto estimado para el Ejercicio Fiscal en el que iniciará operaciones el PP.

Capítulo	Monto en pesos corrientes
1000 Servicios Personales	\$
2000 Materiales y Suministros	\$
3000 Servicios Generales	\$
5000 Inversión Pública	\$
1000 Servicios Personales	\$
Total	\$

5.2 Fuentes de financiamiento

Colocar la fuente de los recursos y el monto correspondiente para la operación del PP. Los recursos Estatales se agregarán sólo cuando el programa provenga de algún convenio con contrapartida estatal. El total debe corresponder con la Estimación del Costo del Programa.



Fuente de financiamiento	Monto en pesos corrientes
Recursos Federales	\$
Recursos Estatales	\$
Total	\$

6. Información Adicional

6.1 Información adicional relevante

Incluir en este apartado Información no considerada en los puntos anteriores que por su relevancia para los ejecutores del PP consideren se deba incorporar.

<< Agregar texto>>



7. Registro del Programa Presupuestario en Inventario.

Registro del Programa Presupuestario	
Tipología del PP: Tipología del PP y Descripción de la Tipología	
Programa Presupuestario: Número consecutivo y nombre del PP. <small>En caso de tratarse de un PP de nueva creación, solo se colocará el nombre</small>	
Unidad Responsable del PP: Nombre	

En caso de que el PP sea operado por más de una UR se deberá especificar las funciones que cada una desarrollará respecto al mismo.

Denominación de UR's que participan	Funciones por UR en el Programa Presupuestario
	■
	■
	■



Bibliografía

Agregar la Bibliografía utilizada en orden alfabético.

<< Agregar texto>>

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Anexos

<< Agregar texto>>