Folio 006

CURRICULUM VITAE

Datos Generales



Nombre: Celso Pérez Rostro
Dirección electrónica [redacted]

FORMACIÒN ACADÉMICA

1. Químico Bacteriólogo y Parasitólogo: ENCB-IPN.
2. Médico Cirujano: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco
3. Estudios de Maestría en Ciencias con Especialidad en Microbiología ENCB-IPN (CRÉDITOS)
4. Diplomado "Talleres de Bioética"-ESM-IPN
5. Diplomado "Formación de Directivos para la Innovación Educativa"-IPN.
6. Diplomado en Formación y Actualización para un Nuevo Modelo Educativo. Quinta Edición Institucional-IPN.
7. Diplomado: La Tutoría y los Retos del Acompañamiento en la Formación Integral del Estudiante de Educación Superior. ESM. IPN
8. Diplomado en Coaching Empresarial, otorgado por CIMA Acredited International
9. Diplomado en Gestión Estratégica de los Servicios de Salud. Junio 2023. Banderilla, Ver. IUV. Universidad
10. Diploma: Máster de Alta Dirección y Gestión de Calidad en los Servicios de Salud. Febrero 2024. Banderilla, Ver. IUV. Universidad
11. Maestría en Administración de los Servicios de Salud. 2024. IUV. Universidad

CARGOS ACTUALES EN EL IPN

1. Profesor Titular "C" Tiempo Completo en la Escuela Superior de Medicina-IPN. Adscrito a la Academia de Microbiología y Parasitología Médicas. (1985…)
2. Director de la Escuela Superior de Medicina, desde el 1 de abril 2025 a la fecha

CARGOS OCUPADOS EN EL IPN

1. Subdirector Académico. Escuela Superior de Medicina. IPN (noviembre 2015-agosto 2021)
2. Subdirector Administrativo de la Escuela Superior de Medicina del IPN. (2001 a 2008)
3. Jefe del Departamento de Microbiología de la Escuela Superior de Medicina-IPN. (1990-2001)
4. Coordinador del Proyecto del Servicio Externo de la Escuela Superior de Medicina

TRAYECTORIA EN DOCENCIA EN EL IPN

1. Profesor Titular "C" de Tiempo Completo adscrito al Departamento de Microbiología impartiendo las cátedras las siguientes disciplinas
   - A. Inmunología
   - B. Bacteriología
   - C. Virología
   - D. Micología
   - E. Parasitología

2. Profesor pionero en la impartición de la Unidad de Aprendizaje de Bioética en la Academia de Bioética. ESM

Folio 007

CARGOS OCUPADOS EXTRAMUROS DEL IPN

1. Socio fundador de la Asociación de Infectología, A.C. Médico del Hospital de Infectología del Centro Médico la Raza
2. Coordinador Nacional del Programa de Evaluación Externa de la Calidad en Microbiología, por la Asociación Mexicana de Bioquímica Clínica, A.C.
3. Vicepresidente del Colegio Mexicano de Bioética
4. Secretario de Enlace Institucional del Comité Ejecutivo Nacional del Consejo Nacional de Egresados Politécnicos.
5. Coordinador del Programa de Evaluación Externa de la Calidad en Microbiología Clínica. Colegio Nacional de Químicos Clínicos. (CONAQUIC)
6. Secretario de la Secretaría de Microbiología de la Federación Mexicana de Profesionales de la Química
7. Jefe del Servicio de Microbiología, CARPERMOR. Laboratorio de Referencia Internacional
8. Miembro del Comité Académico ante CENEVAL, en representación de la CONAQUIC, para la elaboración del Examen Único de Certificación del Químico Clínico.
9. Miembro del Grupo de Expertos en Microbiología Clínica en Entidad Mexicana para la Acreditación (EMA)
10. Profesor Titular. Cursos Propedéuticos para el Examen Único de Certificación Profesional del Químico Clínico. CONAQUIC.

TRAYECTORIA PROFESIONAL

1. 48 años en el campo de la Microbiología Diagnóstica con experiencia en Bacteriología, Micobacterias, Micología y Virología, adquirida en:
   A. Hospital Manuel Gea González,
   B. Hospital Infantil de México,
   C. Instituto de Enfermedades Tropicales (ahora INDRE),
   D. Instituto Nacional de Virología,
   E. Hospital de Infectología CMR-IMSS,
   F. CARPERMOR. Laboratorio de Referencia Internacional
   G. Hospital General de México. "Dr. Eduardo Liceaga". Jefe del Departamento de Microbiología
   H. Olab. Diagnósticos Médicos.
2. Experiencia clínica de 40 años, en Medicina Interna, Infectología, y Patología Clínica, adquirida en el Hospital de Infectología CMR-IMSS y en la práctica privada.

CONSTANCIAS Y RECONOCIMIENTOS OTORGADOS POR EL IPN

1. Constancia de participación en el proceso de evaluación y acreditación del programa académico de la carrera de Médico Cirujano y Partero de la Escuela Superior de Medicina ante el Consejo Mexicano para la Acreditación de la Educación Médica (COMAEM)
2. Constancia de Participación en el Programa Institucional de Tutorías en Tutoría Individual (DES)
3. Constancia integrante del XLIII Consejo General Consultivo del IPN
4. Constancia integrante del XLIV Consejo General Consultivo del IPN
5. Reconocimiento de Presidente del Consejo Técnico Consultivo Escolar 2025-2026

Folio 008

CONSTANCIAS Y RECONOCIMIENTOS OTORGADOS EXTERNOS AL IPN

1. Constancia por haber acreditado el curso de actualización. PREVENCIÓN DEL CONFLICTO DERIVADO DEL ACTO MÉDICO. UNAM
2. Reconocimiento por Ponencia en el Conversatorio "Derechos Humanos de Médicas y Médicos Residentes" del Foro Nacional "Dignidad y Derechos Humanos de Médicas y Médicos Residentes: Un Paradigma Restaurativo llevado cabo en la H. Cámara de Diputados
3. Reconocimiento por participación como experto disciplinar: Fortalecimiento de la Calidad Educativa en las licenciaturas de Medicina y Enfermería. Secretaría de Salud Dirección General de Calidad y Educación en Salud
4. Reconocimiento por participación como experto disciplinar: Estrategia Nacional para el Establecimiento de Ambientes Académicos Saludables. Secretaría de Salud. Dirección General de Calidad y Educación en Salud
5. Agradecimiento Comité 2026. Integrante del Comité para el otorgamiento de la Condecoración y Premios en Materia de Salud Pública 2026. Secretaría del Consejo de Salubridad General

TRAYECTORIA EN DOCENCIA FUERA DEL IPN

1. Profesor Asociado "C" en la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. Fundador del Taller en Patología Clínica.
2. Profesor de la Clínica de Infectología para estudiantes de la carrera de Medicina de: La Salle, UNAM, IPN. Hospital de Infectología del CMR-IMSS
3. Profesor de Microbiología Médica para estudiantes de Posgrado en las especialidades en Infectología y Patología Clínica. Hospital de Infectología del CMR-IMSS

CARGOS HONORARIOS OCUPADOS

1. Presidente del Comité Organizador de las VI Jornadas de Químicos Clínicos del Centro Médico la Raza-IMSS.
2. Representante de la Dirección de la Escuela Superior de Medicina del IPN, en el grupo interinstitucional de Lucha contra la Lepra, en la Coordinación de Vigilancia Epidemiológica de la Secretaría de Salud.
3. Secretario del Consejo Directivo del Colegio de Químicos Bacteriólogos y Parasitólogos.
4. Tesorero de la Asociación Mexicana de Patología Clínica, A.C.

CONFERENCIAS-CONGRESOS-SIMPOSIA

1. Se han dictado más de 150 conferencias a nivel nacional y 4 a nivel internacional.
2. Asistencia a múltiples congresos y simposios nacionales e internacionales.

CURSOS MONOGRÁFICOS IMPARTIDOS

1. Profesor Titular o Adjunto en aproximadamente 80 cursos, desarrollados en diversas sedes en el interior de la República Mexicana, dirigido a alumnos de diferente formación profesional:
   Químicos, Biólogos y Médicos.

DIPLOMADOS IMPARTIDOS

1. Autor y Profesor Titular del Diplomado en Microbiología Clínica con 200 horas de duración avalado académicamente por la Asociación Mexicana de Patología Clínica, la Asociación Mexicana de Bioquímica Clínica y la Escuela Superior de Medicina del IPN.

Folio 009

2. Autor y Profesor Titular del Diplomado de Inmunología Clínica, con 200 horas de duración, avalado por FES-Zaragoza y la Asociación Mexicana de Bioquímica Clínica.
3. Coordinador General del Seminario de Titulación para Pasantes de la Carrera de Médico Cirujano y Partero, con 190 horas de duración, con sede en la Escuela Superior de Medicina.

PUBLICACIONES

1. Colaborador en redacción de dos libros: "Cuidados Intensivos en Infectología" 1985, y "Fiebre Tifoidea" 1994.
2. Revisiones bibliográficas publicadas en revistas de circulación nacional.
3. Artículos originales publicados en revistas indexadas.

DIRECCIÓN DE TESIS Y TESINAS

1. Dirección de tres Tesis para la obtención de Diploma de Especialidad en Infectología.
2. Dirección de tres tesis para Titulación de Químico Bacteriólogo y Parasitólogo y Químico Farmacobiólogo.
3. Director de más 500 tesinas para obtener el Diploma en Microbiología Clínica y de Inmunología Clínica.
4. Director de 80 tesinas para obtener el título de Médico Cirujano y Partero en la Escuela Superior de Medicina del IPN.

CURSOS ESPECIALES IMPARTIDOS

1. Profesor Titular del Primer Curso Propedéutico para aspirantes a la Certificación Profesional de Químicos Clínicos por el Consejo Nacional de Certificación de Químicos Clínicos. Sede: Tijuana, B.C.
2. Profesor Titular del Tercer Curso Propedéutico para aspirantes a la Certificación Profesional de Químicos Clínicos por el Consejo Nacional de Certificación de Químicos Clínicos. Sede: Mérida, Yucatán
3. Profesor Titular del Tercer Curso Propedéutico para aspirantes a la Certificación Profesional de Químicos Clínicos por el Consejo Nacional de Certificación de Químicos Clínicos. Sede: Mérida y Campeche, Camp.
4. Profesor Titular del Tercer Curso Propedéutico para aspirantes a la Certificación Profesional de Químicos Clínicos por el Consejo Nacional de Certificación de Químicos Clínicos. Sede: Chilpancingo, Gro.
5. Profesor Titular del Primer Curso Propedéutico para aspirantes a la Certificación Profesional de Químicos Clínicos por el Consejo Nacional de Certificación de Químicos Clínicos. Sede: San Luis Potosí
6. Profesor Titular del Primer Curso Propedéutico para aspirantes a la Certificación Profesional de Químicos Clínicos por el Consejo Nacional de Certificación de Químicos Clínicos. Sede: Ciudad Valles, San Luis Potosí

RASGOS PERSONALES

1. **Liderazgo**
2. **Compromiso**
3. **Lealtad**
4. **Confiable**
5. **Capacidad de trabajo bajo presión**
6. **Competente**
7. **Capacidad para formar equipos de trabajo colaborativos y funcionales**

ATENTAMENTE

CELSO PÉREZ ROSTRO

Folio 010

PROGRAMA DE TRABAJO Y VISIÓN INSTITUCIONAL PARA EL DESARROLLO DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

Información inicial para ubicar el universo y complejidad del Instituto

Misión

Somos la institución de educación tecnológica de México, que genera talento profesional, de investigación e innovación para el desarrollo social, humanístico, sustentable, económico y tecnológico del país, con reconocimiento internacional, con base en el fomento de la cultura, la creatividad y emprendeduría en nuestros estudiantes, a través de la vinculación con los sectores productivo y social, con valores y principios institucionales.

Visión

En el 2036 seremos la institución de educación tecnológica de calidad, con enfoque de sustentabilidad, sentido de identidad y reconocimiento Internacional, posicionándonos entre las mejores universidades del mundo, a través de la colaboración internacional con las mejores escuelas y centros de investigación, convirtiéndonos en líder por las contribuciones a la ciencia y tecnología, con impacto y sentido de responsabilidad social, respetando la diversidad y equidad de género.

El Instituto Politécnico Nacional actualmente tiene una Matrícula de 211,584 entre alumnas y alumnos

57,000 ubicados en el Nivel Medio Superior

83, 000 inscritos en el Nivel Superior

157,000 corresponden a Posgrado

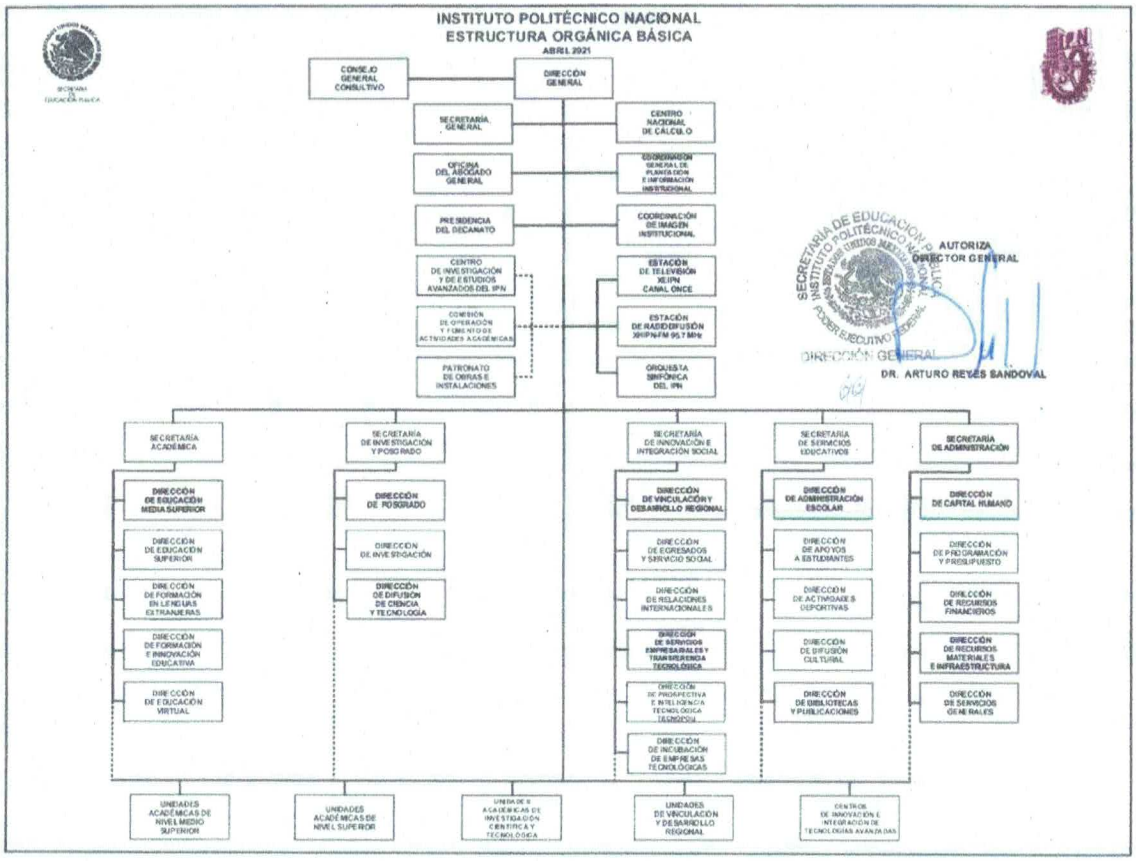
16,358 Académicos

1,680 Investigadores registrados en el SNII

Consta de 93 Unidades Académicas

Mi propuesta de programa de trabajo y visión institucional para el crecimiento y desarrollo del Instituto Politécnico Nacional consiste en considerar en considerar **cinco ejes estratégicos, dos líneas transversales y tres ejes especiales**

Folio 011



Los cinco ejes estratégicos, corresponderán a cada una de las Secretarías que le dan operatividad a la Institución, con la participación de las otras Secretarías con quienes interactúen.

Eje 1 Estratégico. Secretaría Académica a través de las Direcciones de Nivel Medio Superior y Superior, con la participación de Secretaría de Administración a través de la Dirección de Capital Humano.

La Secretaría Académica, tiene para operar la vida académica cinco Direcciones de Área: Dirección de Educación Media Superior, la Dirección de Educación Superior, la Dirección de Formación de Lenguas Extranjeras, la Dirección de Formación e Innovación Educativa y la Dirección de Educación Virtual.

Respecto a las Direcciones de Educación Media Superior y Superior, un problema recurrente semestre tras semestre, es la construcción de Estructura Educativa. Se refiere a organización semestral de cada grupo de alumnos, por Unidad de Aprendizaje, considerando número de profesores de base, la categoría de cada uno de ellos, horas de contratación, horario, disponibilidad de aulas, número de alumnos para cada Unidad de Aprendizaje.

Folio 012

En la primera fase de la construcción de la Estructura Educativa, se consideran las horas de base de cada profesor, para posteriormente realizar el ejercicio de la definición de las horas de interinato requeridas para cubrir la demanda conforme a la matrícula.

Este ejercicio de la Estructura Educativa de inicio tiene un componente académico, así como lo describo, aunque habrá de considerarse que inicialmente toda la información se registra en el SIIEE, la información registrada es visualizada por la Dirección de Capital Humano y sanciona la pertinencia de la información desde el punto de vista de la nómina.

Descrito lo anterior, hago la siguiente puntualización de mejora. El IPN fue creado precisamente para darle espacio a todos los alumnos y todas las alumnas con deseos de educarse en alguna profesión, para sumarse a la fuerza de trabajo transformadora de la Nación, por lo tanto, lo primero que el IPN tiene como compromiso tener la suficiencia para aplicar el presupuesto que garantice que todos los alumnos inscritos en cualquiera de las Escuelas de Nivel Medio Superior y Superior cuenten con un profesor contratado por la Institución.

El indicador pertinente, será 100% de profesores de acuerdo con la matrícula por cada Escuela

Eje 2 Estratégico. Coordinación y colaboración entre la Secretaría Académica a través de la Dirección de Educación Superior, Dirección de Formación Institucional e Innovación Educativa y la Secretaría de Servicios Educativos a través de la Dirección de Administración Escolar.

Al comparar la matrícula del Nivel Medio Superior, con a la matrícula de Nivel Superior, nos damos cuenta de que toda la matrícula del Nivel Medio Superior no explicaría la matrícula del Nivel Superior, se traduce en que el Politécnico le da cabida a aquellos alumnos que deseen educarse en alguna de múltiples carreras que ofrece el Instituto, aunque su Nivel Medio Superior lo hayan realizado en otra Institución educativa.

Dicho lo anterior, se plantea la situación que los alumnos egresados de otra institución no tienen el mismo nivel académico que los egresados del Nivel Medio Superior del IPN y se traduce en dificultad para adaptarse e implícitamente le exige al profesor mayores competencias didácticas y pedagógicas.

Me explico, la Dirección de Administración Escolar aplica el Examen de Admisión a los aspirantes a ingresar a alguna de las Escuelas del Nivel Superior del IPN, la Dirección de Educación Superior, construye el Examen de Admisión.

Folio 013

Identifico una gran oportunidad de mejorar el Examen de Admisión, debe considerarse el área del conocimiento a explorar, tomado en cuenta a la Escuela que se pretenda ingresar, un examen único entiendo que es más práctico, aunque le falta pertinencia. Es una tarea de la Dirección de Educación Superior.

En cuanto a las competencias didácticas y pedagógicas de los profesores, comento que desde 2003 se implementó el Nuevo Modelo Educativo en el IPN. Se construyó un Diplomado para capacitar a los profesores.

Este fue un buen camino, pues efectivamente, se contratan profesores con nivel académico aceptable en algún campo del conocimiento, no obstante, no están precisamente formados como docentes, de ahí la importancia de la capacitación a través del Diplomado.

Esta capacitación le corresponde a la Secretaría Académica a través de la Dirección de Formación Institucional e Innovación Educativa

Para evaluar objetivamente que estamos realizado una selección adecuada de alumnos y les estamos ofreciendo lo mejor desde el punto de vista didáctico y pedagógico con la planta docente con la que cuenta cada Escuela de Nivel Superior, los siguientes indicadores: Porcentaje de reprobación por Unidad de Aprendizaje menor al 20% y lograr una eficiencia terminal superior al 60%

Otro indicador relevante es lograr que en cada Escuela exista al menos, 20% de docentes por Academia de haber tomado, concluido y aprobado el Diplomado del Modelo Educativo del IPN

Una iniciativa de particular importancia de la Secretaría Académica, es el Programa Institucional de Tutorías (PIT)

Este programa opera en cada Unidad Académica por medio de una Coordinación que depende de la Subdirección Académica.

A través del PIT desarrollado y coordinado en cada Unidad Académica, se pretende darle acompañamiento al alumnado, acompañamiento académico, orientación en temas de administración escolar, recomendaciones para lograr la mejor trayectoria académica de acuerdo a sus circunstancias de vida personales, también tomando en cuenta los aspectos generacionales implícitos por la edad de los alumnos.

Se pretende con este Programa de Tutorías, reducir la deserción, disminuir el porcentaje de reprobados particularmente en las Unidades de Aprendizaje más exigentes o complicadas, detectar en los problemas psicológicos que afectan su vida y rendimiento escolar y, finalmente se espera que tenga un impacto en la eficiencia terminal.

Folio 014

Los propósitos son buenos, el reto es lograr un grupo suficiente de tutores en las diversas modalidades que plantea el Programa, que además estén capacitados. Esta capacitación se logra a través del Diplomado de Tutorías que ha desarrollado y ofrece la Secretaría Académica por medio de la Coordinación del PIT.

Al momento no se ha logrado obtener el número de tutores en sus diversas modalidades, las explicaciones son varias, pero las estrategias para incrementar y capacitar y lograr el número de tutores necesarios.

Es una tarea pendiente, igual la de definir un indicador que nos permita tener un referente que conduzca las acciones estratégicas necesarias y atender este pendiente.

Eje 3 Estratégico. Secretaría de Investigación Posgrado

Considerar varios aspectos esenciales: Cuerpo Docente, Plan de Estudios actualizados. Procesos rigurosos en la selección de los estudiantes. Productividad científica por líneas de generación del conocimiento, Fortalecimiento de la infraestructura, espacios, equipamiento, Impacto social, transferencia científica y tecnológica. Internacionalización, redes académicas amplias y mundiales, movilidad estudiantil. Publicaciones de calidad.

Hay que asegurar que todos los Programas de Posgrado pertenezcan al Sistema Nacional de Posgrados

Para desarrollar este eje estratégico propongo una evaluación de cada uno de los Programas existentes en el IPN, precisamente para la creación de los Indicadores que nos informen de forma objetiva de calidad de cada Programa.

Un indicador obligado será conocer cuántos Programas de Posgrado pertenecen al Sistema Nacional de Posgrado de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI)

Revisaremos los siguientes indicadores:

Porcentaje de profesores con doctorado

Porcentaje de profesores pertenecientes al SNII

Productividad académica de calidad

Índice de aceptación de aspirantes

Porcentaje de Eficiencia terminal: especialidad >80%; maestría >70% y doctorado >60%

Índice de titulación: superior al 80%

Folio 015

Tasa de deserción

Publicaciones científicas

Producción tecnológica

Número de estudiantes participando den investigación

Número de convenios activos

Número de proyectos con sectores externos

Porcentaje de movilidad estudiantil en forma internacional

Porcentaje de movilidad decente en forma internacional

Relación entre número de estudiantes y disponibilidad de los equipos

Acceso a la bibliografía

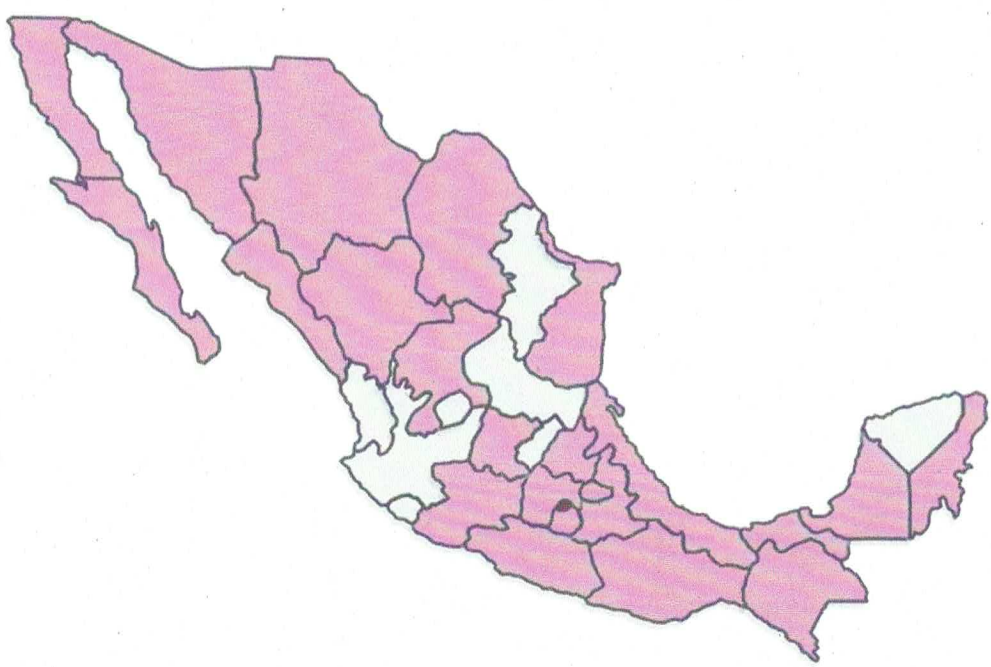
Grado de satisfacción del estudiante de posgrado

Respuesta administrativa oportuna

Porcentaje de empleabilidad de los egresados

Eje 4 Estratégico

Corresponde a la Secretaría de Innovación e Integración Social



Folio 016

Descripción del estatus actual como punto de partida para su análisis y posteriormente las propuestas de mejora

El IPN cuenta con escuelas y centros distribuidos en el 75% del territorio mexicano

Infraestructura orgánica de la Secretaría de Innovación e Integración Social

12 Centros de Vinculación y Desarrollo Regional

5 Unidades Especializadas en Innovación e Integración de Tecnologías Avanzadas

INNOVACIÓN Y VINCULACIÓN

El Instituto cuenta con dependencias orientadas a dar impulso a proyectos, emprendimiento, patentamiento y transferencia tecnológica.

Logros

301 patentes registradas

Más de 155.5 MDP captados a través de proyectos

INNOVACIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL

SECCIÓN 05

1. Bolsa de trabajo
2. Brigadas interdisciplinarias de servicio comunitario
3. Emprendimiento politécnico
4. Transferencia tecnológica
5. Servicios al sector empresarial
6. Centros de innovación y vinculación

INTERNACIONALIZACIÓN INSTITUCIONAL

SECCIÓN 08

1. Nuestros convenios en el mundo
2. Movilidad académica
3. Programas de movilidad
4. Estudiantes extranjeros
5. Proyectos de internacionalización

El Instituto Politécnico Nacional es una Institución Mexicana de Educación Superior creada para consolidar a través de la educación la independencia económica, científica, tecnológica, cultural y política para alcanzar el crecimiento y desarrollo del País

Folio 017

Adicionalmente a la enseñanza en cada una de las aulas, el conocimiento científico y la investigación el IPN brinda los siguientes servicios:

1. Seguimiento a egresados
2. Servicio social
3. Capacitaciones
4. Emprendimiento
5. Servicios orientados a pequeños, medianos y grandes empresarios

Se estima que actualmente existen más de un millón de estudiantes egresados, considerando la creación del IPN en 1936, 90 años de servicio a la Patria

Contamos con un registro de 5,552 de empresas en el Sistema de Bolsa de Trabajo Institucional (SIBOLTRA)

Se ofrecen los siguientes Servicios

1. Eventos y talleres
2. Ferias del empleo y servicio social
3. Orientación para titulación
4. Credencial de egresado
5. Convenios de descuentos

MODELO DE EMPRENDIMIENTO POLITÉCNICO

1. 4 Proyectos en proceso de incubación
2. 22 Empresas con proceso de incubación completo
3. 22 Convenios y alianzas

ESTRATÉGICAS PARA APOYO AL EMPRENDIMIENTO

Formación y actualización

1. Consultoría y Servicios Especializados
    a. Metrología
    b. Evaluación de la conformidad
2. Educación Ambiental y Desarrollo Sustentable
3. Diagnósticos empresariales
4. Acciones de difusión
5. Incorporación de Unidades económicas al proceso de aceleración
6. Asesorías empresariales

Centros de Vinculación y Desarrollo Regional

3 CVDR

Folio 018

CENTROS DE INNOVACIÓN E INTEGRACIÓN DE TECNOLOGÍAS AVANZADAS

1. PROYECTOS ORIENTADOS A LA SUSTENTABILIDAD
2. Planta purificadora de agua
    1. Proyecto Olinia
    2. Biotecnología para inhibición de maleza
    3. Módulo espacial EMIDSS-6 para estudio del cambio climático
    4. Bioturbosina a partir de Jatropha curcas
    5. Planta de biodiésel para Central de Abastos de la CDMX
    6. Concreto fotovoltaico captador de energía solar

Las propuestas deben alinearse con las funciones centrales de la Secretaría de Innovación e Integración Social (SIIS): transferencia de conocimiento, emprendimiento, propiedad intelectual, certificación de competencias, servicio social, vinculación e internacionalización. También conviene atender la limitada articulación transversal identificada en la planeación institucional del IPN.

Propuestas estratégicas para desarrollar en la Secretaria de Innovación e Integración Social

1. Ventanilla Única Digital de Innovación

Crear una plataforma que concentre convocatorias, trámites y seguimiento de:

A. Registro y protección de propiedad intelectual.
B. Transferencia y licenciamiento de tecnología.
C. Servicio social y proyectos comunitarios.
D. Emprendimiento e incubación.
E. Certificación y capacitación.
F. Vinculación con empresas, gobierno y organizaciones sociales.

Cada solicitud tendría responsable, plazo, estatus y expediente digital. Esto reduciría duplicidades y permitiría conocer los tiempos reales de atención.

2. Banco Institucional de Capacidades y Soluciones

Integrar un catálogo público y actualizado de:

A. Laboratorios, equipos e infraestructura disponibles.
B. Patentes, prototipos y desarrollos tecnológicos.
C. Especialistas y grupos de investigación.
D. Servicios de consultoría, capacitación y certificación.
E. Proyectos estudiantiles con potencial de transferencia.

Folio 019

El banco facilitaría que empresas, gobiernos y comunidades encuentren capacidades del IPN sin depender de contactos informales.

3. Programa de Retos IPN

Sustituir parte de la vinculación basada en oferta por un modelo basado en problemas concretos. Empresas, municipios y organizaciones presentarían retos, y equipos multidisciplinarios de estudiantes, docentes e investigadores desarrollarían soluciones.

El proceso podría incluir diagnóstico, convocatoria interna, prototipo, validación, protección intelectual y transferencia. Se daría prioridad a salud, agua, energía, movilidad, seguridad alimentaria, digitalización de mipymes e inclusión.

4. Servicio social orientado a resultados

Transformar el servicio social en proyectos con metas verificables y continuidad institucional:

A. Diagnóstico inicial del problema.
B. Indicadores de beneficiarios y resultados.
C. Tutor académico y contraparte comunitaria.
D. Repositorio de entregables.
E. Evaluación de satisfacción.
F. Mecanismos para que otro equipo continúe el proyecto.

Esto corresponde con la orientación institucional de fortalecer un servicio social con propósito y acción.

PDI 2025-2030

5. Ruta rápida de propiedad intelectual y transferencia

Establecer un procedimiento diferenciado para desarrollos con alto potencial, con tiempos máximos para evaluación, protección, valoración tecnológica y negociación. Además, ofrecer acompañamiento temprano para evitar divulgaciones que afecten la patentabilidad.

Podrían utilizarse contratos modelo para licenciamiento, confidencialidad, desarrollo conjunto y uso de infraestructura, con reglas transparentes sobre beneficios para inventores, unidades académicas e Instituto.

6. Fondo de Prueba de Concepto

Crear un fondo competitivo para llevar desarrollos desde el laboratorio hasta una validación técnica o comercial. Muchos proyectos no llegan al mercado porque

carecen de recursos para prototipos finales, certificaciones, pruebas regulatorias o estudios de mercado.

El financiamiento se otorgaría por etapas y estaría condicionado al cumplimiento de hitos. También podría combinar aportaciones institucionales con recursos de empresas y gobiernos.

7. Red coordinada de innovación regional

Fortalecer la articulación entre unidades académicas, Centros de Vinculación y Desarrollo Regional y Centros de Innovación e Integración de Tecnologías Avanzadas mediante una cartera común de proyectos, metodologías compartidas y responsables regionales.

La red permitiría detectar necesidades locales y canalizarlas hacia las capacidades pertinentes del Instituto. El IPN ya ha impulsado la integración de un HUB de innovación entre estos centros, por lo que la propuesta puede construirse sobre ese avance.

8. Formación de gestores de innovación

Implementar una certificación interna para personal responsable de vinculación y transferencia, con contenidos sobre:

A. Propiedad intelectual.
B. Valuación tecnológica.
C. Negociación y contratos.
D. Vigilancia y prospectiva tecnológica.
E. Gestión de proyectos.
F. Medición de impacto social.
G. Vinculación con MiPyMEs y sector público.

También convendría reconocer estos resultados en la evaluación y promoción del personal académico.

9. Ecosistema de emprendimiento con seguimiento

Unificar incubación, mentoría, acceso a laboratorios, propiedad intelectual, financiamiento y vinculación comercial en una sola ruta. El apoyo no debería terminar al concluir un curso o concurso.

Los emprendimientos podrían recibir seguimiento durante 24 meses mediante indicadores de supervivencia, empleos, ventas, inversión, propiedad intelectual e impacto social. Se deberían incluir proyectos de economía social y empresas de base tecnológica.

Folio 021

10. Consejo Consultivo Multisectorial

Constituir un órgano con participación de estudiantes, docentes, egresados, empresas, gobiernos y organizaciones sociales. Sus funciones serían identificar necesidades, revisar la pertinencia de programas y recomendar sectores prioritarios.

Para evitar que sea únicamente ceremonial, debería publicar acuerdos, responsables, plazos y porcentaje de cumplimiento.

Gestión, transparencia y evaluación

11. Tablero público de resultados

Publicar indicadores trimestrales que midan no solo actividades, sino también resultados:

1. Dimensión: Indicadores sugeridos
2. Vinculación: Proyectos contratados, ingresos y tiempo de formalización
3. Transferencia: Tecnologías licenciadas, ingresos y adopción efectiva
4. Emprendimiento: Empresas activas a 12 y 24 meses, empleos e inversión
5. Servicio social: Beneficiarios, proyectos concluidos e impacto comprobado
6. Propiedad intelectual Solicitudes, títulos obtenidos y tiempo de trámite
7. Inclusión territorial: Proyectos fuera de la zona metropolitana y comunidades atendidas
8. Satisfacción: Evaluación de estudiantes, investigadores y aliados externos

Cada indicador debería desagregarse por unidad, región, género, sector y tipo de beneficiario cuando corresponda.

12. Evaluación del impacto y mejora continua

Realizar evaluaciones anuales independientes de los programas principales. La revisión debe identificar qué iniciativas continúan, cuáles requieren rediseño y cuáles deben cerrarse.

La asignación presupuestal podría vincularse gradualmente con resultados, sin penalizar proyectos sociales cuyo impacto requiera más tiempo.

Prioridades de implementación

Plazo Acciones prioritarias

A. 0-6 meses: Mapear procesos, definir indicadores, crear ventanilla piloto y catálogo de capacidades
B. 6-12 meses: Lanzar Programa de Retos, tablero público y formación de gestores

C. 12-24 meses: Operar el Fondo de Prueba de Concepto y consolidar la red regional
D. 24-36 meses: Evaluar impacto, escalar programas exitosos y ajustar normativa

La mejora con mayor efecto inmediato sería integrar la Ventanilla Única Digital, el Banco de Capacidades y el tablero de resultados. En conjunto, resolverían tres problemas frecuentes: dispersión de servicios, dificultades para encontrar capacidades y falta de información sobre resultados.

Eje 5 estratégico. Secretaría de Administración

Consta de cinco Direcciones

1. Capital Humano
2. Programación y Presupuesto
3. Recursos Financieros
4. Recursos Materiales e Infraestructura
5. Servicios Generales

En esta gestión ha sido una pesadilla, la Secretaría de Administración, su brazo ejecutor la Dirección de Programación y Presupuesto

Mi propuesta para este rubro de forma acentuada es la transparencia en los procesos y procedimientos, informar oportunamente de fechas de operación de cada uno. Clarificar con debida anticipación el flujograma y respetarlo, sin cambios sorpresivos que anulan o entorpecen el ejercicio del presupuesto otorgando a cada Unidad Académica.

Replantear los criterios para definir el tamaño del presupuesto que se otorga a cada Unidad Académica, que responda a las verdaderas necesidades de cada de ellas, tomando en cuenta el tamaño de su matrícula, gastos de operación, con laboratorios y talleres, equipamiento, insumos, mantenimiento preventivo y correctivo.

Relativo a la Dirección de Capital Humano

Existe una gran cantidad de plazas vacantes del Personal de Apoyo y Asistencia a la educación en cada una de las Unidades Académicas que no han sido restituidas, lo que se traduce para darle operatividad a cada una de las unidades administrativas de cada Unidad Académica, en la contratación de personas por medio de la partida 33901, que corresponde a "servicios profesionales". Esta modalidad de contratación "alivia" un poco la falta de ocupar las plazas vacantes con personal formalmente contratado por el instituto, pero significa una carga económica para cada Unidad, que cubre por medio de los excedentes producidos por medio de derechos y

aprovechamientos o productos. Estos ingresos debieran utilizarse para cubrir otras necesidades de las Unidades Académicas.

Propongo realizar una cuantificación de la vacancia por cada Unidad Académica y elaborar un plan de incorporación del personal de apoyo y asistencia a la educación necesario y suficiente para cubrir esas plazas vacantes. Quizá sea un tema para tratar con Hacienda y la SEP, pero urge atender esta necesidad

Otro tema relativo a la Dirección de Capital Humano.

En mi criterio hay claridad que el Instituto debe dar prioridad a la suficiencia presupuestal para garantizar el pago de todos los profesores que requieran cada una de las Unidades Académicas, conforme a su matrícula.

Si hay alumnos, debe haber profesores suficientes para esos alumnos. Profesores con salario atractivo que asegure la permanencia de ese recurso humano insustituible. Las Universidades privadas ofrecen mejores salarios que nosotros en el IPN.

Con relación a la contratación de profesores, hay un tema sensible, me refiero al procedimiento para admisión de un profesor en cualquiera de las Unidades Académicas, ese procedimiento se llama "Examen de Oposición".

Para que se autorice la aplicación de un examen de oposición, se realiza un procedimiento que involucra a la Secretaría Académica a través de la Dirección de Educación Media Superior y Superior y, a la Dirección de Capital Humano.

En síntesis, al construir la Estructura Educativa cada semestre, una vez aplicadas todas las horas de base, pueden quedar grupos de alumno, sin cubrir el total de los programas de estudios de cada una de las unidades de aprendizaje, precisamente con los profesores de base, luego entonces, se justifica la incorporación de profesores aún no pertenecientes a la planta docente de la Unidad Académica, por lo tanto, desde el punto de vista académico, se justifica contratar a un profesor.

Lo anterior es esencial para que la Dirección de Educación Media Superior y Superior autorice gestionar examen de oposición; sin embargo, queda pendiente que la Dirección de Capital Humano, autorice desde el punto de vista presupuestal la aplicación del examen, o reconozca el compromiso salarial para el profesor que haya sido aceptado por medio del examen de oposición.

Lo descrito en párrafos anteriores se trata de una práctica común. Se traduce que al no autorizar la contratación la Dirección de Capital Humano, por falta de presupuesto para este rubro básico, como es contar con la suficiencia para el paga de profesores, a pesar de haber alumnos, es un hecho inaceptable.

Folio 024

Por lo expuesto, propongo elaborar un diagnóstico, por cada una de las Unidades Académicas, que nos informe de las necesidades reales de personal docente para atender a toda la matrícula, considerando: carreras, unidades de aprendizaje, números de grupos, horarios, clases teóricas, laboratorios y talleres.

Con la información anterior, elaborar un proyecto de suficiencia presupuestal privilegiando la actividad académica de cada de las Unidades Académicas, en el rubro de planta docente, infraestructura física, equipos para laboratorios y talleres, insumos, mantenimiento preventivo y correctivo. Tenemos que garantizar el cumplir con la razón de ser del Instituto, educación para la población mexicana y lograr egresados que contribuyan al crecimiento y desarrollo de la Nación.

Adicionalmente agrego otras propuestas de mejora en lo general

A. Implementación de un Sistema Digital Integral de Gestión Administrativa

Crear una plataforma digital que centralice todos los procesos administrativos (compras, recursos humanos, inventarios, mantenimiento).

Permitir el seguimiento en tiempo real de solicitudes y trámites para evitar retrasos y mejorar la transparencia.

Incorporar funcionalidades de firma electrónica para agilizar validaciones y autorizaciones.

Plan de Acción:

Diagnóstico de procesos actuales y necesidades.

Selección o desarrollo de la plataforma tecnológica.

Capacitación al personal para uso del sistema.

Lanzamiento piloto y ajustes basados en retroalimentación.

Indicadores:

Reducción del tiempo promedio para tramitar solicitudes.

Porcentaje de trámites digitales vs. manuales.

Nivel de satisfacción de usuarios internos.

B. Mejora en la Capacitación y Desarrollo del Personal

Establecer programas continuos de formación administrativa y tecnológica para el personal de la Secretaría.

Folio 025

Fomentar talleres de innovación y mejora continua para optimizar los procesos internos.

Plan de Acción:

Identificación de necesidades de capacitación.

Elaboración de calendario de cursos y talleres.

Evaluación continua del desempeño post-capacitación.

Indicadores:

Número de capacitaciones realizadas anualmente.

Porcentaje de personal capacitado.

Mejoras observadas en eficiencia y calidad de trabajo.

C. Fortalecimiento de la Transparencia y Rendición de Cuentas

Publicar de manera periódica informes accesibles sobre el uso de recursos y avance de proyectos administrativos.

Implementar buzones de sugerencias y quejas para recibir retroalimentación directa de la comunidad IPN.

Hacer públicos informes administrativos y resultados de gestión para fomentar la confianza y participación de la comunidad.

Plan de Acción:

Diseño de formato claro y accesible de informes.

Publicación trimestral en plataforma web del IPN.

Instalación de buzones digitales para sugerencias y quejas.

Indicadores:

Número de informes publicados y consultados.

Volumen y naturaleza de retroalimentación recibida.

Mejora en percepción de transparencia (medida vía encuestas internas).

D. Optimización del Uso de Recursos

Revisar y renegociar contratos de servicios y adquisiciones para lograr mejores condiciones económicas.

Folio 026

Promover prácticas sustentables que reduzcan costos, como el uso eficiente de energía y materiales reciclables.

Revisar y mejorar los procesos de adquisición, contratos y uso de recursos para maximizar el rendimiento económico y promover la sustentabilidad.

Plan de Acción:

Auditoría de contratos y proveedores actuales.

Identificación de oportunidades para renegociación y ahorro.

Implementación de políticas de compra verde y ahorro energético.

Monitoreo continuo del uso de recursos.

Indicadores:

Porcentaje de ahorro en compras y contratos tras renegociación.

Reducción en el consumo energético y uso de materiales.

Número de proveedores evaluados y certificados en prácticas sustentables.

E. Mejora en la Comunicación Interna

Desarrollar canales de comunicación efectivos entre la Secretaría y las diferentes Unidades Académicas y Administrativas para agilizar la coordinación.

Utilizar boletines digitales y plataformas colaborativas que mantengan informada a toda la comunidad.

Fortalecer y agilizar la comunicación entre la Secretaría y todas las áreas para mejorar coordinación y respuesta.

Plan de Acción:

Implementar canales digitales (intranet, apps, boletines electrónicos).

Establecer protocolos para difusión de información relevante.

Realizar reuniones periódicas interdepartamentales.

Evaluar regularmente la efectividad de la comunicación mediante encuestas.

Indicadores:

Frecuencia y alcance de comunicaciones internas.

Nivel de satisfacción del personal con la comunicación.

Tiempo promedio para resolver solicitudes o dudas internas.

Folio 027

F. Modernización de Infraestructura

Evaluar y actualizar infraestructura tecnológica y física para brindar mejores condiciones laborales y reducir tiempos muertos por fallas o limitaciones técnicas.

Actualizar y mantener la infraestructura tecnológica y física para asegurar un ambiente laboral eficiente y seguro.

Plan de Acción:

Evaluar el estado actual de equipos y espacios físicos.

Priorizar actualizaciones urgentes y optimización de recursos.

Planificar mantenimiento preventivo y renovaciones.

Asegurar capacitación para el uso adecuado de nuevas tecnologías e instalaciones.

Indicadores:

Porcentaje de equipos y tecnología actualizados.

Reducción de incidencias técnicas.

Satisfacción del personal con las condiciones de trabajo.

Línea 1 transversal

Esta línea la describo en una relación entre la Dirección General, la Secretaría General y la Oficina del Abogado General

Toca la vida institucional de todas las Escuelas, Centros y Unidades, en cuanto la estabilidad política. Orden con los estudiantes, docentes y personal de apoyo y asistencia a la educación.

Me refiero a la **Gobernabilidad.**

La Secretaría General, cuenta con un cuerpo de vigilancia y un cuerpo de policías. Vigilancia se ocupa principalmente de las puertas de acceso de cada uno de los Edificios de las Unidades Académicas y de las oficinas de Zacatenco. Y el cuerpo de policías, actúan para el control en casos de movimientos estudiantiles, docentes o personal de apoyo y asistencia.

Mi propuesta sobre este rubro de la Gobernabilidad es atender de forma inmediata los casos de acoso, hostigamiento, abuso de cualquier integrante de la comunidad politécnica, ya sea de profesores a los y las alumnas, entre el alumnado, persona de apoyo y asistencia entre ellos, para alumnos y alumnas, incluso entre docentes.

Folio 028

Establecer comunicación directa y con la frecuencia necesaria entre la Secretaría General y los Titulares de cada una de las Unidades Académicas y atender cualquier manifestación de inconformidad o queja de cualquier integrante de la comunidad, primero porque así debe ser y segundo para evitar que crezca y se desborde, lo que aparentemente podría ser algo menor.

Situación particularmente importante todas las manifestaciones relativas a la equidad de género. La Secretaría General, participa en este rubro a través de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género.

Tema de particular relevancia que sin duda es un acierto la existencia de esta Unidad Politécnica, la actuación de su titular y colaboradores ha ayudado en la atención resolución de conflictos en este rubro.

"Reubicaré al Comité de Ética, en la Secretaría General, ya no debe seguir en la Secretaría de Administración"

Agrego algunas propuestas de mejora para la operación de la Secretaría General

1. Fortalecimiento de la Gestión Documental

Plan de Acción:

Diagnóstico del estado actual del archivo documental.

Selección de software adecuado para gestión documental digital.

Escaneo y digitalización progresiva de documentos físicos.

Capacitación para el personal en manejo del sistema.

Establecimiento de políticas claras para la conservación, acceso y archivado.

Indicadores:

Porcentaje de documentos digitalizados respecto al total.

Tiempo promedio para localizar documentos.

Reducción en uso de archivos físicos.

2. Mejora en la Atención a la Comunidad IPN

Plan de Acción:

Diseño de procesos integrados para atención en línea y presencial.

Implementación de un sistema de tickets para seguimiento de casos.

Capacitación en habilidades de atención y asesoría.

Folio 029

Promoción de los canales de atención.

Indicadores:

Tiempo promedio de respuesta a solicitudes.

Nivel de satisfacción registrado en encuestas post-atención.

Número de casos resueltos correctamente.

3. Transparencia y Comunicación Institucional

Plan de Acción:

Crear un portal actualizado y amigable con información institucional.

Programar campañas permanentes de comunicación interna y externa.

Instalar buzones virtuales para recepción de comentarios y quejas.

Publicar informes periódicos sobre actividades y decisiones.

Indicadores:

Número de visitas y consultas en el portal.

Cantidad y tipo de retroalimentación recibida.

Percentil de percepción positiva sobre transparencia (encuestas).

4. Optimización de Procesos Administrativos

Plan de Acción:

Mapear procesos actuales y detectar áreas de mejora.

Simplificar trámites con enfoque en eliminación de pasos innecesarios.

Automatizar procesos cuando sea posible.

Evaluar periódicamente la eficiencia de los procesos.

Indicadores:

Reducción en tiempos para completar trámites.

Número de procesos digitalizados o automatizados.

Retroalimentación positiva del personal y usuarios.

5. Coordinación Interinstitucional

Plan de Acción:

Programar reuniones con la Dirección General

Programar reuniones regulares con otras secretarías.

Definir protocolos claros para colaboración y flujos de información.

Establecer grupos de trabajo conjuntos para proyectos internos.

Indicadores:

Número de proyectos realizados en colaboración.

Calidad y puntualidad en la comunicación interinstitucional (evaluada con encuestas).

Reducción de duplicidades o conflictos administrativos.

6. Incentivo a la Innovación y Mejora Continua

Plan de Acción:

Crear un programa de reconocimiento y estímulos para propuestas innovadoras.

Organizar talleres y grupos de mejora continua.

Implementar un buzón de ideas con evaluación periódica.

Indicadores:

Número de propuestas recibidas y aplicadas.

Impacto en eficiencia o calidad tras aplicación de innovaciones.

Participación porcentual del personal en actividades de mejora.

Oficina del Abogado General

La participación de esta oficina por medio del Abogado General y sus Directores colaboradores, es de vital importancia para darle a la vida institucional legalidad y certeza jurídica de las decisiones y acciones que todos los días se realizan, prácticamente por cualquier miembro de la comunidad politécnica.

Es necesario para respirar un ambiente seguro que vivamos en el respeto de la Ley Orgánica del IPN, Reglamento Orgánico, Reglamento Interno, Reglamento General de Estudios, Reglamento de Posgrado y demás normatividad del Instituto, solamente de esta forma tendremos una vida "civilizada" en el Instituto Politécnico Nacional.

Algunas propuestas de mejora para la Oficina del Abogado General

1. Modernización de Procesos Jurídicos

Folio 031

Plan de Acción:

Evaluar y seleccionar una plataforma digital para gestión de expedientes legales.

Digitalizar expedientes existentes y migrar a la nueva plataforma.

Capacitar al personal en el uso del sistema.

Implementar alertas automatizadas para fechas límite y vencimientos.

Indicadores:

Porcentaje de expedientes digitalizados.

Reducción en el tiempo de respuesta para trámites y procesos.

Número de retrasos o incumplimientos por vencimiento de plazos.

2. Fortalecimiento de la Asesoría Legal Preventiva

Plan de Acción:

Crear un calendario anual de talleres y capacitaciones dirigidas a diferentes unidades del IPN.

Desarrollar materiales informativos accesibles sobre normativas y mejores prácticas.

Promover campañas de sensibilización sobre la importancia de la asesoría preventiva.

Indicadores:

Número de capacitaciones impartidas y asistentes.

Nivel de conocimiento y cumplimiento de normativas medido en evaluaciones posteriores.

Disminución de contingencias legales por incumplimiento.

3. Mejora en la Atención y Comunicación con Usuarios Internos

Plan de Acción:

Diseñar y lanzar un canal de atención (teléfono, correo electrónico, plataforma en línea) con tiempos claros de respuesta.

Establecer protocolos para seguimiento y cierre de casos.

Aplicar encuestas de satisfacción tras la atención a cada usuario.

Indicadores:

Folio 032

Tiempo promedio de respuesta a consultas legales.

Porcentaje de casos con seguimiento documentado.

Nivel de satisfacción del usuario (encuestas).

4. Transparencia y Rendición de Cuentas

Plan de Acción:

Elaborar informes trimestrales sobre actividades y casos relevantes, garantizando confidencialidad.

Actualizar y difundir el código de ética.

Establecer mecanismos confidenciales para reportar conflictos de interés.

Indicadores:

Número de informes publicados y accesos registrados.

Número de reportes o quejas atendidas respecto a ética y conflictos.

Seguimiento y resolución de casos éticos.

5. Capacitación Continua y Actualización Legal

Plan de Acción:

Programar capacitaciones periódicas para el equipo legal.

Incentivar participación en eventos externos y cursos especializados.

Evaluar la actualización del equipo mediante pruebas y análisis de desempeño.

Indicadores:

Número de capacitaciones y eventos asistidos por el personal.

Evaluaciones de conocimiento posteriores a capacitaciones.

Impacto de la formación en la calidad de la asesoría.

6. Coordinación Interinstitucional

Plan de Acción:

Establecer reuniones periódicas con otras áreas del IPN y autoridades externas.

Definir protocolos para colaboración y comunicación.

Crear grupos de trabajo para asuntos legales complejos.

Folio 033

Indicadores:

Número de reuniones y acuerdos interinstitucionales.

Tiempo promedio para resolución de casos coordinados.

Evaluación de satisfacción de las partes involucradas

Línea 2 transversal

Identifico esta línea en una relación entre la Dirección Genera, con el Patronato de Obras e Instalaciones (POI) y la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas (COFAA)

La Dirección General, debe estar atenta a los proyectos correspondientes al Capítulo 6000, conocerlos y darles seguimiento, incluso gestionar ante Hacienda los recursos para aplicarlos a la construcción de la infraestructura que requiera la Institución

La Dirección General dará seguimiento al Programa Institucional de Obras e Instalaciones (POI-IPN) 2025-2030

El POI-IPN 2025-2030 abarca acciones relacionadas con obras e instalaciones, incluyendo objetivos, estrategias y líneas de acción. Este programa se coordina con los recursos aprobados en el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para cada ejercicio respectivo. (poi.ipn.mx)

Estos programas reflejan el compromiso del IPN con la excelencia académica, la innovación tecnológica y el desarrollo integral de la comunidad politécnica, alineándose con las políticas públicas y los objetivos nacionales para el período 2026-2030.

Con relación a COFAA, estar atenta la Dirección General con el apoyo de la Secretaría de Administración, en cuanto a los saldos y su aplicación para la adquisición de equipos, insumos y otras necesidades

Primer eje especial

La Dirección General del Instituto Politécnico Nacional (IPN) ha establecido programas de desarrollo de mediano plazo para el período 2026-2030, alineados con su visión estratégica y los objetivos nacionales. A continuación, se destacan los principales programas:

1. Programa de Desarrollo Institucional (PDI) 2025-2030

Presentado en julio de 2025, el PDI 2025-2030 establece ocho ejes estratégicos, cinco fundamentales y tres transversales, de los cuales se derivan 34 proyectos y

Folio 034

39 estrategias. Este programa busca orientar y generar valor público, contribuyendo al bienestar del país. (ipn.mx)

2. Programa Institucional de Mediano Plazo (PIMP) 2026-2028

El PIMP 2026-2028, presentado en septiembre de 2025, actúa como un puente entre la visión estratégica del PDI 2025-2030 y los instrumentos operativos de cada dependencia del IPN. Este programa traduce los proyectos y estrategias del PDI en acciones específicas, medibles y verificables en un horizonte de tres años. (ipn.mx)

La Dirección General, debe dar atención especial en coordinación con la Dirección de Planeación e Información Institucional al seguimiento y cumplimiento de ambos Programas: Desarrollo Institucional PDI 2025-2030 y Programa Institucional de Mediano Plazo 2026-2028

Para evaluar de forma objetiva el cumplimiento de ambos Programas se proponen los siguientes Indicadores

1. Indicadores del PDI 2025-2030:

Eje Transversal de Sustentabilidad:

Indicador F210302: Número de docentes FORTAS que participan en el proceso de diseño, rediseño y/o actualización de programas académicos.

Indicador T126102: Programa Campus IPN Sustentabilidad elaborado por el Comité Ambiental.

Indicador T127302: Reporte de desempeño en sustentabilidad y compromiso social.

Estos indicadores son evaluados programáticamente a través de formatos específicos y guías de ayuda proporcionadas por la Coordinación Politécnica para la Sustentabilidad (CPS). (ipn.mx)

2. Indicadores del PIMP 2026-2028:

Eje Fundamental 1: Calidad y Pertinencia Educativa

Proyecto 1: Evaluación del Modelo Educativo del IPN.

Indicador: Porcentaje de programas académicos diagnosticados de acuerdo con el Modelo Educativo en las unidades académicas.

Proyecto 2: Operación del Sistema Institucional de Evaluación de la Calidad Educativa en las unidades académicas.

Indicador: Porcentaje de unidades académicas que operan el sistema de evaluación de la calidad educativa.

Folio 035

Estos indicadores permiten medir la implementación y efectividad de las estrategias educativas del IPN. (escatep.ipn.mx)

Proyecto 24: Gestión Institucional Transparente

Estrategia: Fortalecer la transparencia institucional y la toma de decisiones basadas en evidencia.

Acción 3: Diseñar indicadores de resultado institucional para valorar el cumplimiento de las acciones establecidas en los instrumentos de planeación.

Esta acción busca establecer métricas claras para evaluar la transparencia y eficiencia en la gestión institucional. (ipn.mx)

Además, el IPN utiliza la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) como herramienta para establecer y organizar objetivos, indicadores y metas en su estructura programática, alineando los objetivos institucionales con la planeación nacional y sectorial. (ipn.mx)

Estos indicadores y herramientas permiten al IPN monitorear y evaluar el progreso de sus programas estratégicos, asegurando el cumplimiento de sus objetivos y la mejora continua en sus procesos institucionales.

Segundo eje especial

La interacción de la Dirección General con la Estación de Televisión XEIPN Canal 11 con el propósito de identificar oportunidades de mejor, como las que ahora propongo

1. Diversificación y Actualización del Contenido

Incrementar la producción de programas educativos innovadores que integren ciencia, tecnología, cultura y arte.

Incorporar contenidos para públicos diversos, incluyendo jóvenes, adultos y comunidades indígenas.

Desarrollar formatos atractivos para nuevas generaciones, como series documentales, podcasts y contenidos interactivos.

2. Fortalecimiento de la Plataforma Digital

Mejorar la presencia en plataformas de streaming y redes sociales para facilitar el acceso en tiempo real y bajo demanda.

Crear una app móvil que permita ver programas, recibir notificaciones y participar en actividades interactivas.

Folio 036

3. Fomento de la Participación y Retroalimentación del Público

Implementar espacios para que la audiencia pueda sugerir temas y contenidos.

Organizar concursos, encuestas y eventos en vivo que promuevan la interacción.

4. Integración con la Comunidad IPN

Generar contenido elaborado por estudiantes y profesores del IPN para promover la investigación y el talento interno.

Establecer colaboraciones con unidades académicas para la co-producción de programas y proyectos.

5. Mejora en la Calidad Técnica y Producción

Actualizar equipo técnico y de producción para elevar la calidad audiovisual.

Capacitar al personal en técnicas modernas de producción y edición.

6. Estrategias de Difusión y Alianzas Estratégicas

Ampliar alianzas con otras televisoras públicas y educativas nacionales e internacionales para intercambio de contenidos.

Desarrollar campañas de promoción para aumentar la audiencia.

Tercer eje especial

La Dirección General tiene una gran oportunidad de comunicación e interacción con la comunidad, sociedad mexicana y público en general por medio de la Estación de Radiodifusión XHIPN-FM 95.7 MHz

1. Actualización y Diversificación del Contenido

Ampliar la variedad de programas para incluir temas de interés juvenil, ciencia y tecnología, cultura, y desarrollo social.

Crear contenidos más interactivos y participativos, como entrevistas en vivo, espacios de debate y programas de interacción con la audiencia.

2. Fortalecimiento de la Presencia Digital

Mejorar la transmisión en línea y podcasting para llegar a audiencias fuera del alcance tradicional de radio FM.

Desarrollar una app móvil y presencia activa en redes sociales para facilitar el acceso y la interacción.

3. Colaboración con la Comunidad IPN y Expertos

Impulsar programas realizados por estudiantes y profesores para fomentar el talento interno y crear contenido original.

Invitar expertos para debates y análisis en temas relevantes y actuales.

4. Capacitación Técnica y de Producción

Actualizar equipos de transmisión y producción para mejorar la calidad de audio.

Capacitar al personal en técnicas modernas de producción radiofónica y uso de nuevas tecnologías.

5. Estrategias de Difusión y Alcance

Realizar campañas para aumentar la audiencia, especialmente entre jóvenes y comunidad estudiantil.

Establecer alianzas con otras estaciones educativas y culturales para intercambio de contenidos.

6. Medición y Análisis de Audiencia

Implementar herramientas para medir el alcance y preferencias de la audiencia, permitiendo afinar la programación y mejorar el impacto.

Finalmente quiero manifestar que la grandeza del IPN exige que su dirección recaiga no solamente en la mejor opción de los candidatos, exige también las mejores personas en cada una de las Secretarías y Direcciones de Área.

La designación del titular de la Dirección General es una decisión de enorme importancia para el País que está exclusivamente en la voluntad e inteligencia de la Presidenta Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Dra. Claudia Sheinbaum Pardo

ATENTAMENTE

CELSO PÉREZ ROSTRO

"LA TÉCNICA AL SERVICIO DE LA PATRIA"

Folio 038

CARTA DE EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PARA ADQUIRIR LA RESPONSABILIDAD DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

Dra. Claudia Sheinbaum Pardo
Presidenta Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos

Comunidad del Instituto Politécnico Nacional
Población mexicana

Respetuosamente pongo a su consideración mi exposición de motivos, con mi agradecimiento por tomarse el tiempo para leer estas líneas.

Pertenezco a la comunidad politécnica desde 1965, ingresé a la Vocacional 6, ahora CECyT 6, perteneciente a la rama de Ciencias Médico-Biológicas, concluí 1966, para ingresar a la Escuela Nacional de Ciencias Biológicas en 1967 y egresar en 1972, me tocó vivir el movimiento estudiantil de 1968.

Ingresé como docente a la Escuela Superior de Medicina (ESM) en 1985 al Departamento de Microbiología, ahora Academia de Microbiología y Parasitología Médicas, en septiembre pasado cumplí 41 años de servicio docente en la ESM y por lo tanto en el Instituto Politécnico Nacional (IPN).

A lo largo de mi trayectoria en la Escuela Superior de Medicina, ocupé diversas posiciones como funcionario: Jefe del Departamento de Microbiología, Subdirector Administrativo, Subdirector Académico y actualmente soy el Director Titular de la ESM.

En el desempeño de las responsabilidades mencionadas, tuve la oportunidad de realizar diversas actividades, además de las propias de los cargos dentro de la ESM, algunas en representación de la propia ESM en diversos foros nacionales y otras en representación del IPN, en diversas instancias del Sector Salud, particularmente ahora con la Dirección de la Escuela.

Mi intención de exponer estos antecedentes es explicarme ante Ustedes, que me siento muy motivado para tomar la enorme responsabilidad de la Dirección General del Instituto Politécnico Nacional y conducirlo ahora con una visión más humanista y universal.

A través de mi trayectoria por el IPN, he aprendido mucho de su operación, he observado y vivido sus aciertos, fortalezas; así como, he sufrido sus debilidades administrativas, que afectan la vida académica de las Escuelas.

Folio 039

Estoy convencido que la apuesta del General Lázaro Cárdenas del Río, al crear el Instituto Politécnico Nacional, ha dado muchos frutos de gran calidad a través de sus muchos egresados, se estiman alrededor de un millón de egresados.

A la distancia de 90 años de la creación del Instituto, han cambiado la situación y circunstancias, ya no tan sólo en el País, en el mundo, adicionalmente todos estamos inmersos en la globalización, internacionalización y en la influencia de la vertiginosidad del movimiento de las ideas, la información, desinformación

Los países del primer mundo crecen y se desarrollan con gran rapidez, en lo tecnológico, en innovación, telecomunicaciones, patentes, informática, robótica, inteligencia artificial, sustentabilidad, estas realidades plantean explícita e implícitamente retos para nuestro País y en consecuencia para nuestro IPN.

Tengo la convicción de que es momento, que el IPN sea dirigido por un Director General con perfil médico, al IPN lo ha dirigido personajes con perfiles de ingeniería, contadores, investigadores, cada uno de ellos, hicieron aportaciones valiosas para la vida del IPN, en mi opinión es necesario darle un giro al perfil del Director General, que conduzca al Instituto por un camino humanista, social, ecológico, cultural, sin perder de vista la Ciencia y la Tecnología.

Tenemos el compromiso de incrementar la matrícula a 300,000 estudiantes en los tres sectores: medio superior, superior y posgrado, de preferencia sin requerir mayor presupuesto.

Para lograr el propósito anterior, es necesario optimizar los procesos administrativos, optimizar el gasto, ser más productivos y mejorar los procesos académicos, que se traduzca en incrementar la eficiencia terminal y que cada alumno y alumna desarrolle su trayectoria académica de forma óptima y exitosa.

Mi planteamiento central es cumplir al 100 % con la razón de ser del IPN en cuanto ofrecer mayor matrícula con la expectativa de que haya menos aspirantes que no sean seleccionados y, que aquéllos que ingresen cuenten con toda la infraestructura física, equipamiento, insumos, docentes y, personal de apoyo y asistencia, necesaria para cumplir cabalmente con los planes y programas académicos que ofrezcan cada una de las Escuelas, Centros y Unidades del IPN

Adicionalmente, es necesario fortalecer la Sección de Posgrado e Investigación, que sea una de las estrategias más poderosas del IPN para ofrecer la tecnología que se traduzca en el motor de desarrollo tecnológico y económico del País, con efectos de aumentar la visualización de México en el ámbito internacional e incrementar y multiplicar los Convenios necesarios para el intercambio de Ciencia y Tecnología, transferencia de tecnología e incrementar las patentes.

Folio 040

Identifico necesario implementar una estrategia especial para apoyar y explotar mejor las potenciales de los diversos Centros de Investigación Interdisciplinarios del IPN ubicados en diversos municipios y estados del País, así como, apoyar y explotar las diversas Unidades de Investigación.

Me refiero ahora a una gestión muy particular pendiente, se trata sobre el tema de los excedentes, estos pueden ser de tres tipos: Derechos, Productos y Aprovechamiento.

Será una gestión específica con Hacienda, seguramente por medio de la Secretaría de Educación Pública, para lograr utilizar esos ingresos a favor de cada una de las Escuelas, Centros y Unidades del IPN, que produzcan sus diversos excedentes y con esta estrategia mejorar la suficiencia presupuestaria de cada de ellas.

Finalmente pasar de las estrategias a la realización de un plan de trabajo, es un gran reto, en otros aspectos se requiere un gran liderazgo, el líder, debe ser un personaje honorable, íntegro, de solvencia moral probada, confiable, con capacidad de trabajo bajo presión, con carácter, sensibilidad humana, con humildad para reconocer errores y limitaciones, siempre con apertura, así me identifico y mi trayectoria me respalda.

Respetuosamente quedo a la disposición para lo que sea necesario.

ATENTAMENTE

CELSO PÉREZ ROSTRO

"LA TÉCNICA AL SERVICIO DE LA PATRIA"