

UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Y TERAPIA DE LA
COMUNICACIÓN HUMANA

PLAN DE DESARROLLO DE LA UNIDAD ACADÉMICA

2018 / 2024



DIRECTORIO

M.A. RUBÉN SOLÍS RÍOS
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO

M.C. JULIO GERARDO LOZOYA VÉLEZ
SECRETARIO GENERAL

DR. JOSÉ OTHÓN HUERTA HERRERA
SUBSECRETARIO GENERAL ACADÉMICO

DR. JESÚS ABRAHAM SOTO RIVERA
SUBSECRETARIO GENERAL ADMINISTRATIVO

MTRO. OSVALDO GARCÍA SAUCEDO
DIRECTOR DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL UJED

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TERAPIA DE LA COMUNICACIÓN HUMANA

DOCTORANTE ELDA RAQUEL VÁZQUEZ RÍOS
DIRECTORA

M.E.E. MARÍA TEREZA SANTIESTEBAN CONTRERAS
SECRETARIA ACADÉMICA

L.T.C.H. MARIO GILBERTO GARCÍA MEDINA
SECRETARIO ADMINISTRATIVO

M.P.C. MIREYA HERNÁNDEZ REYES
JEFA DE POSGRADO

COORDINADORES DE ÁREA

Mtra. Miriam Guillermina Quiñones
Jefa de la Carrera en Psicología (t.m.)

Mtro. Adrián Pascual Guadiana González
Jefe de la Carrera de Psicología (t.v.)

Mtro. Jaime Hiram Bautista Sáenz
Jefe de la Carrera de Terapia de la Comunicación Humana

Mtra. Ixtabá Zitlálí González Montiel
Coordinadora de Psicología Modalidad distancia

Mtra. Maura Antonia Lazcano Franco
Coordinadora de Control Escolar

Ing. Samuel Quinteros Pereda
Coordinador de Control Escolar

Dra. Luz María Cejas Leyva
Coordinadora de Proyectos Especiales

Lic. Georgina Josefina Hernández Ugarte
Coordinadora General del Centro de Servicios a la Comunidad

Mtra. Norma Patricia Rico Jurado
Coordinadora de Tutorías

Mtro. Jorge Muñoz Carranza
Coordinador de Formación Integral

Mtro. Guillermo Ibrahim González López
Coordinador de Servicio Social

Mtro. Ángel Sergio Quiñones Rutiaga
Coordinador de Indicadores Institucionales

Mtra. Edith Paloma Orona Arámbula
Coordinadora de Seguimiento de Egresados

Mtra. Leticia Fernández Mojica
Coordinadora de Educación Continua

Dra. Cynthia Mora Muñoz
Coordinadora de Vinculación Interinstitucional

Dra. Margarita López Gutiérrez
Coordinadora de Psicopedagogía y Orientación Educativa

Mtra. Noelia Quiñones Rutiaga
Coordinadora Académica de la Biblioteca

Psic. Pedro Damián Rodríguez Barragán
Presidente de Asociación de Egresados

Mtro. Juan Ubiarco Uribe
Dr. Enrique Medina Vidaña
Coordinadores de la elaboración del PDUA FPyTCH

Dra. Patricia Lorena Martínez Martínez
CA-UJED-118 Psicología, Filosofía y Educación

PRESENTACIÓN

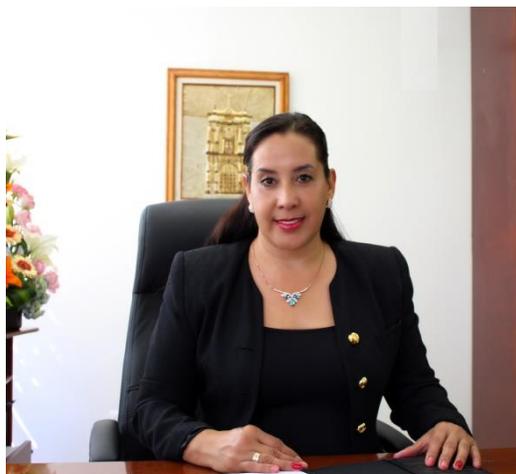
La Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana (FPyTCH), originalmente Coordinación de la Licenciatura en Psicología, inició los servicios de formación de profesionales a partir de su fundación el 10 de febrero de 1997, incorporando con posterioridad la Licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana, ampliando con ello la oferta formativa en profesiones de la salud.

Hoy, corresponde a una nueva administración presentar el Plan de Desarrollo de la Unidad Académica (PDUA 2018-2024) en atención a las disposiciones de la Ley Orgánica de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED), en su Artículo 49, fracción III. El PDUA 2018-2024 es el producto integral de un proceso planeado y participativo en el que se incluyó a toda la comunidad FPyTCH, a miembros de la sociedad civil, empleadores, padres de familia, egresados y expertos en las tareas de formulación de planes estratégicos de desarrollo.

El 15 de Junio de 2018, fecha en que se rinde protesta en el nombramiento para el ejercicio la presente Dirección, se asumió el compromiso de hacer de nuestra Facultad un ícono en los programas educativos que oferte, haciendo de la práctica incluyente un vínculo entre el estudiante y la sociedad para forjar el espíritu de servicio en cada uno de nuestros egresados y generar un movimiento sinérgico en la Identidad Juarista Universitaria. Por tanto, el PDUA 2018-2024 contiene las rutas que guiarán en la Facultad las actividades de cada una de las áreas de trabajo hacia el éxito en el cumplimiento de sus objetivos y, a su vez, para adherirse al desarrollo de la Universidad.

Es ahora el tiempo para resignificar la esencia del ser universitario y atender a la persona como un todo, en la Facultad trabajaremos en el impulso de la formación y el desarrollo humano incluyente; imprimiremos el movimiento hacia la calidad de vida de cada uno; procuraremos que sin distingos cada estudiante formule su proyecto de vida y, en el mismo sentido, cada trabajador se apropie, en el marco del PDUA 2018-2024, de un proyecto de crecimiento laboral, cimentado en la formación y profesionalización responsable, condiciones garante del éxito colectivo en la Facultad.

Sabemos que el trabajo en equipo siempre es mejor, por ello formaremos vínculos interinstitucionales para hacer de la investigación, la práctica docente y la divulgación del conocimiento, estándares de la promoción de nuestra Unidad Académica y estrategia para posicionarla como institución incluyente a nivel local y nacional, andando el camino hacia la internacionalización. Mi solemne gratitud para todas las personas que colaboraron en el proceso y la formulación del presente documento que enmarca, gentilmente, los compromisos y los límites de esta gestión institucional 2018-2024.



“SOMOS UJED”

M.T.F. Elda Raquel Vázquez Ríos
Directora

CONTENIDO

	PRESENTACIÓN	5
	INTRODUCCIÓN	8
1.	CONTEXTO	
	1.1. Contexto internacional	10
	1.2. Contexto nacional	22
	1.3. Contexto local o regional	31
	1.4. Contexto institucional	37
2.	AUTOEVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	44
	A. INFORMACIÓN PROPORCIONADA POR RESPONSABLES DE ÁREAS INSTITUCIONALES	45
	2.1. Docencia	45
	2.1.1. Oferta educativa	45
	2.1.2. Planta académica	46
	2.1.3. Formación integral del estudiante	47
	2.1.4. Planes de estudios	60
	2.2. Investigación	64
	2.3. Posgrado	67
	2.3.1. Estructura y personal académico	67
	2.3.2. Estudiantes	69
	2.3.3. Resultados y vinculación	70
	2.4. Extensión y Difusión de la Cultura	72
	2.5. Gestión institucional	86
	2.5.1. Marco normativo	86
	2.5.2. Estructura organizacional de la Facultad	88
	2.5.3. Modelo de planeación	89
	2.5.4. Infraestructura	89
	2.5.5. Personal administrativo	93
	2.5.6. Materiales y recursos didácticos	94
	2.5.7. Mediciones del ambiente laboral	97
	2.5.8. Transparencia y rendición de cuentas	98
	B. INFORMACIÓN OBTENIDA MEDIANTE INSTRUMENTOS EN LÍNEA Y GRUPOS DE DISCUSIÓN	99
	2.6. Cuestionarios aplicados	99
	2.6.1. Estudiantes	100
	2.6.2. Docentes	103
	2.7. Resultados de las encuestas aplicadas en los grupos de discusión	106
	2.8. Análisis de resultados por grupo de discusión	108
	2.8.1. Estudiantes de la carrera de Terapia de la Comunicación Humana	109
	2.8.2. Estudiantes de la carrera de Psicología	109
	2.8.3. Estudiantes residentes de ambas carreras	110
	2.8.4. Personal administrativo	110
	2.8.5. Personal docente	110
	2.8.6. Personal directivo	110
	2.8.7. Egresados de ambas carreras	111
	2.8.8. Empleadores de ambas carreras	111
3.	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARTICIPATIVA	112
	3.1. Misión y visión	
	3.1.1. Misión	113
	3.1.2. Visión	113
	3.2. Valores institucionales	114
	3.3. Planeación estratégica	117
4.	PLAN DE MEJORA CONTINUA	148
5.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	194
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	206

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Programas internacionales que ofrecen la carrera de Psicología	21
Tabla 2.	Programas internacionales que ofrecen la carrera de Comunicación Humana	22
Tabla 3.	Indicadores de necesidades sociales en México	27
Tabla 4.	Carreras en Ciencias sociales, humanas y de la salud en Durango	32
Tabla 5.	Matrícula 2016 a 2018 de la carrera de Terapia de la Comunicación Humana en la UJED	35
Tabla 6.	Evaluación y acreditación de programas presenciales	39
Tabla 7.	Resultados de la evaluación en el EGEL de psicología	40
Tabla 8.	Evolución de la habilitación y del tipo de nombramiento docente 2008-2018	43
Tabla 9.	Tutores individuales y grupales 2015-2018	50
Tabla 10.	Tabla 10. Tutores activos en el semestre 2018-B	51
Tabla 11.	Actividades del semestre 2018-B en el Departamento de Formación Integral	54
Tabla 12.	Convenios específicos vigentes en la Facultad	74
Tabla 13.	Unidades Receptoras de prestadores de servicio social	76
Tabla 14.	Porcentajes de predilección en el Servicio Social de Pasante en la Licenciatura en Psicología en los últimos cinco años	76
Tabla 15.	Porcentajes de predilección en el Servicio Social de Pasante en la Licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana en los últimos cinco años	76
Tabla 16.	Ingreso de residentes al Centro de Servicios a la Comunidad	84
Tabla 17.	Consultas en el Centro de Servicios a la Comunidad	84
Tabla 18.	Pacientes activos en el Centro de Servicios a la Comunidad	84
Tabla 19.	Estado que guarda el marco normativo universitario y de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana	86
Tabla 20.	Reestructuración de academias en la licenciatura en psicología	88
Tabla 21.	Reestructuración de academias en la licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana	89
Tabla 22.	Evolución de la infraestructura y equipamiento en la Facultad (2015-2018)	91
Tabla 23.	Concentrado de material bibliográfico, de evaluación, didáctico y lúdico entregado a la biblioteca entre 2014 y 2017	95
Tabla 24.	Material de evaluación, didáctico y lúdico disponible en el Centro de Servicios a la Comunidad (2018)	96
Tabla 25.	Resultados de cuestionarios aplicados a estudiantes	100
Tabla 26.	Resultados de cuestionarios aplicados a docentes	103
Tabla 27.	Resultados de las encuestas aplicadas en los grupos de discusión	107
Tabla 28.	Participantes y cuestionarios aplicados en los grupos de discusión	112
Tabla 29.	Principios y valores más mencionados en los grupos de discusión (octubre-noviembre 2018)	114
Tabla 30.	Planeación estratégica 2018-2024	119
Tabla 31.	Plan de mejora continua 2018-2024	148
Tabla 32.	Seguimiento y evaluación 2018-2021	194
Tabla 33.	Seguimiento y evaluación 2022-2024	204

INTRODUCCIÓN

En la vida de la humanidad el siglo XXI está presentando ingentes retos para consolidar los inacabados sueños que forjó la modernidad hace doscientos años. La construcción del estado moderno bajo el señuelo de traer justicia social y crecimiento económico asentados en el estado de bienestar que podrían lograr las sociedades democráticas no ha sido una realidad vivida ni siquiera por los pueblos más desarrollados del planeta.

Lo que puede advertirse es que a mayor desarrollo material y tecnológico de los países, mayores desigualdades sociales, económicas y culturales de las naciones. Los anhelos de justicia social, desarrollo educativo, mejora de la salud y disfrute de los beneficios de la vida en sociedad son asignatura pendiente para los gobiernos y, como hace siglos, el imaginario social y político de nuestro tiempo es la convicción de que la educación puede convertirse en el medio que promueva la movilidad social y la competitividad productiva y laboral de los pueblos.

Los supuestos anteriores han impulsado el crecimiento y la diversificación de los sistemas educativos nacionales en países pobres, al tiempo que han servido a las metas de su consolidación en las naciones desarrolladas. Las metas de cobertura, universalización y extensión de la obligatoriedad educativa, aunque con diferencias entre regiones y países, han avanzado fortaleciendo la educación básica, e impulsado la educación media superior. Sin embargo, la educación superior aún no logra el tratamiento como una preocupación política de estado.

En las últimas tres décadas, a pesar de los esfuerzos realizados en las diferentes reuniones mundiales de educación superior, las declaraciones conjuntas de las que han emergido diversidad de programas y directrices políticas, no han cristalizado en decisiones de financiamiento y adopción de políticas de estado que aseguren la consolidación de sistemas nacionales que incluyan la obligatoriedad de la educación superior.

En México el sistema universitario autónomo ha sufrido periodos de relativo estancamiento en la respuesta a sus demandas de creciente financiamiento, estancamiento que se asocia a la incapacidad de las instituciones para alcanzar los indicadores de funcionamiento considerados como evidencia de alta eficiencia institucional. A la par de esta situación puede advertirse un notable crecimiento en el modelo de universidades tecnológicas, instituciones que aparecen como alternativa para la diversificación en la plantilla de profesiones, buscando congruencia con los modelos de desarrollo económico en el mundo y con la propia diversificación del mercado laboral.

Hacia el cierre de la segunda década del presente siglo, las universidades autónomas de nuestro país vuelven a experimentar procesos de estrangulamiento financiero fundado en los recortes presupuestarios que han sido planteados en las previsiones hacendarias del gobierno de la república. La educación universitaria de sostenimiento público inicia el año 2019 con un monto presupuestario inferior al año precedente y, en esas circunstancias, deberá desplegar mayores esfuerzos para avanzar hacia las metas de desarrollo que cada institución tiene consideradas en sus planes de desarrollo.

Las circunstancias enunciadas en los párrafos precedentes obligan a las universidades a realizar introspecciones profundas y observaciones medidas del contexto, como condiciones para definir metas de desarrollo fundadas en diagnósticos responsables de la realidad en la que realizan las funciones institucionales, bajo pena de sufrir riesgos de desarticulación con la sociedad.

El presente documento contiene la propuesta de Plan de Desarrollo de la Unidad Académica (PDUA) que la administración 2018-2024 de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana plantea, como instrumento para orientar con rigor las acciones diversas que corresponden a sus funciones sustantivas y adjetivas, como institución de educación superior universitaria que asume el reto de transformarse en una facultad de humanidades que contribuya, con eficiencia, en la solución de los problemas sociales del estado y de la región geográfica que le da entorno.

El PDUA es un producto colectivo que ha resultado de intensas, participación, colaboración, actividad e interacción entre todos los actores involucrados en el funcionamiento de la Facultad. La elaboración fue orientada en su proceso y concreción, siguiendo la *Guía para la elaboración de Planes de Desarrollo de las Unidades Académicas de la UJED*, por lo que puede asumirse como un ejercicio consolidado de planeación estratégica y participativa.

El documento se constituye, en su contenido, por cinco grandes apartados: Contexto, Autoevaluación diagnóstica, Planeación estratégica participativa, Plan de mejora continua y Seguimiento y evaluación.

El conjunto de los apartados del documento da consistencia, plausibilidad y fundamento a la definición de los ejes estratégicos, políticas institucionales, objetivos estratégicos y proyectos específicos que abrigan las metas académicas comprometidas en los anhelos de consolidación institucional como facultad de humanidades, con una misión, visión y práctica de valores institucionales de relevancia en la sociedad.

1. CONTEXTO

Este apartado busca una toma de conciencia del escenario en el que desarrolla sus funciones socioeducativas la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana, en tanto Unidad Académica de la UJED, con miras a delinear un Plan de Desarrollo Institucional que reclama compromisos internacionales, nacionales, locales e institucionales.

Dado que la labor académica es interacción múltiple con seres sociales, la institución educativa no puede constituirse como un ente aislado, razón por la cual se necesita considerar el contexto que le rodea a fin de formar parte del concierto de instituciones de educación superior comprometidas con la calidad.

A continuación, se presentan cuatro ámbitos contextuales donde está inserta esta Unidad Académica en tanto entidad social parte de una comunidad universitaria específica (UJED), en una ciudad particular, como parte de la gran nación: México, y que posee una misión de cara al ámbito internacional.

1.1. Contexto internacional

La Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (UNESCO, 2009) realizada en París en el año 2009, cuyo tema central fue *La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*, marca la pauta para la planeación de los procesos educativos de las universidades a nivel mundial. En el comunicado emitido por esta Conferencia se destaca la importancia de la inversión de recursos públicos en estudios superiores por su condición de fuerza primordial para la construcción de sociedades del conocimiento integradoras y diversas, para fomentar la investigación, la innovación y la creatividad. La experiencia ha demostrado que la educación superior y la investigación contribuyen a erradicar la pobreza, a fomentar el desarrollo sostenible y a adelantar en la consecución de los objetivos de crecimiento en el plano internacional (UNESCO, 2009, pp. 2-6).

A partir de este documento (UNESCO, 2009) podemos reconocer los rubros fundamentales en los que deben trabajar las instituciones de educación superior. A saber, dada su relevancia, son al menos cuatro los aspectos que destaca el organismo internacional y que se recogen en la presente propuesta:

a) Responsabilidad social en la educación superior

Entre los diversos responsables de la educación superior destacan los gobiernos, debido a la naturaleza de la función de éstos en velar por el bien público. A su vez, la educación

superior tiene la responsabilidad social de hacer avanzar la comprensión de los problemas del mundo y la capacidad para enfrentarlos. Las universidades no han de comportarse de manera indiferente a la integración de nuestra nación al mundo y deben contribuir a reconstruir su economía para asegurar el bienestar de las futuras generaciones (Martínez, Sánchez, Cabrera y Santiesteban, En prensa). La educación universitaria ha de mirar con realismo las escalas de desarrollo de los países del mundo, Europa, América, Latinoamérica, etc. Hay naciones, como México, que no han logrado el desarrollo, países en los que existen grandes asimetrías culturales, sociales y económicas dentro de América Latina con respecto a Estados Unidos y Canadá. Como África, y algunos países sudamericanos, México vive hoy severos problemas migratorios por los dramas vividos en naciones hermanas y la educación debe plantearse de cara a una evidente orientación hacia el porvenir, a fin de fundamentarse en premisas sólidas y no sólo en brillantes exposiciones teóricas. De esta manera, América Latina necesita superar sus dificultades políticas, económicas, de corrupción de las instituciones, todo ello a corto, mediano y largo plazo (OMPI, 2006 en Martínez, Sánchez, Cabrera y Santiesteban, En prensa).

Los problemas globales como el terrorismo, la guerra, la enajenación, la uniformización cultural demandan de los centros de educación superior el hecho de orientar su actividad en aspectos inter, trans y multidisciplinarios, así como promover el pensamiento crítico y una ciudadanía realmente activa que contribuya al desarrollo sostenible, la paz y el bienestar, así como el hacer realidad, con enfoque internacional, una auténtica convivencia basada en los derechos humanos según apuntan los acuerdos de Bolonia (De Garay, 2008). La educación superior no sólo debe proporcionar competencias sólidas para el mundo de hoy y de mañana, sino además ha de contribuir a la formación de ciudadanos dotados de principios éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de la dignidad humana, de la vida en general y de los valores de la democracia (UNESCO, 2009, p. 2).

b) Acceso, equidad y calidad

Es necesario que el ingreso y permanencia a la educación sea equitativo y justo para toda la población que lo requiera, pero también es importante que los estudiantes que lo hagan logren buenos resultados, es decir, que tanto su formación profesional e investigativa les brinde medios de vida y bienestar; a la vez que forme personas capaces de contribuir al desarrollo de la sociedad. De ahí que sea importante destacar que el acceso a la educación debe alcanzar simultáneamente los objetivos de equidad, pertinencia y calidad. Empeño

que demanda un adecuado apoyo económico y educativo para los estudiantes que proceden de comunidades pobres y marginadas.

La educación superior está, por tanto, obligada a ampliar la formación de los estudiantes, lo cual no es posible si sus docentes no se hallan en constante actualización y mejora de sus capacidades para la enseñanza y la investigación en las disciplinas que se ofrecen dentro de las instituciones de educación superior y se cierran al estrecho mundo del propio saber disciplinario, sin acceso a una cultura general. El personal docente, realizará de mejor manera su trabajo si cuenta, desde el inicio de sus cursos, con planes y programas de estudios que les proporcionen las habilidades para transmitir a sus alumnos los conocimientos y las competencias que se necesitan para transitar en el siglo XXI. Este objetivo exigirá nuevos enfoques, como por ejemplo el uso del aprendizaje abierto y a distancia, el de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) (UNESCO, 2009, pp. 3 y ss). Es necesario recordar que, con el apoyo de la inteligencia artificial, se han sustituido personas por computadoras en muchas fuentes de trabajo, lo cual exige saltar la brecha digital producto de otras brechas sociales, económicas, culturales y educativas dentro del mundo no desarrollado. Basta con saber que en los países ricos uno de cada tres habitantes cuenta con una computadora, en cambio en África, sólo uno de cada 130 la posee (UNESCO, 2015).

El aprendizaje abierto y a distancia y el uso de las TIC's ofrecen oportunidades de ampliar el acceso a la educación de calidad, en particular cuando los recursos educativos abiertos son compartidos fácilmente entre varios países e instituciones de enseñanza superior. El problema es la brecha digital que supone carencia de recursos tecnológicos y de Internet en comunidades rurales de los países pobres.

La UNESCO refiere a que el cambio de siglo hizo extensivo el uso de Internet en los hogares, lo que ha hecho que se viva una nueva etapa en la historia de la humanidad con la educación a distancia; por lo mismo, la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (2009) señaló que la formación superior ha de incrementar la formación docente para que los profesores sean capaces de proporcionar conocimientos y herramientas necesarias del siglo XXI en sus currículos formativos, lo que incluye, además de nuevos abordajes (educación abierta y a distancia), nuevas tecnologías de información y comunicación, así como habilidades suficientes para acceder a la sociedad letrada (solvencia en lectoescritura, habilidades de razonamiento, comunicativas, capacidad para resolver problemas, cultura general y no sólo disciplinar, etc.) (UNESCO, 2009).

Afirma la UNESCO que, en la educación superior, máxime en la virtual o a distancia, debe permear la idea de un aprendizaje de libre acceso, flexible (atemporal en el cuándo y dónde) que haga posible la educación a estudiantes con discapacidad o en zonas de difícil acceso. La UNESCO posee claras políticas para la educación a distancia como: técnicas pedagógicas específicas, recursos y medios de comunicación eficientes para la enseñanza-aprendizaje cuando docente y alumno están separados por el tiempo o la distancia; con técnicas y recursos de comunicación solventes que consideren la asignatura, las necesidades y contexto del estudiante, la competencia y experiencia docente, los objetivos instruccionales, las tecnologías disponibles y la capacidad institucional (UNESCO, 2009 y UNESCO, 2015).

En consecuencia de lo anterior, las instituciones de educación superior deben invertir en la capacitación del personal docente y administrativo para desempeñar nuevas funciones en sistemas de enseñanza y aprendizaje a fin de transformar la formación académica. Es esencial para todas las sociedades que se haga más hincapié en los ámbitos de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, así como en las ciencias sociales y humanas (filosofía, historia y literatura).

La calidad de la educación superior es una tarea que exige tanto la implementación de sistemas para garantizar la calidad como de pautas de evaluación, la necesidad del fomento de una cultura de la calidad en las propias instituciones. En dicho sentido, es deseable que se impulsen mecanismos de regulación y garantía de la calidad que promuevan el ingreso y creen condiciones para que los alumnos accedan, transiten y concluyan los estudios con una formación integral y ética que garantice su buen desempeño profesional en todos los ámbitos de la sociedad. Estos criterios de calidad deben reflejar los objetivos globales de la educación superior, en particular la meta de cultivar en los alumnos el pensamiento crítico e independiente y la capacidad de aprender a lo largo de toda la vida, resultado de eficaces procesos de aprendizaje que han sido planeados, supervisados y evaluados de manera constante. Tales procesos deben incluir las prioridades que organismos internacionales marcan como necesarias en la formación profesional de calidad. Al respecto, La UNESCO, en su Conferencia sobre Educación Superior (2009) propone:

1) Internacionalización, regionalización y mundialización:

Es importante reconocer que la educación superior se halla incluida en las necesidades globales de cooperación, sin olvidar las características regionales y nacionales de identidad propia de cada región. Esto significa que la educación superior debe comprometerse con la

solidaridad, el mutuo respeto y con la promoción de los valores humanos, así como el diálogo intercultural. Las iniciativas conjuntas de investigación y los intercambios de alumnos y personal docente promueven la cooperación internacional. Los estímulos para lograr una movilidad académica más amplia y equilibrada deberían incorporarse a los mecanismos que garantizan una auténtica colaboración multilateral (UNESCO, 2009, p. 4).

2) El aprendizaje, la investigación e innovación:

Relativo al contenido de los aprendizajes, lo mismo que la investigación y la innovación, este organismo reconoce que las instituciones de educación superior (en adelante IES) están obligadas a buscar nuevas formas de aumentar la investigación y la innovación mediante iniciativas conjuntas de múltiples copartícipes, tales como la vinculación con instancias sociales tanto de gobierno como no-gubernamentales, es decir, una relación educativa-profesional constante con los sectores públicos y el privado, que abarquen a las pequeñas y medianas empresas. Los sistemas de investigación deberían organizarse de manera más flexible con miras a promover la ciencia y la interdisciplinariedad al servicio de la sociedad. Asimismo, la enseñanza plural y crítica son valores fundamentales que precisan ser protegidos de las inestabilidades internacionales y de los zigzagueos a los que se halla expuesta la educación pública (UNESCO, 2009, p. 6).

Por otro lado, a nivel internacional, han existido trabajos de diversos países que buscan puntos de acuerdo, de convergencia, y entendimiento mutuo con el propósito de hacer un frente común a los grandes retos que supone la globalización en el siglo XXI. Tal es el caso del proyecto *Tuning* que inicia en Europa pero que extiende su trabajo en América Latina con las reuniones celebradas en Buenos Aires y en San José de Costa Rica en los años 2005 y 2006, respectivamente. González, Wagenaar y Beneitone (2004) en *Tuning-América Latina* señalan que se han de orientar los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como las competencias necesarias a fin de formar a los universitarios en la empleabilidad dentro de mercados reducidos y sumamente competidos como el nuestro. También aluden a puntos tales como: el fomento de la transparencia en los perfiles profesionales y académicos de las titulaciones y programas de estudio, esto, sobre la base del cuidado de las credenciales académicas que validen a los profesores a impartir la formación profesional (Manzano, Rivera y Rodríguez, 2006). Además de lo anterior los autores antes citados señalan la importancia de:

- a) El desarrollo del nuevo paradigma de educación centrada en el estudiante y la necesidad de encauzarse hacia la gestión del conocimiento, formación interdisciplinaria y capacidad para resolver problemas.
- b) Las demandas crecientes de una sociedad de aprendizaje permanente y de una mayor flexibilidad en la organización.
- c) Tomar en cuenta la búsqueda de mayores niveles de empleabilidad y de ciudadanía responsable y activa.

Relativo también al proyecto antes citado, es conveniente reconocer la idea sobre las competencias, al respecto Bravo Salinas (2008) apunta en competencias del Proyecto *Tuning-Europa, Tuning-América Latina* 2011, que, a partir de esta última reunión, es que se rescatan las competencias más importantes en la formación de los profesionales que, además deben relacionarse con cada área temática. Estas últimas son cruciales para cualquier titulación porque están específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de un área temática. Dichas competencias difieren de disciplina a disciplina, y son las que confieren identidad y consistencia a cualquier programa (Rodríguez, 2013, p. 6).

Referir en este momento a las competencias genéricas en un Plan de Desarrollo Institucional es importante para salvaguardar los procesos académicos en función de la misma (desarrollo curricular) y en tanto se desprenden del *Proyecto Tuning América-Latina* siendo competencias con un nivel de generalidad, razón por la cual a continuación se recogerán las competencias fundamentales, en nuestro caso, para las carreras de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana que se mencionan en los dos apartados siguientes. Las competencias genéricas, propuestas por el proyecto *Tuning* para toda formación profesional son:

1.1.1. *Competencias genéricas*

Las competencias genéricas para cualquier carrera son (Bravo, 2006, pp. 14-15; Proyecto *Tuning*, 2004-2008):

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
6. Capacidad de comunicación oral y escrita.
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma.

8. Capacidad de investigación.
9. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
10. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
11. Capacidad crítica y autocrítica.
12. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
13. Capacidad creativa.
14. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
15. Capacidad para tomar decisiones.
16. Capacidad de trabajo en equipo.
17. Habilidades interpersonales.
18. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
19. Compromiso con la preservación del medio ambiente.
20. Compromiso con su medio sociocultural.
21. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
22. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
23. Habilidad para trabajar en forma autónoma.
24. Capacidad para formular y gestionar proyectos.
25. Compromiso ético.
26. Compromiso con la calidad.

1.1.2. Competencias específicas de ambos programas

En este apartado se explicita la importancia de considerar las competencias buscadas por IES para los programas que se vinculan con Psicología y Rehabilitación del lenguaje. Basados en Bravo (2006), la formación profesional de las licenciaturas en Psicología debe estar en consonancia con lo que se menciona como construcción del perfil de egreso a nivel internacional. De hecho, se habla de un *meta-perfil* en su sentido genérico y donde deben abreviar las Instituciones públicas que ofrecen el programa en esta licenciatura. De hecho, la construcción de un *metaperfil* o perfil académico y profesional de egreso de programas de titulación de Psicólogos de grado/pregrado en Latinoamérica, fue la primera tarea y objetivo del equipo *Tuning*-Psicología. Vale la pena anotar que, aunque existen en los países titulaciones referidas a algunas áreas de la Psicología a nivel técnico, como Psicólogo Educativo o Psicómetra, el primer acuerdo al que

llegó el grupo fue considerar la titulación de Psicólogo de nivel profesional y que se refieren a título de grado o pregrado según cada país (Rodríguez, 2013, p. 19).

Como puede observarse, producto de este esfuerzo, el objetivo sería homogenizar la formación profesional del psicólogo para lograr que la praxis de la profesión pueda ser encomendada a cualquier profesional formado en América Latina, lo que haría esperar estándares semejantes de calidad.

En la primera reunión del proyecto, se elaboraron diecinueve competencias específicas. Este listado inicial, fue sometido a evaluación por jueces expertos de todos los países participantes, quienes lo evaluaron de acuerdo con criterios de pertinencia, claridad y redacción. Luego de la evaluación por jueces, estas diecinueve competencias originales se fueron ajustando de acuerdo con la evaluación y se agregaron cinco más, quedando finalmente veinticuatro competencias como fundamentales en la formación del profesional en psicología, éstas son: (Bravo 2006 pp. 19 y 20; *Tunning América Latina*, 2011):

1. Entender la vinculación entre saber científico y saber cotidiano.
2. Conocer y entender los fundamentos epistemológicos de la ciencia.
3. Realizar investigación científica en el área de la Psicología.
4. Reflexionar de manera crítica sobre los problemas de la disciplina psicológica.
5. Integrar y utilizar los conocimientos de otras disciplinas.
6. Comprender los fundamentos epistemológicos de las teorías psicológicas.
7. Comprender y explicar los procesos psicológicos desde una perspectiva bio-psico-social.
8. Comprender las transiciones del ser humano a través del ciclo vital.
9. Identificar y comprender las teorías explicativas de los procesos psicológicos humanos.
10. Comprender el sustrato biológico de los procesos psicológicos humanos.
11. Establecer relaciones entre la teoría y la práctica psicológica.
12. Realizar diagnósticos y evaluaciones psicológicas a través del empleo de métodos y técnicas de la Psicología.
13. Comprender e intervenir ante los problemas psicológicos de los seres humanos de acuerdo a su contexto histórico, social, cultural y económico.
14. Mediar y/o negociar en distintos ámbitos de la práctica psicológica.
15. Realizar asesoría y orientación psicológica.
16. Diseñar y desarrollar programas que promuevan el bienestar psicológico en personas, grupos y comunidades.

17. Trabajar en equipos multi e interdisciplinarios, para la producción de conocimiento y en contextos de práctica profesional.
18. Proporcionar información resultado de las acciones profesionales de evaluación, diagnóstico, intervención e investigación a diferentes públicos.
19. Integrar herramientas tecnológicas a la práctica profesional.
20. Diseñar, ejecutar y evaluar técnicas y estrategias de intervención en diferentes campos de acción de la Psicología.
21. Diseñar de manera válida y confiable herramientas psicométricas.
22. Respetar la diversidad individual y sociocultural.
23. Comprender los fundamentos y principios éticos que atañen al quehacer profesional y científico.
24. Asumir el compromiso ético de la práctica en psicología.

Respecto a la otra carrera que ofrece esta Facultad de la UJED, es importante señalar que el programa de Terapia de la Comunicación Humana no tiene una denominación uniforme a nivel internacional, el nombre de la misma varía en diversos países, a saber: (1) Profesional o especialista en alteraciones del lenguaje, voz, habla y audición; (2) En Gran Bretaña, Estados Unidos y Canadá posee el nombre de terapeuta o terapeuta del lenguaje y del habla así como audiólogo; (3) en países anglosajones normalmente supone una especialización a nivel de maestría (vinculado con formación médica); (4) en España se llama logopeda, especialista en trastornos del lenguaje y la comunicación en general; (5) en América Latina tampoco se habla de la profesión con un nombre concreto, se usa la denominación de fonoaudiólogo, la de terapeuta del lenguaje o tecnólogo médico especialista en trastornos del lenguaje (Martínez et al, 2006). Para efectos prácticos, es importante aclarar que, así como hay un médico especialista en rehabilitación física y un profesional de la rehabilitación física que concretice lo diagnosticado y señalado por el médico; lo mismo ocurre en comunicación humana, hay un médico especialista y un profesional que intervenga y opere el plan terapéutico en aspectos neurolingüísticos cuya formación vincula con ciencias de la salud, psicología y lingüística aplicada (Sauca, 1996-2002).

Este profesional ha de orientar su función en competencias que vinculen con audición, lenguaje, aprendizaje, voz y habla; realizar presunción diagnóstica y esquemas de intervención u orientación de un plan terapéutico. Al respecto basado en institutos internacionales de la especialidad profesional se propone la siguiente lista de competencias (Sauca, 1996-2002; Asociación Nacional de la Evaluación y Acreditación, 2003):

1. Entender la vinculación entre saber científico y saber cotidiano.
2. Conocer y entender los fundamentos epistemológicos de la ciencia.
3. Realizar investigación científica en el área de la Comunicación Humana.
4. Reflexionar de manera crítica sobre los problemas de las distintas disciplinas que forman a un terapeuta de la comunicación humana (fisiología de los órganos de la comunicación humana, lingüística, psicolingüística, sociolingüística, psicología, etc.).
5. Realizar interdisciplina en los procesos de comprensión, diagnóstico e intervención de los asuntos vinculados con la comunicación humana
6. Comprender los fundamentos epistemológicos de las disciplinas que conforman la formación profesional de la comunicación humana.
7. Comprender y explicar los procesos de la comunicación humana desde una perspectiva bio-psico-social y neurolingüística.
8. Comprender las transiciones de los procesos de la comunicación humana a través del ciclo vital y según los tipos de trastornos.
9. Identificar y comprender las teorías explicativas de los procesos implicados en la comunicación humana (neurológica, social, lingüística y psicolingüística).
10. Comprender el sustrato biológico de los procesos implicados en la comunicación humana. (audición, lenguaje, aprendizaje, voz y habla)
11. Establecer relaciones entre la teoría y la práctica de la comunicación humana.
12. Realizar una presunción diagnóstica a través del empleo de métodos y técnicas propias de los procesos de la comunicación humana (neurolingüística, psicolingüística y fisiológica).
13. Comprender e intervenir ante los problemas de la comunicación humana a través de un esquema de intervención a fin de orientar un plan terapéutico.
14. Mediar y/o negociar en distintos ámbitos de la práctica de la comunicación humana (intervención, enseñanza de la lengua materna y segundas lenguas, planeación, educación).
15. Realizar asesoría y orientación en problemas y tópicos de la comunicación humana.
16. Diseñar y desarrollar programas que promuevan el bienestar y mejora de los tópicos vinculados con la comunicación humana.

17. Trabajar en equipos multi e interdisciplinarios, para la intervención y producción de conocimiento en contextos propios de su práctica profesional (hospitales, centros de enseñanza, clínicas de rehabilitación, consultorios, etc.)
18. Proporcionar información resultado de las acciones profesionales de prediagnóstico, intervención e investigación a diferentes destinatarios.
19. Comunicar oralmente y por escrito con eficiencia y dominio excelente de la lengua materna.
20. Integrar herramientas tecnológicas a la práctica profesional.
21. Diseñar, ejecutar y evaluar técnicas y estrategias según el área de intervención en la comunicación humana (aprendizaje, voz, audición).
22. Diseñar de manera válida y confiable herramientas de medición de problemas vinculados a la comunicación humana.
23. Respetar la dignidad humana y estimular la autonomía en el niño, el aprendiz y las personas con discapacidad intelectual o vinculada con la comunicación humana.
24. Comprender los fundamentos y principios éticos que atañen al quehacer profesional y científico del terapeuta de la comunicación humana.
25. Asumir el compromiso ético de la práctica de la terapia de la comunicación humana.

Otra lista la ofrecen los Logopedas del Colegio Oficial de la Comunitat Valenciana.

(s. / f.):

- Evaluar, diagnosticar, pronosticar, rehabilitar y prevenir los trastornos de la comunicación humana.
- Realizar interconsultas y derivaciones a otros profesionales de la salud, si la situación del usuario así lo requiere.
- Ejercer la dirección de los estudios de Logopedia.
- Ejercer la docencia en los estudios de formación en Logopedia (centros universitarios, públicos y privados).
- Ejercer la dirección de los Servicios de Logopedia en los diferentes ámbitos de actuación.
- Organizar, supervisar, dirigir e integrar equipos multidisciplinarios en las escuelas, institutos, centros de atención temprana, centros de atención socio sanitaria, etc.
- Participar en la elaboración, ejecución y evaluación de programas de salud y de educación, tanto en el área de la prevención como de la asistencia y de la investigación en temas relacionados con la Logopedia.

- Organizar, supervisar, dirigir e integrar actividades relacionadas con el ejercicio profesional, en las áreas de Salud, Educación y Bienestar Social, correspondientes a la Administración pública y privada.
- Asesorar en la elaboración, ejecución y evaluación de políticas de atención y educación sobre temas relacionados con la Logopedia.
- Desarrollar actividades de investigación científica en el campo de la Logopedia.
- Certificar las constataciones que realice en el ejercicio de su profesión, respecto al diagnóstico, pronóstico y tratamiento logopédico.
- Hacer auditorías logopédicas mediante controles y supervisiones de casos en aquellas patologías de su incumbencia.

Es importante aclarar que el 15% de los niños recién nacidos recibirán o necesitarán la asistencia de un experto en comunicación humana o en algún momento de sus procesos educativos. El 11.8% de personas de 18 a 60 años y el 14% de adultos mayores arriba de los 65 necesitarán un experto de esta área (Consejo General del Colegio de Logopedas, s/ f.)

Respecto a programas internacionales que ofrecen la carrera de psicología afines en competencias o contenidos curriculares se proponen los siguientes:

En psicología:

Tabla 1. Programas internacionales que ofrecen la carrera de Psicología

Núm.	Programa	Características afines
1.	Princeton University	El programa incluye tópicos que pueden complementar la formación profesional de nuestros estudiantes como psicología de la desigualdad y, además, se ofrecen programas interdisciplinarios que conducen a grados complejos en psicología, neurociencias, política, filosofía, etc.
2.	Universidad de Yale	La universidad de Yale cuenta con una biblioteca amplia de información de América Latina, su programa de psicología es reconocido y de ahí fue un psicólogo reconocido Stanley Miligram.
3.	Universidad Autónoma de Nuevo León	Tiene en común que forma en funciones de diagnóstico, intervención y evaluación en los planos individuales, grupales, institucionales, comunitarias y organizacionales.

Fuente: Elaboración propia.

En Comunicación Humana:

Tabla 2. Programas internacionales que ofrecen la carrera de Comunicación Humana

Núm.	Programa	Características
1.	Universidad del Rosario (Colombia)	Carrera de Fonoaudiología, la UJED tiene convenio con esta IES.
2.	Universidad del Bio-Bio en Chile	Ofrece la carrera de Fonoaudiólogo dentro de la Red Iberoamericana de Terapeutas del Lenguaje y de la Fonoaudiología. Podría servir por su vinculación con la Lingüística y la Filología en tanto que es una carencia del actual plan de estudios del programa actual a partir del 2009.
3.	Universidad Autónoma del Estado de Morelos	Esta universidad tiene nexos importantes con la carrera a través del Dr. Alejandro Ríos. Al igual que las otras instituciones tiene una fuerte formación lingüística, dado que el enfoque de la carrera de Terapia de la Comunicación Humana es neurolingüística y es una carencia del programa actual de la UJED.

Fuente: Elaboración propia.

A partir de lo antes expuesto se puede reconocer la importancia de ajustar el nuevo Plan de Desarrollo Institucional de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana a lo propuesto en el plano internacional, a fin de cumplir las expectativas de calidad de organismos mundiales para que el presupuesto incida en una mejora académica que implemente mecanismos de planeación académico-administrativa, supervisión de la docencia y la adquisición de habilidades por parte de los estudiantes, en caso contrario será imposible que su formación los prepare para insertarse en el plano internacional.

1.2. Contexto nacional

El estado mexicano asume el compromiso de instalar y sostener el sistema educativo público para hacer efectivo y equitativo el derecho a la educación del pueblo. Como característica fundamental de un sistema equitativo y justo que avanza hacia la universalización del servicio, los tipos educativos básico y medio superior están jurídicamente abrigados por la gratuidad. No ocurre así para el tipo educativo superior cuyo funcionamiento se subsidia tanto por aportaciones de los estudiantes, como por los ingresos propios y el financiamiento que el gobierno destina para la educación pública superior. Sin embargo los costos de inversión para el funcionamiento de las instituciones universitarias públicas son de una magnitud que rebasa la aportación de los gobiernos, federal y estatal,

por lo que estas instituciones, también fiscalizadas por el gobierno, deben realizar esfuerzos extraordinarios para cumplir su misión.

Para la educación superior pública es importante construir un funcionamiento coherente, tanto con la política educativa pública señalada en los planes de desarrollo, como con las directrices que marcan organismos nacionales que las integran y las previsiones presupuestarias que determina el gobierno de la república.

Por lo que se refiere al contexto nacional es importante destacar que el Plan de Desarrollo de la Unidad Académica (PDUA) no puede ser ajeno al análisis de las principales tendencias de la educación superior en México para conocer hacia dónde se dirige la formación universitaria en general y, en particular, la propia del psicólogo y el terapeuta de la comunicación humana, a fin de que el diseño de la planeación estratégica y las previsiones financieras de la Facultad estimulen un real crecimiento académico. Veamos a continuación sobre la base de organizaciones que inciden en el plano gubernamental para la mejora continua de la formación superior.

a) La educación pública en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND 2019-2024) la función educativa del estado mexicano se aborda dentro del eje general de Bienestar, en el Objetivo 2.2., mismo que enuncia el compromiso del gobierno para *Garantizar el derecho a la educación laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad en todos los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional y para todas las personas.*

Las estrategias planteadas, en el PND 2019-2024, para el logro del objetivo se constituyen mediante metas de cobertura para lograr el acceso y la permanencia, indicadores de calidad y pertinencia para atender las necesidades de la población y de las comunidades, revisión de planes y programas de estudios en todo el Sistema Educativo Nacional, fortalecimiento de la profesionalización de los docentes, mejora de la infraestructura y equipamiento de los espacios educativos, así como la revisión y adecuación del marco normativo e institucional de la educación para realizar con eficiencia las tareas de coordinación de los sistemas educativos federal y estatales.

Todo ese conjunto de estrategias se proponen lograr que todos los mexicanos hagan efectivo su derecho a que sus necesidades educativas sean atendidas bajo los criterios máximos de calidad, pertinencia, equidad, no discriminación, igualdad de género en un entorno de una vida nacional con justicia y libre de todas las formas de violencia.

b) Visión 2030 del Sistema Nacional de Educación Superior

En 2018 la Asociación Nacional de Universidades e instituciones de Educación Superior (ANUIES), presentó su propuesta de Visión 2030 del Sistema Nacional de Educación Superior, considerando este tipo educativo como “un factor estratégico para el desarrollo económico, social, cultural y para incrementar la competitividad del país en el escenario mundial” (ANUIES, 2018, p. 103).

La Visión 2030 de la ANUIES se construye sobre la certidumbre de que la constitución del Sistema Nacional de Educación Superior ha facilitado el fortalecimiento de la gobernabilidad, ampliando la cobertura y reduciendo las brechas interestatales con equidad social, al tiempo que se mejora la calidad a través de un nuevo modelo de evaluación y acreditación, lo que en conjunto brinda mayor certeza presupuestal a las instituciones de educación superior, contribuyendo a la consolidación de sus proyectos en el mediano y largo plazos (ANUIES, 2018).

Desde la perspectiva de la ANUIES (2018), los ejes de gestión de la visión 2030 se cimentan en:

Mejor gobernanza para el desarrollo del sistema de educación superior. Esto se refiere a la existencia de un marco normativo moderno y de un renovado diseño organizacional para la integración del Sistema Nacional con 32 sistemas estatales operando en amplia colaboración y coordinación que atienden los problemas regionales y nacionales con una perspectiva global, con procesos de planeación y toma de decisiones apoyados en el funcionamiento de órganos deliberativos y consultivos de carácter colegiado, asegurando la pertinencia y cobertura educativa con equidad. El Sistema Nacional de Educación Superior ha conformado un espacio común, de alcance nacional, que impulsa la mejora continua y contribuye al desarrollo nacional y a la prosperidad del país.

Ampliación de la cobertura con calidad y equidad. Las diversas iniciativas de gestión en estos rubros han facilitado que, con el concurso de los gobiernos federal, estatales y las IES, se haya logrado la ampliación de la oferta educativa de calidad en las modalidades escolarizada, mixta, abierta y a distancia, alcanzando en el año 2024 una tasa bruta de cobertura de al menos 50% y en el año 2030 de 60%. Por su parte, el posgrado representa el 9% de la matrícula de licenciatura en 2024 y 10% en 2030. Este acuerdo incluye estrategias para el cierre de brechas de cobertura y calidad entre las diversas regiones y entidades federativas del país, además de la creación de instituciones con modelos educativos innovadores centrados en el aprendizaje, sobre todo en entidades con mayor rezago y en aquellas con mayor demanda de ingreso.

Mejora continua de la calidad de la educación superior. Los procesos académicos y de gestión han mejorado en las IES en referencia a estándares internacionales y buenas prácticas. Las instituciones cuentan con oferta educativa de calidad y pertinencia, personal académico competente y modelos educativos de vanguardia ante los retos de la formación profesional, asegurando procesos formativos que generan competencias intelectuales y socioemocionales en los egresados. La calidad de los programas educativos es supervisada por un Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la educación superior a través de un organismo con autonomía técnica que opera con lineamientos y estándares reconocidos internacionalmente, circunstancia que le permite otorgar reconocimiento a los organismos acreditadores, dar seguimiento y supervisar sus actividades.

Ejercicio pleno de la responsabilidad social. Las IES están bajo la responsabilidad de equipos directivos con atribuciones de liderazgo y competencias idóneas para el desarrollo de la gestión ética y eficaz, orientada a resultados académicos socialmente relevantes. Los equipos directivos se comprometen con la mejora continua, la innovación, la transparencia, la rendición de cuentas y el uso responsable de los recursos. Con una oferta diversificada y de calidad las IES promueven la equidad social al favorecer el ingreso, la permanencia y el egreso oportuno de estudiantes pobres, habilitándolos con competencias para la inserción en mercados de trabajo globales. Por su parte, los académicos responden con sentido de beneficio social en la generación, aplicación y transferencia del conocimiento, impulsando el desarrollo material, científico, tecnológico y humanista. En el ejercicio pleno de su responsabilidad social, las IES, a través de la vinculación desarrollan una corriente fuerte de interlocución con amplios sectores de la sociedad, integrando redes de colaboración que potencian el impacto de las actividades institucionales.

Certeza jurídica y presupuestal para el desarrollo de la educación superior. El concurso de los poderes de la Unión en los niveles federal y estatal de gobierno ha contribuido para la existencia de un marco jurídico para el establecimiento de criterios de financiamiento de la educación superior, con visión de Estado y de alcance plurianual, hecho que favorece la educación superior, la investigación científica y el desarrollo tecnológico. Se cuenta con un nuevo esquema de corresponsabilidad, entre los niveles de gobierno, que brinda certeza jurídica y presupuestaria a las IES, mismas que refrendan su compromiso de realizar una gestión eficiente de los recursos, ampliando con fuentes alternas el financiamiento, atendiendo problemas estructurales al tiempo que los procesos de transparencia y rendición de cuentas son fortalecidos.

c) La UJED en el contexto de la ANUIES

Primero que nada, hay que considerar dos cosas que la propia ANUIES (2018) señala: atender rezagos históricos y construir una ruta hacia un nuevo proyecto de nación a fin de lograr mayor equidad y una educación superior de buena calidad. La ANUIES afirma, contundentemente, que de poco sirve ampliar la matrícula en la educación superior si las autoridades académicas no se aseguran de “estar formando cada vez mejores profesionistas, (...) ciudadanos y (...) seres humanos” (ANUIES, 2018, p. 13).

Así, sobre la base de lo anterior, para la ANUIES el desarrollo futuro de nuestra institución depende de las decisiones que se tomen ahora, pues ya no es suficiente haciendo lo mismo de siempre, hay que repensar el PDI, repensando el proyecto educativo que pretende la Facultad y que ha de comprometerse en el desarrollo social, el crecimiento económico de México y en el advenimiento de una sociedad más justa, equitativa y próspera.

Desde el documento de ANUIES, titulado “Visión y acción 2030” se emite una convocatoria al esfuerzo convergente por la transformación social (2018, p. 17) sobre la base de cinco ejes: gobernanza, cobertura, calidad, responsabilidad social y financiamiento (ANUIES, 2018). Los grandes desafíos, en el rubro de la responsabilidad social, son: disminución de la pobreza, inequidad y corrupción, combate al rezago educativo, la incorporación al empleo formal, incremento de la competitividad y la renovación de la educación superior.

También la ANUIES, sobre la base del documento de la ONU titulado: “La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”, hace hincapié en la transformación de la educación superior sobre la base de la Cuarta Revolución Industrial (WEF, 2018 en ANUIES, 2018, p. 21) que considera la acelerada convergencia de las tecnologías digitales, físicas y biológicas que suponen desarrollos innovadores en el campo de la inteligencia artificial, la automatización, la comunicación y el trabajo. Avances del siglo XXI que están transformando las necesidades de aprendizaje y las habilidades cognitivas, de investigación, pensamiento abstracto y actitudes positivas socioemocionales que requiere cualquier egresado dentro de las instituciones de educación superior. Por lo que las universidades han de vislumbrar en sus desarrollos, a fin de ser pertinentes e insertarse adecuadamente a la sociedad del conocimiento, el hecho de ampliar la cobertura con equidad y calidad, mejora y supervisión continua de la docencia y el aprendizaje; extensión y vida de valores democráticos y de los derechos humanos, evitando la polarización entre las personas con minorías privilegiadas (corrupción) frente a la creciente marginación

social, la pobreza, la violencia (narcotráfico, terrorismo y guerras) así como el deterioro del medio ambiente.

Lo anterior, lleva a proponer a la ANUIES lo siguiente:

1) que la institución educativa tenga un ejercicio pleno de responsabilidad social en su misión, visión, principios y valores para que fortalezcan, mediante el ejemplo institucional, la calidad educativa en el aprendiz y en los profesores, sólo así se puede comenzar a pensar en una sociedad más próspera, justa y verdaderamente democrática (conformación de una común unidad o comunidad académica en medio de la diversidad de pensamiento) y

2) certeza jurídica¹ o aplicación del estado de derecho, no sólo para una gobernanza justa sino como preludeo formativo de estudiantes, en el espíritu de ciudadanos modelo.

Para cumplir con lo expuesto anteriormente, en tanto contribución de las universidades a la gestación de una sociedad justa, es bueno considerar los siguientes indicadores, vistos como necesidades sociales de México:

Tabla 3. Indicadores de necesidades sociales en México

Rubro	Cifras y datos
Migración	15.27% de la población mexicana emigra a los Estados Unidos y, en el 2017, el mayor porcentaje de inmigrantes en dicho país proviene de México (27.89%), le siguen China e India (CONAPO y SEGOB, 2015, p. 38; López, 2015).
Analfabetismo	5.5 de población de 15 años y más es analfabeta y no sabe leer ni escribir (INEGI, 2015). El mayor porcentaje de analfabetismo lo padecen mujeres y personas de los dos sexos, mayores a 65 años (INEGI, 2015).
Analfabetismo funcional	Los mexicanos, en las estadísticas internacionales de lectura, se encuentran por debajo de los chilenos o argentinos en América Latina y, mundialmente, ocupan los últimos lugares como nación lectora (2.5 libros por habitante). (Farfán, Navarrete y Dávalos, 2018, p. 125). El censo de 2010 establece que la población de 15 años y más posee un 11.6% de analfabetismo funcional y hay estados que superan el 21%, en 152 municipios mexicanos la tasa es del 38% y hay lugares como Veracruz y Oaxaca en los que, en algunos municipios, ocurre que más del 60% de la población es analfabeta funcional (González, 2019). A nivel nacional INEGI (2018) reporta 7.6 % de analfabetismo funcional en personas de 15 años y

¹ Es importante aclarar que certeza jurídica se opone a un manejo o reforma de la normatividad legal de la institución a fin de liberar candados administrativos y de autoridad, generando la marginación democrática (opuesta al concepto de mayoría) y segregando a las minorías. Cuando esto sucede, ocurren cosas semejantes a regímenes actuales como el de Nicolás Maduro en Venezuela o, los señalados por la historia, como Papá Doc en Haití que gobernó constitucionalmente desde 1957 hasta su muerte en 1971 (Guerra y González, 2017). Es decir, la manipulación legal de las normativas institucionales en aras de mantener un grupo en el poder es sinónimo de dictadura o autoritarismo. La presencia del Partido Revolucionario Institucional obedeció a esta lógica manteniéndose en el poder como una especie de dictadura perfecta con rostros diferentes (Mario Vargas Llosa, 30 de agosto de 1990). Esto puede ocurrir en una IES cuando se manipula de normatividad en beneficio soterrado de un grupo, por ejemplo: modificar perfiles académicos para dar acceso a la docencia a profesores que no cuentan con el currículo o credencial suficiente para solventarlo.

	<p>más. Disintiendo de los porcentajes que da el INEGI, Fregoso y Aguilar (2013b), apoyados en los criterios de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), refieren que el 39%, o 2 de cada 3 jóvenes mexicanos, poseen incapacidad para entender la información académica, así como participar productiva y eficazmente en la vida cotidiana. Afirman que el 54% de los alfabetizados muestran competencias muy mínimas para comprender textos escritos, aplicar lo que leen a diversas situaciones, así como para analizar resultados. También Fregoso- Peralta y Aguilar-González refieren que, en los profesores universitarios de México, los índices de escolaridad de los académicos no son compatibles con su desempeño real (2013).</p>
Ruralidad	<p>En el último censo, México presentó una media de 22.2 % de ruralidad (INEGI, 2010) pero hay Estados como Durango que presentan un índice más elevado (con 31%) (INEGI, 2010a).</p>
Pobreza	<p>Los indicadores en este rubro son (CONEVAL, 2016): 43% con pobreza; 35.9% con pobreza moderada y 7.6% en pobreza extrema. El 53.2% de personas viven con por lo menos tres carencias vinculadas con la línea de bienestar.</p>
Corrupción	<p>México posee los siguientes adjetivos según estadísticas internacionales (Transparency International en Casar, 2016):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es el país más corrupto de las naciones miembro de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico). • Está dentro de los 20 países del mundo más corruptos. • Es el cuarto país de América Latina donde se da, de forma común, el pago de sobornos. <p>Por su parte, INEGI registra que el 50.9% de la población percibe a las instituciones gubernamentales y educativas como corruptas (INEGI, 2016). El Semáforo de Corrupción en México (Semáforo delictivo, 2015) registra que 14 estados de la República Mexicana se encuentran en el color rojo y sólo 9 en verde. De los estados más corruptos son: Morelos, Sinaloa, Chihuahua, Michoacán, Ciudad de México, Hidalgo, Jalisco, Durango, Baja California, Sonora, Yucatán, Tlaxcala, Querétaro y Quintana Roo, estados que se ubican arriba de la media nacional en corrupción (INEGI, 2015 en Semáforo delictivo, 2015).</p>
Delincuencia	<p>66.4% de la población se siente insegura. El Semáforo delictivo (2015) percibe los siguientes porcentajes como causas de inseguridad en México: corrupción de autoridades: 21%; ineficacia de las autoridades: 19%; poca transparencia: 16%; falta de interés ciudadano es de 14%; falta de oportunidades en los jóvenes con un 14%; y narcomenudeo con 14%.</p>
Criminalidad	<p>En este rubro, INEGI (2017) registra que la tasa de homicidios en México es de 20 por cada cien mil habitantes. En los años 2017 y 2018 se da en la república un aumento en el índice de la criminalidad, considerando 2017 y 2018 como los más violentos que ha tenido el país en los últimos años en lo que a criminalidad se refiere. México ocupa, en índice de criminalidad, el lugar 140 de 163 países investigados (Instituto for economics & Peace, 2018).</p>
Salud pública	<p>Depresión: Wagner, González-Fortaleza, Sánchez-García, García-Peña y Gallo (2012) reportan que la tasa de prevalencia anual de depresión en México fue de 4.8 entre la población de 18 a 65 años y de trastornos de ansiedad con prevalencia de 6.8%. Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) hay evidencias científicas para afirmar que la depresión prevalece de 1.5 a 2 veces más entre las personas de bajos ingresos en la población (Sandoval y Richard, 2005, p. 11).</p> <p>Trastornos mentales:</p>

	<p>La UNAM estima que el 15% de la población adulta padece un trastorno mental y sólo el 3% es atendido por un médico especialista (Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía en Rincón, Hernández-Álvarez, Robledo y Hernández-Girón, 2014).</p> <p>Obesidad y sobrepeso: 32% de obesidad en población adulta. México es uno de los países con mayor sobrepeso en América Latina con una prevalencia de 72.5% de obesidad mórbida mayormente presente en el sexo femenino (ENSANUT, 2016).</p> <p>Muerte por accidente: México registra 4.3 víctimas mortales por cada diez mil unidades vehiculares (INEGI, 2016).</p> <p>Violencia y feminicidio: INEGI (2015a) expone que la prevalencia de la violencia al sexo femenino es del 63% en mujeres mayores de 15 años que ha sufrido violencia emocional, física, sexual, económica, patrimonial o discriminación laboral. La violencia emocional presenta una prevalencia más alta que el resto (43%) y la sexual con 35.4% También INEGI (2015a) registra que en 2013 y 2014 se asesinaron 7 mujeres diariamente en el país y, las tasas más altas de homicidios entre 2011 y 2013 se registran en Guerrero, Chihuahua, Tamaulipas, Coahuila, Durango, Colima, Nuevo León, Morelos, Zacatecas, Sinaloa, Baja California y Estado de México. Los datos de violencia y feminicidios se han agravado en los últimos cinco años.</p>
Población con discapacidad	INEGI (2016a) afirma que la prevalencia de discapacidad en el 2014 es del 6%, datos que suponen que el 7.1 millones de mexicanos tiene dificultad para caminar, subir o bajar usando sus piernas, ver, mover o usar los brazos, aprender, recordar, concentrarse, escuchar, bañarse, vestirse o comer, hablar o comunicarse y problemas emocionales o mentales. El 47% de las personas con discapacidad son adultos mayores (más de 60 años) y 34.8% se ubica entre 30 y 59 años. Las personas sin discapacidad son el 60% y tienen menos de 30 años.

Fuente: Elaboración propia.

Sobre lo expuesto en las tablas precedentes, podemos justificar la preocupación tanto de la ANUIES como del Plan Nacional de Gobierno 2019-2024 para incidir en los siguientes rubros dentro de la educación superior:

- Servicio social para insertarse en el Programa Nacional contra el Analfabetismo (SEP en Farfán, Navarrete, Dávalos, 2018).
- Los profesores, según ANUIES (2000 en Díaz-Barriga y Rigo, 2003) tienen poco tiempo para revisar trabajos y hay poco reconocimiento social de su labor, no se les invita a los procesos de diseño y planeación del desarrollo curricular; hay en ellos escasa lectura e investigación, deficiente participación en procesos de auto y evaluación institucional, así como incompetencia en habilidades para escribir textos científicos.
- La importancia e impacto de las actividades universitarias de cara a la responsabilidad social de las instituciones superiores de educación (ANUIES, 2012)

que contemple: un nuevo diseño de gestión y coordinación de la educación superior, que vincule con la sociedad en tareas sustantivas (considerando las variables contextuales y las necesidades sociales de México, donde el trabajo docente bien realizado no sea un ideal lejano), renovar la evaluación para mejorar la calidad académica (por ejemplo el excesivo tiempo que se dedica a mostrar los cánones de trabajo realizado), fortalecimiento de la carrera académica antes que la agenda política de corte pragmático; movilidad e internacionalización (tanto de estudiantes como de profesores) y financiamiento con visión de estado (supone rendición constante de cuentas por parte de la administración académica, con certeza jurídica, combate a la corrupción y simplificación en las operaciones).

- La consideración del analfabetismo tanto clásico como funcional; el primero de ellos, para apoyar a un proyecto de nación que contribuya a cerrar la brecha con, por lo menos, considerar en los planes académicos una parte del Servicio Social Universitario en acciones de alfabetización y; segundo, combatir el analfabetismo funcional universitario mediante una educación curricular planeada en su desarrollo académico que fomenta la lectura no sólo de la disciplina profesional (psicología o comunicación humana) sino de cultura general (matemáticas, filosofía, literatura, humanidades en general y arte) con actitud multi, trans e interdisciplinaria, sobre la base de un aprender a leer para pensar (Farfán, Navarrete y Dávalos, 2018, p. 125).
- Las características de México, comenzando por su pobreza económica y terminando con la pobreza cultural, pues dice Juan Ramón de la Fuente: ni la ciencia ni la cultura tocan a la mayoría de los mexicanos (en Fregoso-Peralta y Aguilar-González, 2013). Lo cual demanda que nuestra institución educativa fomente: procesos de lectura superiores, investigación planeada y guiada, trabajo interdisciplinario y transdisciplinario (diálogo entre disciplinas), capacidad de pensamiento abstracto (vincula con matemáticas y filosofía) y habilidades socioemocionales y éticas (empatía y derecho humanos), inserción en la resolución de los problemas de la sociedad mexicana (aspecto de la 4ª revolución industrial señalada por UNESCO y ANUIES). De no hacerlo, significa un retroceso en el enfoque por competencias (Díaz-Barriga, 2006 en Farfán, Navarrete y Dávalos, 2018), donde la pertinencia de la educación superior depende de habilidades y competencias para que el futuro profesional gestione, indague y aplique sus conocimientos, orientándolos a la resolución de problemas, lo cual supone los indicadores antes señalados según apunta la Secretaría de Educación Pública (2012) y el impacto de las actividades

universitarias vistas con responsabilidad social de la universidad frente a los futuros profesionales de México, reza la ANUIES.

- Vivir al interior de la Unidad Académica una cultura de derechos humanos que respete en forma irrestricta y en los hechos la dignidad humana (López y Transición México, 2018), así como erradicar la corrupción de sus procesos académicos y administrativos combatiendo la corruptela² antes de que se convierta en corrupción³ y finalmente en delito⁴ (Martínez, 2010).

1.3. Contexto local o regional

El compromiso social de la educación superior en México es sustantivo, dadas las características socio-económicas y poblacionales que lo ubican como un país en desarrollo y con enormes potencialidades geo-políticas, económicas, ecológicas, demográfico-sociales e histórico-culturales. En ese sentido, es fundamental la formación de sus jóvenes de manera integral y diversa por lo que es un imperativo impulsar carreras de carácter humanístico-social, así como en disciplinas de la conducta.

Las licenciaturas en Psicología y Terapia de la Comunicación Humana se ubican en el centro del desarrollo humano; sus líneas educativas, tanto de investigación como de praxis profesional, se vinculan con el fomento de la salud y el desarrollo equilibrado e integral de las capacidades del ser humano. Cabe resaltar que Durango es un estado que cuenta con una disminuida oferta educativa en el rubro de las ciencias sociales y humanidades, fundamentalmente aquella vinculada a la educación pública. Las carreras que se ofrecen en la entidad, relacionadas con este aspecto de la ciencia y profesionalidad así como de la salud, son las que pueden verse en la tabla de la página siguiente. (Universidades de México, s. / f. y El País, s. /f.):

² Inconsistencias académicas menores como faltar a clase por parte del docente, llegar tarde o no retroalimentar oportunamente los trabajos. También son faltas administrativas académicas menores como dejar al libre arbitrio la justificación de faltas a clase por parte de los estudiantes o que los docentes decidan acreditar o no a un estudiante sin la base del cumplimiento académico de las reglas de operación institucional.

³ No cumplir la finalidad propia de la profesión docente y la administración académica, por ejemplo: acreditar a un estudiante producto de un soborno, regalo o simpatía personal.

⁴ No respetar la ley civil ni los reglamentos institucionales que atentan contra la dignidad del ser humano, de la institución educativa superior o de la naturaleza del proceso formativo señalado en la ley positiva.

Tabla 4. Carreras en Ciencias sociales, humanas y de la salud en Durango

Núm.	Licenciaturas	Institución de Educación Superior
1.	Psicología Psicología clínica Psicología educativa	UJED-Campus Durango y Laguna Universidad Tecnológica José Vasconcelos Instituto Superior Durango Intercontinental (Vicente Guerrero, Dgo.) Universidad del Valle del Guadiana Universidad Durango Santander T.V. Universidad Autónoma de Durango Universidad España Universidad España
2.	Ecología (gestión ambiental)	UJED-Campus Durango
3.	Educación física y deporte Actividad física y deporte	UJED-Campus Durango Universidad España
4.	Terapia de la Comunicación Humana Educación especial Ciencias de la educación	UJED-Campus Durango Universidad España Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango Universidad Autónoma de Durango
5.	Artes visuales	UJED-Campus Durango
6.	Ciencias políticas Ciencias políticas y administración pública Ciencias políticas en relaciones internacionales	UJED-Campus Durango Universidad Autónoma de Durango Universidad España
7.	Derecho	UJED-Campus Durango Universidad Autónoma de Durango Universidad España Universidad Lasalle (Laguna)
8.	Docencia en lengua inglesa (idiomas) Educación bilingüe	UJED-Campus Durango Universidad España
9.	Música con orientación (en educación)	UJED-Campus Durango
10.	Trabajo social Trabajo y atención social	UJED-Campus Durango Universidad Lasalle (Laguna)
11.	Gastronomía	Universidad Autónoma de Durango
12.	Diseño gráfico	Universidad Autónoma de Durango Universidad Juárez del Estado de Durango
13.	Criminología Criminología, criminalística y técnicas periciales	Universidad Autónoma de Durango Universidad Durango Santander T.V. Universidad España
14.	Pedagogía Educación Educación primaria Educación Secundaria con especialidad en Matemáticas	Universidad Autónoma de Durango Universidad Pedagógica de Durango Universidad Pedagógica de Durango Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango. Centro de Actualización del Magisterio Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango
15.	Ciencias y técnicas de la Comunicación	Universidad Autónoma de Durango Universidad Interamericana para el desarrollo

	Ciencias de la Comunicación y periodismo	Universidad España/Instituto Superior Durango Intercontinental (Vicente Guerrero, Dgo.)
	Comunicación y periodismo	Universidad Durango Santander T.V. Universidad Lasalle (Laguna)
	Técnicas audiovisuales y producción de medios	Universidad Tecnológica José Vasconcelos Universidad Durango Santander T.V. Universidad Lasalle (Laguna) Universidad Tecnológica José Vasconcelos
16.	Diseño de interiores	Universidad Autónoma de Durango
17.	Diseño de modas	Universidad Autónoma de Durango
18.	Relaciones internacionales	Universidad Autónoma de Durango
19.	Cosmetología	Universidad Autónoma de Durango
20.	Fisioterapia	Universidad Autónoma de Durango
21.	Ciencias de la educación	Universidad Autónoma de Durango
22.	Gastronomía y administración Gastronomía y gestión turística	Universidad Autónoma de Durango Universidad España
23.	Optometría	Universidad Autónoma de Durango
24.	Teología	Universidad Autónoma de Durango
25.	Hotelería y turismo	Universidad España
26.	Animación y arte digital	Universidad España
27.	Diseño gráfico Diseño Industrial Diseño gráfico y animación	Universidad España Universidad España Universidad Tecmilenio
28.	Medicina veterinaria zootecnista	UJED-Campus Durango
29.	Cirujano dentista	UJED-Campus Durango
30.	Enfermería	UJED-Campus Durango Universidad Autónoma de Durango
31.	Nutrición Nutrición y bienestar integral	UJED-Campus Durango Universidad Autónoma de Durango Universidad España
32.	Médico cirujano Medicina general	UJED-Campus Durango y Laguna Universidad España Universidad Autónoma de Durango
33.	Químico farmacéutico biólogo (química)	UJED-Campus Durango
34.	Fisioterapia	Universidad Autónoma de Durango
35.	Optometría	Universidad Autónoma de Durango
36.	Química de alimentos Bioquímica	UJED-Campus Durango Instituto Tecnológico de Durango
37.	Química	Instituto Tecnológico de Durango

Fuente: Elaboración propia.

Como podemos percatarnos, la oferta educativa no tiene un amplio rango en Ciencias Sociales y humanidades. Las instituciones de Educación Superior que tienen calidad en términos del *ranking* de las 100 mejores universidades mexicanas sólo son: la UJED (lugar 46), Universidad Lasalle (Lugar 78), Instituto Tecnológico de Durango (con el 79 lugar). El resto de las universidades del estado no aparecen en ningún lugar (Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Julio 2018). La mayor parte de las universidades particulares en Durango no poseen calidad.

La aparición poco planeada de universidades con los mismos programas educativos obedece a considerar en Durango la educación superior privada un negocio rentable. Por ejemplo la carrera de psicología se ofrece en más de cinco instituciones dentro de una base poblacional pequeña, lo que genera una formación de psicólogos por encima de las necesidades demográficas. En el año 2015, Durango tenía una población de 1,754,754 habitantes, con una densidad de 14 personas por kilómetro cuadrado, distribuida en 39 municipios, frente a la media nacional de 61 habitantes por km² (INEGI, 2015). Esta situación respecto a la apertura indiscriminada de programas de psicología en Durango, ya era percibida desde las últimas décadas del siglo pasado, Millán (1982) refiere a un crecimiento abrupto de la población escolar de psicología y el desordenado incremento de escuelas y facultades que imparten la carrera, vinculada al anarquismo y eclecticismo de los planes de estudio y al poco grado de vinculación de la profesión a las necesidades sociales. Esto lleva a percatarse de que los programas que ofrece la UJED y el resto de las IES privadas no contribuyen directamente en las posibilidades de empleo de sus egresados; como evidencia, el observatorio laboral (2017) no menciona al estado de Durango dentro de las entidades con el mayor número de profesionistas empleados, aun cuando tiene menos del 15% de personas que concluyen sus estudios de nivel superior (INEGI, 2010).

Martínez (2017) refiere que en la UJED, sede Durango, ingresaron a la carrera de psicología, durante los años del 2004 al 2012, en promedio 100 a 120 aspirantes, inscritos en primer semestre (UJED, 2012). El INEGI (2010) reporta que en 2010 la capital de Durango contaba con 582,267 habitantes. De haberse graduado todos los inscritos en estos años, la Facultad de Psicología habría egresado 1 600 psicólogos, según un promedio de 100 estudiantes por semestre. Esto sin contar que la UJED no es la única institución que ofrece el programa de psicología, como ya antes se evidenció en la tabla 1. La pregunta que surge de esto es: ¿cuál es el futuro de los psicólogos con una cantidad de egresados de esas dimensiones y una densidad poblacional como la antes citada?

En el caso de Terapia de la Comunicación Humana aún no se da una saturación de profesionistas en el mercado laboral, la UJED es la única IES que ofrece el programa y además conserva una matrícula armónica de nuevos ingresos al semestre. Para evidencia se ofrece en la tabla de la página siguiente el número de matriculados en la carrera antes citada durante los últimos años (Archivo Control Escolar, 2019):

Tabla 5. Matrícula 2016 a 2018 de la carrera de Terapia de la Comunicación Humana en la UJED

Sem	2016		2017		2018	
	Ene/Jul	Ago/Dic	Ene/Jul	Ago/Dic	Ene/Jul	Ago/Dic
1º	54	44	47	40	36	46
2º	40	39	39	39	30	35
3º	38	37	37	32	44	30
4º	38	38	34	38	33	45
5º	39	37	37	35	37	33
6º	29	38	36	37	36	36
7º	37	28	43	35	34	33
8º	34	39	27	40	42	31
9º	35					
Total	344	300	300	296	292	289

Fuente: Dirección de la FPYTCH (Archivo de Control Escolar, 2019).

Además de los aspectos enunciados en el ámbito local, es imprescindible no descuidar los siguientes rubros en materia de educación, según INEGI (2015):

- El promedio de escolaridad del estado es de 9.1 en población de 15 años o más, lo que equivale a poco más de secundaria concluida. El promedio nacional es de 9.2 grados concluidos.
- De cada 100 personas de 15 años y más, 4.2 no tiene ningún grado de escolaridad; 61.6 tiene educación básica terminada; 18.2 finalizaron la educación media superior; 14.6 concluyeron la educación superior y un 0.5 no es especificado.
- En el rubro de analfabetismo 3 de cada 100 personas de 15 años y más no sabe leer ni escribir.

Dadas las cifras anteriores puede explicarse la aparición de universidades locales con la oferta del mismo programa en varias de ellas, como es el caso de Psicología que se ofrece en 8 instituciones además de la Universidad Juárez del Estado de Durango. La de Comunicación Humana sólo existe en la UJED, pero hay programas que puedan suplir su función como educación especial (ver Tabla 1.); sin embargo, es menos competitiva en demanda de estudiantes.

Durango presenta también otras problemáticas que las IES deben atender para una formación con responsabilidad social, tales aspectos son (INEGI, 2010a):

En movimientos migratorios:

- En 2005 salieron de Durango 48,082 personas.
- En emigración interna de cada 100 personas 22 se fueron a Chihuahua, 20 a Coahuila de Zaragoza, 9 a Sinaloa, 7 a Baja California y 6 a Nuevo León.

- En inmigración interna en 2010 llegaron 39,200 personas procedentes de otras entidades del país. (de cada 100, son 30 de Chihuahua, 25 de Coahuila Zaragoza, 6 de Baja California, 5 de Sinaloa y 5 de Zacatecas).
- En emigración internacional: en 2010 de cada 100 migrantes internacionales del estado de Durango, 95 se fueron a Estados Unidos y el dato nacional es de 89 por cada 100.

Nivel de ruralidad (INEGI, 2010):

- 69% de la población en Durango es urbanizada (frente a la media nacional del 78%).
- 31% de la población en Durango pertenece a la zona rural (la media nacional es del 22%).

En diversidad (INEGI, 2010):

- 86% de la población es católica (la media nacional es del 83%)
- 14 de cada 100 personas indígenas no hablan español.
- Las lenguas indígenas mayormente habladas en el estado son: tepehuano (26453), Huichol (2038), Náhuatl (1124) y Tarahumara (558).

Durango presenta dispersión geográfica de localidades y su densidad poblacional genera un carácter rural con núcleos de menos de 100 habitantes, lo que conduce a la pobreza y a pocas oportunidades de desarrollo, además de mal nutrición, no sustentabilidad de recursos naturales, difícil acceso a la línea de bienestar, inasistencia a la escuela, merma de capacidades de aprendizaje en niños y jóvenes, educación insuficiente, empleabilidad vulnerable para todos pero en especial para las mujeres, sistema de salud debilitado y salud materna menoscabada. También propicia formas peligrosas de sobrevivir (violencia criminal), alta manipulación política (corrupción) así como mayor transmisión de enfermedades. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación (FAO) señala que el 75% de la población más pobre del mundo se ubica en zonas rurales (FAO, 2017) y, Durango presenta 11% más del índice de ruralidad de México, lo que explica el deficiente desarrollo de la región y, en consecuencia, una educación precaria.

Por su parte el Plan Estatal de Desarrollo de Durango (Aispuro, 2016) asume una política de carácter interdisciplinario que demanda la convergencia de diversas áreas de intervención a fin de generar las condiciones para la consecución de los siguientes objetivos vistos como políticas transversales en pro del desarrollo regional (p. 49-50): (1) en materia de Derechos humanos, el gobierno y sus instituciones deberán coadyuvar para garantizar los derechos fundamentales de cualquier persona; (2) igualdad de género que impida toda

exclusión y discriminación y (3) desarrollo de la región coordinando acciones que propicien el aprovechamiento de vocaciones productivas y estableciendo una vinculación directa con la sociedad. Esto último demanda una estrategia para fomentar empleos de calidad para todos, mediante la búsqueda en la armonía de los medios de producción a fin de generar paz laboral; fomentar la empleabilidad con una capacitación para el trabajo que incremente la productividad y la educación que vincule con las empresas, así como promover un trabajo digno para grupos y población vulnerable. En pocas palabras, la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana deberá coadyuvar al desarrollo de la región fomentando una educación universitaria de calidad que dé empleabilidad a sus egresados, capacidad para resolver problemas (pensamiento crítico, abstracto y creativo) y con profundo respeto a los derechos humanos a fin de establecer las condiciones para generar un Durango con paz social.

1.4. Contexto institucional

En este apartado se explicarán algunas características con las que cuenta la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana, a saber, vida laboral, algunos aspectos de corte académico, así como fortalezas institucionales.

1.4.1. Vida laboral

La vida laboral interna y el ambiente de trabajo en la Facultad son aspectos que tienen muchas oportunidades de mejora, que la administración universitaria ha de afrontar como un reto. Históricamente existen conflictos añejos que no pueden subsanarse de forma inmediata y que demandan una planeación estratégica del clima laboral y de una organización sistemática para el trabajo colaborativo, puesto que de no resolverse conflictos añejos entre miembros de la planta docente y también en la administrativa, difícilmente podrán ejecutarse planes de mejora y crecimiento en la Facultad.

En el año 2002 se elige la primera Dirección de la entonces Escuela de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana. Ahora bien, conforme a la reglamentación vigente en ese tiempo, la elección se hace desde el exterior de la entonces Escuela, habiéndose llevado a cabo por Consejo Universitario, procedimiento que provocó diferencias éntrelas nuevas autoridades y quienes administraban la entonces coordinación de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana. Lo mismo ocurrió ente la planta docente, situación que se refuerza con la reelección, en 2008, de la administración que se mantiene hasta el año 2015. Políticamente, al interior de la Facultad, se recrudecen las diferencias y coexisten

dos grupos enfrentados en diversos aspectos políticos, administrativos y de visión del futuro de la institución.

En la Facultad se vive una nueva elección en el año 2015 y el grupo que obtiene el triunfo no logra conciliar intereses, por el contrario, las diferencias se acrecientan y hay acusaciones de ambas partes que derivan en la terminación anticipada de la administración en turno. Se hace una nueva elección, pero se mantienen los lazos tensos entre los dos diferentes grupos. Esto es un reto para la actual administración a fin de lograr generar un trabajo colaborativo y con armonía social, mismo que debe ser considerado en el PDU. Estos elementos, desde luego influyen en la productividad, el estado de ánimo, la motivación y en la construcción de trabajo colaborativo. Situaciones que se hacen evidentes en la carencia de una clara línea de investigación institucional y un trabajo aislado entre docentes e investigadores.

La otra cara de la moneda en este rubro es el avance individual o esfuerzos aislados de algunos grupos de académicos. Hoy el número de profesionistas con posgrado es mayor, también el número de PTC ha crecido, así como su habilitación. Actualmente la facultad cuenta con la siguiente planta docente: 9 psicólogos de tiempo completo (4 con grado de doctor y el resto maestría), 4 con disciplinas afines y posgrado relacionado con la psicología o con la comunicación humana; 3 tiempos completos para Comunicación Humana (dos con grado de doctor y una de maestría) así como tres medios tiempos para psicología.

1.4.2. Algunos resultados académicos

Tanto el programa presencial de Psicología, como el de Terapia de la Comunicación Humana han sido evaluados positivamente por organismos externos, lo que habla de su calidad académica. También se ha logrado, bajo la responsabilidad de la actual administración, la reacreditación del programa de psicología.

El trabajo que ha supuesto la evaluación de los programas es enorme. Y es necesario que se reconozca. El problema es que, históricamente, se crearon grupos para lograr obtener los indicadores de la institución, se integraron expedientes de evidencias que, la mayoría de las veces, son funcionales solamente para el momento de la evaluación de los pares; sin embargo; no son procedimientos del trabajo cotidiano, una cosa es lo que se evalúa, y otra cosa es lo que sucede cotidianamente pues, si fueran procedimientos de trabajo cotidiano se tendría en la facultad un proceso formativo más planeado y supervisado que el que actualmente existe, en el que pueden observarse constantes faltas de profesores

a sus clases, la insuficiente planeación didáctica de cada actividad de aprendizaje con calendarios específicos de las mismas, la publicación constante de calificaciones o el histórico del desempeño del estudiante durante el semestre, la inexistencia de criterios de evaluación sólidos en la retroalimentación de los trabajos solicitados por los docentes y la falta de funcionamiento de las distintas academias. Hoy, es una oportunidad privilegiada para la nueva administración generar un sistema educativo y de evaluación que haga realidad la calidad de un programa certificado. Pese a las carencias mencionadas en el párrafo anterior, es importante evidenciar el desarrollo de los programas durante los últimos años:

Tabla 6. Evaluación y acreditación de programas presenciales

Programa	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2019
Lic. Psicología	Acreditado por CNEIP	Acreditado por CNEIP	Acreditado por CNEIP	28-Nov-2013 Reacreditado	Re-acreditado por CNEIP	Re-acreditado por CNEIP	Re-acreditado por CNEIP	Re-acreditado por CNEIP
Lic. Terapia de la Comunicación Humana	NIVEL 1	NIVEL 1	NIVEL 1	NIVEL 1	NIVEL 1	NIVEL 1	NIVEL 1 refrendo 25 de Julio 2016	

Fuente: Dirección de la FPYTCH (Archivo de Control Escolar, 2019).

Por disposición reglamentaria todos los alumnos de psicología deben presentar el examen EGEL al término de sus estudios de licenciatura, los resultados de esas evaluaciones se presentan en la tabla 7, que puede ser analizada en la siguiente página.

En los datos expuestos en la tabla puede observarse que solo el 2.5% de los alumnos que han presentado el examen han obtenido desempeño sobresaliente, 49.1% no obtuvieron testimonio de desempeño y 48.5% obtuvieron testimonio de desempeño satisfactorio.

Tabla 7. Resultados de la evaluación en el EGEL de psicología

Año 2012				
	Alumnos	Desempeño	Desempeño	Sin testimonio
		Satisfactorio	Sobresaliente	
Total	11	7	2	2
Año 2013				
	Alumnos	Desempeño	Desempeño	Sin testimonio
		Satisfactorio	Sobresaliente	
Total	41	25		16
Año 2014				
	Alumnos	Desempeño	Desempeño	Sin testimonio
		Satisfactorio	Sobresaliente	
Total	105	59	4	42
Año 2015				
	Alumnos	Desempeño	Desempeño	Sin testimonio
		Satisfactorio	Sobresaliente	
Total	102	58	2	42
Año 2016				
	Alumnos	Desempeño	Desempeño	Sin testimonio
		Satisfactorio	Sobresaliente	
Total	224	108	4	112
Año 2017				
	Alumnos	Desempeño	Desempeño	Sin testimonio
		Satisfactorio	Sobresaliente	
Total	194	76	6	112
Año 2018				
	Alumnos	Desempeño	Desempeño	Sin testimonio
		Satisfactorio	Sobresaliente	
Total	138	62	2	74
	815	395	20	400
		48.5%	2.5%	49.1%

Fuente: Dirección de la FPYTCH. Archivo de Control Escolar (2018)

Otra lectura que puede hacerse de la tabla 7 es que en seis años han presentado el EGEL 815 alumnos, lo que da un promedio de 68 estudiantes por semestre, cantidad inferior al promedio de 133 estudiantes que, entre 2012 y 2018, ingresaron a la carrera cada semestre.

Es importante señalar que también hay casos de éxito académico, como los estudiantes que han obtenido los primeros lugares en los encuentros estatales de jóvenes investigadores, así como alumnos becarios para la realización de sus tesis, y de aquellos que han tenido excelente desempeño en proceso de intervención. Al respecto de vincular la investigación con la formación de nuevos recursos humanos se encuentran las siguientes experiencias de los profesores de tiempo completo y algunos de hora semana mes:

Dentro del programa de Psicología:

- Proyecto financiado por SEDESOL (Secretaría de Desarrollo Social) titulado: “programa de formación integral: comunidad adolescencia y familia”, contó con financiamiento del 2007 hasta el 2013, fue una intervención en comunidad en sectores marginales de la periferia de la ciudad de Durango. Participaron 16 estudiantes en diferentes actividades a saber: prestadores de servicio, egresados de la facultad y estudiantes que ligaron sus temas de investigación (tesis y artículos científicos) vinculados al proyecto.
- Entre el grupo de trabajo integrado por Patricia Lorena Martínez, Mireya Hernández Reyes, Elda Raquel Vázquez Ríos y María Tereza Santiesteban Contreras y el cuerpo académico “Psicología, Filosofía y Educación” (CA-UJED118) han creado en la licenciatura en psicología tres semilleros de investigación entre los años 2009 al 2018 y en el que han participado el siguiente número alumnos (1) de 2007 al 2010 fueron 20 estudiantes entre tesis y participantes en las etapas de investigación del proyecto financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT): “Impacto que ejerce en la salud mental la formación de la personalidad moral del estudiante universitario a través de la construcción de su matriz de valores éticos” (Martínez, 2010); (2) de 2015 al 2016 participaron 5 tesis y 20 estudiantes aplicadores de entrevista en profundidad en el proyecto con financiamiento PRODEP: “Ética profesional del psicólogo: Hacia un modelo de excelencia basado en los fines inherentes de la profesión” (Martínez y Vázquez, 2016); y (3) grupo “Prometeos” dentro del proyecto financiado por el Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Durango: “La huella psíquica de la memoria narrada de las víctimas morales del crimen organizado de Durango” y en el que se encuentran insertos 11 estudiantes 9 de pregrado y 2 de maestría (integrado por tesis, servidores sociales y auxiliares de investigación) .
- También en 2017 participaron 5 alumnos en otro proyecto financiado por el Instituto Estatal de las Mujeres: “Seguimiento de la ENAPEA en los grupos estatales de prevención del embarazo en adolescentes” (Treviño, Vázquez y Estrada, 2017). Se realizó una segunda parte del proyecto de embarazo en el que participaron 3 estudiantes con un financiamiento por el instituto antes citado con el título: “Integración de los hombres en la prevención del embarazo en adolescentes” (Treviño y Vázquez, 2018).

En el programa de Comunicación Humana:

- El Dr. José Alejandro Ríos Valles (médico especialista en Comunicación Humana, entre otras especialidades) conformó un grupo de investigación desde 2013 a la fecha, integrado por 10 estudiantes con un promedio de 5 alumnos por semestre. De ellos se han desprendido tesis, artículos científicos publicados en revistas indexadas y participación de los jóvenes en congresos de salud. El tema de la línea de investigación es: “Actividad cerebral, neurocognición y conducta” misma que es liderada por el profesor de tiempo completo inicialmente citado y la profesora h-s-m, Mtra. Isela Vanessa Herrera Vargas. Dicha línea está conectada con la clínica del Centro de Servicios a la Comunidad de la Facultad) y en red con la Facultad de Medicina de la UJED.

1.4.3. Fortalezas institucionales

Una de las fortalezas que tiene la institución es su infraestructura y equipamiento, las aulas son cómodas y están equipadas adecuadamente para el buen desempeño de docentes y alumnos. La biblioteca acaba de ser ampliada y aunque es necesario renovar su acervo bibliográfico es un espacio adecuado. El área de la clínica para dar servicio a la comunidad también es adecuada, falta equipamiento, pero pueden desarrollarse las actividades de práctica para los alumnos del área y resulta una fortaleza para la práctica en las dos carreras y apoyo a la sociedad. El resto de las instalaciones como salas Gesell, auditorio, laboratorio de cómputo también son espacios funcionales y adecuadamente equipados.

Existen dos cuerpos académicos en vías de consolidarse y dos de los PTC de la institución son miembros en nivel de candidatos del Sistema Nacional de Investigadores. 9 de los profesores de tiempo completo de psicología cuentan con perfil PRODEP. El nivel de habilitación de la planta docente ha mejorado sustancialmente, tal como puede verse en la tabla 8, en la página siguiente, así como el número de académicos que tienen experiencia comprobable en áreas afines en las que imparte cátedra. A continuación se ofrece la modificación en los perfiles de la planta docente de la unidad académica comparando la información del 2018 con la que se tenía en 2008 (Martínez, 2008):

Tabla 8. Evolución de la habilitación y del tipo de nombramiento docente 2008-2018

Habilitación de la planta docente de la Escuela de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana en el año 2008 (Martínez, 2008):	Habilitación actual de la planta docente de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana (Archivo, 2018):
<p>1) 55 profesores de hora semana mes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pasante de licenciatura: 1.27% • Licenciatura: 34.5 • Pasante de maestría: 21.81 • Maestría: 29.09% • Pasante de doctorado: 1.8 % • Doctorado: 0% <p>2) 1 profesores de medio tiempo de nivel licenciatura.</p> <p>3) 1 profesor de tiempo completo fragmentado de nivel de doctorado</p> <p>3) 7 profesores de tiempo completo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pasante de maestría: 14.28% • Maestría: 71.42 % • Pasante de doctorado: 14.28 % <p>Doctorado: 0%</p>	<p>1). Planta docente de 105 profesores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 de tiempo completo. • 3 medios tiempos. • 97 profesores h-s-m <p>2). Tipo de contratación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90% titulares de sus unidades de aprendizaje o nombramiento PTC <p>3). Habilitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 21 profesores con licenciatura en áreas afines a la psicología. • 19 maestrantes. • 26 con grado de maestría. • 13 cursando estudios de doctorado. • 16 con grado de doctorado. • 10 profesores en los que no se especifica el nivel de habilitación.

Fuente: Dirección de la FPYTCH (Archivos jefaturas de carrera, 2018)

Cabe resaltar que, pese a la modificación favorable en el nivel de habilitación del personal docente, aún no se generan cambios determinantes en la formación académica del egresado ni en los procesos de enseñanza-aprendizaje, esto puede obedecer a los siguientes elementos: (1) la habilitación del personal (pasar de licenciatura a estudios de posgrado) no está incidiendo en la vida académica (retroalimentación oportuna y constante, modificación de esquemas de ejercer la docencia, evaluación justa y comunidad académica de diálogo docente-alumno, docente-docente y docente-directivos) y (2) realización de posgrados en universidades locales o foráneas que no se ubican en el *ranking* de universidades de México y que por lo tanto ofrecen prácticamente un título o grado académico sin la sistematización real de la formación científica, docente y profesional que se espera de la maestría y el doctorado, ejemplo: la asistencia mensual a clases con personas de renombrado prestigio en el ramo de la disciplina a formarse pero en el que, ante la ausencia de un programa sistemático que genere nuevos hábitos intelectuales, el resultado es un grado académico, mas no una formación académica de mayor nivel (Manzano, Rivera y Rodríguez, 2006) y que los índices de escolaridad de los profesores no sean compatibles con su nivel real de desempeño (Fragoso-Peralta y Aguilar-González, 2013).

2. AUTOEVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

En las últimas tres décadas las instituciones de educación superior universitaria de carácter autónomo han enfrentado ingentes retos para cumplir con sus funciones y alcanzar las metas de desarrollo que se plantean. Los esfuerzos realizados en las diferentes reuniones mundiales de educación superior y las declaraciones conjuntas de las que han emergido diversidad de programas y directrices políticas, sancionados por organismos inter y transnacionales no han logrado, en más de veinte años, cristalizar en decisiones de financiamiento y adopción de políticas de Estado que aseguren la consolidación de sistemas nacionales que incluyan la obligatoriedad de la educación superior.

En el siglo XXI, la lógica fundamental en la expansión del mercado mundial vía la incorporación de las innovaciones del desarrollo tecnológico, potencializa las actividades comerciales, la prestación de servicios y la práctica de intercambios internacionales múltiples que están estimulando la dinámica económica centrada en el sector terciario y en la industria de la transformación, abriendo el camino al ejercicio de profesiones de corte técnico en detrimento de la expansión de oportunidades laborales para los profesionistas de formación humanista.

En México el sistema universitario autónomo ha sufrido periodos de relativo estancamiento en la respuesta a sus demandas de creciente financiamiento, estancamiento que se asocia a la incapacidad de las instituciones para alcanzar los indicadores de funcionamiento considerados como evidencia de alta eficiencia institucional. A la par de esta situación puede advertirse un notable crecimiento en el modelo de universidades tecnológicas, instituciones que aparecen como alternativa para la diversificación en la plantilla de profesiones, buscando congruencia con los modelos de desarrollo económico en el mundo y con la propia diversificación del mercado laboral.

Hacia el cierre de la segunda década del presente siglo, las universidades autónomas de nuestro país vuelven a experimentar procesos de estrangulamiento financiero fundado en los recortes presupuestarios que han sido planteados en las previsiones hacendarias del gobierno de la república. La educación universitaria de sostenimiento público inicia el año 2019 con un monto presupuestario inferior al año precedente y, en esas circunstancias, deberá desplegar mayores esfuerzos para avanzar hacia las metas de desarrollo que cada institución tiene consideradas en sus planes de desarrollo.

Hoy las universidades mexicanas, lo mismo que muchas otras de América Latina, además de asumir el reto de alcanzar mayor eficiencia en su funcionamiento, prestan los

servicios educativos en un contexto de ensanchamiento de los grupos sociales que viven en pobreza extrema, fenómenos migratorios motivados por la pobreza y la inseguridad, aumento preocupante de los índices de criminalidad diversa, drogadicción, violación de los derechos humanos, discriminación múltiple, movilizaciones populares en favor de la reivindicación de los derechos de las minorías a la par con el incremento de los feminicidios y los crímenes de odio, del mismo modo que las amenazas para el cierre de la frontera norte con la consecuente agudización de todas las problemáticas mencionadas.

En lo propio, el escenario adverso que se reseña en los anteriores párrafos describe apenas algunas de todas las condicionantes que, de manera alguna, influyen en los diferentes procesos mediante los que la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana desarrolla sus funciones sustantivas y adjetivas que, en conjunto, están orientadas a la formación de profesionales de la salud mental.

En el siguiente segmento del documento se despliega la información puntual que permite establecer la autoevaluación diagnóstica que justifica la planeación de decisiones que constituirán el Plan de Desarrollo de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana.

Dado que los informantes que participaron aportando datos para la elaboración del diagnóstico fueron, tanto responsables de áreas institucionales, como alumnos, docentes y otros actores sin vínculo directo con la administración de la Facultad, el apartado de Autoevaluación institucional se presenta en dos secciones, a saber: A). Información proporcionada por los responsables de áreas institucionales, y, B). Información obtenida mediante instrumentos en línea.

A. INFORMACIÓN PROPORCIONADA POR RESPONSABLES DE ÁREAS INSTITUCIONALES

2.1. Docencia

En las siguientes páginas se presenta la información que corresponde a los rubros de la función sustantiva de la docencia que, con la implementación de programas educativos, se realiza en la Facultad.

2.1.1. Oferta educativa

Actualmente la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana cuenta con cuatro programas educativos:

a) Licenciatura en Psicología, programa acreditado por el Consejo Nacional de Evaluación e Investigación en Psicología (CNEIP). El programa tiene una matrícula de 718 estudiantes en modalidad presencial y 154 en modalidad a distancia, los que suman 872 y representan el 74% del alumnado en la Unidad académica.

b) Licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana, programa educativo acreditado por los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES), atendiendo una matrícula de 299 estudiantes que representan el 25.5% del alumnado.

c) Especialidad en Asesor Técnico-pedagógico, programa sin matrícula que preparó dos generaciones sin haber sido sujeto a evaluación alguna.

d) Maestría en psicología Educativa, cuenta con el reconocimiento de calidad dado que está registrada en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACyT. Este programa educativo de la Facultad tiene en curso la primera generación y atiende una matrícula muy pequeña que asciende al 0.5% de la matrícula de estudiantes de la Facultad.

2.1.2. Planta académica

La planta académica que atiende las funciones docentes en los programas educativos de la Facultad está constituida por 105 profesores, 16 de Tiempo Completo, 3 medios tiempos y 97 profesores h-s-m. Atendiendo a la información disponible, de la totalidad de profesores adscritos a la Facultad una proporción cercana al 90% poseen titularidad en las materias curriculares que atienden o tienen nombramiento como PTC.

En cuanto al nivel máximo de habilitación 21 profesores tienen estudios de licenciatura en áreas afines a la Psicología, 19 acreditan la condición de maestrantes, 26 ostentan el grado de maestría, 13 cursan estudios de doctorado y, 16 ya cuentan con este grado académico. La información proporcionada incluye los casos de 10 profesores en los que no se especifica el nivel de habilitación profesional.

Un rubro en el que no existe información favorable para establecer un indicador relevante en la evaluación de la Facultad es en la pertenencia de sus PTC al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Solo 2 PTC de la institución son candidatos a ser aceptados dentro del Sistema.

Puede señalarse que la mayoría de profesores cuentan con acciones formativas y de actualización para el desempeño de sus tareas docentes, sin embargo no se registra ningún caso de participación en programas de movilidad en el país o en el extranjero.

En la Facultad existen 2 Cuerpos Académicos; uno en Formación y otro en Consolidación. En ellos se integran 8 académicos y un colaborador.

En lo que se refiere a la participación de los profesores en las academias de los planes de estudios, todos los docentes están inscritos en las que corresponden a las materias que atienden aunque la práctica del trabajo de academias adolece de notorias debilidades.

2.1.3. Formación integral del estudiante

Para fortalecer el proceso formativo de los estudiantes que puede lograrse a partir de la experiencia derivada de su involucramiento en las acciones sustantivas de la Facultad, en la institución se desarrollan y multiplican diversas acciones encaminadas a promover la formación integral del estudiante.

Los servicios del apoyo al proceso formativo con la tutoría a los estudiantes de la Facultad se realizan con base en las normas contenidas en el Programa Institucional de Tutorías que la Universidad ha establecido para ser implementado, por medio de una coordinación, en todas las Facultades.

El objetivo del programa de tutorías es contribuir en el desarrollo integral de nuestros alumnos y alumnas en un trabajo coordinado con la dirección, docentes y estudiantes; desarrollando programas preventivos y complementarios a la labor educativa en concordancia con las necesidades y requerimientos de nuestros alumnos, desarrollar actitudes, hábitos y valores que fortalezcan su formación integral, promoviendo en ellos el compromiso ético y profesional con la sociedad para contribuir a elevar la calidad de la educación superior y mejorar la eficiencia terminal en la Facultad.

Por su parte el objetivo de la Coordinación del programa en la Facultad es organizar el trabajo de los Tutores y tutorados.

Los tipos de tutoría que se ofrecen son la tutoría individual a los estudiantes canalizados por el Departamento Psicopedagógico y, grupal a solicitud específica, atendidos por la coordinadora.

Actualmente, febrero de 2019, se trabaja con 130 estudiantes en las acciones diversas de la tutoría; son alumnos de todos los semestres pues se atiende, preferentemente, a estudiantes con rezago escolar, bajo aprovechamiento, problemas de salud o psicológicos. Sin embargo, la cifra de estudiantes atendidos en el programa de tutorías es baja, puesto que apenas representa el 11% de la matrícula de alumnos en programas de licenciatura en la Facultad.

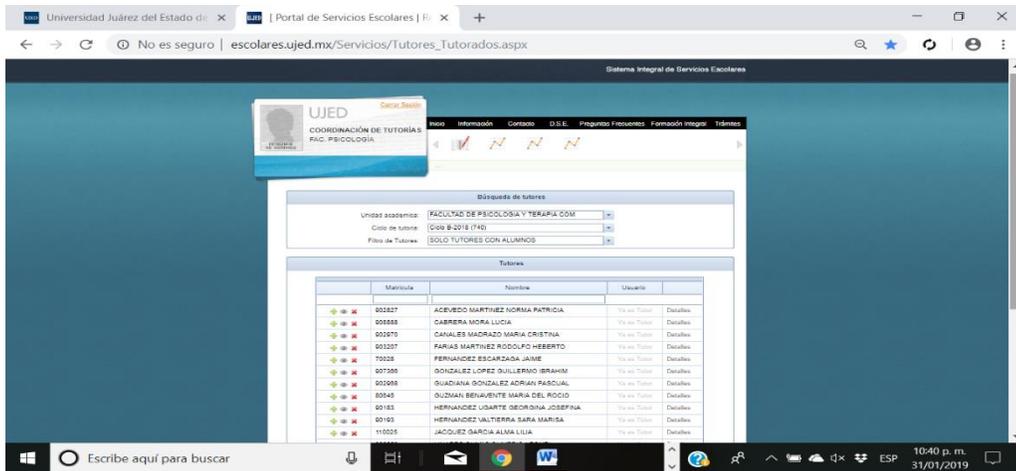
Como tutores, todos con capacitación, participan profesores de tiempo completo asistiendo a 5 estudiantes, profesores de medio tiempo y h-s-m, quienes tienen a su cargo de 1 a 3 estudiantes. Para la asignación de estudiantes a los tutores se trabaja en coordinación con el área de Psicopedagogía, seleccionando los estudiantes con necesidad de apoyo para asignarlos a un tutor. Un porcentaje menor de alumnos recurren, por interés personal, a la coordinación de tutorías a solicitar los servicios de tutoría.

Para el seguimiento a las acciones de tutoría se trabaja con la Plataforma institucional de tutorías de la Universidad. En el portal se da de alta a cada tutor, se le asignan sus alumnos y se le permite el acceso a base de datos de control escolar. Cada tutor registra, en ese mismo espacio, las sesiones atendidas con su tutorado, la coordinación revisa y confirma la información con los alumnos. A su vez, la Coordinadora general de Tutorías de la UJED, supervisa en plataforma el trabajo de la coordinación de la Facultad y se mantiene en comunicación constante, a través de un grupo en redes sociales, con todos los coordinadores de Tutorías, quienes se reúnen dos veces durante el semestre para evaluar acciones y recibir capacitación.

En la secuencia siguiente puede apreciarse la forma en que ocurre la organización y funcionamiento del programa de tutorías en la Facultad.

Organización del trabajo de Tutorías

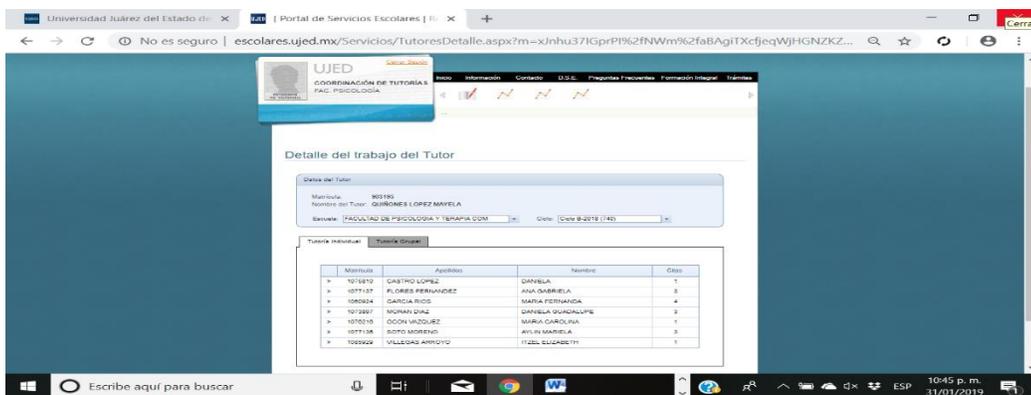
1. Se nombran, vía oficio, a los docentes de tiempo completo que fungirán como Tutores. A cada uno se le asignan 5 alumnos, seleccionados en conjunto con el Departamento Psicopedagógico y Control escolar.
2. Se les envía por correo la liga de la página de Tutorías y un tutorial para su manejo.
http://escolares.ujed.mx/Documentos/Tutorias/UJED-MAT_LasLosTutores.pdf
3. Se dan de alta los tutores en la plataforma.



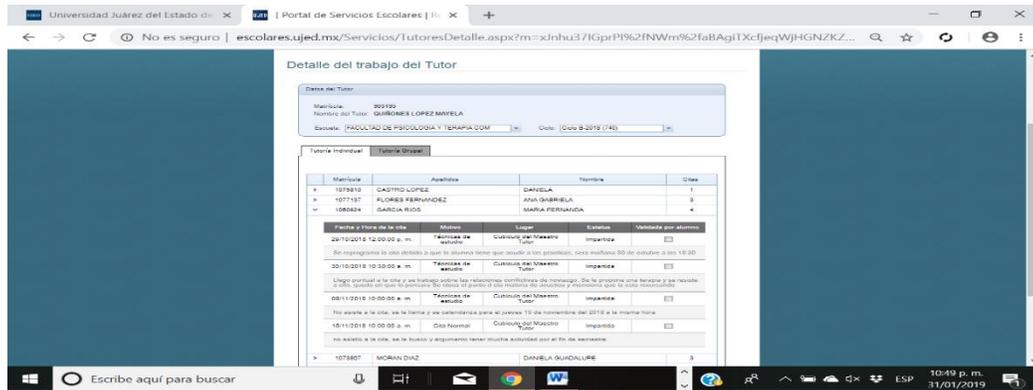
4. A cada Tutor se le asignan sus alumnos.



5. Se da seguimiento de las sesiones tenidas con cada alumno asignado.



6. Se revisa cada sesión con los alumnos.



7. Al final del semestre se emite constancia de trabajo a cada Tutor.

En la tabla siguiente puede apreciarse el comportamiento histórico de la participación de académicos en las acciones de tutoría, incluyendo datos que van desde el semestre 2015-A, hasta el semestre 2018-B.

Tabla 9. Tutores grupales e individuales 2015-2018

Semestre	No. Tutores Individuales	No. Tutores Grupales
2015-A	08	0
2015-B	10	0
2016-A	10	0
2016-B	11	1
2017-A	08	12
2017-B	10	0
2018-A	13	10
2018-B	26	1

Fuente: Coordinación de tutorías FPYTCH (2018).

El mayor porcentaje de tutores corresponde al académicos con nombramiento como PTC. Los tutores individuales atienden de a sus tutorados uno a uno, en tanto que los tutores grupales tienen a su cargo un grupo de estudiantes.

En la tabla 10 puede observarse la relación de los 27 tutores activos en el semestre 2018-B, las horas semanales que dedicaron en las acciones de tutoría, su adscripción a la carrera de Psicología (Ps), o a la de Terapia de la Comunicación Humana (T). Es de notarse la predominancia de las prácticas de tutoría individual sobre la atención de grupos escolares completos.

Tabla 10. Tutores activos en el semestre 2018-B

No.	Tutor	Horas	Carrera	Modalidad
1	Cabrera Mora Lucía	6	PS	Individual
2	Canales Madrazo María Cristina	1	T	Individual
3	Farías Martínez Rodolfo Heriberto	1	T	Individual
4	Fernández Escárzaga Jaime	8	PS	Individual
5	González López Guillermo Ibrahim	2	PS	Individual
6	Guadiana González Adrián Pascual	4	PS	Individual
7	Guzmán Benavente María del Rocío	6	PS	Individual
8	Hernández Ugarte Georgina Josefina	3	T	Individual
9	Hernández Valtierra Sara Marisa	2	PS y T	Individual
10	Jacquez García Alma Lilia	1	PS	Individual
11	Linares Olivas Oliverio Leonel	7	PS	Individual
12	López Soto Arturo	4	PS	Individual
13	Maldonado Rivera Cosme Francisco	6	PS	Individual
14	Martín del Campo Escudero Elizabeth	4	T	Individual
15	Martínez Martínez Patricia Lorena	6	PS	Individual
16	Ortíz Rodarte Luis Fernando	1	PS	Individual
17	Pesqueira Leal Leticia	8	PS y T	Individual
18	Quiñones López Mayela	3	PS	Individual
19	Rico Jurado Norma Patricia		PS y T	Grupal
20	Santiesteban Contreras María Tereza	5	PS	Individual
21	Salas Name Sagrario Lizbeth	10	T	Individual
22	Treviño Montemayor Rebeca	6	PS	Individual
23	Vargas Calvo Lyah de los Ángeles	2	T	Individual
24	Vásquez Soto Marco Antonio	7	PS	Individual
25	Vásquez Ríos Elda Raquel	5	PS	Individual
26	Soto Rivera Jesús Abraham	5	PS	Individual
27	Acevedo Martínez Norma Patricia	5	T	Individual

Fuente: Coordinación de tutorías FPYtCH (2018).

Atender integralmente a los estudiantes precisa de múltiples acciones institucionales. Así, con el propósito de elevar la eficiencia terminal se imparten cursos intersemestrales (verano e invierno) donde se brinda la oportunidad de regularización para los casos de rezago académico y reprobación. Durante el verano y el invierno de 2018, 225 estudiantes han participado en los cursos intersemestrales, 85 y 140 respectivamente. Del mismo modo que ante la necesidad de regularizar académicamente a los estudiantes de nuevo ingreso, durante el semestre B (agosto-diciembre) se ofrece un curso propedéutico a los aspirantes que no obtuvieron el puntaje necesario en el examen CENEVAL de ingreso a las licenciaturas. En la última edición de este curso participaron 89 aspirantes a la licenciatura en Psicología y 35 desarrollaron el curso correspondiente a la preparación de ingreso a la licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana.

Los docentes del curso propedéutico son, por lo general, profesores h-s-m que forman parte de la planta docente de la Facultad. El curso se constituye por seis Unidades de aprendizaje que tienen como carga horaria un promedio de 30 horas y la temática abordada está relacionada esencialmente con las líneas disciplinarias y formativas de la carrera, adicionando el desarrollo de habilidades matemáticas, lecto-escritoras y de manejo de nuevas tecnologías.

Una vez que se recibe a los estudiantes de nuevo ingreso se promueve la integración de los mismos a los procesos generales de organización y funcionamiento institucional por medio de breves cursos. Uno de ellos a cargo de la Universidad y otro en el interior de la Unidad Académica.

Un área de reciente creación (2016) en la Facultad, que también es importante en las estrategias de apoyo a la formación integral del estudiante, es la Coordinación de Psicopedagogía, misma que no ha alcanzado el potencial de funcionamiento previsto en el proyecto de su autorización. Aunque el proyecto especificó las necesidades que atendería y el organigrama para su operación, algunos de sus espacios no han sido cubiertos por inexistencia de infraestructura y recursos humanos pertinentes para su funcionamiento.

Entre las funciones de la Coordinación de Psicopedagogía está promover la incorporación e integración de los estudiantes al modelo educativo de la UJED y, por consiguiente, de la Facultad. Esta función se ha cubierto recientemente, a partir del 2018, anteriormente se cubría solo de manera parcial con una entrevista escueta y un instrumento que se consiguió, por parte de secretaria administrativa de la administración pasada, en la Facultad de Trabajo Social. No obstante tal instrumento carecía de validación y proceso ético por lo que se decidió no usarlo más.

Otras funciones que debe promover la Coordinación de Psicopedagogía se orientan hacia el desarrollo de estrategias cognitivas y socioemocionales, implementando espacios de asesoría a los estudiantes para que construyen competencias para el aprendizaje autónomo y la construcción de la personalidad útil a sí mismos, la familia y la sociedad.

La Coordinación también colabora, aunque con baja sistematicidad, con servicios diversos atendiendo a las líneas de formación profesional que se siguen en las licenciaturas que ofrece la Facultad. Adicionalmente, se prestan servicios durante el proceso de selección de aspirantes a ingresar en diversas Unidades Académicas de la UJED, así como de selección de personal, aplicando entrevistas individuales, evaluaciones psicométricas, publicando y haciendo devolución de resultados.

En el mes de diciembre de 2018 se evaluaron a 140 alumnos de nuevo ingreso por semestre propedéutico, a partir de entrevista estructurada e Inventario de Personalidad Multifásico MINNESOTA, esto con la finalidad de buscar, conocer y prevenir, algunas necesidades y problemas de tipo multifactorial, que pudiesen llevar al alumno a la deserción, u otros problemas biopsicosociales. A partir de esta evaluación se creará una base de datos para concentrar información sobre los alumnos de nuevo ingreso, para canalizarlos de ser necesario, en conjunto con la coordinación de tutorías, dichos casos se revisarán y asignarán expofeso: el caso en particular o grupal en general.

La atención pedagógica, no obstante no haber logrado el objetivo se basó en:

- Orientación de los alumnos con dificultades en el aprendizaje con malos hábitos y técnicas de estudio, para lograr estrategias que estimulen sus potencialidades y logren un mejor desempeño
- Analizar las dificultades del alumno en el marco de la escuela y del aula, determinando su situación para proporcionar a los maestros información sobre sus contextos y comunidades, elementos que permitan modificar el conflicto del alumno.
- Desarrollo de entrevistas y diagnósticos con los alumnos que presentan problemas de bajo rendimiento escolar, para determinar sus dificultades en función de posible daño funcional, fisiológico, emocional o pedagógico.
- Asesoría y orientación a los maestros para una mejor interacción dentro del aula a partir de la aplicación de estrategias que permitan elevar los conocimientos y habilidades del alumno. Así mismo colaborar con el maestro para la resolución de los problemas que se le presenten en la práctica docente.

La Coordinación de Psicopedagogía asume como función la participación en el seguimiento de alumnos y de egresados, colaborando con el departamento de egresados, pero esta función no ha podido realizarse de manera significativa.

La realización de cursos de inducción a la vida institucional y las acciones de orientación profesional y profesiográfica forman parte de las tareas de la Coordinación, aunque por ineficiencia de la gestión solo los cursos han podido verificarse tanto para la Facultad como para otras Unidades Académicas.

En periodos recientes la Coordinación ha continuado con las prácticas de evaluación psicométrica para candidatos a ingresar a la Maestría en Ciencias en gestión ambiental, Doctorado en Ciencias en Gestión ambiental y Doctorado en Ciencias en Biotecnología,

programas de posgrado que se realizan en el Centro de Investigación y Desarrollo Innovador Regional (CIIDIR) del Instituto Politécnico Nacional.

Dicha institución, a lo largo de los dos años desde la apertura de la Coordinación, ha contratado el servicio, diseñando instrumentos y evaluando aspirantes, exprofeso para su necesidad de perfil de ingreso; esto les ha permitido alcanzar indicadores de menor deserción y mejor integración del postulante a los diferentes posgrados. En 2018 se evaluaron 30 postulantes.

En cuanto a la atención y prevención de adicciones no existe un programa institucional dirigido a tal finalidad y la atención individualizada de estos casos se integra como actividad de los tutores y del departamento de apoyo psicopedagógico. Entre 2017 y 2018 se han realizado acciones fundamentalmente preventivas. Por otro lado, en aras de promover la formación integral de los alumnos el departamento de Formación integral diseña, implementa y da seguimiento a programas de integración estudiantil a través del grupo de teatro, el equipo de futbol, la rondalla y la preparación de la escolta cívica de la Facultad.

En la tabla 11 puede verse la relación de actividades que durante el semestre B del 2018 coordinó el Departamento de Formación integral, fomentando el deporte, las actividades artísticas y culturales, así como la oportunidad de aprender más para consolidar un mejor proceso formativo para los estudiantes.

Tabla 11. Actividades del semestre 2018-B en el Departamento de Formación Integral

FECHA	EVENTO
10 de Septiembre	VIII Concurso de Canto Universitario Etapa Intramuros
13 de Septiembre	Participación en la Verbena Universitaria
17 y 18 de Septiembre	Curso De Eticidad y Axiología (Psicología)
20 de Septiembre	Inician ensayos de la Pastorela FPTCH
29 y 30 de Septiembre	XIII Concurso Nacional de Rondallas
30 de Septiembre	Equipo de Futbol de la FPTCH participa semanalmente en la liga Benito Juárez.
2 y 3 de Octubre	Curso De Eticidad y Axiología (TCH)
11 de Octubre	Jornada de "PrevenISSSTE cerca de ti" revisión médica para alumnado y personal
11 de Octubre	Jornada de "Juven-IMSS" revisión médica para alumnado y personal
8 de Octubre	Presentación de Candidatas a reina de la FPyTCH

10 de Octubre	Conferencia de A21 ONG sobre la "Prevención de la trata de personas y explotación sexual"
11 de Octubre	Coronación de la Reina de la FPTCH
17 de Octubre	Conferencia "Intervención Psicológica en mujeres con cáncer de Mama y familiares"
18 de Octubre	Encuentro de Rondallas CIAC Festival Revueltas
19 de Octubre	Participación de la FPTCH en la final del XVIII Concurso de Canto Popular (Paola Guerra Flores, 4º. Sem de TCH)
29 de Octubre	Ofrenda de los Altares de Muertos de la UJED en el Edificio Central

Fuente. Archivos del Departamento de Formación Integral. FPYTCH (2018).

El conjunto de actividades contenidas en la tabla anterior contribuyen en el proceso formativo de los alumnos al fomentar el aprecio por las diversas expresiones de la cultura y el arte, propiciando la convivencia con diversos actores sociales.

Por lo que se refiere a la existencia de apoyos para facilitar la transición de la educación media superior y superior al empleo o, en su caso, al posgrado, el curso propedéutico para este nivel permite al aspirante realizar una transición más pertinente desde el pregrado y, en el proceso formativo de la licenciatura, la lógica de la estructuración curricular, la experiencia lograda en la residencia y en el servicio social de pasante facilitan la gradual integración del estudiante a las actividades profesionales de la carrera que cursan, contribuyendo con ello al desarrollo de competencias genéricas y habilidades para desempeñarse de manera productiva y competitiva en el mercado laboral.

El grado de satisfacción del estudiante y las opiniones de los egresados sobre su incorporación y evolución en el mercado laboral son indicadores eficientes de la calidad de los procesos institucionales. Estos indicadores se miden mediante una encuesta de pre-egreso y una de egresados, instrumentos que son aplicados por el Departamento de Seguimiento de Egresados.

De acuerdo con los resultados obtenidos con la aplicación de un instrumento de encuesta a 40 egresados (34 mujeres y 6 hombres) de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana de la UJED, quienes realizaron sus estudios entre 2008 y 2016, pueden describirse los resultados siguientes:

El 62.5% de quienes accedieron a colaborar con la resolución del instrumento opinan que la cantidad y calidad de las prácticas dentro de la Unidad Académica pueden valorarse en un continuo que va de buenas a excelentes. Un 65% de los informantes (26 profesionistas) ha logrado la titulación de sus estudios. El procedimiento de titulación más

recurrente ha sido la obtención de la medalla Benito Juárez (37%) seguido de la elaboración de tesis y examen CENEVAL con un 10% en cada caso.

El 30% de los entrevistados lograron la titulación en condición de oportuna pues obtuvieron su título profesional en menos de seis meses posteriores al egreso, aunque otro 30% logró el propósito en un periodo oscilante entre los nueve meses a más de un año. Con relación a los entrevistados no titulados, un 20% no lo ha logrado por causas como que ésta se encuentra en trámite y/o han cambiado de residencia.

En cuanto a la colocación en el mercado de trabajo, el 25% de los informantes tenía empleo, especificando en un 50% la relación coincidente con los estudios profesionales, antes de concluir la carrera. El 70% afirma que buscó trabajo al finalizarla y el 40% de ellos obtuvo empleo antes de los seis meses y una proporción igual lo hizo antes de los dieciocho meses. Quienes no buscaron empleo, según los informantes, optaron por continuar estudiando. Al día de estos datos, un 82% de los informantes está en condición laboral activa, la mitad en trabajos bajo el régimen de contrato, el 75% en carácter de empleado y 7.5% como empleador, fundamentalmente en microempresas, pues solo el 27.5% labora en empresas que ocupan desde 100 hasta más de 250 empleados. De los entrevistados apenas un 12.5% cuenta con empleo permanente y sindicalizado.

En cuanto a la dificultad para conseguir empleo al finalizar los estudios, los informantes reportan el no tener suficiente experiencia laboral y lo poco atractivo de las ofertas laborales, estas respuestas suman 37%, en tanto que opciones de respuesta como no estar titulados o el elevado número de egresados de la carrera reúnen un 15%.

Datos relevantes que resultan de la información proporcionada es que apenas el 2.5% atribuye la prestación del servicio social como la razón principal para haber obtenido el empleo que actualmente ostenta, igual porcentaje que lo hace en servicios ofrecidos en el sector salud, mientras que en educación, asistencia social y otros servicios del gobierno se sitúan un 50%, aunque un 37% lo hace en atención psicológica y docencia. Los servicios profesionales que desarrollan se ubican sobre todo en nuestro estado (77.5%). En la mayoría de los casos lo presentan como el único empleo y el 67.5% de ellos consideran que, en cuanto su evolución en las condiciones laborales han venido mejorando a partir de que egresaron de los estudios y/o consiguieron en empleo actual.

El instrumento aplicado a los egresados permite captar una serie de sugerencias destinadas a proporcionar mejores servicios en las actividades centrales del proceso formativo de los estudiantes. Por ejemplo, el 85% de los encuestados sugiere ampliar los aspectos teóricos que se analizan durante la formación profesional.

En el sentido anterior, el 67.5% pide ampliar la experiencia formativa en la metodología de investigación y el 55% considera que debe ampliarse la calidad de las prácticas profesionales, mientras que el 60% plantea la necesidad de fortalecer el aprendizaje para la elaboración de proyectos.

Con relación a las prácticas didácticas en la Facultad el 87.5% de los informantes propone la ampliación en la capacidad institucional para el desarrollo de métodos de enseñanza y aprendizaje, buscando impactar en la construcción de mejores conocimientos, sobre todo en las matemáticas y la estadística. En sentido similar se sugiere mejorar en las prácticas de evaluación de los aprendizajes en las materias del área básica, lo que podría considerar el uso didáctico más extendido de las nuevas tecnologías, como lo señala el 70% de los informantes.

Otro aspecto que puede resaltarse es que el 80% de los entrevistados opinan que debe procurarse ampliar la relevancia de los contenidos educativos de las disciplinas, con el propósito de plantear puentes de funcionalidad entre lo aprendido y la posibilidad de aplicarlo eficazmente en el mundo laboral.

En cuanto al grado de satisfacción con la formación recibida puede resaltarse que el 80% de los entrevistados piensa que si tuviera que cursar nuevamente su licenciatura elegiría esta Facultad para ello, aunque la razón principal de la elección de la carrera no fue el prestigio de la institución, sino la consideración de tener vocación y habilidades personales (67.5%), tómese en cuenta que solo el 30% de los informantes indica que en la educación media superior recibió suficiente orientación vocacional, en tanto que un 25% dice que no recibió nada.

Con relación al impacto del desempeño docente en el grado de satisfacción de los alumnos, medido mediante el Reporte de Evaluación académica que los estudiantes contestan en línea en la plataforma de la UJED, los resultados globales para la evaluación de las prácticas docentes en ambas carreras de la Facultad, al final del semestre A del 2018, en una escala de 0 a 100 alcanzan un valor de 86.5.

Para el apoyo a la docencia y a la atención integral del proceso formativo del estudiante, los servicios bibliotecarios se han fortalecido entre 2014 y 2018 con 13 nuevos títulos de libros diferentes, con un promedio de 6 ejemplares de cada uno de ellos; en el mismo periodo se han adquirido y están en uso 7 nuevas pruebas psicológicas diferentes por su utilidad, con un total de 19 ejemplares de este tipo de herramientas de investigación en intervención en psicología. En cuanto a revistas especializadas, en los últimos cinco

años se cuenta con cuatro suscripciones cuya edición es cuatrimestral y la existencia de ejemplares de ellas asciende a 34 volúmenes.

En cuanto a las acciones dirigidas a la facilitación de los procedimientos de titulación, el plan de estudios contiene unidades de aprendizaje que preparan al estudiante para el desarrollo de metodologías de investigación que pueden servir de puente para elaborar productos académicos válidos para la obtención del título profesional. Adicional a ello existen opciones de titulación como el informe de experiencia profesional, el promedio de desempeño académico mayor a 9.5 (Medalla al Mérito Académico “Benito Juárez García”), el desempeño sobresaliente en el EGEL, el desarrollo de una tesis y la elaboración de un ensayo crítico. En las últimas dos opciones el estudiante o egresado, que así lo solicitan, cuentan con el apoyo oficial de un director de tesis.

Sin embargo el rezago de titulación oportuna es grave, por tal razón en diciembre de 2018 se convocó a un curso/taller breve de cinco horas para la elaboración de ensayo crítico; se atendieron tres grupos y en total asistieron 80 egresados en condición de rezago de titulación. La respuesta eficiente de apego al proceso de titulación por esta opción ha sido muy limitada, pues solo un porcentaje inferior al 5% de quienes tomaron el curso ha concluido el proceso presentando examen profesional.

Relativo a los trámites para el registro de título y expedición de la cédula profesional, la Facultad no cuenta con mecanismos de apoyo para su realización.

Del sistema integral de indicadores de la Facultad, según datos proporcionados por la Subsecretaría General Académica de la UJED, se desprende que entre 2013 y 2016 han egresado 255 estudiantes de la institución y se han titulado 350. La diferencia en los números atiende a que en el 2013 se titularon 155, aunque egresaron 88. El resto corresponde a egresados en condición de rezago de titulación.

En el bienio 2017-2018 lograron titularse 223 egresados de la carrera de Psicología, mientras que en la licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana 66 estudiantes lograron obtener su título profesional.

Entre 2013 y 2016 presentaron el Examen General de Egreso de la Licenciatura 457 estudiantes y los resultados favorables fueron logrados solo por 216; de ellos la condición de satisfactorio fue resultado correspondiente a 201 y 15 alcanzaron dictamen de sobresaliente.

Datos más recientes indican que de los 332 estudiantes que presentaron EGEL entre 2017 y 2018, 138 obtuvieron dictamen de desempeño satisfactorio, 8 de sobresaliente y en 186 casos no existe testimonio de resultado. Estos datos permiten observar que, con

relación al total de estudiantes que presentaron EGEL en el periodo señalado, los resultados sobresalientes apenas alcanzan el 2.4%, el desempeño satisfactorio se coloca en 41.5%, cifras que no son alentadoras para evaluar el desempeño institucional de la Facultad.

De acuerdo con los datos proporcionados por la Coordinación del programa de la carrera de Psicología en la modalidad virtual, en agosto 2012 iniciaron los estudios 85 estudiantes, en agosto 2013, 109 y en agosto 2014 dieron comienzo a los estudios profesionales en esta modalidad 93 estudiantes. Con respecto al ingreso generacional de ocho semestres, cuatro años después, egresaron 13 en julio de 2016, 4 a mediados de 2017 y 23 terminaron el octavo semestre en julio de 2018.

Es preciso destacar que las cantidades anteriores no pueden emplearse como insumo para el cálculo de eficiencia terminal pues, en el dato de egresados pueden estar incluidos estudiantes que experimentaron bajas temporales y pertenecían a un corte generacional anterior a aquel en el que cursaron el octavo semestre.

Como indicador de estimaciones puede establecerse que los datos de egreso en las últimas tres generaciones de la carrera de Psicología en la modalidad virtual son sensiblemente bajos con respecto al ingreso. El promedio de ingreso por generación, entre 2012 y 2014 fue de 95 estudiantes y el de egreso ascendió a solo 13 personas. Porcentualmente corresponden al 13.6% de la estimación promedio de ingreso a cada generación.

En cuanto a los datos de titulación en la modalidad virtual hasta diciembre de 2016 la información disponible adolece de imprecisiones que dificultan su manejo estadístico y no en todos los casos de titulados se dispone la evidencia de una copia del acta de examen. Entre enero de 2017 y diciembre de 2018 la información disponible tiene mayor grado de sistematización y puede consultarse un registro con evidencias de 32 egresados de psicología virtual que han obtenido su título profesional. 10 de ellos mediante dictamen satisfactorio en el EGEL, 17 por medalla al mérito académico y 5 por tesis de experiencia profesional.

De los 32 titulados mencionados en el párrafo anterior 11 corresponden a generaciones anteriores a la que concluyó los estudios en julio de 2016. El egreso entre julio de 2016 y julio de 2018 fue de 40 estudiantes, de los que solo el 50% (21) obtuvieron el título profesional.

Los estudiantes incorporados a los programas educativos de pregrado proceden de dos mecanismos de ingreso a la facultad. Los alumnos admitidos para iniciar sus estudios

en el semestre B (agosto) son seleccionados mediante la presentación del examen CENEVAL, en tanto que los estudiantes que comienzan la carrera en el semestre A (febrero) corresponden a los mejores promedios finales entre quienes no alcanzaron el puntaje suficiente para ingresar por CENEVAL y realizaron un curso propedéutico integrado por seis unidades de aprendizaje y un total de 250 horas entre los meses de agosto y noviembre de 2018.

La calidad de la educación supone el establecimiento de la equidad en las condiciones en que los estudiantes desarrollan su proceso formativo. La equidad en la permanencia y el egreso de los alumnos requiere de acciones de apoyo a los más vulnerables. En este rubro tanto la Universidad como la Facultad disponen de una serie de apoyos y beneficios para facilitar las tareas académicas y necesidades personales de estudiantes en condición difícil.

Para el cumplimiento de este rubro, a través de la jefatura de carreras, se invita a participar en las convocatorias para la obtención de becas de estudiantes otorgadas por la UJED, el municipio y algunas dependencias federales. Actualmente las becas otorgadas a algunos estudiantes son:

1. Beca de manutención más apoyo a tu transporte.
2. Beca inicia tu carrera SEP-Prospera.
3. Beca inicia tu carrera SEP-Prospera segundo año.
4. Beca de prácticas y estadías profesionales.
5. Beca de manutención para beneficiarios prospera tercer año.
6. Beca para continuación de estudios.
7. Beca Héctor García Calderón.
8. Beca para madres solteras.

También se han ofrecido los tres programas de becas que se enlistan en el párrafo siguiente, aunque actualmente no hay convocatoria abierta. Entre 2017 y 2018 se han beneficiado algunos estudiantes de la facultad.

1. Beca Inicia tu titulación.
2. Beca Concluye tu titulación.
3. Beca Buenas costumbres para un futuro saludable.

2.1.4. Planes de estudios

En la Unidad Académica están en vigencia 4 programas educativos: Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana, Especialidad en Asesor Técnico-pedagógico y Maestría en Psicología Educativa.

El plan de estudios de la licenciatura en Psicología corresponde al diseño curricular que fue aprobado en 2009 por la Junta Directiva de la Universidad. El documento inicial se ha sometido en diversas ocasiones a ejercicios de rediseño o reestructuración parcial, bajo la consideración de que si en su momento respondió a las necesidades del contexto, las circunstancias económicas, sociales, de avance de la tecnología y del conocimiento han ido cambiando en forma acelerada, por lo que es necesario realizar frecuentes actualizaciones de la estructura y de los contenidos programáticos, atendiendo a las disposiciones del Modelo Educativo 2006 de la UJED, y con el propósito de asegurar mayor pertinencia e impacto formativo del plan de estudios ante las exigencias sociales y del mercado del empleo.

Sin embargo, las acciones de seguimiento al impacto de la implementación del plan de estudios han sido insuficientes, pues solo se tiene registro de aplicación de encuestas a egresados en los años 2015 y 2018 y las decisiones de reestructuración y rediseño de programas de unidad de aprendizaje han atendido más a la opinión de los titulares de asignatura y a las observaciones derivadas de los procesos de acreditación y reacreditación de la carrera.

En cuanto a estudios de pertinencia y factibilidad del plan de estudios solo se dispone del dato de que en 2016 se realizó un estudio de esta naturaleza, planteado como el paso inicial hacia el rediseño total o el diseño global de un nuevo plan de estudios para la carrera. No obstante la información resultante no ha sido oficialmente comunicada.

Con los ejercicios de rediseño parcial se considera que el mapa curricular es congruente con las competencias que desarrollan los estudiantes, en tanto que promueve el desarrollo de habilidades que permiten abordar los problemas del ámbito psicológico, introduciendo desde el inicio de la formación estudiantil estrategias de aprendizaje basadas en el contacto directo con la realidad de la comunidad, a fin de lograr competencias profesionales de los egresados en los ámbitos sociales, educativos, laborales y clínicos.

Dado que los perfiles de ingreso y egreso señalados en el plan de estudios se derivan de estudios internacionales sobre competencias profesionales de los psicólogos, tomando en consideración las características y necesidades del entorno regional, puede afirmarse que los perfiles son funcionales para la inserción de los egresados al mercado laboral.

Un rubro en el que todos los programas educativos vigentes en la facultad adolecen de una debilidad notoria es el hecho de la existencia de solo dos aulas digitales e

interactivas para la realización de actividades pedagógicas y de conectividad e interacción para el aprendizaje autónomo.

El actual plan de estudios de la Licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana fue aprobado por la Junta Directiva de la Universidad y puesto en vigencia en 2011. A la fecha también ha sido sometido a ejercicios de rediseño en forma parcial y se sigue considerando pertinente a las necesidades y características presentes en el contexto regional y nacional. En este caso no existen datos de aplicación de encuestas a egresados ni de realización de estudios de pertinencia y factibilidad, por lo que las actualizaciones de contenidos programáticos se han justificado en la opinión de los profesionales a cargo de las unidades de aprendizaje y en las observaciones de los organismos de acreditación de programas educativos.

Tras los ejercicios de rediseño el mapa curricular se considera pertinente con las competencias que construyen los estudiantes, puesto que en el proceso formativo se promueve que el estudiante desarrolle las habilidades que le permitan abordar los problemas del ámbito de la comunicación humana, introduciendo desde el inicio de su formación estrategias de aprendizaje basadas en el contacto directo con la realidad de su comunidad a fin de lograr competencias profesionales de los egresados en los ámbitos sociales, educativos, laborales y clínicos.

Respecto a la pertinencia de los perfiles de ingreso y egreso para la inserción en el mercado laboral, estos se consideran funcionales bajo las mismas razones planteadas acerca de la idoneidad de los perfiles del plan de estudios de la licenciatura en Psicología.

El plan de estudios de la Maestría en Psicología Educativa es de reciente aprobación en su diseño e implementación. Está en curso la primera generación desarrollando las actividades académicas correspondientes a la conclusión de la tesis de grado.

En el mes de septiembre de 2018 fue incorporado al padrón de posgrados de calidad reconocido por el CONACyT, lo que supone certidumbre en su pertinencia frente a los contextos regional y nacional, así como la congruencia entre el mapa curricular y las competencias que van desarrollando los maestrantes durante el proceso de formación en el posgrado.

El plan de estudios correspondiente a la Especialidad en Asesor Técnico-pedagógico, de acuerdo a información resguardada en los expedientes de la jefatura de la División de Estudios de Posgrado, se implementó para la formación de 5 generaciones de especialistas en el ramo, desarrolladas entre los años 2011 y 2016. En la actualidad la especialidad no cuenta con estudiantes en activo y no se dispone de datos para realizar

una evaluación de su pertinencia, dado que no hay registros de seguimiento de egresados, de estudios de factibilidad ni de impacto formativo de sus procesos académicos y administrativos, dado que no se sometió a rediseño ni a evaluaciones de acreditación del programa. En las cinco generaciones participaron 67 estudiantes, egresaron el 53% (36). Los indicadores de resultados de la operación del programa educativo no son muy alentadores considerando que solo 4 egresados (11% del egreso) obtuvieron el diploma correspondiente.

2.2. Investigación

De acuerdo con la información del Anuario estadístico de la UJED (2017), la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana contaba en ese año con 84 docentes. Al finalizar el 2018 se contabilizan 105 profesores que imparten cátedra en los programas de Psicología (presencial y virtual), Terapia de la Comunicación Humana; y algunos de ellos también desarrollan actividades docentes, asesoría y tutoría con estudiantes del programa de Maestría en Psicología Educativa.

Al desagregar la variable profesores de la Facultad tenemos 16 de tiempo completo (5 hombres y 11 mujeres), 3 de medio tiempo (2 hombres y 1 mujer) y 97 profesores h-s-m, entre hombres y mujeres.

Una de las actividades profesionales más importantes de los profesores de tiempo completo es la realización de prácticas de investigación, sobre todo de aquellos que están integrados en los Cuerpos Académicos (CA). Por ello es fundamental, para tener una visión diagnóstica del estado que guarda la Facultad en la realización de sus funciones sustantivas, conocer los indicadores de investigación de los CA.

En los párrafos siguientes se desglosa información acerca de los indicadores de desempeño en investigación de los CA en cuanto a su estructura, generación y difusión del conocimiento.

La Facultad cuenta con dos CA, aunque ninguno ha logrado el reconocimiento como Consolidado: 1) El CA "Psicología de la Salud y Procesos Psicosociales" con clave UJED-CA-133 se encuentra En Formación. 2) El CA de "Psicología, Filosofía y Educación" con clave UJED-CA-118 se encuentra En Consolidación.

De los 16 PTC, 9 (75 %) cuentan con doctorado en el área disciplinar; 2 (17%) son candidatos al SNI.

Con relación a las actividades propias de la investigación el 50% de los proyectos en marcha cuenta con apoyos de financiamiento externo, el otro 50% están subsidiados con financiamiento interno y externo a la LGyAC, en tanto que la totalidad de proyectos de investigación incorporan estudiantes que colaboran y aprenden durante las prácticas diversas que se derivan de esta función sustantiva en la Facultad.

De las publicaciones generadas por los miembros de los CA el 1% alcanza el nivel internacional y/o es realizada en coautoría con contrapartes internacionales, y el 1% de los artículos publicados en revistas académicas, puede evaluarse con un factor de impacto mayor a 1.

En la Facultad solo está en desarrollo un programa de posgrado y cuenta con registro en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACyT. Sin embargo, dado que está en marcha la conclusión de la primera generación de maestría, no hay indicadores para considerarlo de competencia internacional, en categoría de consolidado. La matrícula del posgrado apenas representa el 0.5% del total de estudiantes en los programas educativos de la Facultad.

La Facultad, a través de los Cuerpos Académicos, En Formación y En Consolidación, impulsa la generación y difusión del conocimiento dentro de las líneas de investigación propuestas por los CA (2018-2019), en el marco de la libertad académica y situacional de algunas problemáticas sociales previamente identificadas.

Los proyectos de investigación que están en desarrollo a cargo de los CA para el periodo 2018-2019, son los siguientes:

- 1) Responsabilidad de la institución escolar ante la violencia en el aula.
- 2) Manifestaciones de violencia en el aula.
- 3) Perspectivas de enseñanza en docentes de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED).
- 4) Necesidad de asistencia psicológica desde la percepción de pacientes jóvenes adultos. Psychological assistance, the young adult patients' perception.
- 5) Diferencias de género en promedio escolar y atención y concentración en alumnos de Medicina de la FAMEN UJED, Durango.
- 6) Análisis comparativo por género de las funciones ejecutivas, el aprovechamiento académico y el estatus escolar en alumnos de la Licenciatura de Medicina de la FAMEN-UJED.
- 7) Actividad electrofisiológica cerebral y habilidad lectora en alumnos de la carrera de Medicina de la FAMEN-UJED, Campus Durango
- 8) Diferencias en la comprensión del lenguaje entre alumnos de medicina con alto y bajo promedio escolar de la FAMEN-UJED, campus Durango.
- 9) Prevalencia de ideación suicida y consumo de sustancias en jóvenes duranguenses.
- 10) Ideación suicida
- 11) Microexpresiones faciales y salud mental: fase depresión e ideación suicida.

Aunque la institución promueve la vinculación con Instituciones de Educación Superior de calidad, para la generación del conocimiento, no obstante se recomienda:

- a) La constitución de un cuerpo académico con distinta línea de investigación, toda vez que se cuenta con el núcleo académico base necesario (PTC con doctorado) para su estructuración.
- b) Promover la colaboración de los profesores h-s-m con los cuerpos académicos para fortalecer la investigación desde la inter y multidisciplinariedad.
- c) Poner a disposición de los CA el número de RENIECYT con la finalidad de concursar en las convocatorias del CONACyT.
- d) Generar un fondo de apoyo específico institucional para el desarrollo de proyectos de investigación por los CA.
- e) Ofertar a los profesores un programa de formación en el idioma inglés, promoviendo una reacreditación internacional para abrir espacios de interacción académica y ampliar el impacto de la Facultad en la difusión del conocimiento.

2.3. Posgrado

La División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana de la Universidad Juárez del Estado de Durango, nace el 27 de febrero de 2017 a partir de la implementación de la Maestría en Psicología con opciones terminales de Psicoterapia y Psicología Educativa. Nuestra maestría acreditó su ingreso al Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo de Nacional de Ciencia y Tecnología en el año 2018.

2.3.1. Estructura y personal académico

a) El Núcleo Académico Básico (NAB) de la División de Estudios de Posgrado.

La División de Estudios de Posgrado cuenta con 13 profesores (9 mujeres, 4 hombres) de tiempo completo adscritos a la Facultad. 7 académicos acreditan grado doctoral y 6 cuentan con grado de maestría. Las especialidades de los grados académicos corresponden a Psicología, Terapia Familiar, Educación, Psicoterapia, Procesos cognitivos y Desarrollo Humano, especialidades que tienen relación directa con las opciones terminales de Psicología Educativa y Psicoterapia previstas en el plan de estudios.

Es importante destacar que dentro del NAB se tienen dos candidatos a pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores.

Además de los académicos a los que ya se hizo referencia, la Facultad cuenta con otros 7 académicos h-s-m, 6 con estudios concluidos de maestría y una candidata a doctora, especializados en disciplinas similares o afines a los perfiles necesarios para el ejercicio de la docencia, la asesoría y la dirección de tesis en el posgrado.

b) Las líneas de generación y aplicación del conocimiento (LGyAC).

Las LGyAC que se han construido a partir de la apertura del Plan de Estudios de la Maestría en Psicología con opciones terminales en Psicoterapia y en Psicología Educativa, son dos: Psicoterapia y Psicología Educativa. Atendiendo a tales líneas se ha procurado que la producción académica del NAB vaya en función de éstas. Asimismo, se les ha solicitado a los docentes del NAB que la producción académica de los estudiantes se oriente para alimentar las líneas establecidas.

El programa de Maestría en Psicología, pertenece al Padrón Nacional de Posgrados de Calidad de CONACyT, está reconocido en el carácter de programa

profesionalizante y su orientación tiene su base en el enfoque sistémico, dado que la mayor parte de las unidades de aprendizaje están dirigidas al sistema familiar o a la familia como sistema, y es desde estos espacios donde se plantea el conocimiento de la definición de familia en el enfoque sistémico, así como sus características básicas, ubicándose en una visión que ve el desarrollo del individuo como parte del sistema familiar y que, por ende, comprende las formas de comunicación e interacción entre los diferentes miembros de la familia y su impacto en los niños y adolescentes, determinando la dinámica familiar; asimismo, se determina el abordaje terapéutico con familias de niños y adolescentes, aprendiendo el manejo desde este enfoque teórico, que permita integrar y promover en la familia un proceso de cambio que posibilite la resolución de la o las problemáticas presentadas por los hijos, haciendo partícipe a cada uno de los miembros para que tomen consciencia y responsabilidad de las relaciones familiares que establecen y cómo ello repercute en su salud mental y emocional.

Es importante resaltar que a partir del enfoque sistémico los estudios de familia se basan, no tanto en los rasgos de personalidad de sus miembros, como características estables temporal y situacionalmente, sino más bien en el conocimiento de la familia, como un grupo con una identidad propia y como escenario en el que tienen lugar un amplio entramado de relaciones (Espinal, Gimeno y González, 2006).

Dentro del plan de Estudios de la Maestría en Psicología se destaca, en cuanto a la opción terminal en psicoterapia, que la psicología ha evolucionado y hoy se puede hablar de una gran diversidad de enfoques para la intervención en ese campo, de tal forma que es posible hablar de psicologías para hacer el abordaje de la problemática de los seres humanos en sus relaciones, en su vida afectiva y en general de todo aquello donde la afectividad del ser humano está presente. Esto desde luego considerando la complejidad del contexto social en donde el sujeto psicológico se desempeña, complejidad caracterizada por altos niveles de estrés, vida sedentaria y un exacerbado individualismo que genera profundos sentimientos de soledad, trayendo como resultado el desequilibrio emocional que requiere de la intervención del profesionalista de la psicología. Es precisa entonces la formación de cuadros profesionales capaces de atender esa necesidad de la población. Por ello se ha seleccionado el enfoque sistémico en la intervención terapéutica ya que se concibe que de esa manera es posible atender con mayor eficiencia y oportunidad los problemas que aquejan al hombre moderno.

2.3.2. *Estudiantes*

La primera generación de estudiantes de maestría en curso estuvo formada por 6 alumnos que desarrollaron las actividades de estudio, investigación e intervención. Desde el planteamiento explícito en el Plan de Estudios de la Maestría en Psicología se expone que los estudios de posgrado tienen, en principio, la función de proporcionar los medios para que los profesionistas, egresados de licenciatura, tengan la oportunidad de especializarse en un campo del conocimiento afín a sus necesidades profesionales o de acuerdo con sus intereses personales de superación. Por otra parte, la idea es formar al participante en sus habilidades de investigación, para que pueda interactuar propositivamente con los problemas que le plantea la realidad en que vive y ejerce su profesión. Lo anterior se presenta en función de un diagnóstico situacional y de una visión de futuro, que permita a los estudiantes satisfacer sus expectativas de desarrollo y cumplir de mejor manera con el compromiso profesional que tienen para con la sociedad.

a) Perfil de ingreso

Los aspirantes a cursar la maestría en psicología en cualquiera de las dos especialidades deberán cumplir con el siguiente perfil de ingreso:

- Interés probado en la especialidad que planea cursar.
- Constancia de dominio de idioma inglés de 400 puntos TOEFL.
- Ser aceptado por parte del comité de admisiones.
- Disposición para la permanente revisión de la práctica profesional y adecuación a nuevos paradigmas de trabajo.

b) Perfil de egreso

El perfil de egreso está previsto en el diseño curricular a partir de establecer las dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes que, al terminar los estudios, deberán haber concretado los estudiantes como parte fundamental de su formación profesional de grado.

Conocimientos: Principios teóricos y metodológicos que le permitan prevenir, diagnosticar, evaluar, planear e intervenir en las áreas de la psicología educativa y la psicoterapia.

Habilidades:

1. Evaluación y diagnóstico
2. Investigación

3. Intervención
4. Planeación de la prevención
5. Planeación

Actitudes:

1. Compromiso
2. Apertura intelectual
3. Sensibilidad
4. Responsabilidad
5. Trabajo colaborativo
6. Creatividad e innovación

c) Tutoría

A cada estudiante se le asigna un tutor quien tiene la responsabilidad de ir dando seguimiento de la evolución académica y personal del alumno durante cada semestre. Dado el número de alumnos que actualmente se encuentra cursando el plan de estudios de Maestría, ha sido posible cumplir satisfactoriamente con las acciones y procesos tutorales. Además, cada alumno tiene asignado sus asesores/directores para los proyectos de tesis elegidos.

2.3.3. Resultados y vinculación

Con respecto a la Vinculación, el programa de Posgrado tiene convenios:

- Con las instituciones educativas para llevar a cabo la práctica supervisada.
- Con el Centro de Servicios a la Comunidad de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana para la atención psicológica en la práctica supervisada.

Además de los convenios marco que se tienen como Facultad con la Secretaría de Salud, Gobierno del Estado, específicamente con el Sistema DIF y con la Secretaría de Educación del Estado de Durango.

En cuanto a la eficiencia terminal aún no se pueden proporcionar datos porque la primera generación no ha concluido.

La productividad académica del Núcleo Académico Básico, se tiene registrada en los archivos de la oficina de posgrado y se ha cuidado que esta producción académica vaya

a la par con las dos líneas de investigación que se han abierto a partir de que se implementó el plan de estudios de Maestría.

En el rubro de los beneficios que pueda tener la implementación del programa de posgrado hacia la sociedad, aún no se puede medir el impacto logrado con las acciones emprendidas, dado que la primera generación no ha concluido su formación. Sin embargo, cabe decir, que se ha cuidado cada una de las acciones que se realizan para que sean de impacto y beneficio en los diferentes sectores de la sociedad.

2.4. Extensión y Difusión de la Cultura

La formación profesional universitaria se nutre no solo de los procesos académicos que ocurren en el desarrollo de las funciones docentes en las Instituciones de Educación Superior (IES). El proceso formativo de los estudiantes se complementa con todas las oportunidades y experiencias de enseñanza y aprendizaje que acontecen, intencionales y/o de manera espontánea, en tanto están en marcha acciones institucionales inscritas en las funciones sustantivas y adjetivas de las IES.

El desarrollo de las actividades, programas y proyectos que son direccionados para la interacción y el intercambio con los sectores privado, público y con organizaciones de la sociedad civil, desde la función sustantiva de Extensión y Difusión de la Cultura, son posibles en virtud del funcionamiento de la Coordinación de Vinculación.

El área de Vinculación tiene por objetivo general acercar las fuentes del conocimiento científico y tecnológico, así como los servicios institucionales a las unidades de producción de bienes y servicios, con una orientación que contribuya a identificar y dar respuesta a las necesidades y problemas del entorno, así como preservar y difundir la cultura, según su ámbito de acción.

En las tareas de la Coordinación de Vinculación de la Facultad se concentran las metas de gestión, acuerdos y convenios mediante los cuales la institución disponga de espacios para fortalecer el proceso formativo de los estudiantes, beneficiando a la vez a las comunidades usuarias de los servicios de las Unidades Receptoras de estudiantes que realizan prácticas de Servicio Social Universitario y de Pasante, así como estancias de aprendizaje.

Desde la Coordinación del Área se promueve la vinculación como una estrategia académica que garantice mayor pertinencia de los programas de formación de profesionales de la psicología y de la terapia de la comunicación humana. Lo anterior se nutre con las acciones de vinculación que permiten el desarrollo de proyectos de investigación de carácter interdisciplinario tendientes a resolver problemas prioritarios del entorno y plantear alternativas para su solución, diseñando mecanismos para el seguimiento y evaluación de las actividades de vinculación.

De importancia para el Área es también impulsar la colaboración interinstitucional de acuerdo a las necesidades y políticas de la UJED, procurando la participación de dependencias y entidades del sector público, de empresas privadas y organizaciones sociales.

La Extensión y Difusión de la Cultura que desarrollan las Unidades Académicas (UA) de la Universidad se hace a través de los convenios que signa la Rectoría, así como de los que suscribe la Dirección de las UA.

La rectoría universitaria suscribe macroconvenios con instituciones afines, dependencias gubernamentales, empresas privadas y organizaciones de la sociedad civil. Tales convenios pueden involucrar a más de una UA en las tareas de vinculación social.

En el caso de los convenios específicos de la Facultad, están vigentes los que se mencionan en la tabla 12, cuya presentación inicia en la página siguiente:

Tabla 12. Convenios específicos vigentes en la Facultad

CLIENTE	OBJETIVO DEL CONVENIO/CONTRATO	TITULAR
ASOCIACIÓN DE PADRES DE NIÑOS CON PLAGIOCEFALIA T DEFECTOS CRANEOFACIALES CABECITAS REDONDAS DE MEXICO A.C	LABORES MANCOMUNADAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, ESTUDIO, ARTE Y EDUCACIÓN Y SERVICIO SOCIAL.	Titular: Claudia Alicia Gaytán Avilés Calle circuito Chamula 734 planta alta Fraccionamiento Huizache 1
EMPRESA MINERA METÁLICA CELDI S.A DE C.V.	SERVICIO SOCIAL, RESIDENCIAS.	Titular: C. Celso Félix Varela Agustín Melgar 416 Frac. Benito Juárez
ASOCIACIÓN DE PADRES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA DE DURANGO A.C. (APADAC)	LABORES MANCOMUNADAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, ESTUDIO, ARTE Y EDUCACIÓN Y SERVICIO SOCIAL.	Titular: C. Patricia Nava Romero Calle Victoria 338 norte Zona centro
ASOCIACIÓN TETOKA VOLUNTADES QUE TRASCIENDEN A.C.	LABORES MANCOMUNADAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, ESTUDIO, ARTE Y EDUCACIÓN Y SERVICIO SOCIAL.	Titular: Lic. Gerardo García Quintero Av. México 114 Fraccionamiento Guadalupe
FERRETERIA Y MATERIALES DEL ANGEL S.A DE C.V.	SERVICIO SOCIAL Y RESIDENCIAS	Titular: María de la Paz Sánchez Rodríguez Calle Bravo 20 Zona Centro Santiago Papasquiaro, Durango, México
AUTISMO DURANGO A.C.	LABORES MANCOMUNADAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, ESTUDIO, ARTE Y EDUCACIÓN Y SERVICIO SOCIAL.	Titular: María Dolores Romero Cota Zapopan 534 Col.Jalisco c.p.34170
FARKAS	LABORES MANCOMUNADAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, ESTUDIO, ARTE Y EDUCACIÓN Y SERVICIO SOCIAL	Titular: LP. Manuel Eduardo Núñez Herrera Lerdo 820 Barrio de Tierra Blanca c.p. 34139
PREPARATORIA DIURNA	LABORES MANCOMUNADAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, ESTUDIO, ARTE Y EDUCACIÓN Y SERVICIO SOCIAL	Titular. Emilio Piz Rosas Bvd. Guadiana 501 Ciudad Universitaria. C.P. 34120
FECA	LABORES MANCOMUNADAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN , ESTUDIO, ARTE Y EDUCACIÓN Y SERVICIO SOCIAL	Fanny Anitua Y Privada de la Loza s/n Col. Centro Tel. 8114315

CADI	ACCIONES DE INTERCAMBIO ACADÉMICO PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA PADRES	Titular: Clara Margarita Luna Rentería Cuauhtémoc esquina con Elorreaga S/N Col. Fátima
GOBIERNO MUNICIPAL	LABORES MANCOMUNADAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, ESTUDIO, ARTE Y EDUCACIÓN Y SERVICIO SOCIAL	ALFREDO HERRERA DUENWENG
GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO.	LABORES MANCOMUNADAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, ESTUDIO, ARTE Y EDUCACIÓN Y SERVICIO SOCIAL	ARQ. ADRIAN ALANIS QUIÑONEZ
ORGANIZACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO POR DURANGO.	LABORES MANCOMUNADAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, ESTUDIO, ARTE Y EDUCACIÓN Y SERVICIO SOCIAL	LMA. FREDERICK DE JESUS RENTERIA GARCIA.
COMUNIDAD AUTISMO DE LOS CABOS	LABORES MANCOMUNADAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, ESTUDIO, ARTE Y EDUCACIÓN Y SERVICIO SOCIAL	C. DANIELA CENISSE GUEVARA HERNANDEZ
GRUPO YAZAKI S.A DE C.V.	LABORES MANCOMUNADAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, ESTUDIO, ARTE Y EDUCACIÓN Y SERVICIO SOCIAL	LIC. SANDRA ARREOLA AGUILAR

Fuente. Archivos de la Coordinación de Vinculación. FPyTCH (2018).

Las prácticas de servicio social y residencias profesionales son otra estrategia para complementar el desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes. En México se considera servicio social a la actividad de carácter obligatorio y temporal que deberán realizar los estudiantes universitarios de Nivel Medio Superior y Superior, tal es el caso de los estudiantes de la UJED, así como de aquellos inscritos en planteles educativos particulares incorporados a la Universidad, que cuenten con el reconocimiento de validez oficial de estudios que otorga la propia Institución.

Actualmente la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana trabaja de manera conjunta con 68 Organizaciones Públicas y Organizaciones no gubernamentales que albergan a los estudiantes de esta institución como prestadores de Servicio Social Universitario (SSU), Servicio social de Pasante (SSP) y Residencias. Es preciso señalar que algunas de estas instituciones y organizaciones tienen algunas sub-dependencias o proyectos específicos que incrementan el campo de oportunidades de aprendizaje en estas modalidades de servicio y prácticas del estudiante.

A continuación se presenta el número de Unidades Receptoras (UR) organizadas según el área de acción correspondiente a las licenciaturas que se ofertan en la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana.

Tabla 13. Unidades Receptoras de prestadores de servicio social

Clínica	Educativa	Social	Organizacional
13	25	18	12

Fuente: Departamento de Servicio Social. (Archivos 2019)

Con referencia al SSU en los últimos cinco años se han liberado 860 estudiantes. Respecto al SSP en la Licenciatura en Psicología se han liberado a 506 estudiantes. Los cuales según el área de predilección presentan los siguientes porcentajes:

Tabla 14. Porcentajes de predilección en el Servicio Social de Pasante en la Licenciatura en Psicología en los últimos cinco años

Clínica	Educativa	Social	Organizacional	Total
168	156	120	62	506
33.2%	30.83%	23.71%	12.25%	100%

Fuente: Departamento de Servicio Social. (Archivos 2019)

En la Licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana se han liberado 345 alumnos en su SSU y, referente al SSP, 219 estudiantes, que son albergados por las UR antes mencionadas, precisando que para esta carrera hay sólo dos áreas de intervención: clínica y educativa. En una presentación porcentual las anteriores cantidades quedan de la siguiente manera:

Tabla 15. Porcentajes de predilección en el Servicio Social de Pasante en la Licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana en los últimos cinco años

Clínica	Educativa	Total
126	93	219
57.53%	42.46%	100%

Fuente: Departamento de Servicio Social. (Archivos 2019)

Es importante mencionar que para la elección del área de intervención de ambas carreras para la realización de las Residencias I, II, y III, la tendencia es similar a los porcentajes mencionados en lo referente a SSP. En la carrera de Psicología el mayor porcentaje lo tiene el área Clínica y en menor porcentaje la Organizacional; en la carrera de Terapia de la Comunicación Humana la predilección de los alumnos en el área Clínica supera no por mucho al área Educativa.

La finalidad del servicio social es involucrar a los estudiantes en programas de solidaridad y atención social y comunitaria, a través de su contribución y servicio en beneficio de la sociedad y sus clases más desprotegidas.

En la Facultad los estudiantes tienen la obligación de prestar el SSU correspondiente a las acciones gratuitas que deben realizar los alumnos que cursan su educación Media Superior y Superior, aplicando sus aprendizajes para generar acciones de beneficio social.

El SSU deben realizarlo todos los alumnos inscritos en la Unidad Académica (UA), desarrollándolo en tanto cursan del primero a sexto semestre y cumplir un total de 216 horas, pudiendo acumular un mínimo de 36 horas por semestre, preferentemente en Instituciones de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Durante la realización del SSU los estudiantes no reciben supervisión en sus actividades por parte de algún asesor o facilitador adscrito a la Institución.

Los casos excepcionales relacionados con alumnos que cursan séptimo, o posteriores semestres, y que aún no han liberado su SSU son tratados directamente por el Coordinador del Departamento de Servicio Social de la UA.

Para el seguimiento al proceso y a los resultados de las acciones de los estudiantes no existen procedimientos rigurosos que garanticen que las acciones del SSU hayan impactado consistentemente en el proceso formativo, pues el seguimiento solo constituye el acto de entrega, por parte del alumno, del oficio de liberación que le expiden en la UR, junto con un formato que especifica el conteo de horas de servicio realizadas, documento que se recibe firmado y sellado por la UA.

Los convenios y acuerdos de colaboración para el servicio social son gestionados y elaborados por la Coordinación de Vinculación de la UA. Estos acuerdos se establecen después de una previa reunión entre Coordinadores de Vinculación, Servicio Social y Dirección, para determinar si es viable o no colaborar con las instituciones.

Cuando se tienen los convenios establecidos y se acercan las fechas de asignaciones a las UR, se publica el catálogo de instituciones donde los alumnos pueden realizar su SSU.

Respecto al SSP, es un conjunto de acciones directamente relacionadas con la formación profesional que deben realizar los pasantes de las Facultades y Escuelas de la UJED, tanto para servir a la sociedad, como para desarrollar experiencias en condiciones reales que contribuyan a reforzar sus conocimientos, valores, aptitudes y actitudes para que la formación académica se fortalezca en el ejercicio de una actividad determinada.

Constituye la transición entre la terminación de los estudios y el ejercicio profesional y comprende aún parte de la formación académica.

En el caso de nuestra Facultad, el SSP debe realizarse a partir de séptimo semestre, tiempo en que ha cumplido el estudiante con el 70% de los créditos del plan de estudios.

Iniciar el SSP exige que los alumnos deban tener liberado el SSU y haber asistido al Curso de “Eticidad y Axiología” que también es un requisito para titulación.

Para dar seguimiento al proceso y a los resultados de las acciones de los estudiantes durante la realización del SSP, los alumnos entregan a la Coordinación de Servicio Social informes bimestrales de las actividades realizadas en la UR; sin embargo, no se da una revisión exhaustiva de los mismos, por lo que recientemente se envió, por parte de esta Coordinación, una solicitud a Consejo Consultivo para crear un comité de revisión de Informes de SSP que brinde supervisión y asesoría a los alumnos prestadores de Servicio.

Al igual que en el caso del SSU y las estancias o residencias los convenios y acuerdos de colaboración son gestionados y elaborados por la Coordinación de Vinculación de la Unidad Académica, convenios que se establecen después de una previa reunión entre Coordinadores de Vinculación, Servicio Social y Dirección, para determinar si es viable o no aprovechar y colaborar con las instituciones, dependencias y organismos que pueden convertirse en UR de los pasantes de la Facultad.

Cuando se tienen los convenios establecidos y se acercan las fechas de asignaciones a las UR, se publica el catálogo de instituciones donde los alumnos pueden realizar su SSP.

En la realización de estancias o residencias académicas que favorezcan la formación profesional, el plan de estudios de ambas carreras marca en su estructura curricular áreas de formación (básica, disciplinaria, terminal y transversal), siendo en el área disciplinaria donde se incluyen las materias de Integración Profesional (Estancia I), Integración Profesional (Estancia II) e Integración Profesional (Estancia III).

Estas materias comienzan a partir de sexto semestre. Para poder inscribirse los alumnos deben tener aprobadas todas las materias de Integración, que se cursan a partir de segundo semestre (Integración Profesional Social, Integración Profesional Educativa, Integración Profesional Organizacional, Integración Profesional Clínica), como materias que tienen un gran peso en la parte práctica, ya que los alumnos tienen que permanecer un mínimo de 180 horas en la UR, realizando actividades propias de la licenciatura que cursan y el área de acción que hayan elegido (social, educativa, organizacional, clínica) en la

carrera de Psicología y Educativa o Clínica en la carrera de Terapia de la Comunicación Humana.

En la supervisión de estancias los alumnos trabajan atendiendo a las indicaciones de su profesor de Integración Profesional (Estancia) en la elaboración de un proyecto de investigación o intervención, según los casos que esté tratando en la UR, y los alumnos siguen las indicaciones de sus supervisores o responsables de proyecto o programas que trabajen. Se busca que cuando los alumnos terminen su tercera residencia, tengan ya un producto elaborado, que servirá como opción de titulación en las modalidades de Titulación por Tesis.

Para el seguimiento al proceso y a los resultados de las acciones de los estudiantes, al finalizar el periodo de tiempo establecido, la UR deberá extender a los Residentes una carta liberación, dirigida a la Directora de la institución, con atención al Coordinador de Servicio Social, así mismo expedir un formato que contiene una rúbrica de evaluación del desempeño del residente. Estos documentos son entregados por los alumnos a su maestro de Estancia para ser tomados en cuenta en la calificación final del curso, y es el maestro el responsable de entregar a la Coordinación de Servicio Social la liberación y el formato de evaluación de cada alumno para que sea anexado a su expediente personal.

El desarrollo de las estancias o residencias se realiza aprovechando los convenios y acuerdos de colaboración que son gestionados y elaborados por la Coordinación de Vinculación de la Unidad Académica. Los firma la Dirección y cuando se tienen los convenios establecidos se publica el catálogo de instituciones donde los alumnos pueden realizar sus residencias.

Las políticas de flexibilización curricular y generación de vínculos e intercambios académicos entre instituciones y estudiantes de educación superior en el mundo, han reconocido la necesidad de fortalecer mediante diferentes estrategias el proceso y la experiencia formativa de los estudiantes. Para ello se han instaurado mecanismos diversos entre los que se encuentra el programa de movilidad estudiantil, programa en el que los estudiantes pueden ir a cursar en instituciones afines en los ámbitos local, nacional o internacional, una materia o el conjunto de unidades de aprendizaje correspondientes a un semestre, que tienen equivalencia con la currícula de la carrera que cursan.

En la Facultad la movilidad estudiantil es una práctica que se realiza, opcionalmente, desde que los estudiantes cursan el segundo semestre, y pueden hacerlo en varias ocasiones, con la finalidad de que los alumnos amplíen las perspectivas de su formación profesional, pongan a prueba sus conocimientos, contrasten la oferta académica, la

infraestructura y la calidad de la planta docente de las instituciones emisora y receptora. Ello deriva para los estudiantes en el fortalecimiento de la experiencia en otros contextos y a percibir con una visión global la formación académica.

En el proceso de gestión para las prácticas de movilidad estudiantil, el alumno recibe el acompañamiento de las jefaturas, de carrera y de Internacionalización y Cooperación Académica de la UJED, para la elaboración del proyecto de equivalencia de materias, se le autoriza el apoyo de un asesor (académico de la Facultad) para que lo asista en la elaboración del proyecto de intercambio.

En la institución receptora también se asigna un tutor al estudiante. Una vez autorizada y en marcha la movilidad estudiantil, el asesor designado por la institución receptora supervisa la realización del proyecto de intervención y el estudiante envía informes al asesor en la institución emisora. Así, por medio de estas acciones se documenta y da seguimiento al proceso y a los resultados de las experiencias de movilidad académica estudiantil.

Al retornar a su institución de origen el estudiante expone su proyecto de estancia académica ante directivos, académicos, compañeros, miembros de la Jefatura de Internacionalización y Cooperación Académica, con el objetivo de compartir la experiencia y los resultados, además de impulsar la realización de los intercambios por parte de otros compañeros estudiantes.

Las gestiones de convenios, autorizaciones y admisiones para participar en el programa de movilidad académica de estudiantes están a cargo de la Jefatura de Internacionalización y Cooperación Académica, de la Dirección y de todas las instancias académicas de la Facultad, dependencias que informan sobre las opciones de instituciones receptoras, orientan para la obtención de visa en caso necesario por movilidad internacional, elaboran las cartas de postulación, de la misma manera que gestionan las cartas de aceptación.

Importante es destacar que las Unidades Académicas tienen como atribución aprobar el proyecto de equivalencia de materias y el proyecto académico a realizar durante la estancia de movilidad, suscritos ambos por la Secretaría Académica y, éste último, avalado por dos cartas de recomendación de profesores que presenten una semblanza del proyecto, puntualizando el potencial impacto académico al regreso.

La movilidad por intercambio académico estudiantil es una práctica complementaria de los procesos formativos que desarrollan las instituciones universitarias. En el caso de la Facultad, durante los semestres A y B de 2018 no se registra ningún caso de estudiantes

en movilidad. Para el semestre A de 2019 ya se tienen tres casos autorizados, 2 en instituciones nacionales (Universidad de Querétaro) y 1 que hará intercambio académico por movilidad estudiantil en la Universidad de Bogotá, Colombia. Esta práctica no ha tenido resultados relevantes en el correr de los años, tal como lo evidencian los datos empíricos que arroja la reciente aplicación de una encuesta de seguimiento a egresados.

Según la encuesta que contestaron 40 egresados, aunque el 82% de los entrevistados menciona que tenía conocimiento sobre programas de movilidad estudiantil en la universidad, solo un 32.5% participó en el programa cursando estudios temporales en otra universidad.

La información que puede obtenerse del Sistema de indicadores de la Facultad, cuyos datos procesa la Subsecretaría General Académica de la Universidad, entre 2013 y 2016 realizaron movilidad 65 estudiantes de la Facultad; 48 de ellos en instituciones nacionales y 17 en el extranjero.

El Centro de Servicios a la Comunidad, como estrategia operativa de las funciones de extensión y vinculación social del trabajo de la Facultad, además de núcleo generador de experiencia, tiene el propósito de ser un espacio fundamental en los procesos de formación académica y desarrollo de experiencia para los estudiantes de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana, brindando servicios de atención y orientación en materia de salud mental a la comunidad.

El Centro cuenta con un coordinador general, dos coordinadores de terapia de la comunicación humana (turnos matutino y vespertino), una coordinadora de preconsulta para comunicación humana; dos coordinadores de psicología (turnos matutino y vespertino); una Trabajadora Social para cada turno de atención y servicios, al igual que una cajera en cada turno.

La ruta de atención del paciente es de la siguiente manera: 1) el primer contacto de un paciente es con el módulo de caja, donde solicita información de algún servicio, ya sea psicológico o de comunicación humana, posteriormente se le deriva al área de trabajo social. 2) la Trabajadora Social recibe al paciente y lo conduce al área de servicio que requiere. Se le entrega una solicitud de atención donde registra sus datos personales y el motivo por el que acude a la institución. 3) luego es canalizado al área de preconsulta de comunicación humana, donde se realiza un historial clínico y la primera evaluación del paciente, esto con el propósito de realizar la derivación adecuada, ya sea atención psicológica o de comunicación humana, así como la realización de algún estudio de gabinete (electroencefalograma o audiometría), si el paciente requiriera algún estudio de

gabinete, se canaliza con el médico especialista para su interpretación y derivación. 4) del área de preconsulta se deriva nuevamente al área de Trabajo Social para que se le asigne horario al servicio indicado, se archiva su ficha de identificación y se pasan los datos al área de Coordinación, en comunicación humana o psicología, según sea el caso. 5) El área de coordinación se encarga de la asignación del terapeuta y el horario de atención, posteriormente se le llama al paciente para informarle de su cita.

Cuando se reciben solicitudes para actividades externas de prevención, se pasan a la coordinación correspondiente para que se organice a los participantes que acudirán a cubrir esa solicitud.

En el desarrollo de los servicios que ofrece el Centro, las coordinaciones respectivas se encargan de la captación de nuevos residentes, de realizar las actividades correspondientes para los trámites de ingreso, asignan pacientes a los residentes, se encargan de que se cubran las sesiones de enseñanza, las coordinaciones fungen también como supervisores que, semanalmente, revisan junto con los residentes los avances y limitantes de los pacientes, así como el llenado del expediente clínico. También organizan y vigilan la agenda de trabajo cuando se tienen que realizar actividades extramuros. Además, llevan el expediente personal de cada residente.

En el área de Trabajo Social se entregan las solicitudes de servicios a los pacientes y, una vez llenadas, se hacen llegar a las coordinaciones para la asignación de terapeutas; se realiza el estudio socioeconómico cuando se requiere para algún estudio de gabinete o pago de consulta, se encarga de avisar en tiempo y forma a los pacientes el día y la hora de su cita. También en esta área de lleva el control del préstamo de material lúdico y de pruebas psicológicas, se registra la entrada y salida de residentes, se encarga de entregar los formatos que integran el expediente clínico, así como de su resguardo y préstamo a los residentes. Quienes laboran en Trabajo Social realizan la actualización del directorio de instituciones y servicios a los que se puede canalizar algún usuario. Llevan, adicionalmente, la agenda de pacientes de preconsulta en comunicación humana.

Los supervisores son quienes acompañan de manera más directa la formación y aprendizaje teórico-práctico de los residentes, semanalmente se reúnen para revisar sus avances, limitaciones, el llenado del expediente clínico, realizan supervisiones en vivo, en cámara Gesell, supervisan la ejecución de los talleres terapéuticos, llevan sus bitácoras de registro de asistencia y evaluación de los avances de los residentes.

En preconsulta de comunicación humana se evalúa a los pacientes para que al momento de que se les asigne terapeuta, ya vayan con un pre-diagnóstico, y también se

encargan, en conjunto con el médico en comunicación humana, de realizar los estudios de gabinete.

Por su parte, los responsables de Caja y recepción se encargan de recibir a los usuarios y dirigirlos con quién corresponda, así como realizar los cobros correspondientes a los servicios recibidos.

Los residentes del Centro tienen la responsabilidad de capacitarse continuamente asistiendo a sus sesiones de enseñanza, a cursos que se imparten dentro de la clínica, a acudir a sus supervisiones, a atender a sus pacientes en tiempo y forma cuándo hay que acudir de manera externa a alguna institución, ellos salen y participan en la difusión, planeación y ejecución de talleres terapéuticos en conjunto con sus supervisores.

La Coordinación General del Centro tiene entre sus facultades generar, y supervisar que exista, un adecuado funcionamiento de las clínicas, proveyendo servicios que den respuesta a las necesidades referentes a la salud mental de nuestra comunidad. Supervisa que se lleven a cabo, con eficacia y calidad, los procesos psicoterapéuticos, terapéuticos y administrativos, realiza la gestión correspondiente para los insumos necesarios en el desarrollo de los diversos procesos. De la misma manera organiza y determina el proceso de ingreso de residentes de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana a la clínica.

Otras de las atribuciones de la Coordinación General son supervisar que los talleres que se ofrecerán para el ciclo escolar, por parte de los residentes, se lleven en tiempo y forma, revisar que se entreguen oportuna y eficazmente las evaluaciones de los residentes, organizar actividades de integración entre los residentes activos y los de nuevo ingreso; revisar la planeación y organización de las sesiones de enseñanza, control, registro y resguardo del mobiliario, equipo, insumos de equipo médico, gestión para la capacitación y actualización para la formación académica y profesional de los maestros y residentes.

La Coordinación General es responsable de asegurar que la agenda para pacientes se lleve de forma respetuosa y lo más beneficiosa posible para el solicitante, verificando que les sean proporcionados los formatos necesarios para la integración del expediente clínico a los residentes y que, con apego a la normativa pertinente, le sean entregados al usuario justificantes, tarjetón de citas, informes.

El horario de atención a los usuarios del Centro de Servicios a la Comunidad es de lunes a viernes de 8:00 am a 8:00 pm, ofreciendo apoyo, asesoría y terapia en:

- Estudios de gabinete (electroencefalogramas, audiometrías).
- Consulta Psicología.
- Orientación-consejería a padres de Familia.

En lo relativo a necesidades de atención en Terapia de la Comunicación Humana pueden recibirse los servicios de:

- Preconsulta en Comunicación Humana (evaluación).
- Terapia de Lenguaje.
- Terapia para el aprendizaje.
- Terapia de voz y habla.
- Terapia de audición.
- Talleres terapéuticos permanentes (Taller para padres con enfoque sistémico, Estimulación temprana, Arteterapia, Musicoterapia, Disciplina Inteligente, Lenguaje no verbal).
- Intervención comunitaria (Evaluación de desarrollo infantil, intervención con padres).
- Intervención en Prevención primaria en instituciones educativas.

En las tablas siguientes pueden apreciarse datos estadísticos relacionados con el funcionamiento del Centro de Servicios a la Comunidad.

Tabla 16. Ingreso de residentes al Centro de Servicios a la Comunidad

	Semestre A 2018	Semestre B 2018
Psicología	13	11
Terapia de la comunicación humana	8	20

Fuente: Archivos de la Coordinación General del Centro de Servicios a la Comunidad (2018)

Tabla 17. Consultas en el Centro de Servicios a la Comunidad

Fecha	Psicología	Terapia de la comunicación humana	Estudios de gabinete	Total
Enero-junio 2018	427	1,638	31	2,065
Agosto-noviembre 2018	556	1,407	16	1,963

Fuente. Archivos de la Coordinación General del Centro de Servicios a la Comunidad (2018)

Tabla 18. Pacientes activos en el Centro de Servicios a la Comunidad

	Sem A 2017	Sem B 2017	Sem A 2018	Sem B 2018
Psicología	19	8	69	82
Terapia de la comunicación humana	98	110	103	110

Fuente. Archivos de la Coordinación General del Centro de Servicios a la Comunidad (2018)

Para la difusión de los servicios de las clínicas de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana, adscritas al Centro de Servicios a la Comunidad, se utilizan

instancias como la Dirección de Comunicación Social de la UJED, los programas universitarios de radio y televisión, los periódicos locales, las redes sociales, carteles, así como la propia evidencia del trabajo de los residentes durante las prestación de los servicios dentro y fuera del Centro.

Como parte de las acciones realizadas en el proceso de diagnóstico para la elaboración del PDUA se aplicó un instrumento a 40 egresados (34 mujeres y 6 hombres) de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana de la UJED, quienes realizaron sus estudios entre 2008 y 2016. En relación con la categoría de Extensión y Difusión de la Cultura pueden describirse los resultados siguientes:

El 75% de los entrevistados considera que la profesión que realizó en la Facultad le permite vivir de regular a muy bien y, a la par el 60% plantea como muy necesario que la institución ofrezca un programa de formación continua que les facilite prácticas de profesionalización y actualización permanente, de lo que derivan su consideración de la importancia que tiene la constitución de una asociación de egresados, tal como lo plantearon el 90% de los entrevistados, pues al concluir la carrera un 37.5% optó por otros tipos de estudios, mismos que más de la mitad de quienes lo hicieron los finalizaron y el resto se encuentran en curso.

La existencia de programas de superación profesional y formación continua se convierte en una oportunidad para la Facultad dado que apenas el 15% de los egresados entrevistados ha cursado un posgrado, aunque un 22.5% reporta haber asistido a cursos completos y diplomados, predominantemente en instituciones de sostenimiento particular, no oficiales, ubicadas en la ciudad de Durango.

2.5. Gestión institucional

La información de los rubros correspondientes a la Gestión institucional, considerados en el ejercicio de autoevaluación, se presenta en los párrafos de las siguientes páginas.

2.5.1. Marco normativo.

En la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana, la observancia de los derechos y obligaciones del personal académico y administrativo, así como de los estudiantes, están estipulados en el contenido del marco normativo expreso en los documentos que regulan la vida universitaria en general: Ley Orgánica, Reglamentos correspondientes, Contratos colectivos de trabajo del personal académico y administrativo y Reglamento de Servicios escolares para estudiantes. En la vida interna de la Facultad también se aplican diversos reglamentos, propios de la Institución, que guardan coherencia con las disposiciones de la legislación universitaria.

Las funciones sustantivas de la Facultad son la docencia, la investigación y la extensión y difusión de la cultura, ello con fundamento en el Art. 2, capítulo II, de la Ley Orgánica de la Universidad Juárez del Estado de Durango, prescripción en la que se dispone que la *Universidad tiene como fin esencial contribuir al desarrollo integral de la sociedad mediante sus funciones sustantivas, que son:*

- 1. Impartir educación media superior, técnica, de licenciatura y de posgrado;*
- 2. Realizar investigación científica en todos los campos del conocimiento, primordialmente acerca de los problemas nacionales y los del Estado de Durango,*
- 3. Impulsar y extender la cultura y los servicios institucionales a través de programas de vinculación con la sociedad.*

En la tabla 19 puede observarse el estado que guarda el marco normativo universitario (UJED), así como el respectivo a la Facultad.

Tabla 19. Estado que guarda el marco normativo universitario y de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana

DE LA UNIVERSIDAD			
RECURSO	Fundamento/ Descripción	Estatus	Observaciones
Reglamento de Consejo Consultivo de la Unidad Académica El consejo consultivo debe tener: Consejo de Docentes	Ley Orgánica: Título Cuarto, De Los Cuerpos Colegiados Académicos. Capítulo Único/ Artículo 63	No existe	

Consejo de Investigación Consejo de Posgrado			
Reglamento de las responsabilidades y sanciones universitarias	Ley Orgánica: Título décimoprimer de las responsabilidades y sanciones, Capítulo único, Artículo 85. Son sujetos de responsabilidad las autoridades, funcionarios, académicos, alumnos y empleados.	No existe	
Reglamento del Personal Académico	Aprobado por Junta directiva el 23 de marzo de 1992. Tiene por objetivo normar las relaciones entre la Universidad Juárez Del Estado de Durango y su personal académico. (UJED 2016- p 13)	Aprobado por Junta Directiva	
Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico	Establece las funciones, derechos y obligaciones, clasificación, formas de contratación y demás aspectos inherentes al personal académico		
Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo	Establece las funciones, derechos y obligaciones del Personal Administrativo		
DE LA UNIDAD ACADÉMICA			
Reglamento del Consejo de investigación		No existe	
Manual de Titulación de la Facultad de psicología y Terapia de la comunicación Humana (2016)	Su objetivo es orientar a los alumnos sobre las diferentes modalidades de titulación para obtener el título de Licenciado en Psicología o en Terapia de la Comunicación Humana.	Aprobado por Consejo Consultivo y Junta Directiva (07 octubre 2007), segunda versión 14 de Junio de 2013 Última modificación el 25 de abril de 2017	Debe corregirse en Pre-requisito y requisitos de titulación, de acuerdo a lo autorizado por junta directiva
Reglamento de Uso de Biblioteca	Revisado y en corrección para revisión final de Consejo consultivo	Por aprobarse en Consejo Consultivo	
Reglamento de uso de Materiales lúdicos		Por aprobarse en Consejo Consultivo	
Reglamento de uso de laboratorio de cómputo		Por aprobarse en Consejo Consultivo	
Reglamento del Aval Académico de Cursos de Formación Continua UJED	Emitido por la Secretaría General de la UJED a través de la Dirección de Servicios escolares de la UJED	No especifica	
Reglamento de semestre 0	Elaborado con fecha del 2004	No existe actualización.	

Fuente: Elaboración propia.

2.5.2. Estructura organizacional de la Facultad

- I. El cuerpo directivo se encuentra formado por la Dirección, la Secretaría académica, la secretaría administrativa y Jefe de posgrado, de acuerdo a lo que establece la Ley Orgánica de la UJED en el artículo 49, Fracción VI.
- II. El equipo académico, se encuentra organizado en coordinaciones que dependen de manera directa de la secretaría académica y son:
 - Jefaturas de carrera: (Psicología, Terapia de la Comunicación Humana y, Psicología Modalidad a Distancia;
 - Coordinaciones: Psicopedagogía, Tutorías, Formación Integral, Servicio Social, Investigación, Proyectos especiales, Vinculación, Universidad Saludable, Seguimiento de egresados, Control escolar, Centro de servicios a la comunidad, Biblioteca, Educación continua;
 - Coordinaciones temporales;
 - Acreditación permanente.
- III. Las academias se constituyen por convocatoria de la Dirección, funcionan en coordinación con la Secretaría académica (Reglamento de Personal académico, Art. 9). Al cierre del semestre B-2018, se convocó a presidentes de academia, para analizar la propuesta de reducir el número de las mismas y, con base en el plan de estudios, proponer aquellas que deben permanecer y las que deben ser replanteadas de acuerdo al programa de la materia:
 - a) *Academias en la Licenciatura en Psicología:*

Tabla 20. Reestructuración de academias en la Licenciatura en Psicología

Academias del Programa en Licenciatura en Psicología	
Academias del semestre B2018	Actualización a partir del Semestre A 2019
Estructura organizacional académica.	Clinica y Teoría Psicológica
Teoría psicológica	Integración profesional, metodología y habilidades
Integración profesional	Fundamentación interdisciplinar
Organizacional	Educativa.
Social	Organizacional.
Fundamentación disciplinar	Social.
Clinica	
Procesos	
Educativa	
Metodología y Habilidades	
Supervisores	

Fuente: Secretaría Académica de la FPYTCH (Archivos 2018)

b) *Academias de la Licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana:*

Tabla 21. Reestructuración de academias en la licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana

Academias del Programa en Licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana	
Semestre B-2018	Actualización a partir del Semestre A 2019
Aprendizaje	Formación de comunicación humana
Teoría	Lenguaje y aprendizaje
Audición	Voz habla y audición
Fundamentación Disciplinar	Formación profesional
Procesos	Actividades complementarias
Métodos y habilidades	
Lenguaje	
Voz y habla	
Integración	
Seminario	
Talleres	

Fuente: Secretaría Académica de la FPYTCH (Archivos 2018)

2.5.3. *Modelo de planeación*

No obstante que la institución ya tiene más de veinte años en funcionamiento y de que cada administración ha presentado, ante la Junta Directiva de la Universidad, diversos documentos de planeación que le permitieron organizar la vida interna y tener acceso a los recursos presupuestarios provenientes de las finanzas de la Universidad o de otras fuentes, no existe en la Facultad el antecedente formal y explícito de un modelo de planeación que haga posible el diseño y operación de los planes de desarrollo institucional.

Atendiendo a la experiencia manifiesta de académicos de la Facultad, en los ejercicios de planeación institucional han participado las áreas académicas y administrativas, se ha contado con el apoyo de profesores de tiempo completo y hora-semana-mes, han intervenido asesores de la Dirección, pero no ha quedado constancia de la forma en que se generaron los procesos de planeación y eso impide, hasta hoy, la formalización de un consejo, comité o comisión institucional de planeación, fundado en la existencia de la normatividad y en el nombramiento de responsables para dicha tarea.

2.5.4. *Infraestructura*

Para la realización de sus funciones sustantivas la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana está, arquitectónicamente, dotada de tres edificios equipados con internet alámbrico e inalámbrico; en el interior de sus instalaciones se cuenta con iluminación, mobiliario y ventilación adecuadas; para el desarrollo de las actividades institucionales, cada una de las coordinaciones de áreas, académicas y administrativas, está equipada con mobiliario propio, equipo de cómputo e impresora.

Las aulas pedagógicas están equipadas con proyector, pantalla para proyección, computadora y en algunas puede encontrarse una pantalla *Smart tv*.

La infraestructura y el equipamiento existentes permiten brindar un servicio de calidad en la formación de los futuros profesionistas, al proporcionar a los académicos facilidades para que sus programas de estudio sean impartidos de manera profesional, agregando en los procesos pedagógicos el uso de las tecnologías, tanto en la impartición de clases por el docente como en la exposición de temas curriculares por parte de los alumnos.

En el edificio A, en la primera planta, se encuentran las áreas físicas siguientes: Dirección, Secretaría Académica, Secretaría Administrativa, Coordinaciones de Jefatura de cada carrera, sala Ipad, sala Gesell, una sala de Dinámicas, así como una sala audiovisual y un salón de clases.

La segunda planta está destinada para albergar los espacios de: área de coordinadores, sala de maestros, educación a distancia (Psicología Virtual), laboratorio de cómputo, área de servicio social, oficina de sociedad de alumnos, comedor para trabajadores administrativos, bodega grande y cinco aulas de clase.

En la tercera planta, unida a las anteriores por un conjunto de rampas, están el área de coordinadores, área de tiempos completos, jefatura de posgrado y cinco aulas de clase. En cada piso se cuenta con instalaciones sanitarias adecuadas, destinadas para ser utilizadas separadamente por hombres y mujeres.

En el Edificio B, en el primer nivel se cuenta con la Biblioteca y un espacio destinado a el área de fotocopiado, y en el segundo nivel, al que se accede mediante una escalera amplia que forma parte del conjunto arquitectónico, están ubicadas cuatro aulas de clase. En este edificio, sobre el segundo nivel existe la preparación para construir más espacios físicos que podrían ser utilizados para el desarrollo de actividades institucionales.

En el edificio de Centro de Servicios a la Comunidad (3er. edificio), en el primer nivel arquitectónico existen 5 cubículos en los cuales se imparten Terapias de la comunicación o psicológicas. También cuenta con salas adecuadas para la atención de cada una de las necesidades de la población que solicita los servicios que el Centro ofrece a la Comunidad en general: Sala Gesell, Sala de estimulación temprana, ludoteca, cubículo secretarial, oficina de Trabajo Social, cubículo de pre-consulta psicológica, cubículo de coordinación general, coordinación de TCH, sala de audiometría, sala de electroencefalograma, cubículo de preconsulta de TCH, elevador, bodega y recepción.

En el segundo nivel se cuenta con dos cámaras Gesell, una sala de juntas, una sala de dinámicas, una oficina, 15 cubículos de trabajo terapéutico, un área destinada a Talleres para padres con las características y espacio requeridos para trabajar dinámicas adecuadamente y, un comedor para los trabajadores administrativos.

El tercer nivel del conjunto arquitectónico de este edificio está destinado para el uso en las actividades de la Facultad de Ciencias Químicas.

En el proceso de fortalecimiento de los servicios bibliotecarios, en el 2015 se sistematizó el proceso de registro, préstamo y devolución del material bibliográfico, mediante la implementación de software especializado, lector de código de barras e impresora de tiquetes para el registro de préstamos. En 2016 se planificó y se desarrolló la gestión de un proyecto para construir un edificio que contenga una nueva biblioteca, un nuevo laboratorio de cómputo, cubículos para tiempos completos y coordinadores, un salón de usos múltiples, cubículos para investigación y un área de posgrado. En 2018 se entrega la obra (corresponde al edificio B de la Facultad) en la que hoy se dispone, en la planta baja, además de un centro de fotocopiado, de biblioteca nueva con instalaciones apropiadas, según el juicio de órganos acreditadores, cubículos individuales y espacios pertinentes, aumentando la cantidad de computadoras para la consulta de bases de datos, así como el número de volúmenes del acervo bibliográfico. En la segunda planta, como se ha dicho, se ubican cuatro aulas pedagógicas.

La garantía de lograr un impacto formativo en los estudiantes requiere del desarrollo eficiente de las funciones sustantivas en la Facultad, y éste precisa de la existencia no solo de la infraestructura física adecuada, sino también del equipamiento y la disponibilidad de insumos y consumibles necesarios para realizar las diversas tareas institucionales. En la tabla 22 puede consultarse la forma en la que se ha venido avanzando, desde el 2015 hasta el 2018, en las metas de disponibilidad de infraestructura y equipamiento en diversas áreas vinculadas a la atención integral en la formación de los estudiantes.

Tabla 22. Evolución de la infraestructura y equipamiento en la Facultad (2015-2018)

Programa de fortalecimiento del laboratorio de cómputo	
2015	Se adquirieron 32 computadoras de escritorio para renovar al 50% el laboratorio de cómputo. (6 de estos equipos se repartieron en áreas diversas).
2015	Renovación total de sillas del laboratorio de cómputo.
2015	Se dotó de dos minisplit de tres toneladas, frío y calor, para mejorar las condiciones ambientales del laboratorio de cómputo.
2015	Se equipó con cañón para realizar proyecciones en cursos de inducción y capacitación, así como en las clases que se imparten en esa área.
2017	Se adquirió Impresora Braille y 5 equipos de cómputo para discapacitados.
2017	Se adquirió Software para NEE Dragón speaker y JAWS programas para invidentes.

Programa de Fortalecimiento de Infraestructura del Centro de Servicios a la Comunidad (espacios para favorecer la práctica profesional de los residentes de la Facultad)	
2015	Se habilitó cámara Gesell de la clínica con interfono, audio, grabación de video y aislamiento de luz.
2015	Se habilitó el servicio de electroencefalograma.
2015	Se adquirió un otoscopio para realizar valoraciones de audiometría.
2015	Como parte del Programa de escuelas incluyentes de personas con Necesidades Educativas Especiales se dotó a la clínica de la Facultad de dos sillas de ruedas y dos andaderas para atender a los pacientes que presentan discapacidad motora.
2015	Reparación de cerraduras, bisagras y puertas de entrada y salida de planta baja y primer piso.
2015	Creación y equipamiento del consultorio de universidad saludable. Se asignó personal y equipo clínico y de cómputo para poner en marcha el consultorio y así brindar la atención a estudiantes Facultad.
2015	Creación de un espacio físico para el resguardo y préstamo de material psicométrico propio de la clínica.
2015	Adquisición de juegos especializados para ludoteca y material lúdico para psicoterapia infantil, mediante la Programación del PROFOCIE.
2015	Se generó un espacio para hacer trabajo con los padres de pacientes que acuden a terapia de la comunicación humana, proporcionado espacios físicos, equipo de cómputo y mobiliario de oficina.
2016	Se sistematiza la requisición de material necesario para aumentar los servicios del centro de servicios a la comunidad.
2016	Se adquirió equipo de biofeedback (De los dos equipos uno está incompleto falta transmisor USB).
2016	Se adquirió material psicométrico de uso exclusivo de la clínica. Programación del PROFOCIE.
2017	Equipamiento del aire acondicionado del edificio de servicios a la comunidad.
Programa de infraestructura para tutorías	
2015	Se entregó mobiliario de oficina, equipo cómputo e impresora láser a responsables de área de tutorías, para terapia y psicología
2018	Se habilita cubículo par Tutorías
Programa de fortalecimiento de los espacios educativos	
2015	Equipamiento con pantallas inteligentes en los salones del edificio A de la Facultad (12 pantallas en total).
2015	Habilitación de dos cámaras Gesell con interfono, audio, grabación de audio y video. Esto permite que los docentes puedan modelar habilidades en sus estudiantes en la aplicación de instrumentos de recolección de datos propios de la disciplina (entrevistas a profundidad, grupos focales, etc.), al mismo tiempo que se convierten en áreas susceptibles de uso en la investigación.
2015	Se habilitó el servicio de electroencefalograma, cuyos resultados son susceptibles de usarse para la investigación.
2015	Se habilitó la sala IPAD, facilitando la experimentación de nuevas técnicas didácticas e interactivas favoreciendo la enseñanza- aprendizaje.
2015	Se brindó mantenimiento de la totalidad de los aires acondicionados de salones, sala de dinámicas y audiovisual.
2016	Se equipa la totalidad de aulas del edificio A con CPU para uso en la enseñanza.
2016	Adquisición de máquina de biofeedback para la investigación de variables fisiológicas asociadas a procesos cognitivos.
2018	Se entrega obra de construcción del edificio B en el cual se habilita la construcción de 4 aulas de clases y la biblioteca es reubicada y equipada para brindar un mejor servicio a docentes y alumnos de la Facultad.

2018	Se reacondiciona sala audiovisual de la Facultad (se quita alfombra y se pone vitropiso, se instalan contactos para carga de PC o celulares, se reacomodan butacas, se arregla pantalla y audio) esto con el fin de brindar un mejor servicio a la estudiantes.
Programa para el fortalecimiento de la investigación	
2015	Equipamiento y habilitación de dos cámaras Gesell útiles para la investigación y la práctica docente.
2015	Se equipa con tres videocámaras (handycam) marca Sony y una Grabadora de voz marca Sony.
2018	Se realiza evento denominado "Feria de empleadores" con el fin de que los alumnos se interesen en los ámbitos laborales propios de su carrera y realicen servicio social, servicio de pasante y residencias.
Programa de apoyo a la activación física	
2015	Se gestionaron uniformes para los diferentes equipos deportivos, así como para la escolta de la Facultad.
2015	Se realización de eventos de activación física y torneo de volibol.
2018	Se establece un área de ejercitadores para los estudiantes en los márgenes de la rotonda de la Facultad
Programa de construcción. (Infraestructura de la Facultad)	
2018	Se construye Edificio B en el cual se habilitan cuatro aulas de clase y se reubica la biblioteca escolar ampliando sus instalaciones, capacidad y servicios, considerando ambientes aislados de ruido y cubículos de trabajo.
2018	Se construye área para fotocopiado, aledaña a la biblioteca.
2018	Se remodela Dirección, área de Secretaría Académica y sala de juntas.
2018	Se remodelan y adecuan áreas para las Jefaturas de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana.
2018	Se coloca área de sombra para estacionamiento de personal Directivo de la Facultad.
2018	Se gestiona el apoyo para cambio de cisterna que abastece de agua el área de clínica y edificios de la Facultad.
2018	Se adquiere vehículo para traslado de personal y alumnos, con capacidad para 10 personas.

Fuente: Secretaría Administrativa (Archivos 2019).

2.5.5. Personal administrativo

El personal administrativo de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana, está compuesto por un grupo de 34 personas con nombramiento definitivo y cinco de apoyo, quienes realizan su trabajo diario en atención a sus responsabilidades y colaborando para hacer posible el cumplimiento de las actividades de la Dirección, el personal docente, los alumnos, los padres de familia y el público en general que acude a la Facultad.

El personal administrativo tiene a su cargo una diversidad de funciones, como ejemplo: secretarías, labores de intendencia, vigilancia, jardinería, bibliotecarios, mantenimiento, entre otros. En la asignación por funciones se tienen 2 secretarías de Dirección, diez secretarías de servicios generales, 3 secretarías (una de apoyo) en Control

Escolar, 1 trabajadora social, 2 cajeras, 2 bibliotecarios, 3 intendentes, 3 polivalentes, 3 afanadores (personal de apoyo), 2 jardineros, 3 vigilantes y 2 veladores.

En la escolaridad acreditada por el personal administrativo pueden encontrarse perfiles de estudios desde el nivel primaria hasta la licenciatura, predominando los estudios de comercio, secretariado y preparatoria.

2.5.6. Materiales y recursos didácticos

En la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana, la biblioteca tiene como finalidad apoyar de manera real, sistemática y efectiva las funciones sustantivas, es decir, proveer las tareas de enseñanza, estudio e investigación con material bibliográfico, pruebas estandarizadas y test psicométricos que den soporte a la implementación de los planes y programas de docencia, investigación y difusión de la cultura.

Para que la biblioteca proporcione un apoyo real a las funciones básicas de la institución, hoy en día se requiere de nuevas alternativas que coadyuven al sostenimiento y desarrollo de sus acervos bibliográficos, audiovisuales y hemerográficos, físicos y digitales.

De acuerdo con las necesidades de información pertinente para la comunidad, se debe mantener un equilibrio entre la calidad, cantidad y actualidad de sus acervos, ya que solamente de esta forma es posible garantizar y establecer un vínculo entre las necesidades de información de los usuarios y la pertinencia de los recursos bibliográficos de la biblioteca.

La calidad de los servicios que proporciona la biblioteca se apoya en tres actividades esenciales:

1. Formar y actualizar una colección bibliográfica que satisfaga las necesidades de información de los usuarios, con base en los planes y programas de docencia, investigación y difusión de la cultura, apoyando las necesidades de cada una de las carreras.
2. Procesar técnicamente el material bibliográfico y ponerlo a disposición de los usuarios, lo más rápido y oportunamente posible.
3. Lograr que el material bibliográfico a pesar de su constante uso, se encuentre en adecuadas condiciones.

La adquisición de material bibliográfico y material de pruebas psicométricas estandarizadas, se hace por compra, donación, canje y depósito legal, con el propósito de

incrementar y complementar la colección de la biblioteca de la Facultad. Tal como se muestra en la tabla a continuación:

Tabla 23. Concentrado de material bibliográfico, de evaluación, didáctico y lúdico entregado a la biblioteca entre 2014 y 2017

ENTRADAS DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO A LA BIBLIOTECA DE LA FACULTAD					
Anexo	Periodo	Año de edición	Entregó	Número de libros/volúmenes	Concepto
1	2014	1994-2013	Secretaría Académica	18 libros 55 volúmenes	Material bibliográfico (Proyecto FECES)
2	2014	1990-2014	Diana Araceli Salas Salazar Coordinadora de biblioteca	41 libros 83 volúmenes	material bibliográfico (Proyecto PROFOCIE)
3	Feb. 2016	2001-2013	Diana Araceli Salas Salazar Coordinadora de biblioteca	63 libros 189 volúmenes	Material bibliográfico
4	Ago. 2016	1993-2014	-----	14 libros 28 volúmenes	Material bibliográfico
5	Oct. 2016	1981-2008	-----	12 libros 12 volúmenes	Material bibliográfico
6	Nov. 2016	1982-2005	Diana Araceli Salas Salazar Coordinadora de biblioteca	19 libros 57 volúmenes	Material bibliográfico
7	Feb. 2017	2000-210	-----	9 libros 18 volúmenes	Material bibliográfico

Fuente: Coordinación de biblioteca.

Por otro lado, en los procesos de atención integral para la formación de los estudiantes, se cuenta con el apoyo del Centro de Servicios a la Comunidad, instancia donde también se realiza el préstamo de material didáctico, lúdico y pruebas estandarizadas y/o test psicométricos, para los alumnos de las dos carreras. Estos medios y recursos facilitan la enseñanza y el aprendizaje, dentro de un contexto educativo, clínico, estimulando la función de los sentidos para acceder de manera fácil a la adquisición de conceptos habilidades, actitudes o destrezas.

La calidad de los apoyos formativos y profesionalizantes que proporciona el Centro de Servicios a la Comunidad se fundamenta en una serie de actividades esenciales:

- Apoyar los contenidos de alguna temática o asignatura, permitiendo que los alumnos o las personas que estén presentes formen un criterio propio de lo aprendido.
- Promover el aprendizaje significativo, la reflexión crítica de lo que se lee o la aplicación de lo aprendido en contextos reales y la relevancia de la experiencia para el sujeto que enseña y quien aprende.
- Posibilitar al/los estudiante(s) reconocer y evaluar su proceso y el producto que han construido (evidencias) para aprender, así como valorar las diferencias entre su competencia inicial y final.
- Motivar el aprendizaje de los alumnos poniendo al alcance los materiales suficientes para lograr una intervención adecuada, y brindando un servicio profesional de calidad.

El material lúdico y material de pruebas psicométricas estandarizadas del Centro de Servicios a la Comunidad se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 24. Material de evaluación, didáctico y lúdico disponible en el Centro de Servicios a la Comunidad (2018)

MATERIAL	NO. DE EJEMPLARES
1. Catell, Raymond B., autor.	1
2. Ribaucourt, B. Ducarne de Afasia.	1
3. Stora, René	1
4. Corman, Louis Test de pata negra.	1
5. Manga Dionisio, Batería Luria- DNA: diagnóstico neuropsicológico de adultos.	1
6. Bender, Lauretta. Test gestáltico visomotor: usos y aplicaciones clínicas.	2
7. Good Glass, Harold. Evaluación de la afasia y de trastornos relacionados.	1
8. Bayley , Nancy. BSID Escalas Bayley del Desarrollo Infantil.	1
9. López Pérez, María Dolores. Test de la casa.	1
10. Jackson – Maldonado, Donna. CDI: inventarios MacArthur – Bates del desarrollo de habilidades comunicativas.	2
11. Mendoza Lara, Elvira. CEG: test de comprensión de escritural gramaticales.	1
12. Portellano, José Antonio. CUMANIN cuestionario de madurez neuropsicológica infantil.	1
13. Lecours, André Roch. Dislexias y digrafías: teoría, forma clínicas y exploración.	2
14. Hamimill, Donald D. DTVP-2: método de evaluación de la percepción visual de Frosting.	2
15. Brancal, Mario E. Evaluación de la discriminación auditiva y fonológica.	1
16. Farre i Riba, Anna. EDAH: escalas para la evaluación del trastorno por déficit de atención con hiperactividad.	2
17. Bellak, Leopold. EFY evaluación de las funciones del yo.	1

18. Portellano Pérez, J. A. EMFEN: evaluación neuropsicológica de las funciones ejecutivas en niños.	1
19. Matute, Esmeralda. ENI: evaluación neuropsicológica infantil.	2
20. Matute, Esmeralda. EN2: evaluación neuropsicológica infantil.	2
21. Fuentes Navarro, Teresa. Facilito: evaluación de precurrentes instrumentales para la adquisición de lectoescritura.	3
22. Buck, John N. Manual y guía de interpretación de la técnica de dibujo proyectivo H-T- P	1
23. Spielberg, Charles Donald. IDARE: inventario de ansiedad, rasgo, estado.	3
24. Kuder, Frederic. Kuder: escala de preferencias: personal: forma AH.	5
25. Kuder, Frederic. Kuder: escala de preferencias vocacional: forma CH	3
26. Manga, Dionisio. Luria inicial: evaluación neuropsicológica en la edad preescolar.	1
27. Hathaway, S. R. MMPI-2 Inventario multifásico de la personalidad Minnesota.	2
28. Butcher, James N. MMPI-A: inventario multifásico de la personalidad Minnesota para adolescentes.	2
29. Gómez, Ma. Esther. Matute Esmeralda. Neuropsi: atención y memoria.	1
30. NEUROSOFT. Neuron-spectrum: digital neurophysiological systems	1
31. Dunn, Lloyd M. PPVT-III PEABODY: test de vocabulario en imágenes.	2
32. Ramos, Margarita PLI prueba de lenguaje inicial	2
33. Phillipson, Herbert. Test de relaciones objétales	1
34. Golden, Charles J. Stroop: test de colores y palabras	1
35. Murray, Henry A. test de apercepción temática.	3
36. Wechsler, David. Wais-III: Escala Weschsler de inteligencia para adultos.	3
37. Wechsler, David. Wisc-IV: Escala Weschsler de inteligencia para niños.	2
38. Wechsler, David. WWPSI-III: Escala Weschsler de inteligencia para los niveles preescolar y primario.	1

Fuente: Coordinación General del Centro de Servicios a la Comunidad.

2.5.7. Mediciones del ambiente laboral

En toda organización o institución medir el clima laboral es fundamental para conocer todos los factores humanos y culturales que pueden estar afectando al rendimiento del personal. Es una excelente oportunidad para observar signos de alarma como son: falta de motivación o desinterés del personal y equipos, recelos o conflictividad interna, alta rotación y baja productividad.

Dentro de los archivos de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana no existen antecedentes sobre estudios realizados para medir el clima Laboral y tomar decisiones informadas sobre los cambios que se han implementado en busca de eficientar el funcionamiento de la Facultad.

Se tiene la convicción de que conocer el clima laboral de la Facultad y detectar faltas de compromiso ayudará a desarrollar planes de acción, tales como tácticas para mejorar la comunicación interna o campañas de socialización en la que las personas conozcan la importancia de su rol en la Facultad. Un buen compromiso se consigue cuando el trabajador conoce y entiende su rol dentro de la Institución y percibe la importancia de su trabajo en el cumplimiento de la visión compartida, por lo anterior aparece como urgente la necesidad de implementar alguna acción sistemática que contribuya en el establecimiento de un clima laboral apropiado para el desarrollo de todas las funciones institucionales.

2.5.8. Transparencia y rendición de cuentas

En la gestión y gobierno de las Unidades Académicas universitarias la rendición de cuentas y la transparencia son dos componentes esenciales en los que se fundamenta un buen liderazgo directivo democrático. Por medio de la rendición de cuentas, la Dirección informa a la comunidad educativa sus acciones y asume, consecuentemente, responsabilidad ante las consecuencias de las mismas.

La transparencia, en el uso de los recursos públicos y en el ejercicio de la autoridad, presupone el acceso de los interesados a la información para que puedan revisarla, analizarla y, en su caso, utilizarla como evidencia para exigir el cumplimiento de responsabilidades y fundamentar sanciones, posibilitando el escrutinio público.

La Dirección de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana ha rendido cuentas para informar y explicar sus actos de autoridad y el uso de los recursos, buscando transparentar la gestión y gobierno, sometiéndose a la evaluación de los docentes, administrativos y alumnos.

En esta perspectiva, el acceso a la información en la Facultad ha contribuido a reforzar los mecanismos de rendición de cuentas, incidiendo directamente en una mayor legitimidad para el liderazgo directivo.

La rendición de cuentas en las instituciones de educación superior es importante: si las universidades son el espacio por excelencia donde se forman los ciudadanos, en consecuencia están obligadas a llevar a cabo prácticas y valores que propicien el uso honesto y eficiente de los recursos públicos.

En noviembre de 2016 y diciembre de 2017 se rindieron cuentas por la administración anterior, reportando el flujo de efectivo, por parte del departamento de contabilidad en la Secretaría Administrativa, así como de los apoyos y/o subsidios para los

estudiantes y personal académico adscrito a las diferentes áreas educativas: Apoyos de investigación, cívico-culturales y deportivos, asistencia y participación de congresos.

B. INFORMACIÓN OBTENIDA MEDIANTE INSTRUMENTOS EN LÍNEA Y GRUPOS DE DISCUSIÓN

2.6. Cuestionarios aplicados

Con la finalidad de reunir información útil para definir la orientación y el alcance del Plan de Desarrollo Institucional de la Facultad de Psicología y Terapia de la comunicación Humana de la Universidad Juárez del Estado de Durango, se implementó una estrategia de captación de información procedente de la percepción, sobre el funcionamiento institucional, del universo de la población escolar que se relaciona directamente con el quehacer educativo de la Facultad, para lo cual, se diseñaron dos instrumentos de levantamiento de datos: uno, destinado a los docentes, y otro, dirigido a los estudiantes de las dos licenciaturas que se ofertan en la institución.

En cuanto a los cuestionarios aplicados al grupo de docentes, se tomó el registro de 37 maestros de la facultad, mientras que del grupo de alumnos se levantaron 480 cuestionarios: 165 de estudiantes de la Licenciatura en Terapia de la Comunicación Humana y 315 de la Licenciatura de Psicología, arrojando información valiosa que sirvió como base para el diseño de políticas, los objetivos y metas del plan.

La estructura de los instrumentos de recogida de datos aplicados permitió la identificación de necesidades y problemáticas para el desarrollo educativo, como insumo para la planeación estratégica institucional, con respecto a seis grandes temas derivados de las funciones sustantivas y adjetivas de la educación superior, a saber: funciones sustantivas, en cuanto a la situación actual y las tendencias de desarrollo de: 1) Docencia (oferta educativa); 2) Investigación y desarrollo; y 3) Extensión y difusión de la cultura; y funciones adjetivas, en cuanto a la situación actual y las tendencias de desarrollo en: 4) Vinculación interinstitucional; 5) Gestión para la mejora continua y la calidad; 6) Administración para la productividad y la competitividad, incluyendo aspectos de infraestructura, normatividad y evaluación institucional.

Los resultados de la aplicación de estos instrumentos fueron de gran ayuda para facilitar la identificación de las principales virtudes y defectos, recursos y carencias, oportunidades y adversidades, necesidades y problemas que se presentan en la institución, a fin de establecer las condiciones para generar buenas prácticas académicas, de investigación, de gestión, de administración y de evaluación que permitirán, a partir de los

programas estratégicos diseñados, aumentar la eficiencia de la Facultad, en cuanto al cumplimiento de su objeto social, su misión y su visión.

El cuestionario aplicado a los estudiantes y docentes incluyó 13 preguntas abiertas, dos por cada una de las funciones adjetivas y sustantivas y una adicional en la función de administración. A partir de esas preguntas se hizo la identificación de fortalezas y debilidades institucionales, que sirvieron para enriquecer el diagnóstico y fundamentar las propuestas de trabajo que se incluyen en el plan.

2.6.1. Estudiantes

Los resultados generales del análisis estadístico, en una escala de ponderación de cada uno de los ítems del cuestionario, 62 para el caso de los estudiantes, considerando valores de uno a cinco, el promedio fue de 2.59, ligeramente arriba de la media, siendo la docencia la mejor calificada con un promedio de 2.75. El valor más alto fue de 3.09, correspondiente al ítem nueve del área de extensión y difusión referido a: *la Facultad está activa en las redes sociales en cuentas oficiales y opera una página oficial de Internet*, mientras que el más bajo fue de 2.20, relativo al ítem seis del área de vinculación interinstitucional, relacionado con: *la Facultad ha examinado y evaluado las posiciones de los actores que están inconformes con los servicios prestados por la institución*. El rango de variación entre los ítems mejor y menor evaluados fue de 0.89.

Tabla 25. Resultados de cuestionarios aplicados a estudiantes

Temas de estudio	Número de ítems	Promedio	Ítem más alto		Ítem más bajo	
1. Docencia	12	2.75	6	3.05	11	2.48
2. Investigación	6	2.61	2	2.82	6	2.35
3. Extensión	10	2.61	9	3.09	8	2.23
4. Vinculación	8	2.34	4	2.59	6	2.20
5. Gestión	10	2.64	2	2.93	9	2.46
6. Administración	7	2.72	2	2.85	5	2.51
7. Normatividad	9	2.52	1	2.93	7	2.31
Totales	62	2.59		2.89		2.36

Fuente: Elaboración propia.

Específicamente, en cuanto a la **docencia**, el promedio de valoración fue de 2.75, que es el más alto de las seis funciones evaluadas, lo que implica que es la actividad que los alumnos más valoran en su institución. El más alto fue el ítem seis, con 3.05, correspondiente a: *el manejo de los recursos materiales, del equipamiento y de la*

infraestructura refleja las prioridades establecidas por las necesidades académicas de la docencia; mientras que el más bajo fue de 2.48, respectivo del ítem 11, relacionado con: el liderazgo administrativo apoya al personal docente para lograr las mejoras requeridas y los mantiene informados sobre las decisiones que les afectan. Se puede decir que los alumnos piensan que las necesidades materiales y de infraestructura para la docencia están resueltas; sin embargo, advierten fallas en la comunicación interna y en la relación directivos-docentes.

Por lo que respecta a la función de **investigación y desarrollo**, el promedio fue de 2.61, valor arriba de la media que refleja una valoración aceptable. El ítem más alto fue el dos, con una puntuación de 2.82, relativo a: *en las tareas y proyectos de investigación participan los alumnos, los maestros y demás personal de la Facultad*; mientras que el más bajo fue el ítem seis, con una valoración de 2.35, referido a: *la información sobre los resultados de la investigación es reportada a los directivos de la Facultad y es difundida ante la comunidad escolar y el entorno institucional.* Los estudiantes reconocen que si hay investigación y oportunidades de participación, pero observan deficiencias en la difusión y socialización de los resultados que se obtienen.

En materia de **extensión y difusión de la cultura educativa**, el promedio obtenido fue de 2.61, lo que implica una valoración aceptable en función de la media del instrumento. Además, como ya se apuntó líneas arriba, el valor puntuable más alto fue para el ítem nueve con un valor de 3.09, que se refiere a que: *la Facultad está activa en las redes sociales en cuentas oficiales y opera una página oficial de Internet*, situación que es sumamente atractiva para los estudiantes por su cercanía con estos medios de comunicación; mientras que el de menor valor fue el ítem ocho, con un puntaje de 2.23, de los más bajos de todo el cuestionario y que se relaciona con: *la Facultad cuenta con programas de radio o televisión educativa en las estaciones oficiales de la Universidad*, lo cual es contradictorio, pues no implica mayor actividad que la de diseñar y poner en marcha proyectos en ese sentido, pues se cuenta con todos los medios institucionales necesarios para llevarlos a cabo.

El área de **vinculación interinstitucional** fue la que obtuvo menores puntajes, con un promedio de 2.34, valor inferior a la media del cuestionario, lo que refleja una debilidad en la proyección de la Facultad más allá de sus muros. El valor más alto en esta función fue de 2.59, correspondiente al ítem cuatro, que se refiere a que: *los alumnos y maestros de la Facultad tienen relaciones productivas o de intercambio con organizaciones, dependencias o instituciones de los sectores productivo, social y/o gubernamental*; caso contrario, el puntaje más bajo fue para el ítem seis, con un valor de 2.20, relacionado con:

la Facultad ha examinado y evaluado las posiciones de los actores que están inconformes con los servicios prestados por la institución. Es decir, los estudiantes reconocen que hay vinculación con distintos sectores, aunque dejan entrever que tal vez las relaciones que se establecen o los resultados que se obtienen no son del todo satisfactorios y pueden existir inconformidades o insatisfacciones no expresadas, por parte de los receptores de servicios que prestan los estudiantes de la Facultad.

La función adjetiva de **gestión para la mejora continua y la calidad** fue valorada con un puntaje de 2.64, cifra por encima de la media, que refleja una actuación aceptable de la Facultad. El ítem ponderado más alto fue el dos, con una puntuación de 2.93, referido a que: *la Facultad cuenta con las normas internas (reglamentos, manuales, instructivos) que dan cumplimiento a los ordenamientos legales y facilitan el logro de los objetivos;* por el contrario, el ítem ponderado más bajo fue el nueve, con 2.46 puntos, muy cercano a la media, y que hace referencia a que: *la Facultad da seguimiento y evalúa el desempeño del personal con respecto a los estándares e indicadores de desempeño definidos.* Estas puntuaciones permiten advertir que los estudiantes saben que hay normas internas que delimitan el desempeño del personal de la Facultad; sin embargo, infieren que no se da suficiente seguimiento ni se valora el desempeño de los trabajadores, por lo que tal vez no se cumple al cien por ciento con la calidad del servicio educativo.

En el cuestionario, la función de **administración para la productividad y la competitividad** se dividió en dos apartados, el primero con siete ítems, referidos a los objetivos estratégicos de la Facultad y el segundo, con nueve ítems, relacionados con la normatividad, la estructura y el funcionamiento institucional.

Del **primer apartado** el promedio fue de 2.72, lo que indica una clara definición de misión, visión y principios institucionales. En este caso el valor mayor correspondió al ítem dos con una puntuación de 2.85, relativo a que: *la declaración vigente de misión expresa correctamente quiénes somos, qué hacemos, para quién lo hacemos y qué nos hace distintos o únicos en el campo de nuestra actividad;* mientras que el ítem con menor valor fue el cinco con 2.51 puntos, referido a que: *la declaración de visión específica con claridad el horizonte temporal que pretende abarcar la Facultad (por ejemplo, al año 2020, 2040...),* ambos valores arriba de la media, lo que refleja buena aceptación por parte del estudiantado; sin embargo, se observa poca claridad en la percepción de futuro de la Facultad.

Por lo que respecta al **segundo apartado**, el promedio fue de 2.52, un poco arriba de la media, lo que lo hace el segundo más bajo de todas las funciones evaluadas. El ítem

uno fue el mejor evaluado, con 2.93 puntos, que se relaciona con que: *cada unidad o área de la Facultad tiene una función formalmente asignada y contribuye al logro de los objetivos sustantivos de la organización*; mientras que el más bajo fue el ítem 7, con 2.31 puntos, con relación a que: *la Facultad tiene un sistema de evaluación para reconocer y estimular al personal que se destaca en el cumplimiento de sus funciones*. Dadas las respuestas consignadas, los estudiantes reconocen la estructura organizacional de la Facultad, aunque pareciera que no están conformes con su funcionamiento pues desconocen si existe un mecanismo de evaluación institucional que retroalimente el funcionamiento interno de la Facultad.

2.6.2. Docentes

Los resultados generales del análisis estadístico, en una escala de ponderación de cada uno de los ítems del cuestionario, 88 para el caso de los docentes de la Facultad, considerando valores de uno a cinco, el promedio fue de 2.58, ligeramente arriba de la media, siendo la administración la función mejor evaluada con un promedio de 2.95. El valor más alto fue de 3.30, correspondiente al ítem 12 del área de extensión y difusión referido a: *la Facultad está activa en las redes sociales en cuentas oficiales y opera una página oficial de Internet*, mientras que el más bajo fue de 1.89, relativo al ítem 11 del área de extensión y difusión, relacionado con: *la Facultad cuenta con programas de radio o televisión educativa en las estaciones oficiales de la Universidad*. El rango de variación entre los ítems mejor y menor evaluados fue de 1.41.

Tabla 26. Resultados de cuestionarios aplicados a docentes

Temas de estudio	Número de ítems	Promedio	Ítem más alto		Ítem más bajo	
1. Docencia	15	2.77	13	3.00	12	2.54
2. Investigación	8	2.34	2	2.62	5	2.03
3. Extensión	11	2.64	12	3.30	11	1.89
4. Vinculación	10	2.38	1	2.73	8	1.95
5. Gestión	14	2.51	3	2.84	4	2.27
6. Administración	7	2.95	1	3.19	7	2.68
7. Normatividad	23	2.48	2	2.84	3	2.19
Totales	88	2.58		2.93		2.22

Fuente: Elaboración propia.

Específicamente, en cuanto a la **docencia**, el promedio de valoración es de 2.77, que es el segundo valor más alto de las seis funciones evaluadas, lo que implica que no es

ésta la actividad que los docentes más valoran en su institución, sino la administración. El más alto fue el ítem 13, con 3.00 puntos, correspondiente a: *el liderazgo administrativo de la Facultad apoya al personal docente para lograr las mejoras requeridas y los mantiene informados sobre las decisiones que les afectan*; mientras que el más bajo fue de 2.54, respectivo del ítem 12, relacionado con: *la Facultad planifica, experimenta y ejecuta eficazmente las acciones de mejora necesaria en la docencia*. En este apartado se puede decir que los docentes piensan que en la Facultad el liderazgo administrativo-directivo mantiene una cercana relación con los docentes y les anima a realizar mejoras en su quehacer docente, sin embargo, se piensa que hace falta una mayor planeación en este aspecto.

Por lo que respecta a la función de **investigación y desarrollo**, el promedio fue de 2.34, valor por abajo de la media que refleja una valoración en general no muy aceptable. El ítem más alto fue el dos, con una puntuación de 2.62, relativo a: *en las tareas y proyectos de investigación participan los alumnos, los maestros y demás personal de la Facultad*; mientras que el más bajo fue el ítem cinco, con una valoración de 2.03, referido a: *se ha diseñado un conjunto de indicadores de desempeño que se apegan a criterios de buenas prácticas de investigación en la Facultad*. Bajo esta referencia, los docentes reconocen que sí se hace investigación y que existen oportunidades de participación, tanto para los maestros como para los estudiantes, pero observan que la Facultad no tiene buenas prácticas de investigación y que no se conocen indicadores de desempeño relativos a esta función.

En materia de **extensión y difusión de la cultura educativa**, el promedio obtenido fue de 2.64, lo que implica una valoración aceptable, en función de la media ponderada del instrumento. Además, como ya se apuntó líneas arriba, el valor puntuable más alto fue para el ítem 12 con un valor de 3.30, que se refiere a que: *la Facultad está activa en las redes sociales en cuentas oficiales y opera una página oficial de Internet*; mientras que el de menor valor fue el ítem 11, con un puntaje de 1.89, de los más bajos de todo el cuestionario y que se relaciona con: *la Facultad cuenta con programas de radio o televisión educativa en las estaciones oficiales de la Universidad*, lo cual no implicaría mayor actividad que la de diseñar y poner en marcha este tipo de proyectos, pues se cuenta con todos los medios institucionales necesarios para llevarlos a cabo.

El área de **vinculación interinstitucional** fue la que obtuvo el menor puntaje, después de investigación, con un promedio de 2.38, valor inferior a la media del cuestionario, lo que refleja una debilidad en la proyección de la Facultad más allá de sus

muros. El valor más alto en esta función fue de 2.73, correspondiente al ítem uno, que se refiere a que: *el liderazgo directivo consulta y celebra convenios con actores clave del entorno sobre asuntos de importancia para ellos y para la Facultad*; caso contrario, el puntaje más bajo fue para el ítem ocho, con un valor de 1.95, relacionado con: *la Facultad ha examinado y evaluado las posiciones de los actores que están inconformes con los servicios prestados por la institución*. Es decir, los maestros reconocen que hay vinculación con distintos sectores a través de convenios y acuerdos de trabajo, aunque es posible que las relaciones que se establecen o los resultados que se obtienen no son del todo satisfactorios y pueden existir inconformidades o insatisfacciones no expresadas, por parte de los receptores de los servicios que prestan los estudiantes o las distintas áreas académicas y administrativas de la Facultad.

La función adjetiva de **gestión para la mejora continua y la calidad** fue valorada con un puntaje de 2.51, cifra apenas por encima de la media, que refleja una actuación solo aceptable de la Facultad. El ítem ponderado más alto fue el tres, con una puntuación de 2.84, referido a que: *la Facultad cuenta con las normas internas (reglamentos, manuales) que dan cumplimiento a los ordenamientos legales y facilitan el logro de los objetivos*; por el contrario, el ítem ponderado más bajo fue el cuatro, con 2.27 puntos, abajo de la media, lo que implica una debilidad observada y que hace referencia a que: *la Facultad cuenta con mecanismos para detectar comportamientos de estudiantes, docentes y personal, que no se apegan a los ordenamientos legales vigentes*. Estas puntuaciones auxilian la conclusión de que los docentes saben que hay normas internas que delimitan el desempeño del personal de la Facultad; sin embargo, advierten que no se da suficiente seguimiento ni se valora el desempeño de los trabajadores, por lo que seguramente no se cumple al cien por ciento con la calidad del servicio educativo.

De la misma forma que en el cuestionario aplicado a los estudiantes, la función de **administración para la productividad y la competitividad** se dividió en dos apartados, el primero con siete ítems, referidos a los objetivos estratégicos de la Facultad y el segundo, con 23 ítems, relacionados con la normatividad, la estructura y el funcionamiento institucional.

Del **primer apartado** el promedio fue de 2.95, el más alto del cuestionario, lo que indica una clara definición de misión, visión y principios institucionales. En este caso, el valor mayor correspondió al ítem uno, con una puntuación de 3.19, relativo a que: *la Facultad cuenta con una declaración formal de misión institucional*; mientras que el ítem con menor valor fue el siete con 2.68 puntos, referido a que: *la Facultad ha establecido una*

declaración de principios que resume los valores en que se sustenta su funcionamiento institucional; en estos ítems, ambos valores están arriba de la media, lo que refleja buena aceptación por parte del personal docente; sin embargo, queda en entredicho la percepción del futuro académico de la Facultad.

Por lo que respecta al **segundo apartado**, de los 23 ítems considerados, el promedio fue de 2.48, un poco abajo de la media, lo que implica la necesidad de trabajar más en este aspecto. El ítem dos fue el mejor evaluado, con 2.84 puntos, que se relaciona con que: *cada unidad o área de la Facultad tiene una función formalmente asignada y contribuye al logro de los objetivos sustantivos de la organización*; mientras que el más bajo fue el ítem tres, con 2.19 puntos, con relación a que: *existen manuales de organización y procedimientos que definen las normas de trabajo internas de la Facultad, de modo que no hay dudas en la ejecución del trabajo y se evitan duplicidades o indefiniciones*. Dadas las respuestas consignadas, los docentes reconocen la estructura organizacional de la Facultad, aunque pareciera que no están conformes con su funcionamiento pues desconocen si existen manuales de organización y procedimientos, así como normas de trabajo internas que retroalimenten el funcionamiento de la Facultad.

2.7. Resultados de las encuestas aplicadas en los grupos de discusión

Mediante un proceso incluyente e intenso de consulta y participación de la comunidad educativa de la Facultad, a partir de la realización de grupos de discusión se aplicaron una serie de encuestas breves, con la finalidad de reunir información útil para definir la orientación y el alcance del Plan de Desarrollo Institucional, haciendo la consulta en ocho grupos de discusión -1) estudiantes de la carrera de TCH, 2) estudiantes de la carrera de Psicología, 3) residentes de ambas carreras: Psicología y TCH, 4) personal administrativo, 5) personal académico, 6) personal directivo, 7) egresados de ambas carreras y 8) empleadores de egresados de ambas carreras-, en los que se tuvo la participación de más de 200 personas.

La encuesta incluyó 12 ítems, en los que se incluyeron las siguientes categorías de análisis: 1) satisfacción con los servicios; 2) pertinencia de las carreras; 3) impacto de los profesionistas egresados en el campo laboral; 4) excelencia en el funcionamiento de la Facultad; 5) nivel de eficacia en el uso de los recursos; 6) equidad en el trato a los estudiantes y usuarios; 7) nivel de atención a las necesidades de los estudiantes y usuarios; 8) resultados educativos de la Facultad; 9) cumplimiento de objetivos/metás; 10) definición

de estándares de desempeño; 11) competencia profesional del personal docente; y 12) nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de apoyo.

Cada uno de los ítems se pudo ponderar en cinco niveles, a saber: pobre, regular, moderado, bueno y muy bueno, los que al momento de analizar los datos se convirtieron en valores numéricos del uno al cinco, respectivamente, con los resultados que se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 27. Resultados de las encuestas aplicadas en los grupos de discusión

GRUPOS DE DISCUSIÓN	Promedio	Ítem más alto		Ítem más bajo	
8. Estudiantes de TCH	2.82	3	3.26	12	2.18
9. Estudiantes de Psicología	3.14	11	3.43	3	2.73
10. Estudiantes residentes	3.21	6	3.63	3	2.75
11. Personal administrativo	3.53	11	3.88	2	3.28
12. Personal docente	3.28	2	3.77	1	2.81
13. Personal directivo	3.70	11	4.20	4	3.00
14. Egresados de ambas carreras	2.89	6	3.32	3	2.52
15. Empleadores	3.53	11	3.90	4	3.33
Totales	3.26		3.67		2.82

Fuente: Elaboración propia.

Para efectos de la consulta realizada se plantearon las siguientes conceptualizaciones:

1. *Satisfacción.* El conocimiento de las percepciones y actitudes de los usuarios acerca de las actividades de la institución, que permite comparar el grado de realización alcanzada con el grado de realización deseado.
2. *Pertinencia.* El grado de correspondencia que existe entre los fines y los objetivos perseguidos por la institución y los requerimientos de la sociedad en la cual está inserta.
3. *Impacto.* La medición de los efectos de los resultados de las intervenciones de la institución, en cantidad, calidad y extensión de los servicios, según las reglas preestablecidas.
4. *Excelencia.* La percepción de que el funcionamiento institucional tiene un alto nivel y posee buenas cualidades en un grado eminente.
5. *Eficacia.* El grado de éxito de la institución en la satisfacción de las necesidades específicas y/o la consecución de los objetivos, a partir del uso de sus recursos.

6. *Equidad.* El conocimiento de que los servicios que ofrece la institución son justos para todos, sin perjuicios de ninguna especie, sin favoritismo, o fraude y sin la imposición de penalidades excesivas en materia de acceso.
7. *Necesidades.* La certeza de que las condiciones o recursos que son necesarios o útiles para el cumplimiento del propósito institucional existen, en función de lo que requieren los usuarios.
8. *Resultados.* La percepción de que los productos de la institución son de alta calidad, el servicio que se da a todos los beneficiarios es el que les corresponde; y la institución es segura y rentable.
9. *Objetivos/metás.* El conocimiento de que los fines deseados que la institución espera alcanzar, generalmente a largo plazo, se dirigen al bienestar de los usuarios.
10. *Estándares de desempeño.* La seguridad de que existe en la institución un conjunto de principios, reglas o expectativas de conducta profesional, prácticas y muy claras, que orientan su funcionamiento.
11. *Competencia profesional.* La percepción de que el personal académico de la institución mantiene un conocimiento actualizado de sus áreas de trabajo, tiene habilidad para resolver problemas y tomar decisiones, y observa una buena relación con los estudiantes.
12. *Desempeño laboral.* El conocimiento de que el cumplimiento de las responsabilidades del trabajo asignado al personal administrativo y de apoyo de la institución es eficaz y da satisfacción a los beneficiarios de los servicios.

2.8. Análisis de resultados por grupo de discusión

En general, el promedio de puntuación de las respuestas a la encuesta en los grupos de discusión fue de 3.26, cifra muy por encima de la media en función de 5 puntos, con un valor máximo para el grupo de directivos de 3.70 y de 2.82 para el valor mínimo para el grupo de estudiantes de la carrera de TCH, aunque el valor promedio sigue estando por encima de la media de la puntuación, lo que indica que en lo general la Facultad está bien calificada en las 12 categorías predefinidas para el análisis. El rango entre el valor del ítem más alto (4.20, competencia profesional del personal docente) y del ítem más bajo fue de 2.02 (2.18, nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de apoyo).

En particular, el grupo de discusión que calificó con valores más bajos en toda la encuesta fue el de estudiantes de la carrera de TCH, lo que obliga a revisar con profundidad los servicios que se están ofreciendo a este grupo de interés; por el contrario, el grupo que

calificó más alto la encuesta fue el directivo, lo cual resultaría obvio, dada la percepción de la propia actuación.

El ítem mejor calificado fue el 11, pues estudiantes de la carrera de psicología, personal administrativo, personal directivo y empleadores consideran que en la Facultad la competencia profesional del personal docente es bien reconocida, lo que constituye una fortaleza institucional. En segundo término, el ítem seis, referido a la equidad en el trato a los estudiantes y usuarios fue ponderado más alto por los grupos de estudiantes residentes y egresados de ambas carreras, lo cual es otra fortaleza. Por lo que respecta a las puntuaciones más bajas, el ítem tres, referido al impacto de los profesionistas egresados en el campo laboral, los estudiantes de psicología, estudiantes residentes y egresados de ambas carreras consideran que esto constituye una debilidad, lo que obliga a considerar una revisión amplia del diseño y el desarrollo curricular de ambas carreras. En este mismo sentido, el ítem cuatro, que especifica la excelencia en el funcionamiento de la Facultad, fue ponderado con puntuaciones bajas por los grupos de directivos y empleadores, lo que se puede interpretar como una autocrítica y como una evaluación externa, que deben dar pie a la implementación de acciones de mejora continua.

2.8.1. Estudiantes de la carrera de Terapia de la Comunicación Humana

El promedio de valoración de este grupo de discusión fue de 2.82, el más bajo de todos los grupos, aunque paradójicamente el más alto fue el ítem tres (3.26), referido al impacto de los profesionistas egresados en el campo laboral, considerado como el más bajo en otros tres grupos, lo que puede ser explicado por la actividad específica que realizan los egresados de esta carrera en su campo de trabajo. El ítem calificado más bajo fue el 12 con 2.18, que se refiere al nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de apoyo, lo que en lo particular habría que revisar, pues el nivel de valoración es el más bajo de todos los grupos de discusión.

2.8.2. Estudiantes de la carrera de Psicología

Este grupo arrojó un promedio de 3.14, considerando el ítem 11 como el más alto, con 3.43 puntos, que refleja una alta competencia profesional del personal docente, lo que se constituye como una fortaleza para la Facultad. El ítem tres, con 2.73 puntos fue calificado como el más bajo, pues ellos consideran que el impacto de los profesionistas egresados en el campo laboral no es el deseable, por lo que se constituye como una debilidad.

2.8.3. Estudiantes residentes de ambas carreras

El promedio de la puntuación de respuesta de este grupo de discusión fue de 3.21, con el ítem seis como el más alto, con 3.63 puntos, referido a la equidad en el trato a los estudiantes y usuarios, punto a favor en el funcionamiento institucional; mientras que el ítem con menor ponderación fue el tres, con 2.75 puntos, referido al impacto de los profesionistas egresados en el campo laboral, el cual no es el deseable, por lo que es necesario investigar más a fondo este problema.

2.8.4. Personal administrativo

Los trabajadores administrativos calificaron muy bien todas las categorías, arriba de tres puntos, con un promedio de 3.53 puntos. El valor más alto fue de 3.88 puntos para el ítem 11, lo que implica que conocen la competencia profesional del personal docente que labora en la Facultad. El valor más bajo fue de 3,28 puntos para el ítem dos, referido a la pertinencia de las carreras, lo que se puede interpretar como desconocimiento de la categoría o bien que en su percepción las carreras que se ofrecen no tienen la aceptación social que se requeriría.

2.8.5. Personal docente

Los docentes contestaron los ítems de la encuesta con un promedio de 3.28, dando una mayor puntuación al ítem dos, con 3.77 puntos, en referencia a la alta pertinencia social de las carreras que ofrece la Facultad, lo cual contrasta con la opinión del personal administrativo, quienes consideraron esta categoría como la más baja. Los docentes consideraron el ítem más bajo al uno, con 2.81 puntos, referido a la satisfacción con los servicios educativos, que aunque está por encima de la media, refleja una insatisfacción por los servicios que se ofrecen a los usuarios.

2.8.6. Personal directivo

En este grupo de discusión se obtuvo el promedio más alto en las respuestas de la encuesta con 3.70 puntos, siendo el más alto el ítem 11, con 4.20 puntos, y que se refiere a la competencia profesional del personal docente, la que es bien conocida por ellos. El ítem valorado más bajo en este grupo fue el cuatro, con 3.00 puntos, que se refiere a la excelencia en el funcionamiento de la Facultad, lo que refleja una autocrítica y a la vez el compromiso por la mejora continua.

2.8.7. Egresados de ambas carreras

Los egresados de ambas carreras expresaron un promedio general de 2.89 puntos, con un valor máximo para el ítem seis, de 3.32 puntos, que se refiere a la equidad en el trato a los estudiantes y usuarios, lo que tiene un alto valor, pues ellos ya cursaron todo un trayecto formativo y su punto de vista es valioso para la continuidad del quehacer institucional. En cuanto al valor más bajo, el ítem tres fue calificado con 2.52 puntos, referido al impacto de los profesionistas egresados en el campo laboral, lo que demuestra un grado importante de insatisfacción pues la carrera estudiada no les ha proporcionado las mejores satisfacciones.

2.8.8. Empleadores de ambas carreras

En este grupo de discusión el promedio general de respuestas fue de 3.53, siendo el más alto el ítem 11, con 3.90 puntos, y que se refiere a la competencia profesional del personal docente, la que es bien ponderada por ellos, a través de los egresados que laboran en sus instituciones. Por lo que se refiere al ítem más bajo, el cuatro fue calificado con 3.33 puntos, que se refiere a la excelencia en el funcionamiento de la Facultad, lo que a su vez refleja una evaluación externa que habría que considerar al momento de replantear el quehacer institucional.

3. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARTICIPATIVA

La Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana –FPyTCH– es una unidad académica de la Universidad Juárez del Estado de Durango, que está dedicada a formar licenciados en psicología y licenciados en terapia de la comunicación humana, además de que ofrece estudios de posgrado a nivel de especialización y maestría, así como programas cortos de actualización y formación continua (cursos, talleres y diplomados).

La unidad académica fue fundada en el año de 1997, por lo que cuenta con más de 20 años de experiencia ofreciendo educación superior a los egresados del bachillerato. Actualmente, su oferta educativa de licenciatura está acreditada como de calidad, evaluada por la ANUIES y la maestría está inscrita en el padrón de excelencia del CONACYT.

Para orientar el desempeño institucional de los próximos años, mediante un proceso incluyente e intenso de consulta y participación de la comunidad educativa de la FPyTCH, mediante la realización de grupos de discusión y la aplicación de encuestas breves, se obtuvo valiosa información para dar forma a una nueva percepción de la visión, la misión, los principios y valores institucionales, así como de las políticas, objetivos y metas que se podrán alcanzar en el corto, mediano y largo plazos.

Tabla 28. Participantes en los grupos de discusión, que además contestaron la encuesta (octubre-noviembre 2018)

Participantes y cuestionarios aplicados en los grupos de discusión		
No.	Grupo de discusión	Cantidad
01	Residentes de ambas carreras (Psicología y TCH)	34
02	Personal administrativo	24
03	Estudiantes de la carrera de TCH	34
04	Personal académico	28
05	Estudiantes de la carrera de Psicología	37
06	Personal directivo	5
07	Egresados de ambas carreras	10
08	Empleadores de egresados de ambas carreras	29
Total		201

Fuente: Elaboración propia.

En las reuniones de trabajo con los ocho grupos de discusión, en un tiempo promedio de dos horas por grupo y la participación de más de 200 personas, tal como se muestra en la tabla anterior, durante los meses de octubre y noviembre de 2018, se hicieron propuestas concretas para la redacción de la misión, la visión y los valores institucionales,

trabajando en pequeños grupos y con exposiciones y resúmenes en sesiones plenarias, dando como resultado las propuestas que se incluyen en este Plan.

3.1. Misión y Visión

3.1.1. Misión

Somos una Unidad Académica de la Universidad Juárez del Estado de Durango, que como institución de educación superior está comprometida con la formación de jóvenes y adultos como profesionales de la psicología y la terapia de la comunicación humana, mediante un servicio educativo integral, que los prepare para hacer frente a los problemas sociales e institucionales, en el campo de las ciencias de la salud y la conducta, con un desempeño profesional responsable y ético; lo hacemos con apego a nuestras funciones sustantivas y adjetivas, conforme a los principios y valores que nos distinguen: honestidad, empatía, solidaridad, lealtad, equidad, amor e inclusión, y de forma pertinente contribuimos con la sociedad mejorando los índices de desarrollo humano, atendiendo las necesidades sociales en cuanto a la prevención de los problemas psicológicos y de la comunicación humana.

3.1.2. Visión

Ser, en el mediano y largo plazos, una Unidad Académica Universitaria incluyente, con destacado reconocimiento académico y de investigación entre las instituciones de educación superior del país, con procesos de gobernanza y de gestión inspirados en el respeto a los derechos humanos, la responsabilidad social y la perspectiva de género, que desarrolla programas académicos de licenciatura, posgrado y educación continua, presenciales y a distancia, acreditados nacionalmente, operando procesos de gestión administrativa con certificación externa, con infraestructura apropiada para el desarrollo eficiente de las funciones sustantivas y adjetivas, impactando en la formación integral de profesionistas, impulsada por docentes con alta competencia profesional, integrados en cuerpos académicos y redes de colaboración, que desarrollan líneas de investigación disciplinaria e interdisciplinaria que contribuyen al desarrollo del estado, de la región y del país, generando procesos, servicios y productos que fortalecen la vinculación interinstitucional con los sectores público y privado, a través de programas y proyectos estratégicos que abren el campo laboral a los egresados e impactan positivamente en la sociedad.

3.2. Valores institucionales

La comunidad educativa de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana asume, en el cumplimiento de su responsabilidad social, los valores universitarios que distinguen el *alma mater* en el concierto de las instituciones mexicanas de educación superior. **Compromiso, dignidad, gratitud, honestidad, humildad, igualdad, prudencia, respeto, sensibilidad y tolerancia** constituyen el espectro axiológico y ético que inspira la identidad juarista que se despliega en las acciones cotidianas de todas las instituciones y trabajadores universitarios.

En el proceso para la definición de los valores de la comunidad perteneciente a la Facultad, mediante la aplicación de una técnica participativa, por medio de tres tarjetas para cada uno de los más de 200 participantes en los grupos de discusión, se consignaron 87 valores, los cuales fueron clasificados, ordenados y validados en función del mayor número de menciones, quedando la selección de valores institucionales como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 29. Principios y valores más mencionados en los grupos de discusión (octubre-noviembre 2018)

Principios y valores más mencionados en los grupos de discusión		
No.	Valor elegido	Menciones
01	Honestidad	63
02	Empatía	48
03	Solidaridad	32
04	Lealtad	21
05	Equidad	20
06	Amor	19
07	Inclusión	15

Fuente: Elaboración propia.

Cabe destacar que, en los ejercicios de participación, aparecieron valores con más frecuencias que los anotados pero que no se incluyen en la declaración institucional, en virtud de que ya están incluidos en el ideario de principios y valores de la UJED, a saber: autonomía, libertad de cátedra, libertad de investigación, responsabilidad social, libertad, democracia, justicia, respeto, asertividad, compromiso, pluralidad, pertinencia y tolerancia.

Los principios y valores seleccionados representan fielmente el perfil de servicio profesional que ofrece la Facultad a sus usuarios y serán la carta de presentación en todas las actividades que se realicen en las distintas áreas que la conforman.

Honestidad

La palabra honestidad proviene del término latino honestitas y hace referencia a aquel que es decente, decoroso, recatado, pudoroso, razonable, justo, probo, recto u honrado; consiste en comportarse de forma sincera y coherente con lo que se piensa, se dice y se hace. Una persona honesta es aquella que se rige por los valores de verdad y justicia en cada una de las acciones de su vida.

La honestidad en el quehacer institucional será el sello distintivo en el actuar y en el decir de todos y cada uno de los actores educativos, pues de ello dependerá la confianza y la credibilidad que poco a poco irán incrementando el reconocimiento y prestigio profesional de la Facultad.

Empatía

La palabra empatía tiene su origen en el griego “empátheia”, que significa “emocionado”; es la intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo; consiste en encontrar afinidad e identificarse con otra persona. Es saber escuchar a los demás, entender sus problemas y emociones; es hacer que las personas se ayuden entre sí.

Como institución educativa de nivel superior de corte humanista, el comportamiento empático entre la comunidad universitaria es necesario, pues es importante construir juntos una identidad institucional, una afinidad por lo que se hace y una emoción por ayudar siempre a los demás, cada uno desde el ámbito del estudio o el desempeño de su profesión.

Solidaridad

La palabra solidaridad viene del francés solidarité y del latín solidus o soliditas, que significa hacer sólida una cosa, adherirse a una causa común, la causa de todos; es el ofrecimiento de ayuda y el compromiso con aquel al que se intenta ayudar. Ser solidario es, en su esencia, ser desinteresado. La solidaridad se mueve sólo por la convicción de justicia e igualdad.

La Facultad es la causa de todos, ser solidario con esta causa común implica el compromiso consigo mismo, con los demás y con la institución; en cada integrante de la comunidad educativa deberá haber siempre una palabra de aliento y una actitud de ayuda y colaboración, para hacer más ligera y amena la tarea institucional.

Lealtad

La palabra lealtad proviene del latín *legalis* y se traduce como respeto a la ley, así como a las normas morales; implica un compromiso con la verdad, el respeto, la obediencia y el cuidado hacia algo o alguien; lealtad es integridad hacia sí mismo y hacia los demás; la lealtad exige un compromiso con la amistad, el honor y la gratitud.

El compromiso que conlleva ser parte de una comunidad educativa que forma y educa profesionales en humanidades implica ser parte de, sentirse parte de y actuar como parte de ese proceso, con un sentido de pertenencia y adhesión a toda prueba, pues de ello va puesto el orgullo, el honor y el respeto a lo que somos, en lo personal, lo grupal y lo institucional.

Equidad

La palabra equidad proviene del latín *aequitas* o *aequitatis*, que significa igualdad, y se deriva de *aequus*, traducida como igual. Hace referencia a la igualdad de ánimo y se utiliza para mencionar nociones de justicia e igualdad social con valoración de la individualidad, otorgando a cada persona lo que se merece con imparcialidad y justicia.

Sin diferencias y sin distinguos, con amplio respeto a la diversidad y a la pluriculturalidad, la Facultad es una comunidad educativa que privilegia y valora la acción de dar a cada cual lo que merece; por ello se practica la igualdad de oportunidades y el acogimiento emocional, con la idea que aún en la diferencia se puede alcanzar el éxito.

Amor

La palabra amor proviene del latín *amōris*, amor y del indoeuropeo *am*, que significa madre, acercamiento afectuoso a los otros, pasión por lo que se hace, un fuerte deseo de unión y compromiso con el bien común, por la vida en común; es un sentimiento y un ideal hacia la interrelación afectiva con los demás.

Como valor asumido por la Facultad, como institución de educación superior al servicio de la sociedad, el amor es una forma elemental de reconocimiento del sentido de pertenencia, del derecho y la obligación de servir a los demás, y de la necesidad de tener, estar y ser parte de una comunidad humana que cumple funciones educativas y formativas específicas, en el marco de múltiples maneras de convivencia y relación en el amplio grupo social del que forma parte.

Inclusión

La palabra inclusión proviene del latín *inclusio* y alude a la acción y al efecto de incluir, que a su vez procede del latín *includere*, con el prefijo *in*, que puede traducirse como en y por *cludere*, que significa cerrar; designa a aquello que procede a encerrar algo dentro de otra cosa material o inmaterial, y al resultado de esa acción. La inclusión implica el acceso a los derechos, a la igualdad de posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos, sin importar su condición, origen, raza, religión o género, ni sus características físicas, psicológicas, sociales o culturales.

En la Facultad hay lugar para todos, nadie está excluido, los servicios educativos están abiertos para la realización personal y de grupo; los derechos están a salvo, las oportunidades están al alcance y el crecimiento personal e institucional es una opción que en el trabajo conjunto y colegiado podemos hacer realidad.

3.3. Planeación estratégica

Las diversas actividades llevadas a cabo para realizar el diagnóstico institucional hicieron posible la participación de todos los sectores institucionales. Así, aparecieron como informantes clave alumnos, personal administrativo, académico, directivo, egresados y empleadores, quienes aportaron su perspectiva de análisis del estado actual de la Facultad.

En el diagnóstico institucional están contenidas las percepciones analíticas de quienes podrían tener un punto de enfoque ligado a la visión oficial, es decir, los responsables de áreas, departamentos y coordinaciones operativas, pero también están comprendidas las apreciaciones de académicos, administrativos, estudiantes y empleadores cuyo compromiso puede estar más vinculado al interés general de lograr una facultad eficiente y no a los posicionamientos de la presente administración.

La información que fundamenta el diagnóstico institucional se obtuvo mediante instrumentos de investigación dispuestos en línea, entrevistas directas, grupos focales de análisis y propuestas, así como en prácticas de investigación documental que permitieron contrastar los datos empíricos y la información contenida en informes y anuarios que documentan el funcionamiento de las instancias universitarias.

El procesamiento de la información obtenida en el diagnóstico se concretó en la definición de los ejes rectores de acción estratégica y las políticas institucionales que habrán de guiar las actividades cotidianas de la Facultad en los próximos años.

Así, en el ejercicio y posicionamiento institucional de planeación estratégica se han definido, en concordancia con la planeación universitaria, seis ejes prioritarios para impulsar la Facultad hacia la institución eficiente que anhelamos como fortaleza de servicio a la comunidad. Cada eje estratégico, denominado rector, se desglosa en las políticas institucionales –diecisiete en total- y éstas en los 46 objetivos estratégicos necesarios para puntualizar los objetivos particulares, las metas, acciones y escenarios que servirán como hilos conductores de la vida cotidiana de la Facultad y como pasos concretos que cimentarán el cumplimiento de la misión, la práctica de los valores y el logro de la visión institucional que proponemos.

Tabla 30. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 2018-2024

EJES ESTRATÉGICOS	POLÍTICA INSTITUCIONAL	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS PARTICULARES	METAS ACADÉMICAS	ACTIVIDADES CLAVE	ESCENARIO POSIBLE	ELEMENTOS PRESUPUESTALES
1. CALIDAD EDUCATIVA Atender de manera prioritaria la función sustantiva de la docencia, acción fundamental para la formación profesional de los estudiantes y carta de presentación del servicio educativo que se ofrece a la sociedad duranguense.	1.1. La Facultad promoverá la creación de nuevas carreras para la formación de profesionales de excelencia en el área humanidades, incorporando al modelo curricular la enseñanza y el aprendizaje del idioma inglés, ampliando la oferta educativa, mediante el aprovechamiento de los recursos humanos disponibles y gestionando los necesarios.	1.1.1. Crear nuevas licenciaturas en su diseño, implementación y evaluación, incorporando en el modelo curricular la enseñanza y el aprendizaje del idioma inglés, para la ampliación de la oferta educativa y la transformación de la unidad académica.	1.1.1.1. Elaborar el diseño curricular de la licenciatura en filosofía y letras, con el trabajo de un equipo de académicos, para su inicio de operaciones a la brevedad posible.	1.1.1.1.1. Completar el diseño curricular de la licenciatura en filosofía y letras, a más tardar en diciembre de 2019.	1.1.1.1.1.1. Integrar un grupo académico de diseño curricular. 1.1.1.1.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo. 1.1.1.1.1.3. Elaborar el diseño curricular y someterlo a la aprobación correspondiente	Nueva carrera autorizada y proyección de la UA.	Consumibles, equipos. Ingresos propios
			1.1.1.2. Poner en marcha la nueva licenciatura, habilitando la planta académica que la atenderá, aprovechando los recursos disponibles.	1.1.1.2.1. Iniciar operaciones de la licenciatura en filosofía y letras en agosto de 2020.	1.1.1.2.1.1. Capacitar a la planta académica 1.1.1.2.1.2. Elaborar el calendario de trabajo anual 1.1.1.2.1.3. Llevar a cabo el proceso de selección de aspirantes. 1.1.1.2.1.4. Comenzar la impartición de clase.	Nuevo servicio educativo de licenciatura en funcionamiento, en beneficio de la sociedad.	Responsable Horas académicas Mobiliario escolar Espacios físicos Ingresos propios, aportaciones federales y estatales.
			1.1.1.3. Elaborar el diseño curricular la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad con el trabajo de un equipo de académicos, para su inicio de operaciones a la brevedad posible.	1.1.1.3.1. Completar el diseño curricular de la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad, a más tardar en de febrero de 2021.	1.1.1.3.1.1. Integrar un grupo académico de diseño curricular. 1.1.1.3.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo. 1.1.1.3.1.3. Elaborar el diseño curricular y someterlo a la aprobación correspondiente, ante Dirección de Planeación y Desarrollo Académico, así como ante la Junta Directiva.	Nueva carrera autorizada y proyección de la UA.	Consumibles, equipos. Ingresos propios
			1.1.1.4. Poner en marcha la nueva licenciatura, aprovechando los recursos académicos disponibles y habilitando un Núcleo académico básico (NAB).	1.1.1.4.1. Iniciar operaciones de la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad en agosto de 2021.	1.1.1.4.1.1. Capacitar a la planta académica 1.1.1.4.1.2. Elaborar el calendario de trabajo anual 1.1.1.4.1.3. Llevar a cabo el proceso de selección de aspirantes. 1.1.1.4.1.4. Comenzar la impartición de clase.	Nuevo servicio educativo de licenciatura en funcionamiento, en beneficio de la sociedad.	Responsable Horas académicas Mobiliario escolar Espacios físicos Ingresos propios, aportaciones federales y estatales.
	1.2. La Facultad promoverá el desarrollo profesional de sus docentes para garantizar prácticas de enseñanza y aprendizaje que contribuyan a la formación integral de	1.2.1. Desarrollar un programa de capacitación para la docencia en las modalidades presencial y virtual en programas educativos de licenciatura y posgrado.	1.2.1.1. Crear el departamento de diseño instruccional para implementar un Programa de Capacitación y Actualización Docente.	1.2.1.1.1. Iniciar con la aplicación del Programa de capacitación para docentes en agosto de 2019.	1.2.1.1.1.1. La coordinación de educación continua en trabajo conjunto con posgrado, jefaturas de carrera, clínica y secretaría académica ofrecerá capacitación programada a docentes y estudiantes con base en	Programa de capacitación sistemático y eficiente a las necesidades de formación.	Presupuesto destinado a la capacitación de los docentes y estudiantes. Viáticos de los capacitadores, consumibles, materiales,
				1.2.1.1.2. Contar, para el año 2021 con 80% de la planta docente			

	<p>sus estudiantes, impulsando la formación de profesionistas competentes en el área de las humanidades.</p>		<p>1.2.1.2. Promover la movilidad y el intercambio académico y de investigación en instituciones nacionales e internacionales.</p> <p>1.2.1.3. Establecer un programa de supervisión y seguimiento a las prácticas docentes.</p> <p>1.2.1.4. Reestructurar las academias de las licenciaturas presenciales, con el fin de hacerlas más eficientes y funcionales, y organizar las Academias de la modalidad a distancia, diseñando en la plataforma virtual un</p>	<p>actualizados y capacitados en el uso de nuevas tecnologías educativas.</p> <p>1.2.1.2.1. Para el 2021 el 30% de los PTC han realizado movilidad e intercambio académico y de investigación en instituciones nacionales.</p> <p>1.2.1.2.2. Para el 2024 el 30% de los PTC han realizado movilidad e intercambio académico y de investigación en instituciones internacionales. Para el 2024 el 80% de los PTC han realizado movilidad e intercambio académico.</p> <p>1.2.1.3.1. Programa de seguimiento y evaluación de las prácticas docentes en la Facultad, operando desde el semestre A-2020.</p> <p>1.2.1.4.1. Sistematizar, a partir del semestre B-2019, el trabajo que realizan las academias, tanto en la modalidad presencial como en la virtual.</p>	<p>las necesidades de formación y de acuerdo con el nuevo modelo educativo y el plan de estudios de las licenciaturas.</p> <p>1.2.1.2.1.1. Gestionar ante la Universidad los incentivos para que los docentes de tiempo completo realicen estancias e intercambios académicos en instituciones nacionales e internacionales.</p> <p>1.2.1.2.2.1. Participar en los programas de becas que ofrecen el PRODEP, fundaciones y otras instancias que promueven el desarrollo educativo.</p> <p>1.2.1.3.1.1. Sistematizar los resultados de la evaluación semestral de la actuación docente.</p> <p>1.2.1.3.1.2. Analizar en reuniones de academia los resultados obtenidos por los miembros del cuerpo colegiado.</p> <p>1.2.1.3.1.3. Tomar acuerdos, planear y desarrollar acciones, en el seno de los cuerpos colegiados, como estrategias destinadas a mejorar las prácticas docentes de sus integrantes.</p> <p>1.2.1.4.1.1. Realizar en cada academia 3 sesiones de trabajo por semestre, actualizando programas y contenidos de unidades de aprendizaje.</p> <p>1.2.1.4.1.2. Desarrollar, al menos una vez al año, una actividad académica en</p>	<p>Plantas docentes con mayor experiencia profesional y competencias para impulsar el proceso formativo de los estudiantes.</p> <p>Programa de supervisión y seguimiento a las prácticas docentes que desarrolla acciones en favor del desarrollo de procesos docentes eficaces en la Facultad, auxiliado por cuerpos colegiados cuyo funcionamiento impacta en la mejora de las prácticas docentes de sus miembros</p> <p>Academias que trabajan de forma coordinada y sistemáticamente aportando actualización a los planes de estudios.</p>	<p>espacios físicos. Ingresos propios y estatales.</p> <p>Acceso a becas. Manutención, pasajes, apoyos para compra de libros y otros materiales educativos.</p> <p>Papelería, consumibles, equipo de cómputo, impresoras, Recursos humanos.</p> <p>Papelería, consumibles, equipo de cómputo, impresoras, Recursos humanos.</p> <p>Cafetería</p>
--	--	--	---	--	--	--	--

			esquema funcional de operación.		conjunto. (Curso, jornada, congreso etc.)	Academias del sistema virtual con una dinámica propia y que cubre las necesidades del plan en su modalidad virtual.	
	1.2.2. Rediseñar y/o actualizar los planes de estudios de las licenciaturas ofertadas en la Facultad.	1.2.2.1. Actualizar los planes de estudios de los programas educativos de licenciatura, para ofrecer una formación profesional más pertinente a las necesidades sociales y ante las demandas del mercado laboral.	1.2.2.1.1. Rediseños de los planes de estudios aprobados: licenciatura en psicología para finales del 2020; licenciatura en Terapia de la comunicación humana para 2021.	1.2.2.1.1.1. Crear un comité por licenciatura para la revisión de los planes de estudios. 1.2.2.1.1.2. Conformar equipos multidisciplinarios de trabajo con estrategias y metas definidas para generar una reestructura de los planes de estudio.		Planes de estudios rediseñados y aprobados por Consejo Técnico Consultivo y por la Junta Directiva.	Recursos humanos Consumibles Materiales bibliográficos
	1.2.3. Implementar un modelo integral de planeación y evaluación del aprendizaje, la enseñanza, el currículum y la institución, para la mejora de los servicios educativos.	1.2.3.1. Diseñar un modelo integral para aplicarlo en la planeación y evaluación del aprendizaje, la enseñanza, el currículum y la institución.	1.2.3.1.1. Contar con un modelo sistemático de planeación y evaluación y un equipo responsable de su implementación a partir del semestre B-2020.	1.2.3.1.1.1. Integrar un equipo multidisciplinario que elabore y lleve a cabo la planeación y la implementación de la evaluación periódica con estudiantes, docentes y usuarios de los servicios que ofrece la Facultad que permitan atender áreas de mejora. 1.2.3.1.1.2. Diseñar un software que haga operativo el procesamiento de los datos que arroje la evaluación integral de los servicios de la facultad e integre resultados para la toma de decisiones institucionales.		Facultad con planeación y evaluada integralmente en 2021, generadora de esquemas estratégicos de evaluación institucional.	Recurso humano, material bibliográfico, consumibles, espacio físico y digital. Software de evaluación
	1.2.4. Consolidar el departamento de psicopedagogía, mediante la ampliación de facultades y servicios, en beneficio del estudiantado	1.2.4.1. Elaborar el manual de organización y funcionamiento del departamento de psicopedagogía, para sistematizar los servicios de evaluación y apoyo a los estudiantes, ampliando las acciones al exterior de la institución.	1.2.4.1.1. Departamento organizado y con actividades sistemáticas y permanentes a partir de febrero de 2020. 1.2.4.1.2. A mediados de cada periodo semestral, total de alumnos de primer semestre evaluados en	1.2.4.1.1.1. Integrar una comisión que se encargue de la elaboración del manual de organización y funcionamiento del departamento de psicopedagogía. 1.2.4.1.1.2. Gestionar la aprobación del manual de organización y funcionamiento ante Consejo Técnico Consultivo y Junta Directiva. 1.2.4.1.2.1. Desarrollar, con el apoyo de prestadores de servicio social, un programa integral de evaluación del		Facultad con mejores resultados en trayectos formativos estudiantiles, en porcentaje de eficiencia terminal y en posicionamiento social, impulsados por los servicios de un departamento de psicopedagogía que evalúa, deriva y canaliza a los estudiantes de acuerdo a los	Material de oficina. Consumibles. Equipo de cómputo. Impresora. Recurso humano (becarios)

				<p>su perfil de ingreso y proyección de perfil de egreso, con orientaciones, derivación o canalización para potenciar sus trayectos formativos.</p> <p>1.2.4.1.3. A partir de agosto de 2019, atendidas puntualmente todas las solicitudes de evaluación del perfil profesiográfico y del potencial de las aptitudes para el desempeño laboral.</p>	<p>perfil de ingreso y proyección del perfil de egreso, atendiendo a los estudiantes del primer semestre.</p> <p>1.2.4.1.3.1. Fortalecer el programa destinado a la atención oportuna de las solicitudes, internas y externas a la institución, de evaluación del perfil profesiográfico y del potencial de las aptitudes para el desempeño laboral.</p>	<p>resultados del programa integral de evaluación del perfil de ingreso y proyección del perfil de egreso.</p>	
	<p>1.2.5. Crear el departamento de Medios y Métodos Educativos como área de soporte técnico y metodológico para la capacitación de los docentes de la Facultad.</p>	<p>1.2.5.1. Elaborar el manual de organización y funcionamiento del departamento de Medios y Métodos Educativos.</p>	<p>1.2.5.1.1. Manual elaborado en junio de 2019.</p>	<p>1.2.5.1.1.1. Integrar un equipo de académicos para elaborar el manual de organización y funcionamiento del departamento de Medios y Métodos Educativos.</p>	<p>Facultad con Departamento de Medios y Métodos Educativos.</p>	<p>Solventable con equipo, consumibles y recursos disponibles por ingresos propios en la Facultad.</p>	
<p>1.2.5.2. Someter a la aprobación del Consejo Consultivo de la Facultad y de la Junta Directiva de la UJED el manual de organización y funcionamiento del departamento de Medios y Métodos Educativos.</p>		<p>1.2.5.2.1. Manual aprobado en septiembre de 2019.</p>	<p>1.2.5.2.1.1. Presentar con formalidad el Manual de organización y funcionamiento del departamento de Medios y Métodos Educativos ante el Consejo Técnico y la Junta Directiva de la Universidad.</p>	<p>Facultad con Departamento de Medios y Métodos Educativos sancionado en su normatividad por órganos colegiados.</p>	<p>No requiere</p>		
<p>1.2.5.3. Elaborar un manual técnico de Medios y Métodos Educativos, que sirva de fundamento a las acciones de asesoría pedagógica y didáctica a los académicos.</p>		<p>1.2.5.3.1. Manual técnico con características de fuente académica adecuada para el aprendizaje pedagógico y didáctico.</p>	<p>1.2.5.3.1.1. Integrar un equipo de académicos para elaborar el manual de Medios y Métodos Educativos.</p>	<p>Departamento de Medios y Métodos Educativos de la Facultad con material pedagógico pertinente a sus funciones.</p>	<p>Solventable con equipo, consumibles y recursos disponibles por ingresos propios en la Facultad.</p>		
<p>1.2.5.4. Desarrollar un programa de asesoría pedagógica y didáctica a los académicos.</p>		<p>1.2.5.4.1. Programa en operación atendiendo capacitación pedagógica y didáctica.</p>	<p>1.2.5.4.1.1. Planear la operación del programa de Capacitación pedagógica y didáctica de los académicos.</p>	<p>Programa de Capacitación pedagógica y didáctica de los académicos desarrollando acciones de impacto hacia las prácticas docentes.</p>	<p>Solventable con equipo, consumibles y recursos disponibles por ingresos propios en la Facultad.</p>		

		1.2.6. Modernizar el modelo educativo para la implementación de la oferta educativa en la modalidad virtual.	1.2.6.1. Diseñar un nuevo modelo educativo para la implementación de la oferta educativa en la modalidad virtual.	1.2.6.1.1. Contar, en agosto de 2020, con un modelo educativo renovado para la implementación de oferta educativa en modalidad virtual.	1.2.6.1.1.1. Gestionar ante el Sistema de Universidad Virtual la modernización de la plataforma digital en la que se opera la modalidad educativa a distancia. 1.2.6.1.1.2. Desarrollar un curso de diseño instruccional en entornos virtuales, destinado a los docentes que atienden unidades de aprendizaje en la modalidad educativa a distancia. 1.2.6.1.1.3. Desarrollar un curso de tutoría y docencia virtual, destinado a los docentes que atienden unidades de aprendizaje en la modalidad educativa a distancia.	Oferta educativa virtual implementada con un nuevo modelo y atendida por docentes capacitados para atender procesos de enseñanza y tutoría en entornos virtuales.	Recurso humano. Cafetería. Ingresos propios. Papelería. Pago de inscripción a curso en el CREFAL.
1.3. La Facultad incrementará sus indicadores de eficiencia terminal mediante la implementación de prácticas docentes eficaces, apoyadas con programas de trabajo colegiado, tutoría, asesoría psicopedagógica, de investigación y dirección de tesis que fortalezcan el proceso formativo de sus estudiantes.	1.3.1. Fortalecer el programa institucional de tutoría, capacitando a los tutores y diseñando materiales de apoyo, que faciliten el acompañamiento de los estudiantes en sus trayectos formativos.	1.3.1.1. Contribuir a la formación integral del estudiante mediante acciones de acompañamiento tutorial que favorezcan su permanencia y buen desempeño académico a lo largo de su trayectoria escolar.	1.3.1.1.1. Elevar, para diciembre de 2021, los indicadores de egreso y titulación, disminuyendo los índices de reprobación, rezago y abandono.	1.3.1.1.1.1. Diseñar un diplomado dirigido a la formación de tutores. 1.3.1.1.1.2. Desarrollar el diplomado dirigido a la formación de tutores. 1.3.1.1.1.3. Asignar tutores a los estudiantes y dar seguimiento al proceso y los resultados de la acción tutorial.	Unidad Académica que mejora indicadores de egreso y titulación a través de una innovadora acción tutorial.	Papelería. Consumibles. Cafetería.	
	1.3.2. Constituir equipos docentes que ofrezcan asesoría académica y de investigación a los estudiantes.	1.3.2.1. Vincular los procesos de titulación, en licenciatura y posgrado, con la operación de los CA y con el programa institucional de investigación	1.3.2.1.1. Existencia de seis equipos docentes que, a partir de agosto de 2019, ofrezcan asesoría académica y de investigación a los estudiantes.	1.3.2.1.1.1. Incorporar los Cuerpos Académicos como equipos docentes que ofrezcan asesoría académica y de investigación a los estudiantes. 1.3.2.1.1.2. Integrar equipos docentes con profesores h-s-m para brindar asesoría académica y de investigación a los estudiantes.	Facultad que cuenta con equipos docentes que impulsan el proceso formativo de los estudiantes, mediante la práctica sistemática de asesoría académica y de investigación.	Recursos humanos. Papelería.	
	1.3.3. Sistematizar el comité de titulación generando estrategias que garanticen la asignación de un director de tesis a cada estudiante que acredite más del 80	1.3.3.1. Formalizar, mediante acta académica, la constitución del comité de titulación, como órgano colegiado que coordinará las actividades de asesoría académica y de investigación orientadas a consolidar el proceso de	1.3.3.1.1. Para inicios del año 2020 (Finales de enero, principios de Febrero) la Facultad contará con un comité formal de titulación que coordine, con base en un plan de trabajo, las actividades	1.3.3.1.1.1. Realizar una reunión de maestros para constituir formalmente el comité de titulación. 1.3.3.1.1.2. Capacitar a la planta docente en referencia a los lineamientos del manual de titulación.	La facultad se consolida como una unidad académica reconocida por sus prácticas académicas y de seguimiento a tareas de	Responsable Horas académicas Mobiliario escolar Espacios físicos Ingresos propios, aportaciones federales y estatales.	

		por ciento de los estudios.	titulación de los estudiantes.	relacionadas con el seguimiento de los procesos de asesoría en investigación para titulación.	1.3.3.1.1.3. Realizar una reunión informativa semestral para que los alumnos conozcan los perfiles de la planta docente y puedan acercarse al profesor acorde a sus necesidades de investigación. 1.3.3.1.1.4. Desarrollar reuniones bimestrales con docentes que se encuentran en proceso de dirección o asesoría de tesis para presentar informes sobre el avance de sus asesorados.	investigación vinculadas a los procesos de titulación de los estudiantes.	
		1.3.4. Diseñar un programa de cursos y talleres complementarios para la titulación oportuna de los estudiantes, que contribuya al fortalecimiento de la formación y la profesionalización de los egresados.	1.3.4.1. Fortalecer el proceso formativo de los estudiantes por medio de la impartición de cursos y talleres complementarios que favorezcan la titulación oportuna y consoliden su formación profesional.	1.3.4.1.1 Aumentar anualmente un 20% los índices de titulación de ambas carreras ofertadas en la facultad y en el año 2024 alcanzar una eficiencia terminal generacional de 80%	1.3.4.1.1.1. Ofertar un curso para elaboración de ensayo crítico de manera anual. 1.3.4.1.1.2. Ofertar un curso de titulación cada dos años únicamente para alumnos regulares con promedio superior a 8.6. 1.3.4.1.1.3. Construir un curso integral para preparación al EGEL. 1.3.4.1.1.4. Mantener los convenios en torno a la preparación para la adquisición de nivel B-1 de Lengua Inglesa. 1.3.4.1.1.5. Ampliar el convenio con la Escuela de Lenguas, con el fin de que el PUAALI pueda ser ofertado a egresados. 1.3.4.1.1.6. Gestionar la ampliación de la vigencia de las acreditaciones de inglés.	Facultad con un alto porcentaje de alumnos titulados oportunamente e insertados en el campo laboral.	Responsable Horas académicas Mobiliario escolar Espacios físicos Ingresos propios, aportaciones federales y estatales.
2. INVESTIGACIÓN Y POSGRADO Dado que la investigación es una actividad orientada a la obtención de nuevos conocimientos y que la aplicación de sus resultados sirve para la solución a problemas o	2.1. Los cuerpos académicos En Formación y En Consolidación de la Unidad Académica – UA– desarrollarán proyectos para la conformación de redes de investigación reconocidas por el PRODEP, CONACYT, Fortalecimiento de	2.1.1. Dar seguimiento a los cuerpos académicos para observar su evolución continua En Formación; En consolidación y Consolidado, con la finalidad de fortalecer la investigación y el posgrado, con lo que se contribuirá a resolver la	2.1.1.1. Fortalecer los cuerpos académicos, con oportunidades de investigación y posgrado, para su proyección y crecimiento.	2.1.1.1.1. Al año 2022, la UA contará con cuatro cuerpos académicos, a) Uno consolidado b) Uno En consolidación, y c) Dos En formación	2.1.1.1.1. Integrar los cuerpos académicos 2.1.1.1.2. Elaborar planes de trabajo 2.1.1.1.3. Ejecución, seguimiento y evaluación de acciones	Red regional de colaboración de cuerpos académicos con proyectos comunes que resuelven problemáticas de la Región Noreste del país.	Traslados, viáticos, consumibles, equipos. Ingresos propios, aportaciones federales y estatales.
		2.1.1.2. Establecer redes de colaboración, con la participación de los cuerpos académicos, para realizar investigación e	2.1.1.2.1. La UA contará, para finales del año 2022, con una Red de Colaboración de Cuerpos Académicos	2.1.1.2.1.1. Firmar convenios de colaboración con las Universidades de la Región Noreste del país.			

<p>interrogantes de carácter científico, que pueden beneficiar a la sociedad, la Facultad se plantea desarrollar integralmente esta función sustantiva, con la participación activa de docentes y estudiantes.</p> <p>Por otra parte, con la finalidad de preparar recursos humanos de excelencia para satisfacer la demanda académica, científica y laboral del entorno, la Facultad estará empeñada en consolidar su oferta educativa de posgrado y vincularse interinstitucionalmente para mejorar sus servicios a la comunidad.</p>	Cuerpos Académicos (FCA)	problemática detectada en la región de Durango.	intercambios interinstitucionales	en la Región Noreste del país, la cual permitirá sumar esfuerzos para atender la problemática detectada.	2.1.1.2.1.2. Integrar un directorio con los investigadores de la Región Noreste del país, por línea de investigación.		
			2.1.1.3. Aumentar la cantidad de PTC, promoviendo su reconocimiento de perfil PRODEP, su integración en cuerpos académicos y su incorporación al SNI.	2.1.1.3.1. Para el año 2022 la UA contará con 30 PTC, el 80% de ellos con reconocimiento de perfil PRODEP, 50% incorporados al SNI e integrados a cuerpos académicos.	2.1.1.3.1.1. Gestionar la contratación de nuevos PTC. 2.1.1.3.1.2. Asesorar a los nuevos PTC para obtener el reconocimiento de perfil PRODEP. 2.1.1.3.1.3. Promover la incorporación de PTC al SNI.	Unidad Académica con una planta docente de PTC generando productos académicos, difundiendo resultados de investigación y fortaleciendo los procesos formativos de los estudiantes.	No requiere recursos financieros.
			2.1.1.4. Realizar un congreso local cada año y un Congreso Nacional de investigación nacional/internacional cada 5 años.	2.1.1.4.1. Organizar un congreso local de investigación en 2020 y un congreso nacional/internacional en el año 2023.	2.1.1.4.1.1. Elaborar la planeación del congreso. 2.1.1.4.1.2. Solicitar la aprobación del evento. 2.1.1.4.1.3. Difundir el evento. 2.1.1.4.1.4. Desarrollar el evento en coordinación con todas las áreas académica y administrativas de la UA.	Unidad académica que se posiciona con la realización de eventos académicos para la difusión y extensión del conocimiento.	Servicios personales. Viáticos. Difusión de eventos. Papelería. Consumibles.
		2.1.2. Instrumentar laboratorios de investigación, en psicología y comunicación humana, que generen productos patentables y contribuyan al fortalecimiento del proceso formativo de estudiantes	2.1.2.1. Organizar equipos de académicos investigadores y estudiantes colaboradores que instrumenten laboratorios de investigación que puedan producir innovaciones que resuelvan problemáticas psicosociales y de comunicación humana.	2.1.2.1.1. Dos laboratorios de investigación y producción de patentes. Febrero de 2020.	2.1.2.1.1.1. Elaborar un proyecto que señale: organización, participantes, funciones, servicios, necesidades que atenderá y beneficios potenciales para la facultad. 2.1.2.1.1.2. Presentar el proyecto ante el Consejo Técnico Consultivo y gestionar su aprobación. 2.1.2.1.1.3. Poner en funcionamiento el laboratorio de investigación.	Unidad Académica que diversifica sus funciones y servicios, generando productos patentables que la posicionan en el ámbito de la investigación científica.	Insumos. Consumibles, equipo de cómputo, impresora. Papelería.
	2.2. La Unidad académica difundirá los productos académicos que resultan de las prácticas de generación o aplicación del conocimiento, y otras actividades de los CA.	2.2.1. Crear una liga en la página oficial de la UA.	2.2.1.1. Difundir los resultados del quehacer de investigación de los cuerpos académicos	2.2.1.1.1. La UA contará para el 2020 con una base de datos que difunda las diferentes acciones y productos de los CA.	2.2.1.1.1.1. Gestionar la incorporación de un sitio virtual en la página oficial de la UA, para difundir los productos de investigación de los CA. 2.2.1.1.1.2. Realizar reuniones de los comités de investigación, para evaluar productos	Prácticas de investigación que generan información para la toma de decisiones institucionales y posicionan internacionalmente a la UA.	Recursos humanos. No requiere recursos financieros.

					académicos susceptibles de publicación. 2.2.1.1.1.3. Publicar resultados de investigación, artículos científicos y otros productos académicos en la página oficial de la UA.		
2.3. La UA impulsará la formación del profesorado para el dominio del idioma inglés como estrategia para gestionar una reacreditación internacional.	2.3.1. Establecer un programa de habilitación docente en el dominio del idioma Inglés	2.3.1.1. Incorporar a los docentes de la UA en un programa de aprendizaje que los habilite para el dominio de la lengua inglesa, como estrategia para gestionar una reacreditación internacional.	2.3.1.1.1. La UA contará en el 2022 con el 50% de sus académicos incorporados en un programa de formación de profesores para el dominio del idioma inglés.	2.3.1.1.1.1. Generar con la escuela de Lenguas un programa de habilitación docente en el dominio del idioma inglés. 2.3.1.1.1.2. Habilitar a la planta académica en el dominio del idioma inglés.	Unidad Académica con docentes que publican productos de investigación y académicos en revistas indexadas internacionales	Apoyos para los costos de difusión de productos.	
2.4. La UA estimulará la formación de estudiantes investigadores, que participen en el desarrollo de proyectos institucionales e interinstitucionales, que apoyen su formación profesional	2.4.1. Implementar un programa de formación de estudiantes investigadores, vinculado a la función de investigación institucional, que coadyuve a su formación como profesionales.	2.4.1.1. Diseñar un programa de formación de estudiantes investigadores, conforme a las líneas de investigación institucionales y para el enriquecimiento de su perfil de egreso.	2.4.1.1.1. La UA contará en enero de 2020 con un programa de formación de estudiantes investigadores, que participan en los proyectos de investigación institucionales.	2.4.1.1.1.1. Designar un responsable del programa. 2.4.1.1.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo, Implementando las acciones planeadas. 2.4.1.1.1.3. Suscribir un convenio de acceso a bases de datos y acervos bibliográficos nacionales e internacionales. 2.4.1.1.1.4 Implementar un curso de capacitación a los estudiantes, para el acceso y uso de bases de datos.	La UA habrá vinculado las funciones sustantivas de docencia e investigación y se habrán desarrollado más proyectos de investigación.	Responsable Consumibles, equipos. Ingresos propios	
		2.4.1.2. Evaluar periódicamente los resultados del programa, mediante la valoración de la productividad, para conocimiento de la comunidad educativa	2.4.1.2.1. Al año 2022 se habrá formado la primera generación de estudiantes investigadores	2.4.1.2.1.1. Dar seguimiento y evaluar las acciones del programa. 2.4.1.2.1.2. Elaborar informes de avances. 2.4.1.2.1.3. Difundir resultados obtenidos	La comunidad conocerá los avances y resultados del programa y los egresados se emplearán como investigadores en distintas instituciones	Responsable Consumibles, equipos. Ingresos propios	
	2.4.2. Implementar un programa de estancias de investigación para estudiantes.	2.4.2.1. Establecer convenios y/o cartas de colaboración con instituciones afines a las áreas disciplinarias de la Facultad, en las que puedan los estudiantes realizar estancias de investigación que fortalezcan su proceso formativo.	2.4.2.1.1. Programa de estancias de investigación estudiantil en operación en febrero de 2021.	2.4.2.1.1.1. Elaborar un padrón de instituciones, en las que puedan los estudiantes realizar estancias de investigación. 2.4.2.1.1.2. Firmar convenios o cartas de colaboración con las mismas. 2.4.2.1.1.3. Asesorar a los estudiantes en la elaboración de proyectos	Unidad Académica que diversifica las estrategias de fortalecimiento del proceso formativo de los estudiantes, implementando acciones que apoyan la formación integral.	Becas. Apoyos para traslados, hospedaje y alimentación.	

					para estancias de investigación. 2.4.2.1.1.4. Evaluar y dar seguimiento a los resultados del programa de estancias de investigación.		
	2.5. La Unidad Académica diversificará la oferta de programas educativos de posgrado, fortaleciendo la planta docente de PTC y mejorando las prácticas de docencia e investigación para vincularlas a los requerimientos de formación integral de los estudiantes, como estrategia para elevar la eficiencia terminal ofreciendo mejores profesionistas ante las necesidades locales y regionales de atención de la salud mental y de la comunicación humana.	2.5.1. Implementar nuevas ofertas de programas educativos de posgrado mediante la operación de planes de estudios orientados a la superación profesional en áreas vinculadas a la salud mental y a los procesos de optimización de la comunicación humana.	2.5.1.1. Diseñar nuevas ofertas educativas que consoliden el funcionamiento institucional y posicionen el programa de posgrado de la facultad local y nacionalmente.	2.5.1.1.1. Para el 2020 contar con la oferta educativa en: Especialidad/certificación en peritaje psicológico Especialidad en asesor pedagógico Especialidad en psicología del deporte Especialidad en psicología organizacional. Especialidad en Necesidades Educativas Especiales, con opción a maestría. Para el 2021 contar con la oferta educativa en: Maestría en terapia de la comunicación humana. Formación en neuropsicología Maestría en psicología educativa (modalidad virtual) Para el 2023 contar con la oferta educativa en: Maestría en humanidades Doctorado en psicología.	2.5.1.1.1.1. Integrar un grupo académico de diseño curricular. 2.5.1.1.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo. 2.5.1.1.1.3. Elaborar el diseño curricular y someterlo a la aprobación correspondiente Consejo de Posgrado Institucional y Junta Directiva)	Nueva oferta educativa autorizada por el Consejo de Posgrado Institucional y la Junta Directiva, se da más proyección a la UA.	Consumibles, equipos. Ingresos propios Horas académicas Mobiliario escolar Espacios físicos, aportaciones federales y estatales.
			2.5.1.2. Suscribir convenios de colaboración para implementar posgrados interinstitucionales (a nivel nacional e internacional)	2.5.1.2.1. En 2021 tener vigentes 2 convenios de colaboración y cinco cartas de colaboración con las Universidades de la Región Noreste del país. 2.5.1.2.2. En 2021 contar con un directorio actualizado sobre los investigadores de la Región Noreste del país, clasificado por línea de investigación.	2.5.1.2.1.1. Gestionar y firmar convenios de colaboración con las Universidades de la Región Noreste del país. 2.5.1.2.1.2. Dar publicidad a los posgrados interinstitucionales. 2.5.1.2.2.1. Integrar un directorio con la información personal de los investigadores de la Región Noreste del país, por línea de investigación.	Unidad Académica con oferta educativa de posgrados interinstitucionales y con un directorio que facilita la colaboración de los investigadores de la Región Noreste del país, agrupados por línea de investigación	Consumibles, equipos. Publicidad en medios electrónicos y redes sociales.

			2.5.1.3. Incrementar el número de profesores de la UA que cuentan con estudios de posgrado, mediante la implementación de un posgrado disciplinario que promueva la habilitación docente para las tareas de enseñanza e investigación.	2.5.1.3.1. En 2022 contar con 90% de la planta docente fortalecida por PTC que trabajen en las LGyAC pertinentes para la implementación de los procesos formativos de cada plan de estudios.	2.5.1.3.1.1. Promover, con apoyo de la dirección, la realización de estudios de posgrado por parte de los académicos de la UA. 2.5.1.3.1.2. Dar seguimiento a las tareas de superación profesional que realizan los académicos. 2.5.1.3.1.3. Promover la incorporación de los docentes a cuerpos académicos y equipos de investigación que generen productos y brinden asesoría a estudiantes.	División de estudios de posgrado fortalecida con una planta docente que desarrolla LGyAC, brindando asesoría académica y de investigación a estudiantes, contribuyendo, a la vez, en la mejora de los trayectos formativos y de la eficiencia terminal.	Consumibles, equipos. Material de oficina. Recursos humanos. Becas de apoyo a estudios de posgrado.
			2.5.1.4. Vincular las prácticas de docencia e investigación en el posgrado a las LGyAC de los CA y a las necesidades de asesoría en investigación y dirección de tesis de los estudiantes.	2.5.1.4.1. Entre 2020 y 2021 formar una Red institucional de Colaboración de Cuerpos Académicos que atiendan las necesidades de asesoría en investigación y dirección de tesis de los estudiantes.	2.5.1.4.1.1. Integrar la red institucional de cuerpos académicos. 2.5.1.4.1.2. Elaborar planes de trabajo. 2.5.1.4.1.3. Ejecución, seguimiento y evaluación de acciones de asesoría en investigación y dirección de tesis de los estudiantes.	Unidad Académica con una Red institucional de cuerpos académicos que colaboran en la atención de las necesidades de asesoría en investigación y dirección de tesis de los estudiantes.	Consumibles, equipos. Ingresos propios Mobiliario escolar Espacios físicos, subsidios y becas para estudiantes.

3. GESTIÓN Y GOBIERNO Para impulsar el funcionamiento adecuado de la facultad es necesario fomentar la gobernanza mediante la sustentabilidad y la transparencia, la planeación estratégica y prospectiva, así como el consenso institucional, a fin de construir un sano equilibrio en el quehacer institucional, en un clima laboral justo y armónico.	3.1. Al ampliar y diversificar su oferta educativa y sus servicios, la UA se transformará en la Facultad de Ciencias Humanas.	3.1.1. Transformar la UA en la Facultad de Ciencias Humanas, a partir de la ampliación de su oferta educativa de licenciatura y posgrado en esta área del conocimiento, para un mejor servicio a la sociedad.	3.1.1.1 Gestionar ante la autoridad universitaria el cambio de nombre de la facultad, en virtud de la ampliación de sus servicios, lo que la proyecta mejor socialmente.	3.1.1.1.1. Al año 2020 se habrá logrado la transformación de la UA en la Facultad de Ciencias Humanas.	3.1.1.1.1.1. Designar un coordinador del proceso. 3.1.1.1.1.2. Hacer la solicitud e integrar el expediente relativo. 3.1.1.1.1.3. Dar seguimiento al proceso. 3.1.1.1.1.4. Proyectar la UA a partir del cambio de nombre.	UA con una nueva identidad, más acorde a la función educativa y social que desempeña	Responsable Consumibles, equipos. Ingresos propios
			3.1.1.2. Mejorar la atención y formación integral del estudiante, mediante una oferta educativa evaluada, y más enfocada en las necesidades sociales.	3.1.1.2.1. Al año 2022, la Facultad de Ciencias Humanas contará con una estrategia de evaluación del impacto social de sus servicios.	3.1.1.2.1.1. Diseñar la estrategia de evaluación a través de una comisión de evaluación permanente. 3.1.1.2.1.2. Hacer el levantamiento de datos 3.1.1.2.1.3. Procesar la información 3.1.1.2.1.4. Dar a conocer los resultados		
	3.2. La administración de la Facultad pondrá en marcha un proceso	3.2.1. Integrar el plan de desarrollo institucional, a partir	3.2.1.1. Formar un equipo operativo para coordinar el desarrollo de un proceso	3.2.1.1.1. Plan de Desarrollo Institucional de la Facultad	3.2.1.1.1.1. Realizar reuniones informativas sobre las tareas del	Facultad que se consolida en su funcionamiento al	Ingresos propios. Cafetería.

<p>La Facultad requiere, para mejorar su funcionamiento, propiciar la innovación y la eficiencia de sus funciones sustantivas, por lo que será importante el diseño de programas estratégicos para impulsar y fortalecer el desarrollo administrativo, la modernización y la mejora de la gestión académica y administrativa.</p>	<p>de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, transparencia y rendición de cuentas de la gestión institucional.</p>	<p>de un diagnóstico situacional y el desarrollo de un programa de mejora continua, que garantice el crecimiento y consolidación de la Facultad.</p>	<p>de planeación participativa, que involucre a todos los sectores de la institución en las tareas de elaboración del plan de desarrollo institucional.</p>	<p>aprobado por el Consejo Técnico Consultivo y por la Junta Directiva Universitaria en mayo de 2019.</p>	<p>proceso de elaboración del PDI con todos los sectores de la Institución. 3.2.1.1.2. Formar equipos responsables para la elaboración de las tareas propias de cada etapa de la formulación del PDI. 3.2.1.1.1.3. Desarrollar las actividades previstas en el proceso. 3.2.1.1.1.4. Procesar la información y elaborar el proyecto de PDI. 3.2.1.1.1.5. Poner a consideración del Consejo Técnico Consultivo y de la Junta Directiva Universitaria el proyecto de PDI.</p>	<p>contar con un plan de desarrollo aprobado por los órganos técnicos y académicos de la Universidad.</p>	<p>Material de oficina, equipo de cómputo, impresora y consumibles.</p>
<p>Por lo anterior, y para lograr las metas institucionales, la normatividad de la Facultad tendrá que ser revisada, actualizada y enriquecida, con la finalidad de normar sistemáticamente los servicios institucionales, para formar mejores profesionales, dotados con las competencias necesarias para un buen desempeño en el campo laboral, que tengan la certeza normativa de su formación profesional.</p>		<p>3.2.2. Dar continuidad a los procesos de acreditación y certificación institucional, incluyendo los diferentes programas y servicios, con fines de mejora continua.</p>	<p>3.2.2.1. Sistematizar la información relativa a la operación académica y administrativa de los programas educativos con la finalidad de continuar con las prácticas de acreditación y certificación de programas y procesos.</p>	<p>3.2.2.1.1. Programas educativos acreditados y con calidad para la formación de profesionales competentes. Agosto de 2019.</p> <p>3.2.2.1.2. Certificación de procesos en Centro de Servicios a la Comunidad. En agosto de 2022.</p> <p>3.2.2.1.3. Autorización de servicios de salud para realizar consulta médica especializada en TCH. Diciembre 2019.</p>	<p>3.2.2.1.1.1. Solicitar los ejercicios de evaluación para acreditación ante organismos evaluadores pertinentes. 3.2.2.1.1.2. Sistematizar los expedientes de información y acopio de evidencias para la evaluación. 3.2.2.1.1.3. Satisfacer las recomendaciones de los organismos evaluadores.</p> <p>3.2.2.1.2.1. Gestionar ante organismos pertinentes la certificación de los procesos en el Centro de Servicios a la Comunidad.</p> <p>3.2.2.1.3.1. Gestionar ante las instancias correspondientes la autorización para que en el Centro de Servicios a la Comunidad pueda realizarse consulta médica especializada en TCH.</p>	<p>Unidad Académica competitiva mediante programas educativos acreditados por organismos evaluadores.</p> <p>Unidad Académica con Centro de Servicios a la Comunidad certificado en sus procesos.</p> <p>Unidad Académica mejor posicionada en la sociedad, gracias a sus servicios de consulta médica especializada en TCH.</p>	<p>Costo de la evaluación. Materiales de oficina. Cafetería.</p> <p>Pago de derechos y contribuciones que correspondan.</p>
		<p>3.2.3. Implementar un programa de imagen institucional, que posicione en el contexto de la universidad y socialmente a la</p>	<p>3.2.3.1. Elaboración y puesta en marcha del programa de imagen institucional para fortalecer las prácticas y servicios institucionales.</p>	<p>3.2.3.1.1. Programa de imagen institucional en operación a partir de agosto de 2019.</p>	<p>3.2.3.1.1.1. Elaborar una propuesta de programa y un plan de trabajo para fortalecer la imagen institucional. 3.2.3.1.1.2. Presentar la propuesta de programa y</p>	<p>Unidad Académica con proyección universitaria y social, posicionada entre las instituciones formadoras de</p>	<p>Servicios de internet. Papelería. Computadora.</p>

		<p>facultad y fortalezca sus prácticas y servicios educativos</p>			<p>el plan de trabajo para fortalecer la imagen institucional ante la Dirección. 3.2.3.1.1.3. Implementar las acciones del plan de trabajo para fortalecer la imagen institucional.</p>	<p>profesionales en las áreas de humanidades.</p>	<p>Impresora. Consumibles.</p>
		<p>3.2.4. Crear un comité de vigilancia de la calidad de la gestión, que desarrolle estrategias que permitan el conocimiento de la percepción interna y externa sobre el funcionamiento de la Institución y presente propuestas para la mejora continua de la UA.</p>	<p>3.2.4.1. Activar un buzón de quejas y sugerencias, abierto al personal y a los estudiantes, así como a los usuarios externos, que permita el conocimiento de la percepción interna y externa acerca del funcionamiento institucional.</p>	<p>3.2.4.1.1. Activar el buzón de felicitaciones, quejas y sugerencias, a partir de agosto de 2019.</p>	<p>3.2.4.1.1.1. Constituir formalmente el comité de vigilancia de la calidad de la gestión institucional. 3.2.4.1.1.2. Elaborar un plan de trabajo y de definición de estrategias de acceso a la percepción, interna y externa, sobre el funcionamiento institucional. 3.2.4.1.1.3. Realizar reuniones del Comité para revisar y dar seguimiento a su contenido del buzón, así como para implementar estrategias para la mejora continua de la UA.</p>	<p>La UA que cumple con estándares de gestión, funcionamiento, transparencia y rendición de cuentas.</p>	<p>Consumibles. Recurso humano. Ingresos propios.</p>
	<p>3.3. La Facultad impulsará un programa estratégico para el desarrollo administrativo, la modernización y la mejora de la gestión académica y administrativa.</p>	<p>3.3.1. Poner en marcha un programa de mejora administrativa, en las distintas áreas de la facultad, haciendo más eficientes los procesos y los resultados</p>	<p>3.3.1.1. Sistematizar un programa de mejora ante las necesidades de cada área administrativa</p>	<p>3.3.1.1.1. Para el 2020 la UA contará con el equipo, material e insumos necesarios para el funcionamiento de cada área, con el fin de brindar un servicio educativo de calidad</p>	<p>3.3.1.1.1.1. Vinculación permanente de la Secretaría Administrativa, la jefatura de proyectos institucionales así como las diversas coordinaciones y jefaturas, con el propósito de conocer las necesidades para el desarrollo de sus funciones. 3.3.1.1.1.2. Elaborar un registro para detectar y atender las necesidades de cada área, Jefatura o Coordinación.</p>	<p>Facultad que cuenta con áreas académicas y administrativas equipadas con recursos, herramientas tecnológicas y acervos educativos y bibliográficos, en apoyo a las actividades de academia y de investigación.</p>	<p>Recursos de PFCE y recursos propios de la Facultad Adquisición de mobiliario y acervo bibliográfico. Insumos y consumibles.</p>
		<p>3.3.2. Llevar a cabo la automatización de procesos académicos y administrativos, mediante la digitalización de archivos y acervos bibliográficos, que permita el incremento de la eficiencia institucional.</p>	<p>3.3.2.1. Implementar un programa que permita automatizar los procesos académicos y administrativos mediante la digitalización de archivos y bibliografía, con la finalidad de incrementar la eficiencia institucional.</p>	<p>3.3.2.1.1. Para el 2020 se contará con un programa digital sistematizado, que permita el acceso eficiente de los procesos académicos y administrativos de la institución.</p>	<p>3.3.2.1.1.1. Designar un responsable del programa. 3.3.2.1.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo. 3.3.2.1.1.3. Implementar las acciones de digitalización planeadas</p>	<p>Unidad Académica con información sobre materiales educativos, procesos académicos y administrativos disponibles en la plataforma digital.</p>	<p>Recursos propios de la Facultad. Equipo tecnológico. Plataforma digital.</p>
		<p>3.3.3. Llevar a cabo acciones de actualización y</p>	<p>3.3.3.1. Capacitar y actualizar continuamente al personal administrativo</p>	<p>3.3.3.1.1. Personal administrativo con capacitación</p>	<p>3.3.3.1.1.1. Elaborar un diagnóstico de necesidades considerando</p>	<p>Unidad Académica con personal administrativo</p>	<p>Recursos propios. Materiales necesarios para</p>

		capacitación continua del personal administrativo y de apoyo, como un proyecto de crecimiento académico laboral equitativo.	en áreas relacionadas con su ámbito laboral.	actualizada y permanente a partir de febrero de 2020.	los perfiles laborales de los trabajadores administrativos. 3.3.3.1.1.2. Elaborar el calendario anual de capacitación y actualización del personal administrativo. 3.3.3.1.1.3. Llevar a cabo el proceso de capacitación del personal.	capacitado, desempeñando con eficiencia sus funciones.	el desarrollo de los eventos de actualización y capacitación. Cafetería. Equipo de cómputo, impresora y consumibles.
		3.3.4. Implementar acciones de conservación y mantenimiento de la infraestructura y el equipamiento, mediante estrategias diversificadas, conforme a diagnósticos previos.	3.3.4.1. Elaborar el diagnóstico de necesidades de conservación y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento e instrumental disponible, mediante estrategias diversificadas.	3.3.4.1.1. A partir de agosto de 2020, infraestructura de la facultad bien equipada y desarrollo permanente de acciones de conservación y equipamiento, basadas en diagnóstico previo.	3.3.4.1.1.1. Elaborar un diagnóstico de las necesidades de conservación y mantenimiento de la infraestructura de la Facultad. 3.3.4.1.1.2. Atender oportunamente las necesidades de conservación y mantenimiento del edificio, instalaciones y equipamiento. 3.3.4.1.1.3. Supervisar con frecuencia el uso que se hace de la infraestructura y del equipamiento institucional.	Unidad Académica con instalaciones, equipo y servicios en pleno estado de funcionamiento, conservación y mantenimiento.	Ingresos propios. Insumos para la conservación y mantenimiento de la infraestructura. Artículos y material de limpieza.
	3.4. En la institución se establecerá una política de inclusión estudiantil, mediante la integración de un programa de apoyo y servicios destinado a los alumnos.	3.4.1. Destinar aulas y espacios académicos con acceso a Internet y equipo tecnológico actualizado, mediante una política de inclusión, en beneficio de grupos vulnerables y en situación de riesgo.	3.4.1.1. Promover la inclusión de los alumnos que se encuentran en situación vulnerable o de riesgo, equipando las aulas con mayor acceso a internet inalámbrico.	3.4.1.1.1. Desde febrero de 2020 se dispondrá de espacios académicos accesibles a los estudiantes, equipados con internet inalámbrico y equipo tecnológico para favorecer el desarrollo de la formación profesional construyendo competencias y habilidades, sobre todo de los alumnos necesidades especiales.	3.4.1.1.1.1. Identificar las necesidades de fortalecimiento en la atención de los alumnos con necesidades educativas especiales (NEE). 3.4.1.1.1.2. Clasificar los requerimientos de los alumnos con NEE para el acceso a las áreas y servicios institucionales 3.4.1.1.1.3. Hacer un plan de trabajo para realizar las modificaciones institucionales que faciliten el acceso de los alumnos con NEE a los servicios y áreas institucionales. 3.4.1.1.1.4. Realizar las modificaciones necesarias para facilitar el acceso de los alumnos con NEE a los servicios y áreas institucionales.	Unidad Académica que fortalece su condición de institución inclusiva, que atiende con pertinencia las necesidades de los grupos vulnerables.	Servicios de internet. Materiales necesarios para realizar las modificaciones de acceso que faciliten la participación de los alumnos con NEE en todas las actividades institucionales.

		3.4.2. Destinar espacios físicos para la tutoría y asesoría académica, para la atención individual de los estudiantes.	3.4.2.1. Asignar espacios para la atención personalizada de los alumnos que acuden a los servicios de tutoría y asesoría académica.	3.4.2.1.1. A partir de 2020 contar con espacios apropiados para la atención de tutoría y asesoría académica.	3.4.2.1.1.1. Gestionar la asignación de espacios para asesoría académica y tutorías. 3.4.2.1.1.2. Equipar los espacios destinados a la tutoría y asesoría académica.	Unidad Académica que forma alumnos competentes, aprovechando los servicios complementarios de apoyo de las tutorías y asesoría académica.	Construcción y equipamiento de espacios.
		3.4.3. Integrar bancos de material bibliográfico y didáctico, físico y digital, en la biblioteca y área de cómputo, al servicio de maestros y estudiantes.	3.4.3.1. Incrementar y actualizar bancos de material bibliográfico y didáctico, físico y digital, en la biblioteca, área de cómputo y SALA IPAD	3.4.3.1.1. Para febrero de 2020 Incrementar y actualizar bancos de material bibliográfico y didáctico, físico y digital, en la biblioteca, área de cómputo y SALA IPAD	3.4.3.1.1.1. Identificar las necesidades de equipamiento de áreas académicas con material bibliográfico y didáctico, físico y digital. 3.4.3.1.1.2. Gestionar la dotación de material bibliográfico y didáctico, físico y digital, en las áreas académicas de la institución.	Unidad académica con suficientes acervos educativos y bibliográficos en sus áreas académicas, beneficiando el proceso formativo de los estudiantes.	Material bibliográfico y didáctico, físico y digital.
		3.4.4. Construir una cafetería funcional en un espacio adecuado, con servicios alimenticios nutritivos, que beneficien la salud del personal y los estudiantes.	3.4.4.1. Construir un espacio apropiado para las funciones de cafetería, cuya operación no interfiera en el desarrollo normal de las tareas institucionales y en la movilidad de personas.	3.4.4.1.1. Para abril de 2019 tener una ampliación de las instalaciones y el espacio de la cafetería, beneficiando las actividades de los alumnos, personal académico y administrativo.	3.4.4.1.1.1. Dar seguimiento a la gestión y al desarrollo de la obra de ampliación de las instalaciones de la cafetería. 3.4.4.1.1.2. Supervisar con frecuencia que la operación del servicio de cafetería no interfiera en el desarrollo normal de las tareas institucionales y en la movilidad de personas.	Unidad Académica con servicio funcional de Cafetería, en beneficio del oportuno desarrollo de las tareas institucionales y la movilidad de personas.	Costo de ampliación de las instalaciones.
			3.4.4.2. Regular la venta de alimentos y la prestación del servicio de cafetería.	3.4.4.2.1. A partir de agosto de 2019, tener en la Unidad Académica un servicio de cafetería con una oferta de alimentos nutritivos, que beneficie la salud de los consumidores.	3.4.4.2.1.1. Dar seguimiento a los servicios de cafetería para que consideren en su oferta diversos alimentos, de contenido saludable y nutritivo, en beneficio de la salud de los consumidores.	Unidad Académica con servicios de alimentación saludable y nutritiva, beneficiando la salud del personal y los estudiantes.	No requiere financiamiento.
	3.5. La Facultad impulsará una amplia consulta que derive en la actualización del marco normativo institucional (reglamentos, manuales, lineamientos, organigramas, flujogramas)	3.5.1. Integrar un documento de identidad institucional, que describa el perfil institucional y sea difundido en amplios sectores de la sociedad.	3.5.1.1. Diseñar la declaración de misión, visión, principios y valores, y políticas institucionales	3.5.1.1.1. Documento de identidad institucional en mayo de 2019.	3.5.1.1.1.1. Desarrollar una consulta con todos los sectores institucionales, mediante grupos de discusión que realicen propuestas para la declaración de misión, visión, principios y valores, y políticas institucionales. 3.5.1.1.1.2. Sistematizar la información obtenida en las propuestas para elegir	Unidad Académica con identidad universitaria y con espíritu de servicio a la sociedad.	Materiales necesarios para la realización de los grupos de discusión. Cafetería. Equipo de cómputo, impresora y consumibles.

					una declaración de misión, visión, principios, valores y políticas institucionales que cuenten con el consenso de la comunidad de la Facultad.		
			3.5.1.2. Reformular el código de ética profesional (juramentos de examen profesional, licenciatura y posgrado)	3.5.1.2.1. Código de ética aprobado por el Consejo Técnico Consultivo en junio de 2019.	3.5.1.2.1.1. Designar una comisión de académicos que reelabore el código de ética. 3.5.1.2.1.2. Poner a consideración del Consejo Técnico Consultivo la propuesta de nuevo código de ética.	Unidad Académica consolidada en las declaraciones éticas que cierran el ciclo formativo de sus estudiantes.	No requiere financiamiento.
		3.5.2. Establecer procesos organizacionales y procedimentales por cada una de las áreas educativas, consolidando y haciendo más eficientes los procesos y los servicios.	3.5.2.1. Reorganizar las áreas educativas, en función de las necesidades institucionales.	3.5.2.1.1. Áreas educativas y profesionalizantes reorganizadas para una mejor atención de los servicios institucionales. Junio de 2019.	3.5.2.1.1.1. Analizar el organigrama actual de los servicios institucionales para identificar las fortalezas y debilidades organizativas que pueden fundamentar la eliminación o creación de áreas educativas. 3.5.2.1.1.2. Designar responsables de área, atendiendo a los perfiles más adecuados para el desarrollo de las funciones de cada área. 3.5.2.1.1.3. Realizar reuniones trimestrales para evaluar el desempeño de los responsables de áreas y tomar las decisiones conducentes.	Unidad Académica fortalecida con la existencia y operación de un organigrama que orienta el desarrollo eficiente de las funciones institucionales.	Recursos propios. Recursos humanos.
			3.5.2.2. Reorganizar las áreas administrativas y de servicios, a fin de que los usuarios se sientan mejor atendidos	3.5.2.2.1. Realizar el análisis de las necesidades de operación de los diferentes procesos administrativos, con miras a una reorganización, a partir de 2020, para la mejora continua en la atención de usuarios.	3.5.2.2.1.1. Jerarquizar las necesidades prioritarias para la operación eficiente de los procesos administrativos. 3.5.2.2.1.2. Hacer un plan de mejora de la atención de los usuarios, mediante la selección de un modelo de mejora continua en donde: <ul style="list-style-type: none"> • Se forme el grupo de mejora continua. • Se identifique a las personas involucradas. • Se elabore un mapa del proceso con tiempos y personas que serán responsables. 	Unidad Académica fortalecida con la operación eficiente de procesos administrativos que apoyan el desarrollo oportuno de las funciones institucionales y satisfacen las necesidades de los usuarios.	No requiere financiamiento.

					<ul style="list-style-type: none"> • Se documente el proceso • Se obtengan datos e indicadores de resultados que fundamenten la toma de decisiones. 		
		3.5.3. Integrar la normatividad interna de la Facultad y de cada una de sus áreas, de manera que se regule su funcionamiento y se mejore la atención al público.	3.5.3.1. Definir la estructura orgánica y el reglamento interior de la unidad académica, de manera que se dé certidumbre al quehacer institucional	3.5.3.1.1. Estructura orgánica y reglamento interior de la Unidad Académica aprobados. Agosto de 2019. 3.5.3.1.2. Normatividad aprobada en todas las áreas académicas y administrativas. Junio de 2020.	3.5.3.1.1.1. Revisar y analizar las funciones y organización de cada una de las áreas. 3.5.3.1.1.2. Reelaborar la estructura orgánica de la Unidad Académica. 3.5.3.1.2.1. Analizar los reglamentos vigentes para actualizarlos y crear las normas que guiarán las funciones de los departamentos y áreas en las que no exista normatividad.	Unidad Académica que se consolida mediante una estructura orgánica y una normatividad suficiente y adecuada para el desarrollo de las funciones institucionales.	Papelería y material de oficina. Computadora, impresora y consumibles.
			3.5.3.2. Elaborar los manuales de organización y de procedimientos, especificando funciones y atribuciones, derechos y obligaciones, tanto del personal administrativo y directivo como de investigación y académico.	3.5.3.2.1. Manuales de organización y procedimientos aprobados para todas las áreas académicas y administrativas. Junio de 2020.	3.5.3.2.1.1. Analizar las bases de la organización con las que están funcionando las áreas institucionales para identificar necesidades de mejora. 3.5.3.2.1.2. Gestionar una capacitación sobre cómo elaborar Manuales de Organización y procedimientos. 3.5.3.2.1.3. Elaborar los manuales de organización y procedimientos para todas las áreas en las que no existan estos documentos.	Unidad Académica con organización formal y con un desarrollo de funciones eficientes, apoyadas en la observancia de los manuales de organización y procedimientos, que sustentan la funcionalidad de la Facultad.	Curso de capacitación. Materiales necesarios para el desarrollo de las actividades del curso. Consumibles. Equipo de cómputo e impresora.

4. VINCULACION, DIFUSIÓN Y EXTENSIÓN DE LA CULTURA Para proyectar los servicios institucionales y, a la vez, identificar áreas de colaboración y cooperación, es importante para la Facultad formar redes	4.1. La institución establecerá una gran estrategia de educación corporativa, que incluya un catálogo de servicios de capacitación, actualización, asesoría y consultoría, entre otros.	4.1.1. Llevar a cabo la firma de convenios interinstitucionales, que propicien alianzas de colaboración e intercambio académico y profesional	4.1.1.1. Realizar reuniones semestrales con las diferentes instituciones para ofertar los servicios que se ofrecen en la facultad así como los perfiles académicos que se tienen para fomentar la necesidad de estos en las diferentes instituciones.	4.1.1.1.1. A partir de junio de 2019, verificar una reunión de promoción de servicios y vinculación social al finalizar cada semestre.	4.1.1.1.1.1. Formalizar la constitución de un comité de vinculación con las diferentes instituciones con quien se tenga colaboración. 4.1.1.1.1.2. Elaborar un plan de trabajo para el comité de vinculación. 4.1.1.1.1.3. Poner en marcha el plan de trabajo y aperturar los espacios necesarios para la colaboración e	Una UA participativa y vinculada de manera activa, directa, involucrada en el desarrollo económico, social y académico, con influencia en la comunidad amplia.	Recursos propios. Cafetería.
---	---	---	---	--	--	--	------------------------------

<p>interinstitucionales con instituciones de educación superior, organismos gubernamentales, organismos no gubernamentales e instituciones públicas y privadas, que permitan la generación de programas, proyectos o acciones conjuntos.</p>		<p>4.1.2. Propiciar la ampliación y diversificación de la oferta de servicios en la Clínica de la Facultad, con la participación de residentes y catedráticos en beneficio de grupos vulnerables y en riesgo.</p>	<p>4.1.2.1. Desarrollar Jornadas Multidisciplinarias de Psicología y Comunicación Humana, para evaluación e intervención en grupos vulnerables.</p>	<p>4.1.2.1.1. A partir de agosto de 2019, realizar una jornada multidisciplinaria semestral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida bajo la perspectiva de salud mental en grupos vulnerables de nuestra comunidad.</p>	<p>intercambio académico y profesional.</p> <p>4.1.2.1.1.1. Integrar grupos de trabajo con residentes y supervisores. 4.1.2.1.1.2. Elaborar planes de trabajo para la jornada multidisciplinaria. 4.1.2.1.1.3. Ejecución de los planes de trabajo. 4.1.2.1.1.4. Evaluación de resultados obtenidos y proyección de nuevos eventos.</p>	<p>La UA fortalecerá sus vínculos con la comunidad, contribuyendo al mejoramiento de los indicadores de la calidad de vida, al tiempo que favorece la formación profesional de los estudiantes.</p>	<p>Recurso humano. Consumibles. Transporte escolar. Difusión de actividades.</p>
<p>Las metas de vinculación deben articularse a las metas y acciones de la difusión y extensión de la cultura, por lo que es de suma importancia favorecer la concientización de los estudiantes y maestros acerca de su realidad institucional, para que asuman el compromiso de actuar sobre ella e incidir constructiva y responsablemente en el contexto inmediato.</p>			<p>4.1.2.2. Generar laboratorios que permitan detectar la prevalencia de las principales afectaciones en salud mental de nuestra comunidad, y ser generadores de políticas de prevención e intervención temprana y oportuna.</p>	<p>4.1.2.2.1. Desarrollar, desde febrero de 2020, líneas de investigación, que contribuyan en la formación de estudiantes investigadores y permitan a la UA participar en la elaboración de políticas públicas destinadas a la atención de la salud mental de la sociedad.</p>	<p>4.1.2.2.1.1. Elaborar el proyecto del laboratorio de diagnóstico de la prevalencia de las principales afectaciones en salud mental. 4.1.2.2.1.2. Gestionar la autorización para el funcionamiento, así como el equipo e instrumental necesario para la operación de las funciones del laboratorio. 4.1.2.2.1.3. Desarrollar los proyectos vinculados a las líneas de investigación sobre la prevalencia de las principales afectaciones en salud mental.</p>	<p>Facultad reconocida socialmente por la pertinencia de los servicios que ofrece a los diversos ámbitos sociales, además de las labores altruistas que le caracterizan.</p>	<p>Consumibles, transporte, traslados, instrumentos psicológicos, recursos propios, alimentación, viáticos.</p>
		<p>4.1.2.3. Gestionar ante la Coordinación de Servicio Social la participación de alumnos prestadores de Servicio Social y residentes para que el Centro de servicios a la Comunidad extienda sus áreas de acción en el trabajo comunitario, incluyendo las áreas de atención educativa, social, organizacional y de rehabilitación del lenguaje.</p>	<p>4.1.2.3.1. Tener para el año 2020, en el Centro de servicios a la comunidad, programas referentes a Psicología social, al área organizacional, al ámbito educativo y seguir reforzando la labor clínica, además de contar con un programa de rehabilitación del lenguaje en escuelas y espacios vulnerables.</p>	<p>4.1.2.3.1.1. Gestionar ante la Coordinación de Servicio Social la participación de alumnos prestadores de Servicio Social. 4.1.2.3.1.2. Capacitar a los prestadores de servicio social de acuerdo al área de atención en la que desarrollarán sus actividades. 4.1.2.3.1.3. Asesorar a los prestadores de servicio para la elaboración de sus planes de trabajo. 4.1.2.3.1.4. Supervisar y evaluar las acciones realizadas por los prestadores de servicio.</p>	<p>4.1.2.3.1.1. Gestionar ante la Coordinación de Servicio Social la participación de alumnos prestadores de Servicio Social. 4.1.2.3.1.2. Capacitar a los prestadores de servicio social de acuerdo al área de atención en la que desarrollarán sus actividades. 4.1.2.3.1.3. Asesorar a los prestadores de servicio para la elaboración de sus planes de trabajo. 4.1.2.3.1.4. Supervisar y evaluar las acciones realizadas por los prestadores de servicio.</p>	<p>Unidad Académica posicionada socialmente a través de los servicios que ofrece a la sociedad, a empresas e instituciones, en atención clínica, educativa, organizacional, social y de rehabilitación de lenguaje, privilegiando la atención psicológica y de Comunicación humana en zonas</p>	<p>Consumibles, transporte, traslados, instrumentos psicológicos, recursos propios, alimentación, viáticos.</p>

		4.1.3. Implementar un programa de formación de supervisores clínicos, que atiendan a pacientes internos y externos en función de necesidades detectadas.	4.1.3.1. Realizar un curso-taller para la formación de supervisores clínicos que asesoren las actividades de los residentes del Centro de Servicios a la Comunidad.	4.1.3.1.1. Formar, para febrero de 2020, 10 supervisores clínicos del CSC, e incrementar un 50% anual en los años siguientes.	4.1.3.1.1.1. Diseñar un curso-taller para la formación de supervisores clínicos. 4.1.3.1.1.2. Ejecución del curso-taller. 4.1.3.1.1.3. Incorporar al servicio de asesoría y supervisión clínica a los nuevos supervisores. 4.1.3.1.1.4. Promocionar y aperturar el curso-taller para psicólogos externos al Centro de Servicios a la Comunidad.	de riesgo y marginales. Centro de Servicios a la Comunidad fortalecido en las áreas de supervisión clínica, impactando en el posicionamiento de la Unidad Académica en la sociedad.	Materiales educativos y bibliográficos. Cafetería. Material de oficina, equipo de cómputo, impresora y consumibles.
		4.1.4. Establecer programas colaborativos de intervención e integración social, con participación social, gubernamental e institucional.	4.1.4.1. Impulsar la participación activa del estudiantado, académicos, instituciones privadas y de gobierno en la realización de proyectos de atención a la ciudadanía, investigación y educación en beneficio de la sociedad.	4.1.4.1.1. Un programa semestral de acciones colaborativas de intervención e integración social, desarrollado a partir de junio de 2019 e implementado en agosto de 2019.	4.1.4.1.1.1. Integrar un comité o consejo escolar de participación social, que promueva la realización de programas colaborativos de intervención e integración social. 4.1.4.1.1.2. Formular un plan de trabajo para el desarrollo de programas. 4.1.4.1.1.3. Poner en marcha las acciones del plan de trabajo para contribuir en las metas de desarrollo social.	Lograr una UA con representación y con liderazgo en la ejecución de políticas públicas y toma de decisiones, a través del desarrollo de proyectos y programas colaborativos que tengan impacto en la sociedad.	Recursos propios. Materiales e insumos necesarios para la realización de las actividades programadas. Combustibles. Alimentos.
	4.2. La Facultad establecerá relaciones interinstitucionales que permitan la generación de programas, proyectos o acciones conjuntas, en beneficio directo de sus estudiantes.	4.2.1. Desarrollar un proyecto de emprendedores que sea autofinanciable, en el que participen estudiantes de los distintos programas académicos	4.2.1.1. Diseñar proyectos emprendedores que aporten soluciones a problemáticas sociales vinculadas con la naturaleza disciplinaria de los programas educativos de la Facultad, al mismo tiempo que generen experiencia formativa y abran mercado de trabajo para estudiantes y egresados.	4.2.1.1.1. En febrero de 2020 tener 50 proyectos emprendedores en desarrollo e incrementar 50% cada semestre.	4.2.1.1.1.1. Motivar a miembros de la Asociación de egresados y a estudiantes de la Facultad para que participen en la formulación y operación de proyectos emprendedores. 4.2.1.1.1.2. Ofrecer asesoría a los equipos de emprendedores interesados en la elaboración de proyectos. 4.2.1.1.1.3. Establecer vinculación con dependencias, empresas e instituciones que puedan ofrecer asesoría, apoyos y acompañamiento a los proyectos emprendedores. 4.2.1.1.1.4. Realizar evaluación y seguimiento a la implementación de los proyectos emprendedores.	Unidad Académica que promueve el fortalecimiento de la formación de sus estudiantes y la profesionalización de sus egresados por medio de la operación de proyectos emprendedores, apoyados por instituciones, empresas y dependencias públicas y privadas.	Autofinanciable

		4.2.2. Establecer una bolsa de trabajo, con la participación de distintas instituciones, organismos y empresas, en beneficio de los estudiantes y egresados.	4.2.2.1. Integrar una bolsa de trabajo a través de la Coordinación de Seguimiento de Egresados de la Facultad, para favorecer, con base en su perfil profesional, la firma de convenios de inserción laboral de los estudiantes al concluir los estudios profesionales.	4.2.2.1.1. Bolsa de trabajo en funcionamiento a principios de 2021, promoviendo la inserción laboral de sus egresados con mérito académico en medalla "Benito Juárez"	4.2.2.1.1.1. Llevar a cabo el diseño y la planeación de la bolsa de trabajo. 4.2.2.1.1.2. Realizar un proceso administrativo con la finalidad de conocer las necesidades de inserción laboral de egresados. 4.2.2.1.1.3. Firmar convenios de apoyo a la inserción laboral. 4.2.2.1.1.4. Dar seguimiento y evaluación a los resultados para tomar nuevas decisiones.	Unidad Académica que genera oportunidades de inserción laboral a sus egresados y se posiciona como alternativa de profesionalización para la atención de problemáticas de salud mental, comportamiento humano y disfunciones del habla.	Recursos propios Autofinanciable Convenios
		4.2.3. Dar continuidad al programa de seguimiento de egresados, fortaleciendo sus procesos y acciones, reconociendo el impacto social que tiene la formación que se imparte en la facultad.	4.2.3.1. Aplicar una encuesta para obtener información confiable sobre la ubicación y las actividades que desempeñan los egresados en el ámbito laboral, el grado de satisfacción y el nivel de exigencia de los empleadores en el desempeño profesional, lo que permitirá apoyar la toma de decisiones para la planeación académica institucional orientada al rediseño o actualización de los planes de estudios.	4.2.3.1.1. Como resultado de la aplicación de encuestas a estudiantes que están por egresar, egresados y empleadores En agosto de 2020 contar con información sistematizada de los egresados, generación por generación, sobre la ubicación laboral, condiciones de desempeño laboral y necesidades de actualización que presentan los egresados.	4.2.3.1.1.1. Actualización del Directorio de Egresados. 4.2.3.1.1.2. Aplicación de la Encuesta Pre-egreso. 4.2.3.1.1.3. Aplicación de Encuesta a egresados. 4.2.3.1.1.4. Aplicación de Encuesta a empleadores. 4.2.3.1.1.5. Procesamiento de la información obtenida. 4.2.3.1.1.6. Elaborar una base de datos de empleadores e informantes clave. 4.2.3.1.1.7. Presentar los informes estadísticos de los resultados de las encuestas.	Unidad Académica con prácticas de seguimiento de egresados que tienen impacto favorable en el rediseño y actualización de sus planes de estudios y perfiles de egreso.	Recursos propios. Equipo de cómputo. Impresora. Material de oficina.
	4.3. En coordinación y colaboración con instituciones y organismos públicos y privados, la Facultad creará espacios de desarrollo académico, laboral y profesional para fortalecer las competencias de sus estudiantes y egresados, así como profesionistas externos de áreas de conocimiento afines.	4.3.1. Crear el centro de capacitación para estudiantes y egresados, utilizando la capacidad instalada de la facultad, para su vinculación con el campo de trabajo.	4.3.1.1. Diseñar y poner en marcha programas pertinentes para la capacitación de estudiantes y egresados conforme a la demanda laboral externa.	4.3.1.1.1. A partir del año 2020 iniciar 3 cursos de capacitación en las áreas de mayor demanda	4.3.1.1.1.1. Realizar un diagnóstico para identificar las demandas del mercado laboral en las que se puede ofrecer cursos de capacitación. 4.3.1.1.1.2. Elaborar el diseño de los cursos de capacitación laboral. 4.3.1.1.1.3. Dar difusión a los cursos de capacitación laboral disponibles. 4.3.1.1.1.4. Desarrollar los cursos de capacitación laboral. 4.3.1.1.1.5. Evaluar el impacto de los cursos de capacitación laboral.	Unidad Académica que se posiciona socialmente a la Facultad en las tareas de Extensión universitaria	Recursos propios. Materiales e insumos necesarios para la realización de las actividades programadas. Equipo de cómputo. Impresora. Material de oficina.
		4.3.2. Crear un centro de formación y capacitación civil, con la participación de	4.3.2.1. Establecer convenios de vinculación con organismos, instituciones y empresas	4.3.2.1.1. En febrero de 2021 contar con un Centro de formación y capacitación civil que	4.3.2.1.1.1. Vincular a la Facultad con el sector productivo y académico de su entorno.	Facultad que amplía su campo de intervención social mediante	Consumibles. Recurso Humano. Convenios de colaboración.

		organismos y empresas interesados en formar a sus recursos humanos, como una estrategia de apoyo a la sociedad civil.	que demanden servicios de capacitación en el campo de la psicología. 4.3.2.2. Diseñar un área en el Centro de Servicios a la Comunidad, que permita ampliar la formación de psicólogos en el ámbito laboral	atiende necesidades de formación y actualización de recursos humanos, tanto en el sector productivo como en el académico. 4.3.2.2.1. Contar en el CSC con un área de psicología laboral para ampliar la oferta de servicios y el apoyo a la comunidad.	4.3.2.1.1.2. Formar grupos multidisciplinarios de capacitadores. 4.3.2.1.1.3. Diseñar cursos y talleres de formación y capacitación civil. 4.3.2.1.1.4. Desarrollar los eventos académicos de formación y capacitación civil. 4.3.2.2.1.1. Diseñar el área de psicología laboral. 4.3.2.2.1.2. Integrar el equipo de trabajo. 4.3.2.2.1.3. Realizar el plan de trabajo y ejecutar las acciones respectivas de esta área. 4.3.2.2.1.4. Evaluar el funcionamiento de esta área.	acciones de educación no formal que beneficien a la sociedad local y nacional. La UA se fortalece mediante un vínculo más con el sector productivo de nuestra comunidad.	Recursos propios. Material de oficina. Computadora, impresora y consumibles.
4.4. La Facultad, en cumplimiento de sus funciones sustantivas, desarrollará un programa integral de extensión y difusión de la cultura por medio de acciones que promuevan el intercambio y redistribución del conocimiento, el aprecio y disfrute de las manifestaciones artísticas, culturales y deportivas, generando procesos de interacción positiva y vinculación productiva entre los miembros de la comunidad universitaria y la sociedad.	4.4.1. Fortalecer el modelo formativo de la UA, mediante la integración, el apoyo y el seguimiento a equipos deportivos y grupos cívicos, académicos, artísticos y culturales, como apoyo a la formación integral de los estudiantes.	4.4.1.1. Integrar equipos representativos de la UA en distintos deportes, así como grupos académicos, cívicos y artístico-culturales, en disciplinas diversas, que sirvan a la formación de los estudiantes y a la proyección social de la institución.	4.4.1.1.1. Integrar, en el año 2019, equipos representativos de la UA en deportes como fútbol, basquetbol y voleibol, en ramas femenil y varonil, así como grupos académicos mixtos de promoción de la lectura, investigación, capacitación y artístico-culturales de rondalla, danza, teatro y artes.	4.4.1.1.1.1. Integración de equipos y grupos. 4.4.1.1.1.2. Designación de un responsable. 4.4.1.1.1.3. Elaboración de planes de trabajo. 4.4.1.1.1.4. Ejecución, seguimiento y evaluación de resultados.	Facultad ampliamente representada y prestigiada en distintos entornos.	Uniformes, instrumentos y equipos, vestuarios, traslados, viáticos. Recursos propios, estatales, federales y donaciones.	
	4.4.2. Consolidar, organizacional y operativamente, las áreas institucionales que promueven las acciones de extensión, difusión y vinculación social de las actividades universitarias, orientando sus objetivos hacia la mejora del impacto de las actividades de la Facultad en la generación de beneficios a la sociedad en general.	4.4.2.1. Establecer un programa editorial de la unidad académica, que difunda las producciones de investigadores, profesores y estudiantes.	4.4.2.1.1. Inicio en febrero de 2020 de la edición de una gaceta institucional con un tiraje inicial de 100 ejemplares donde se plasmen las producciones y actividades desarrolladas en el interior de la UA.	4.4.2.1.1.1. Nombrar un equipo integrado por alumnos y catedráticos para coordinar la publicación de una gaceta bimestral. 4.4.2.1.1.2. Elaborar el proyecto de la gaceta bimestral. 4.4.2.1.1.3. Desarrollar el proyecto.	Incremento significativo de acciones de extensión y difusión que proyectan la actividades que se hacen en la UA	Los insumos requeridos a cargo de los recursos disponibles en la Facultad. (computadora, impresora, hojas, evidencias fotográficas, etc)	
		4.4.2.2. Crear un programa de difusión y extensión centrado en el aprovechamiento de los medios de comunicación, las plataformas tecnológicas y las redes sociales.	4.4.2.2.1. Aprovechamiento, en 2020, de las plataformas digitales para reforzar la difusión de las actividades publicadas en la gaceta y en las páginas oficiales de la UA	4.4.2.2.1.1. Constituir un comité encargado de la publicación, en redes sociales, de las diversas actividades realizadas en la facultad. 4.4.2.2.1.2. Elaborar y operar un plan de trabajo para el comité.	Mayor impacto en la difusión del quehacer institucional, dado el interés de los jóvenes por las plataformas digitales en la actualidad.	Computadora y servicio de internet en conexión inalámbrica.	

			4.4.2.3. Consolidar las áreas de servicio social, residencia y práctica profesional, vinculación social y el centro de servicios a la comunidad.	4.4.2.3.1. En febrero de 2020 las áreas de Servicio social, Residencias, vinculación social y el Centro de servicios a la comunidad se encontrarán trabajando de manera conjunta y sistematizada para brindar mejores servicios, tanto a alumnos como a la sociedad en general.	4.4.2.3.1.1. Actualizar la normatividad de las áreas de Servicio social, Residencia y práctica profesional, Vinculación social y el Centro de servicios a la comunidad. 4.4.2.3.1.2. Elaborar un catálogo de Unidades receptoras con información actualizada. 4.4.2.3.1.3. Establecer acuerdos de colaboración, intra e interinstitucional, para sistematizar la operatividad de los trámites y promover la capacitación pertinente de alumnos prestadores de Servicio Social y Residencias.	Ambiente de trabajo colaborativo y funcional entre la facultad y las diferentes Unidades Receptoras, redundando en la existencia de una Facultad universitaria reconocida socialmente por las exitosas labores de los prestadores de Servicio Social y Residentes en las diversas Instituciones.	Consumibles, traslados, recursos propios, estatales, uso de plataformas tecnológicas.
			4.4.2.4. Realizar un encuentro semestral de convivencia y recreación entre los miembros de la UA.	4.4.2.4.1. Encuentro de convivencia y recreación entre los miembros de la UA, realizado al finalizar el periodo semestral.	4.4.2.4.1.1. Nombrar una comisión coordinadora de la planeación y desarrollo del encuentro. 4.4.2.4.1.2. Elaborar y poner a consideración de la autoridad institucional el proyecto del encuentro. 4.4.2.4.1.3. Desarrollar el encuentro semestral de convivencia y recreación entre los miembros de la UA.	Facultad en la que se construyen y refuerzan los lazos de pertenencia e identidad entre los miembros de la Unidad Académica.	Materiales diversos para el desarrollo de las actividades del encuentro. Cafetería y refrigerio para los participantes.
		4.4.3. Consolidar acciones de extensión y difusión académica y de investigación para promover la divulgación de los productos académicos generados en los procesos docentes e investigativos por los académicos y estudiantes.	4.4.3.1. Desarrollar anualmente una jornada académica, cívica, cultural y deportiva, de carácter interinstitucional y abierto, para generar los escenarios de intercambio y divulgación de los productos y las tareas institucionales.	4.4.3.1.1. A partir de 2020, durante el semestre B, realizar un evento de intercambio académico, cívico, cultural y deportivo en el que se difunda el conocimiento y se promueva el aprecio social por las manifestaciones artísticas y culturales.	4.4.3.1.1.1. Nombrar una comisión coordinadora de la planeación y desarrollo de la jornada anual. 4.4.3.1.1.2. Elaborar y poner a consideración de la autoridad institucional el proyecto del evento. 4.4.3.1.1.3. Desarrollar la jornada anual de intercambio académico, cívico, cultural y deportivo. 4.4.3.1.1.4. Realizar una evaluación integral de los resultados de la jornada anual de intercambio.	Facultad en la que se promueven lazos de pertenencia e identidad universitaria y vinculación con otras instituciones y con la sociedad.	Materiales diversos para el desarrollo de las actividades de la jornada anual de intercambio académico, cívico, cultural y deportivo. Publicidad. Cafetería.

5. INTERNACIONALIZACIÓN	5.1. La Facultad impulsará la internacionalización del currículo	5.1.1. Crear nuevas licenciaturas en su diseño, implementación y	5.1.1.1. Elaborar el diseño curricular con perspectiva internacional de la licenciatura en filosofía y	5.1.1.1.1. Completar el diseño curricular de la licenciatura en filosofía	5.1.1.1.1.1. Integrar un grupo académico de diseño curricular.	Nueva carrera autorizada y proyección	Consumibles, equipos. Ingresos propios
--------------------------------	--	--	--	---	--	---------------------------------------	--

<p>La globalización económica es un proceso paulatino que deriva en retos de adaptación de la sociedad mundial en todas sus formas de existencia. En la transformación cultural la globalización es un escenario que obliga a la educación superior, de manera natural, a re direccionar las universidades del mundo hacia la internacionalización, dado el carácter universal de la investigación y las sociedades del conocimiento sin fronteras.</p> <p>La UJED afronta los retos que la actualidad presenta, para integrarse a los bloques mundiales con la finalidad de formar profesionistas que naveguen en su campo laboral en mejores condiciones, situación que implica una renovación universitaria en sus estructuras y tareas, para ser agente de cambio constructivo, formando profesionales capaces de adaptarse y actuar en un escenario internacional.</p> <p>La Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana asume el</p>	<p>institucional, optimizando las fortalezas institucionales y las oportunidades del entorno en relación a los recursos disponibles.</p>	<p>evaluación, incorporando en el modelo curricular la enseñanza y el aprendizaje del idioma inglés, para la internacionalización de la oferta educativa y la transformación de la unidad académica.</p>	<p>letras, con el trabajo de un equipo de académicos, para su inicio de operaciones a la brevedad posible.</p>	<p>y letras, a más tardar en diciembre de 2019.</p>	<p>5.1.1.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo. 5.1.1.1.3. Elaborar el diseño curricular y someterlo a la aprobación correspondiente</p>	<p>internacional de la UA.</p>	
			<p>5.1.1.2. Elaborar el diseño curricular con perspectiva internacional de la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad con el trabajo de un equipo de académicos, para su inicio de operaciones a la brevedad posible.</p>	<p>5.1.1.2.1. Completar el diseño curricular de la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad, a más tardar en de febrero de 2021.</p>	<p>5.1.1.2.1.1. Integrar un grupo académico de diseño curricular. 5.1.1.2.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo. 5.1.1.2.1.3. Elaborar el diseño curricular y someterlo a la aprobación correspondiente, ante Dirección de Planeación y Desarrollo Académico, así como ante la Junta Directiva.</p>	<p>Nueva carrera autorizada y proyección internacional de la UA.</p>	<p>Consumibles, equipos. Ingresos propios</p>
			<p>5.2.2. Rediseñar y/o actualizar los planes de estudios de las licenciaturas ofertadas en la Facultad, con el propósito de contar con un currículo de perspectiva internacional.</p>	<p>5.2.2.1. Actualizar los planes de estudios de los programas educativos de licenciatura, para ofrecer una formación profesional más pertinente a las necesidades sociales y ante las demandas del mercado laboral nacional e internacional.</p>	<p>5.2.2.1.1. Rediseños de los planes de estudios aprobados: licenciatura en psicología para finales del 2020; licenciatura en Terapia de la comunicación humana para 2021.</p>	<p>5.2.2.1.1.1. Crear un comité por licenciatura para la revisión de los planes de estudios. 5.2.2.1.1.2. Conformar equipos multidisciplinarios de trabajo con estrategias y metas definidas para generar una reestructura de los planes de estudio.</p>	<p>Planes de estudios rediseñados con perspectiva internacional, aprobados por Consejo Técnico Consultivo y por la Junta Directiva.</p>
<p>5.2. En la Facultad se fortalecerá la movilidad académica estudiantil, docente e investigativa, apoyando proyectos y acciones que favorezcan la cooperación, e intercambio académico, la difusión del conocimiento y la conformación de redes con instituciones extranjeras de reconocido prestigio.</p>	<p>5.2.1. Gestionar los recursos necesarios para promover la movilidad internacional de académicos y estudiantes como alternativa para fortalecer las capacidades académicas institucionales y los resultados formativos en los estudiantes.</p>	<p>5.2.1.1. Promover la movilidad y el intercambio académico y de investigación en instituciones nacionales e internacionales.</p>	<p>5.2.1.1.1. Para el 2021 el 30% de los PTC han realizado movilidad e intercambio académico y de investigación en instituciones nacionales.</p>	<p>5.2.1.1.1.1. Gestionar ante la Universidad los incentivos para que los docentes de tiempo completo realicen estancias e intercambios académicos en instituciones nacionales e internacionales.</p>	<p>Planta docente con mayor experiencia profesional y competencias para impulsar el proceso formativo de los estudiantes.</p>	<p>Acceso a becas. Manutención, pasajes, apoyos para compra de libros y otros materiales educativos.</p>	
	<p>5.2.2. Crear una liga en la página oficial de la UA.</p>	<p>5.2.2.1. Difundir los resultados del quehacer de investigación de los cuerpos académicos</p>	<p>5.2.2.1.1. La UA contará para el 2020 con una base de datos que difunda las diferentes acciones y productos de los CA.</p>	<p>5.2.2.1.1.1. Gestionar la incorporación de un sitio virtual en la página oficial de la UA, para difundir los productos de investigación de los CA. 5.2.2.1.1.2. Realizar reuniones de los comités de investigación, para evaluar productos</p>	<p>Prácticas de investigación que generan información para la toma de decisiones institucionales y posicionan internacionalmente a la UA.</p>	<p>Recursos humanos. No requiere recursos financieros.</p>	

reto de crear las mejores condiciones para que los universitarios participen en los retos que implica la internacionalización de la universidad.					académicos susceptibles de publicación. 5.2.2.1.1.3. Publicar resultados de investigación, artículos científicos y otros productos académicos en la página oficial de la UA.		
	5.2.3. Establecer un programa de habilitación docente en el dominio del idioma Inglés	5.2.3.1. Incorporar a los docentes de la UA en un programa de aprendizaje que los habilite para el dominio de la lengua inglesa, como estrategia para gestionar una reacreditación internacional.	5.2.3.1.1. La UA contará en el 2022 con el 50% de sus académicos incorporados en un programa de formación de profesores para el dominio del idioma inglés.	5.2.3.1.1.1. Generar con la escuela de Lenguas un programa de habilitación docente en el dominio del idioma inglés. 5.2.3.1.1.2. Habilitar a la planta académica en el dominio del idioma inglés.	Unidad Académica con docentes que publican productos de investigación y académicos en revistas indexadas internacionales	Apoyos para los costos de difusión de productos.	

6. RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Desde este eje rector, la Facultad se suma a la responsabilidad social de la UJED, para integrar las condiciones pertinentes para responder a las necesidades de transformación de la sociedad mediante sus funciones sustantivas y adjetivas, en la búsqueda de la promoción de la justicia, la solidaridad y la equidad social para atender los retos que implica promover el desarrollo humano sustentable. Como parte de su responsabilidad social, la Facultad se compromete en la ampliación y diversificación de su oferta educativa, en	6.1. La Facultad promoverá, como parte de su responsabilidad social, el desarrollo profesional de sus docentes mediante la implementación de un modelo integral de planeación y evaluación del aprendizaje, la enseñanza, el currículum y la institución, para la mejora de los servicios educativos.	6.1.1. Implementar un modelo integral de planeación y evaluación del aprendizaje, la enseñanza, el currículum y la institución, para la mejora de los servicios educativos.	6.1.1.1. Diseñar un modelo integral para aplicarlo en la planeación y evaluación del aprendizaje, la enseñanza, el currículum y la institución.	6.1.1.1.1. Contar con un modelo sistemático de planeación y evaluación del aprendizaje, la enseñanza, el currículum y un equipo responsable de su implementación a partir del semestre B-2020.	6.1.1.1.1.1. Integrar un equipo multidisciplinario que elabore y lleve a cabo la planeación y la implementación de la evaluación periódica con estudiantes, docentes y usuarios de los servicios que ofrece la Facultad que permitan atender áreas de mejora. 6.1.1.1.1.2. Diseñar un software que haga operativo el procesamiento de los datos que arroje la evaluación integral de los servicios de la facultad e integre resultados para la toma de decisiones institucionales.	Facultad con planeación y evaluada integralmente en 2021, con responsabilidad social y generadora de esquemas estratégicos de evaluación institucional.	Recurso humano, material bibliográfico, consumibles, espacio físico y digital. Software de evaluación
	6.2. La Facultad incrementará, para responder a la sociedad con responsabilidad, sus indicadores de eficiencia terminal mediante la implementación de prácticas docentes eficaces, apoyadas con programas de trabajo colegiado, tutoría, asesoría psicopedagógica, de investigación y	6.2.1. Fortalecer el programa institucional de tutoría, capacitando a los tutores y diseñando materiales de apoyo, que faciliten el acompañamiento de los estudiantes en sus trayectos formativos.	6.2.1.1. Contribuir a la formación integral del estudiante mediante acciones de acompañamiento tutorial que favorezcan su permanencia y buen desempeño académico a lo largo de su trayectoria escolar.	6.2.1.1.1. Elevar, para diciembre de 2021, los indicadores de egreso y titulación, disminuyendo los índices de reprobación, rezago y abandono.	6.2.1.1.1.1. Diseñar un diplomado dirigido a la formación de tutores. 6.2.1.1.1.2. Desarrollar el diplomado dirigido a la formación de tutores. 6.2.1.1.1.3. Asignar tutores a los estudiantes y dar seguimiento al proceso y los resultados de la acción tutorial.	Unidad Académica que, con responsabilidad social, mejora indicadores de egreso y titulación a través de una innovadora acción tutorial.	Papelería. Consumibles. Cafetería.
		6.2.2. Constituir equipos docentes que ofrezcan asesoría académica y de	6.2.2.1. Vincular los procesos de titulación, en licenciatura y posgrado, con la operación de los	6.2.2.1.1. Existencia de seis equipos docentes que, a partir de agosto de 2019, ofrezcan	6.2.2.1.1.1. Incorporar los Cuerpos Académicos como equipos docentes que ofrezcan asesoría	Facultad que cuenta con equipos docentes que impulsan el	Recursos humanos. Papelería.

<p>condiciones de calidad, con equidad social, con académicos responsables en la difusión, generación y transferencia del conocimiento, procesos de vinculación con diversos sectores, como estrategia para promover la formación integral de sus estudiantes, mejorando los indicadores de desempeño institucional.</p> <p>La responsabilidad social de la Facultad, como institución incluyente y promotora de la tolerancia, ha de tener impacto con acciones de lucha para la defensa de los derechos humanos, la no discriminación, la no violencia, la equidad de género y la consideración prioritaria de la atención a los sectores vulnerables de la sociedad.</p>	<p>dirección de tesis que fortalezcan el proceso formativo de sus estudiantes.</p>	<p>investigación a los estudiantes.</p>	<p>CA y con el programa institucional de investigación.</p>	<p>asesoría académica y de investigación a los estudiantes.</p>	<p>académica y de investigación a los estudiantes. 6.2.2.1.1.2. Integrar equipos docentes con profesores h-s-m para brindar asesoría académica y de investigación a los estudiantes.</p>	<p>proceso formativo de los estudiantes, mediante la práctica sistemática de asesoría académica y de investigación.</p>	
		<p>6.2.3. Sistematizar el comité de titulación generando estrategias que garanticen la asignación de un director de tesis a cada estudiante que acredite más del 80 por ciento de los estudios.</p>	<p>6.2.3.1. Formalizar, mediante acta académica, la constitución del comité de titulación, como órgano colegiado que coordinará las actividades de asesoría académica y de investigación orientadas a consolidar el proceso de titulación de los estudiantes.</p>	<p>6.2.3.1.1. Para inicios del año 2020 (Finales de enero, principios de Febrero) la Facultad contará con un comité formal de titulación que coordine, con base en un plan de trabajo, las actividades relacionadas con el seguimiento de los procesos de asesoría en investigación para titulación.</p>	<p>6.2.3.1.1.1. Realizar una reunión de maestros para constituir formalmente el comité de titulación. 6.2.3.1.1.2. Capacitar a la planta docente en referencia a los lineamientos del manual de titulación.</p>	<p>La facultad se consolida como una unidad académica reconocida por sus prácticas académicas y de seguimiento a tareas de investigación vinculadas a los procesos de titulación de los estudiantes.</p>	<p>Responsable Horas académicas Mobiliario escolar Espacios físicos Ingresos propios, aportaciones federales y estatales.</p>
	<p>6.3. La administración de la Facultad, en apego a su compromiso de actuar con responsabilidad social, pondrá en marcha un proceso de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, transparencia y rendición de cuentas de la gestión institucional.</p>	<p>6.3.1. Integrar el plan de desarrollo institucional, a partir de un diagnóstico situacional y el desarrollo de un programa de mejora continua, que garantice el crecimiento y consolidación de la Facultad.</p>	<p>6.3.1.1. Formar un equipo operativo para coordinar el desarrollo de un proceso consultivo y planeación participativa, que involucre a todos los sectores de la institución en las tareas de elaboración del plan de desarrollo institucional.</p>	<p>6.3.1.1.1. Plan de Desarrollo Institucional de la Facultad aprobado por el Consejo Técnico Consultivo y por la Junta Directiva Universitaria en mayo de 2019.</p>	<p>6.3.1.1.1.1. Realizar reuniones informativas sobre las tareas del proceso de elaboración del PDI con todos los sectores de la Institución. 6.3.1.1.1.2. Formar equipos responsables para la elaboración de las tareas propias de cada etapa de la formulación del PDI. 6.3.1.1.1.3. Desarrollar las actividades previstas en el proceso. 6.3.1.1.1.4. Procesar la información y elaborar el proyecto de PDI. 6.3.1.1.1.5. Poner a consideración del Consejo Técnico Consultivo y de la Junta Directiva Universitaria el proyecto de PDI.</p>	<p>Facultad que, con responsabilidad social, se consolida en su funcionamiento al contar con un plan de desarrollo aprobado por los órganos técnicos y académicos de la Universidad.</p>	<p>Ingresos propios. Cafetería. Material de oficina, equipo de cómputo, impresora y consumibles.</p>
		<p>6.3.2. Dar continuidad a los procesos de acreditación y certificación institucional, incluyendo los diferentes programas</p>	<p>6.3.2.1. Sistematizar la información relativa a la operación académica y administrativa de los programas educativos y servicios institucionales con la finalidad de</p>	<p>6.3.2.1.1. Programas educativos acreditados y con calidad para la formación de profesionales competentes. Agosto de 2019.</p>	<p>6.3.2.1.1.1. Solicitar los ejercicios de evaluación para acreditación ante organismos evaluadores pertinentes. 6.3.2.1.1.2. Sistematizar los expedientes de</p>	<p>Unidad Académica competitiva y socialmente responsable mediante programas educativos y</p>	<p>Costo de la evaluación. Materiales de oficina. Cafetería.</p>

		y servicios, con fines de mejora continua e impulso a las acciones de responsabilidad social.	continuar con las prácticas de acreditación y certificación de programas y procesos.		información y acopio de evidencias para la evaluación. 6.3.2.1.1.3. Satisfacer las recomendaciones de los organismos evaluadores.	servicios acreditados por organismos evaluadores.	
				6.3.2.1.2. Certificación de procesos en Centro de Servicios a la Comunidad. En agosto de 2022. 6.3.2.1.3. Autorización de servicios de salud para realizar consulta médica especializada en TCH. Diciembre 2019.	6.3.2.1.2.1. Gestionar ante organismos pertinentes la certificación de los procesos en el Centro de Servicios a la Comunidad. 6.3.2.1.3.1. Gestionar ante las instancias correspondientes la autorización para que en el Centro de Servicios a la Comunidad pueda realizarse consulta médica especializada en TCH.	Unidad Académica con Centro de Servicios a la Comunidad certificado en sus procesos. Unidad Académica mejor posicionada en la sociedad, gracias a sus servicios de consulta médica especializada en TCH.	Pago de derechos y contribuciones que correspondan.
		6.3.3. Crear un comité de vigilancia de la calidad de la gestión, que desarrolle estrategias que permitan el conocimiento de la percepción interna y externa sobre el funcionamiento de la Institución y presente propuestas para la mejora continua de la UA.	6.3.4.1. Activar un buzón de quejas y sugerencias, abierto al personal y a los estudiantes, así como a los usuarios externos, que permita el conocimiento de la percepción interna y externa acerca del funcionamiento institucional.	6.3.4.1.1. Activar el buzón de felicitaciones, quejas y sugerencias, a partir de agosto de 2019.	6.3.4.1.1.1. Constituir formalmente el comité de vigilancia de la calidad de la gestión institucional. 6.3.4.1.1.2. Elaborar un plan de trabajo y de definición de estrategias de acceso a la percepción, interna y externa, sobre el funcionamiento institucional. 6.3.4.1.1.3. Realizar reuniones del Comité para revisar y dar seguimiento a su contenido del buzón, así como para implementar estrategias para la mejora continua de la UA.	La UA que, con responsabilidad social, cumple con estándares de gestión, funcionamiento, transparencia y rendición de cuentas.	Consumibles. Recurso humano. Ingresos propios.
	6.4. La Facultad, como parte de su transformación y responsabilidad social, impulsará un programa estratégico para el desarrollo administrativo, la modernización y la mejora de la gestión académica y administrativa.	6.4.1. Poner en marcha un programa de mejora administrativa, en las distintas áreas de la facultad, haciendo más eficientes los procesos y los resultados	6.4.1.1. Sistematizar un programa de mejora ante las necesidades de cada área administrativa.	6.4.1.1.1. Para el 2020 la UA contará con el equipo, material e insumos necesarios para el funcionamiento de cada área, con el fin de brindar un servicio educativo de calidad.	6.4.1.1.1.1. Vinculación permanente de la Secretaría Administrativa, la jefatura de proyectos institucionales así como las diversas coordinaciones y jefaturas, con el propósito de conocer las necesidades para el desarrollo de sus funciones. 6.4.1.1.1.2. Elaborar un registro para detectar y atender las necesidades de cada área, Jefatura o Coordinación.	Facultad que cuenta con áreas académicas y administrativas equipadas con recursos, herramientas tecnológicas y acervos educativos y bibliográficos, en apoyo a las actividades de academia y de investigación.	Recursos de PFCE y recursos propios de la Facultad Adquisición de mobiliario y acervo bibliográfico. Insumos y consumibles.

		6.4.2. Llevar a cabo acciones de actualización y capacitación continua del personal administrativo y de apoyo, como un proyecto de crecimiento académico laboral equitativo.	6.4.2.1. Capacitar y actualizar continuamente al personal administrativo en áreas relacionadas con su ámbito laboral.	6.4.2.1.1. Personal administrativo con capacitación actualizada y permanente a partir de febrero de 2020.	6.4.2.1.1.1. Elaborar un diagnóstico de necesidades considerando los perfiles laborales de los trabajadores administrativos. 6.4.2.1.1.2. Elaborar el calendario anual de capacitación y actualización del personal administrativo. 6.4.2.1.1.3. Llevar a cabo el proceso de capacitación del personal.	Unidad Académica con personal administrativo capacitado, desempeñando con eficiencia y responsabilidad social sus funciones.	Recursos propios. Materiales necesarios para el desarrollo de los eventos de actualización y capacitación. Cafetería. Equipo de cómputo, impresora y consumibles.
		6.4.3. Implementar acciones de conservación y mantenimiento de la infraestructura y el equipamiento, mediante estrategias diversificadas, conforme a diagnósticos previos.	6.4.3.1. Elaborar el diagnóstico de necesidades de conservación y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento e instrumental disponible, mediante estrategias diversificadas.	6.4.3.1.1. A partir de agosto de 2020, infraestructura de la facultad bien equipada y desarrollo permanente de acciones de conservación y equipamiento, basadas en diagnóstico previo.	6.4.3.1.1.1. Elaborar un diagnóstico de las necesidades de conservación y mantenimiento de la infraestructura de la Facultad. 6.4.3.1.1.2. Atender oportunamente las necesidades de conservación y mantenimiento del edificio, instalaciones y equipamiento. 6.4.3.1.1.3. Supervisar con frecuencia el uso que se hace de la infraestructura y del equipamiento institucional.	Unidad Académica con instalaciones, equipo y servicios en pleno estado de funcionamiento, conservación y mantenimiento, utilizando en ello los recursos de manera eficiente y responsable.	Ingresos propios. Insumos para la conservación y mantenimiento de la infraestructura. Artículos y material de limpieza.
	6.5. En la institución, en apego a su responsabilidad social, se establecerá una política de inclusión estudiantil, mediante la integración de un programa de apoyo y servicios destinado a los alumnos.	6.5.1. Destinar aulas y espacios académicos con acceso a Internet y equipo tecnológico actualizado, mediante una política de inclusión, en beneficio de alumnos provenientes de grupos vulnerables y en situación de riesgo.	6.5.1.1. Promover la inclusión de los alumnos que se encuentran en situación vulnerable o de riesgo, equipando las aulas con mayor acceso a internet inalámbrico.	6.5.1.1.1. Desde febrero de 2020 se dispondrá de espacios académicos accesibles a los estudiantes, equipados con internet inalámbrico y equipo tecnológico para favorecer el desarrollo de su formación profesional construyendo competencias y habilidades, sobre todo de los alumnos necesidades especiales.	6.5.1.1.1.1. Identificar las necesidades de fortalecimiento en la atención de los alumnos con necesidades educativas especiales (NEE). 6.5.1.1.1.2. Clasificar los requerimientos de los alumnos con NEE para el acceso a las áreas y servicios institucionales 6.5.1.1.1.3. Realizar las modificaciones necesarias para facilitar el acceso de los alumnos con NEE a los servicios y áreas institucionales.	Unidad Académica que, con responsabilidad social, fortalece su condición de institución inclusiva, que atiende con pertinencia las necesidades de los grupos vulnerables.	Servicios de internet. Materiales necesarios para realizar las modificaciones de acceso que faciliten la participación de los alumnos con NEE en todas las actividades institucionales.
	6.6. La Facultad, para fortalecer su capacidad de actuar con responsabilidad social, impulsará una	6.6.1. Integrar la normatividad interna de la Facultad y de cada una de sus áreas, de manera que	6.6.1.1. Elaborar los manuales de organización y de procedimientos, especificando funciones y atribuciones, derechos y	6.6.1.1.1. Manuales de organización y procedimientos aprobados para todas las áreas académicas y	6.6.1.1.1.1. Analizar las bases de la organización con las que están funcionando las áreas institucionales para	Unidad Académica con organización formal y con un desarrollo de funciones	Curso de capacitación. Materiales necesarios para el desarrollo de

	amplia consulta que derive en la actualización del marco normativo del funcionamiento institucional (reglamentos, manuales, lineamientos, organigramas, flujogramas)	se regule con pertinencia y responsabilidad su funcionamiento y se mejore la atención al público.	obligaciones, tanto del personal administrativo y directivo como de investigación y académico.	administrativas. Junio de 2020.	identificar necesidades de mejora. 6.6.1.1.1.2. Gestionar una capacitación sobre cómo elaborar Manuales de Organización y procedimientos. 6.6.1.1.1.3. Elaborar los manuales de organización y procedimientos para todas las áreas en las que no existan estos documentos.	eficientes, apoyadas en la observancia de los manuales de organización y procedimientos, que sustentan la funcionalidad y la responsabilidad social de la Facultad.	las actividades del curso. Consumibles. Equipo de cómputo e impresora.

4. PLAN DE MEJORA CONTINUA

El Plan de mejora continua es la respuesta o propuesta concreta ante la previsión de metas académicas y actividades clave que están contenidas en la Planeación estratégica. El plan de mejora reconoce las fortalezas y áreas de oportunidad, que emergieron en la autoevaluación institucional, como el faro de orientación fundamental sobre el que se construyen las metas académicas y se definen las actividades clave que conducirán el funcionamiento institucional cotidiano hacia el cumplimiento de la misión, la práctica de los valores y el logro de la visión compartida por la comunidad, para trabajar en favor de una Facultad, con perspectiva de proyección internacional, que sirva con responsabilidad social y eficiencia en la formación de profesionales de las humanidades.

Dentro de este documento, la presentación del Plan de mejora continua se hace, al igual que la planeación estratégica, mediante una tabla en la que pueden observarse con facilidad las previsiones programáticas que se orientan hacia la consolidación de la Facultad como institución de educación superior que, con eficiencia, colabore con la sociedad en la atención de las problemáticas vinculadas con los campos disciplinarios en los que la institución forme profesionales al servicio de la humanidad.

Para la elaboración del Plan de mejora continua el punto de partida han sido las metas académicas previstas en la Planeación estratégica. Cada meta se convierte en un proyecto y en la disposición gráfica de la tabla éste se vincula, hacia atrás, con su correspondencia a una política institucional, un objetivo estratégico y otro particular. Hacia adelante, cada proyecto se identifica mediante una clave y se le asignan responsables. La clave del proyecto está compuesta por las dos primeras letras o iniciales del eje rector al que pertenece, el número (dos dígitos separados por un punto) correspondiente a la política institucional y, separado de ésta con un guion, el número de proyecto dentro de cada política institucional.

En el caso de proyectos que, específicamente, tienen una correspondencia directa con los ejes rectores, de carácter transversal, de Internacionalización y Responsabilidad Social Universitaria, en la clave del proyecto aparecen adicionadas las iniciales de tales ejes rectores.

Cada proyecto se vincula también, hacia adelante, con la meta académica a la cual corresponde, las actividades clave provenientes de la planeación estratégica, el calendario puntualizando el inicio y el fin de las acciones, así como las fuentes de financiamiento y los indicadores de seguimiento y evaluación de desempeño institucional, de acuerdo a los

propuestos en la *Guía para elaborar los planes de desarrollo institucional en las Unidades Académicas de la Universidad Juárez del Estado de Durango*.

Articulados a los ejes rectores, las políticas institucionales y con asignación de responsabilidades de logro y soporte financiero, en la tabla del Plan de mejora continua, se presentan 77 proyectos, todos vinculados a metas académicas y, en conjunto, procesualmente dan factibilidad a las aspiraciones de transformación sustantiva de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana.

Tabla 31. PLAN DE MEJORA CONTINUA 2018-2024

EJE RECTOR: CALIDAD EDUCATIVA

Política institucional: 1.1. La Facultad promoverá la creación de nuevas carreras para la formación de profesionales de excelencia en el área humanidades, incorporando al modelo curricular la enseñanza y el aprendizaje del idioma inglés, ampliando la oferta educativa, mediante el aprovechamiento de los recursos humanos disponibles y gestionando los necesarios.					
Objetivo estratégico: 1.1.1. Crear nuevas licenciaturas en su diseño, implementación y evaluación, incorporando en el modelo curricular la enseñanza y el aprendizaje del idioma inglés, para la ampliación de la oferta educativa y la transformación de la unidad académica.					
Objetivo particular: 1.1.1.1. Elaborar el diseño curricular la licenciatura en filosofía y letras, con el trabajo de un equipo de académicos, para su inicio de operaciones a la brevedad posible.					
Proyecto: Diseño curricular de la licenciatura en filosofía y letras.		Clave del proyecto: CE/IN-1.1-1		Responsable: Jefaturas de carrera.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.1.1.1.1. Completar el diseño curricular de la licenciatura en filosofía y letras, a más tardar en diciembre de 2019.	1.1.1.1.1.1. Integrar un grupo académico de diseño curricular.	Mayo de 2019.	Junio de 2019	Ingresos propios.	-Porcentaje de programas educativos que incorporan ambientes virtuales innovadores. -Porcentaje de profesores que reciben capacitación y/o actualización. -Porcentaje de programas educativos que incorporan la igualdad de género. -Porcentaje de docentes que flexibilizan su proceso de enseñanza-aprendizaje incorporando el uso de plataformas digitales.
	1.1.1.1.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo.	Junio de 2019.	Julio de 2019.	Ingresos propios.	
	1.1.1.1.1.3. Elaborar el diseño curricular y someterlo a la aprobación correspondiente	Agosto de 2019.	Diciembre de 2019	Ingresos propios.	

Objetivo particular: 1.1.1.2. Poner en marcha la nueva licenciatura, habilitando la planta académica que la atenderá, aprovechando los recursos disponibles.					
Proyecto: Implementación de la licenciatura en filosofía y letras.		Clave del proyecto: CE/IN-1.1-2		Responsable: Jefaturas de carrera.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.1.1.2.1. Iniciar operaciones de la licenciatura en filosofía y letras en agosto de 2020.	1.1.1.2.1.1. Capacitar a la planta académica.	Febrero de 2020	Marzo de 2020.	Ingresos propios.	-Porcentaje de profesores que reciben capacitación y/o actualización. -Porcentaje de programas educativos que incorporan la igualdad de género. -Porcentaje de docentes que flexibilizan su proceso de
	1.1.1.2.1.2. Elaborar el calendario de trabajo anual	Marzo de 2020.	Abril de 2020.	Ingresos propios.	
	1.1.1.2.1.3. Llevar a cabo el proceso de selección de aspirantes.	Mayo de 2020.	Julio de 2020.	Ingresos propios.	

	1.1.1.2.1.4. Comenzar la impartición de clase.	Agosto de 2020.	Permanente	Ingresos propios.	enseñanza-aprendizaje incorporando el uso de plataformas digitales. -Porcentaje de certificación alumnos en un segundo idioma.
--	--	-----------------	------------	-------------------	---

Objetivo particular: 1.1.1.3. Elaborar el diseño curricular la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad con el trabajo de un equipo de académicos, para su inicio de operaciones a la brevedad posible.					
Proyecto: Diseño curricular de la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad.		Clave del proyecto: CE/IN-1.1-3		Responsable: Jefaturas de carrera.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.1.1.3.1. Completar el diseño curricular de la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad, a más tardar en de febrero de 2021.	1.1.1.3.1.1. Integrar un grupo académico de diseño curricular.	Febrero de 2020.	Febrero de 2020.	Ingresos propios.	-Porcentaje de programas educativos que incorporan ambientes virtuales innovadores.
	1.1.1.3.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo.	Marzo de 2020.	Marzo de 2020.	Ingresos propios.	-Porcentaje de profesores que reciben capacitación y/o actualización.
	1.1.1.3.1.3. Elaborar el diseño curricular y someterlo a la aprobación correspondiente, ante Dirección de Planeación y Desarrollo Académico, así como ante la Junta Directiva.	Abril de 2020.	Octubre de 2020.	Ingresos propios.	-Porcentaje de programas educativos que incorporan la igualdad de género. -Porcentaje de docentes que flexibilizan su proceso de enseñanza-aprendizaje incorporando el uso de plataformas digitales.

Objetivo particular: 1.1.1.4. Poner en marcha la nueva licenciatura, aprovechando los recursos académicos disponibles y habilitando un Núcleo académico básico (NAB).					
Proyecto: Implementación de la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad.		Clave del proyecto: CE/IN-1.1-4		Responsable: Jefaturas de carrera.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.1.1.4.1. Iniciar operaciones de la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad en agosto de 2021.	1.1.1.4.1.1. Capacitar a la planta académica	Noviembre de 2020	Diciembre de 2020.	Ingresos propios.	-Porcentaje de profesores que reciben capacitación y/o actualización.
	1.1.1.4.1.2. Elaborar el calendario de trabajo anual	Marzo de 2021.	Abril de 2021.	Ingresos propios.	-Porcentaje de programas educativos que incorporan la igualdad de género.
	1.1.1.4.1.3. Llevar a cabo el proceso de selección de aspirantes.	Mayo de 2021.	Julio de 2021.	Ingresos propios.	-Porcentaje de docentes que flexibilizan su proceso de
	1.1.1.4.1.4. Comenzar la impartición de clase.	Agosto de 2021.	Permanente	Ingresos propios.	

				Gestión de contrato de profesores para NAB	enseñanza-aprendizaje incorporando el uso de plataformas digitales. -Porcentaje de certificación alumnos en un segundo idioma.
Política institucional: 1.2. La Facultad promoverá el desarrollo profesional de sus docentes para garantizar prácticas de enseñanza y aprendizaje que contribuyan a la formación integral de sus estudiantes, impulsando la formación de profesionistas competentes en el área de las humanidades.					
Objetivo estratégico: 1.2.1. Desarrollar un programa de capacitación para la docencia presencial y virtual en programas educativos de licenciatura y posgrado.					
Objetivo particular: 1.2.1.1. Crear el departamento de diseño instruccional para implementar un Programa de Capacitación y Actualización Docente.					
Proyecto: Creación del Departamento de diseño instruccional.		Clave del proyecto: CE-1.2-1		Responsable: Secretaría Académica.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.1.1.1. Iniciar con la aplicación del Programa de capacitación para docentes en agosto de 2019. 1.2.1.1.2. Contar, para el año 2021 con 80% de la planta docente actualizados y capacitados en el uso de nuevas tecnologías educativas.	1.2.1.1.1.1. La coordinación de educación continua en trabajo conjunto con posgrado, jefaturas de carrera, clínica y secretaria académica ofrecerá capacitación programada a docentes y estudiantes con base en las necesidades de formación y de acuerdo con el nuevo modelo educativo y el plan de estudios de las licenciaturas.	Agosto de 2019.	Permanente	Ingresos propios. PFCE DPEDA	-Porcentaje de profesores que reciben capacitación y/o actualización. -Porcentaje de docentes que flexibilizan su proceso de enseñanza-aprendizaje incorporando el uso de plataformas digitales. -Porcentaje de estudiantes con alto rendimiento en el examen general de egreso de la licenciatura.

Política institucional: 1.2. La Facultad promoverá el desarrollo profesional de sus docentes para garantizar prácticas de enseñanza y aprendizaje que contribuyan a la formación integral de sus estudiantes, impulsando la formación de profesionistas competentes en el área de las humanidades.					
Objetivo estratégico: 1.2.1. Desarrollar un programa de capacitación para la docencia presencial y virtual en programas educativos de licenciatura y posgrado.					
Objetivo particular: 1.2.1.2. Promover la movilidad y el intercambio académico y de investigación en instituciones nacionales e internacionales.					
Proyecto: Programa de movilidad e intercambio académico de docentes.		Clave del proyecto: CE/IN-1.2-2		Responsable: Secretaría Académica	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.1.2.1. Para el 2021 el 30% de los PTC han realizado movilidad e intercambio académico y de investigación en instituciones nacionales.	1.2.1.2.1.1. Gestionar ante la Universidad los incentivos para que los docentes de tiempo completo realicen estancias e intercambios académicos en instituciones nacionales e internacionales.	Febrero de 2020.	Agosto de 2021.	PRODEP y otros programas de financiamiento.	- Porcentaje de Profesores en movilidad académica con un proyecto activo.

Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.1.2.2. Para el 2024 el 80% de los PTC han realizado movilidad e intercambio académico y de investigación en instituciones internacionales. Para el 2024 el 80% de los PTC han realizado movilidad e intercambio académico.	1.2.1.2.2.1. Participar en los programas de becas que ofrecen el PRODEP, fundaciones y otras instancias que promueven el desarrollo educativo.	Marzo (Adecuar a convocatoria de PRODEP). 2020 y anualmente.	Septiembre (Adecuar a convocatoria de PRODEP). 2020 y anualmente.	PRODEP y otros programas de financiamiento.	- Porcentaje de Profesores en movilidad académica con un proyecto activo.

Política institucional: 1.2. La Facultad promoverá el desarrollo profesional de sus docentes para garantizar prácticas de enseñanza y aprendizaje que contribuyan a la formación integral de sus estudiantes, impulsando la formación de profesionistas competentes en el área de las humanidades.					
Objetivo estratégico: 1.2.1. Desarrollar un programa de capacitación para la docencia en las modalidades presencial y virtual en programas educativos de licenciatura y posgrado.					
Objetivo particular: 1.2.1.3. Establecer un programa de supervisión y seguimiento a las prácticas docentes.					
Proyecto: Programa de seguimiento y evaluación de las prácticas docentes.		Clave del proyecto: CE-1.2-3		Responsable: Dirección y Secretaría Académica.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.1.3.1. Programa de seguimiento y evaluación de las prácticas docentes en la Facultad, operando desde el semestre A-2020.	1.2.1.3.1.1. Sistematizar los resultados de la evaluación semestral de la actuación docente.	Junio- agosto 2019.	Pilotaje al término de semestre A2019. Implementación a partir de cierre de semestre B2019.	Ingresos propios. Recursos tecnológicos por SUV	-Porcentaje de profesores evaluados. -Porcentaje de profesores que reciben capacitación y/o actualización. -Porcentaje de docentes que flexibilizan su proceso de enseñanza-aprendizaje incorporando el uso de plataformas digitales.
	1.2.1.3.1.2. Analizar en reuniones de academia los resultados obtenidos por los miembros del cuerpo colegiado.	Reunión inmediata el día de cierre de semestre/ entrega de calificaciones.	Semestral.	Ingresos propios.	-Porcentaje de docentes formados y actualizados en pedagogía digital con evidencia de su aplicación. -Porcentaje de docentes que dan evidencia de la integración de manejo y uso de base de datos en sus cátedras.
	1.2.1.3.1.3. Tomar acuerdos, planear y desarrollar acciones, en el seno de los cuerpos colegiados, como estrategias destinadas a	Acuerdos al cierre de semestre.	Permanente. Capacitación y Estrategias y de	Ingresos propios.	

	mejorar las prácticas docentes de sus integrantes.	Acciones durante el semestre.	mejora, durante el mes de enero de cada año.	Subdirección de Desarrollo académico.	
--	--	-------------------------------	--	---------------------------------------	--

Política institucional: 1.2. La Facultad promoverá el desarrollo profesional de sus docentes para garantizar prácticas de enseñanza y aprendizaje que contribuyan a la formación integral de sus estudiantes, impulsando la formación de profesionistas competentes en el área de las humanidades.					
Objetivo estratégico: 1.2.1. Desarrollar un programa de capacitación para la docencia presencial y virtual en programas educativos de licenciatura y posgrado.					
Objetivo particular: 1.2.1.4. Reestructurar las academias de las licenciaturas presenciales, con el fin de hacerlas más eficientes y funcionales, y organizar las Academias de la modalidad a distancia, diseñando en la plataforma virtual un esquema funcional de operación.					
Proyecto: Reestructuración del funcionamiento de las academias.		Clave del proyecto: CE-1.2-4		Responsable: Jefaturas de carreras.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.1.4.1. Sistematizar, a partir del semestre B-2019, el trabajo que realizan las academias, tanto en la modalidad presencial como en la virtual.	1.2.1.4.1.1. Realizar en cada academia 3 sesiones de trabajo por semestre, actualizando programas y contenidos de unidades de aprendizaje.	Inicio de periodo semestral	Fin del periodo semestral	Ingresos propios.	-Porcentaje de docentes que flexibilizan su proceso de enseñanza-aprendizaje incorporando el uso de plataformas digitales. -Estudiantes que son beneficiados por el modelo educativo flexible de la institución presencial-virtual.
	1.2.1.4.1.2. Desarrollar, al menos una vez al año, una actividad académica en conjunto. (Curso, jornada, congreso etc.).	Junio 2019	Permanente.	Ingresos propios.	-Porcentaje de alumnos que cuentan con reconocimiento en actos cívicos y culturales.

Política institucional: 1.2. La Facultad promoverá el desarrollo profesional de sus docentes para garantizar prácticas de enseñanza y aprendizaje que contribuyan a la formación integral de sus estudiantes, impulsando la formación de profesionistas competentes en el área de las humanidades.					
Objetivo estratégico: 1.2.2. Rediseñar y/o actualizar los planes de estudios de las licenciaturas ofertadas en la Facultad.					
Objetivo particular: 1.2.2.1. Actualizar los planes de estudios de los programas educativos de licenciatura, para ofrecer una formación profesional más pertinente a las necesidades sociales y ante las demandas del mercado laboral.					
Proyecto: Rediseño de los planes de estudios de estudio de las licenciaturas en Psicología y Terapia de la Comunicación Humana.		Clave del proyecto: CE/IN-1.2-5		Responsable: Jefaturas de carrera.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.2.1.1. Rediseños de los planes de estudios aprobados: licenciatura en psicología para finales del 2020; licenciatura en Terapia de la comunicación humana para 2021.	1.2.2.1.1.1. Crear un comité por licenciatura para la revisión de los planes de estudios.	Agosto de 2019.	Septiembre de 2019.	Ingresos propios.	<p>Porcentaje de programas educativos que incorporan ambientes virtuales innovadores.</p> <p>Porcentaje de programas educativos que incorporan las dimensiones de innovación y emprendimiento.</p>
	1.2.2.1.1.2. Conformar equipos multidisciplinarios de trabajo con estrategias y metas definidas para generar una reestructura de los planes de estudio	Septiembre de 2019.	Julio de 2020	Ingresos propios.	<p>Porcentaje de docentes formados y actualizados en pedagogía digital con evidencias de su aplicación.</p> <p>Porcentaje de certificación de alumnos en un segundo idioma.</p> <p>Porcentaje de procesos académicos certificados.</p> <p>Porcentaje de indicadores académicos que generan los sistemas de información.</p>

Política institucional: 1.2. La Facultad promoverá el desarrollo profesional de sus docentes para garantizar prácticas de enseñanza y aprendizaje que contribuyan a la formación integral de sus estudiantes, impulsando la formación de profesionistas competentes en el área de las humanidades.					
Objetivo estratégico: 1.2.3. Implementar un modelo integral de planeación y evaluación del aprendizaje, la enseñanza, el curriculum y la institución, para la mejora de los servicios educativos.					
Objetivo particular: 1.2.3.1. Diseñar un modelo integral para aplicarlo en la planeación y evaluación del aprendizaje, la enseñanza, el curriculum y la institución.					
Proyecto: Implementación de un modelo integral de planeación y evaluación.		Clave del proyecto: CE/RSU-1.2-6		Responsable: Secretaría académica y Jefaturas de carrera.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.3.1.1. Contar con un modelo sistemático de planeación y evaluación y un equipo responsable de su implementación a partir del semestre B-2020.	1.2.3.1.1.1. Integrar un equipo multidisciplinario que elabore y lleve a cabo la planeación y la implementación de la evaluación periódica con estudiantes, docentes y usuarios de los servicios que ofrece la Facultad que permitan atender áreas de mejora.	Agosto 2019	Permanente	Ingresos propios	Porcentajes de estudiantes de educación media superior que participan en competencias de conocimiento. Porcentaje de programas educativos que incorporan ambientes virtuales innovadores.
	1.2.3.1.1.2. Diseñar un software que haga operativo el procesamiento de los datos que arroje la evaluación integral de los servicios de la facultad e integre resultados para la toma de decisiones institucionales.	Julio del 2019	Junio de 2020	Ingresos propios	Porcentaje de profesores que reciben capacitación y/o actualización.

Política institucional: 1.2. La Facultad promoverá el desarrollo profesional de sus docentes para garantizar prácticas de enseñanza y aprendizaje que contribuyan a la formación integral de sus estudiantes, impulsando la formación de profesionistas competentes en el área de las humanidades.					
Objetivo estratégico: 1.2.4. Consolidar el departamento de psicopedagogía, mediante la ampliación de facultades y servicios, en beneficio del estudiantado					
Objetivo particular: 1.2.4.1. Elaborar el manual de organización y funcionamiento del departamento de psicopedagogía, para sistematizar los servicios de evaluación y apoyo a los estudiantes, ampliando las acciones al exterior de la institución.					
Proyecto: Consolidación del Departamento de Psicopedagogía.		Clave del proyecto: CE-1.2-7		Responsable: Titular del Departamento Psicopedagogía.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.4.1.1. Departamento organizado y con actividades sistemáticas y permanentes a partir de febrero de 2020.	1.2.4.1.1.1. Integrar una comisión que se encargue de la elaboración del manual de organización y funcionamiento del departamento de psicopedagogía.	Mayo de 2019	Diciembre de 2019	Ingresos propios	Porcentaje de documentos normativos con enfoque de género.
	1.2.4.1.1.2. Gestionar la aprobación del manual de organización y funcionamiento ante Consejo Técnico Consultivo y Junta Directiva.	Diciembre de 2019	Febrero de 2020	Ingresos propios	

Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.4.1.2. A mediados de cada periodo semestral, total de alumnos de primer semestre evaluados en su perfil de ingreso y proyección de perfil de egreso, con orientaciones, derivación o canalización para potenciar sus trayectos formativos.	1.2.4.1.2.1. Desarrollar, con el apoyo de prestadores de servicio social, un programa integral de evaluación del perfil de ingreso y proyección del perfil de egreso, atendiendo a los estudiantes del primer semestre.	Abril 2019 (Permanente)	Permanente	Ingresos propios y gestionados	-Porcentaje de estudiantes que reciben tutorías. -Porcentaje de prestadores de servicio social en programas asistenciales.
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.4.1.3. A partir de agosto de 2019, atendidas puntualmente todas las solicitudes de evaluación del perfil profesiográfico y del potencial de las aptitudes para el desempeño laboral.	1.2.4.1.3.1. Fortalecer el programa destinado a la atención oportuna de las solicitudes, internas y externas a la institución, de evaluación del perfil profesiográfico y del potencial de las aptitudes para el desempeño laboral.	Febrero 2019 (Permanente)	Permanente	Ingresos propios y gestionados	Posición de la Facultad entre las Unidades Académicas de la UJED. -Porcentaje de recursos obtenidos por medio de proyectos de vinculación, respecto del total de recursos autogenerados.

Política institucional: 1.2. La Facultad promoverá el desarrollo profesional de sus docentes para garantizar prácticas de enseñanza y aprendizaje que contribuyan a la formación integral de sus estudiantes, impulsando la formación de profesionistas competentes en el área de las humanidades.					
Objetivo estratégico: 1.2.5. Crear el departamento de Medios y Métodos Educativos como área de soporte técnico y metodológico para la profesionalización de los docentes de la Facultad.					
Objetivo particular: 1.2.5.1. Elaborar el manual de organización y funcionamiento del departamento de Medios y Métodos Educativos.					
Proyecto: Implementación operativa del departamento de Medios y Métodos Educativos.		Clave del proyecto: CE-1.2-8		Responsable: Departamento de Medios y métodos Educativos.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.5.1.1. Manual elaborado en junio de 2019.	1.2.5.1.1.1. Integrar un equipo de académicos para elaborar el manual de organización y funcionamiento del departamento de Medios y Métodos Educativos.	Mayo 2019	Junio 2019	Ingresos propios	Porcentaje de profesores que reciben capacitación y/ actualización.

Objetivo particular: 1.2.5.2. Someter a la aprobación del Consejo Consultivo de la Facultad y de la Junta Directiva de la UJED el manual de organización y funcionamiento del departamento de Medios y Métodos Educativos.					
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.5.2.1. Manual aprobado en septiembre de 2019.	1.2.5.2.1.1. Presentar con formalidad el Manual de organización y funcionamiento del departamento de Medios y Métodos Educativos ante el Consejo Técnico y la Junta Directiva de la Universidad.	Agosto 2019	Septiembre 2019	No requiere	Porcentaje de profesores que reciben capacitación y/ actualización.
Objetivo particular: 1.2.5.3. Elaborar un manual técnico de Medios y Métodos Educativos, que sirva de fundamento a las acciones de asesoría pedagógica y didáctica a los académicos.					
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.5.3.1. Manual técnico con características de fuente académica adecuada para el aprendizaje pedagógico y didáctico.	1.2.5.3.1.1. Integrar un equipo de académicos para elaborar el manual de Medios y Métodos Educativos.	Octubre 2019	Diciembre 2019	Ingresos propios	Porcentaje de profesores que reciben capacitación y/ actualización.
Objetivo particular: 1.2.5.4. Desarrollar un programa de asesoría pedagógica y didáctica a los académicos.					
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.5.4.1. Programa en operación atendiendo capacitación pedagógica y didáctica.	1.2.5.4.1.1. Planear la operación del programa de Capacitación pedagógica y didáctica de los académicos.	Febrero 2020	Julio 2020	Ingresos propios	Porcentaje de profesores que reciben capacitación y/ actualización.
Política institucional: 1.2. La Facultad promoverá el desarrollo profesional de sus docentes para garantizar prácticas de enseñanza y aprendizaje que contribuyan a la formación integral de sus estudiantes, impulsando la formación de profesionistas competentes en el área de las humanidades.					
Objetivo estratégico: 1.2.6. Modernizar el modelo educativo para la implementación de la oferta educativa en la modalidad virtual.					
Objetivo particular: 1.2.6.1. Diseñar un nuevo modelo educativo para la implementación de la oferta educativa en la modalidad virtual.					
Proyecto: Nuevo modelo educativo para educación virtual.		Clave del proyecto: CE-1.2-9		Responsable: Coordinación de Psicología virtual.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.2.6.1.1. Contar, en agosto de 2020, con un modelo educativo renovado para la implementación de	1.2.6.1.1.1. Gestionar ante el Sistema de Universidad Virtual la modernización de la plataforma digital en la que se opera la modalidad educativa a distancia.	Mayo de 2019.	Diciembre de 2019.	Ingresos propios. PFCE DPEDA	-Porcentaje de programas educativos que incorporan las dimensiones de innovación y emprendimiento. -Porcentaje de programas educativos que incorporan ambientes virtuales innovadores.

oferta educativa en modalidad virtual.	1.2.6.1.1.2. Desarrollar un curso de diseño instruccional en entornos virtuales, destinado a los docentes que atienden unidades de aprendizaje en la modalidad educativa a distancia.	Junio de 2019.	Julio de 2019.	Ingresos propios. PFCE DPEDA	-Porcentaje de estudiantes con alto rendimiento en el examen general de egreso de la licenciatura. -Porcentaje de Profesores que reciben Capacitación y/o Actualización -Porcentaje de Docentes formados y actualizados en pedagogía digital con evidencia de su aplicación. -Porcentaje de docentes que flexibilizan su proceso de enseñanza-aprendizaje incorporando el uso de plataformas digitales. -Porcentaje de estudiantes que reciben tutorías -Porcentaje de Profesores que reciben Capacitación y/o Actualización -Estudiantes que son beneficiados por el modelo educativo flexible de la institución presencial-virtual.
	1.2.6.1.1.3. Desarrollar un curso de tutoría y docencia virtual, destinado a los docentes que atienden unidades de aprendizaje en la modalidad educativa a distancia.	Agosto de 2019	Diciembre de 2019.	Ingresos propios. PFCE DPEDA	

Política institucional: 1.3. La Facultad incrementará sus indicadores de eficiencia terminal mediante la implementación de prácticas docentes eficaces, apoyadas con programas de trabajo colegiado, tutoría, asesoría psicopedagógica, de investigación y dirección de tesis que fortalezcan el proceso formativo de sus estudiantes.					
Objetivo estratégico: 1.3.1. Fortalecer el programa institucional de tutoría, capacitando a los tutores y diseñando materiales de apoyo, que faciliten el acompañamiento de los estudiantes en sus trayectos formativos.					
Objetivo particular: 1.3.1.1. Contribuir a la formación integral del estudiante mediante acciones de acompañamiento tutorial que favorezcan su permanencia y buen desempeño académico a lo largo de su trayectoria escolar.					
Proyecto: Impulso a la eficiencia terminal en la Facultad.		Clave del proyecto: CE/RSU-1.3-1		Responsable: Titular del Departamento de Tutorías.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.3.1.1.1. Elevar, para diciembre de 2021, los indicadores de egreso y titulación, disminuyendo los índices de reprobación, rezago y abandono.	1.3.1.1.1.1. Diseñar un diplomado dirigido a la formación de tutores.	Mayo de 2019	Julio de 2019.	Ingresos propios o externos.	Porcentaje de profesores que reciben capacitación y/o actualización. Porcentaje de docentes formados y actualizados en pedagogía digital con evidencia de su aplicación. Porcentaje de estudiantes que reciben tutorías. Porcentaje de estudiantes con alto rendimiento en el examen general de egreso de la licenciatura.
	1.3.1.1.1.2. Desarrollar el diplomado dirigido a la formación de tutores.	Agosto de 2019.	Febrero de 2020	Ingresos propios o externos.	
	1.3.1.1.1.3. Asignar tutores a los estudiantes y dar seguimiento al proceso y los resultados de la acción tutorial.	Agosto de 2019.	Abierto.	Ingresos propios o externos.	

Política institucional: 1.3. La Facultad incrementará sus indicadores de eficiencia terminal mediante la implementación de prácticas docentes eficaces, apoyadas con programas de trabajo colegiado, tutoría, asesoría psicopedagógica, de investigación y dirección de tesis que fortalezcan el proceso formativo de sus estudiantes.					
Objetivo estratégico: 1.3.2. Constituir equipos docentes que ofrezcan asesoría académica y de investigación a los estudiantes.					
Objetivo particular: 1.3.2.1. Vincular los procesos de titulación, en licenciatura y posgrado, con la operación de los CA y con el programa institucional de investigación					
Proyecto: Constitución de equipos docentes para ofrecer asesoría académica y de investigación a estudiantes.		Clave del proyecto: CE/RSU-1.3-2		Responsable: Secretaría académica y Coordinación de investigación.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.3.2.1.1. Existencia de seis equipos docentes que, a partir de agosto de 2019, ofrezcan asesoría académica y de investigación a los estudiantes.	1.3.2.1.1.1. Incorporar los Cuerpos Académicos como equipos docentes que ofrezcan asesoría académica y de investigación a los estudiantes.	Mayo de 2019.	Permanente	Ingresos propios.	-Porcentaje de estudiantes que reciben tutorías. -Porcentaje de alumnos que presentan EGEL con nivel satisfactorio. -Porcentaje de proyectos de investigación que incorporan estudiantes.
	1.3.2.1.1.2. Integrar equipos docentes con profesores h-s-m para brindar asesoría académica y de investigación a los estudiantes.	Mayo de 2019.	Permanente	Ingresos propios.	

Política institucional: 1.3. La Facultad incrementará sus indicadores de eficiencia terminal mediante la implementación de prácticas docentes eficaces, apoyadas con programas de trabajo colegiado, tutoría, asesoría psicopedagógica, de investigación y dirección de tesis que fortalezcan el proceso formativo de sus estudiantes.					
Objetivo estratégico: 1.3.3. Sistematizar el comité de titulación generando estrategias que garanticen la asignación de un director de tesis a cada estudiante que acredite más del 80 por ciento de los estudios.					
Objetivo particular: 1.3.3.1. Formalizar, mediante acta académica, la constitución del comité de titulación, como órgano colegiado que coordinará las actividades de asesoría académica y de investigación orientadas a consolidar el proceso de titulación de los estudiantes.					
Proyecto: Constitución formal del Comité de Titulación.		Clave del proyecto: CE/RSU-1.3-3		Responsable: Dirección y Secretaría Académica.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.3.3.1.1. Para inicios del año 2020 (Finales de enero, principios de Febrero) la Facultad contará con un comité formal de titulación que coordine, con base en un plan de trabajo, las actividades relacionadas con el	1.3.3.1.1.1. Realizar una reunión de maestros para constituir formalmente el comité de titulación.	Agosto 2019.	Agosto 2019.	Ingresos propios.	-Porcentaje de programas educativos con reconocimiento internacional. -Porcentaje de estudiantes con alto rendimiento en el examen general de egreso de la licenciatura. -Porcentaje de estudiantes que reciben tutorías.
	1.3.3.1.1.2. Capacitar a la planta docente en referencia a los lineamientos del manual de titulación.	Sep-Oct 2019.	1ª. Semana agosto de cada año.	Ingresos propios.	
	1.3.3.1.1.3. Realizar una reunión informativa semestral para que los alumnos conozcan los perfiles de la planta docente y puedan acercarse	Noviembre 2019.	Semestral.	Ingresos propios.	

seguimiento de los procesos de asesoría en investigación para titulación.	al profesor acorde a sus necesidades de investigación.	Y luego en curso de inducción de semestres avanzados			-Porcentaje de alumnos que presentan EGEL con nivel sobresaliente. -Porcentaje de proyectos de investigación que incorporan estudiantes. -Porcentaje de incremento en la titulación oportuna.
	1.3.3.1.1.4. Desarrollar reuniones bimestrales con docentes que se encuentran en proceso de dirección o asesoría de tesis para presentar informes sobre el avance de sus asesorados.	Primer lunes de cada mes par.	Permanente	Ingresos propios. Subdirección de Desarrollo académico	

Política institucional: 1.3. La Facultad incrementará sus indicadores de eficiencia terminal mediante la implementación de prácticas docentes eficaces, apoyadas con programas de trabajo colegiado, tutoría, asesoría psicopedagógica, de investigación y dirección de tesis que fortalezcan el proceso formativo de sus estudiantes.

Objetivo estratégico: 1.3.4. Diseñar un programa de cursos y talleres complementarios para la titulación oportuna de los estudiantes, que contribuya al fortalecimiento de la formación y la profesionalización de los egresados.

Objetivo particular: 1.3.4.1. Fortalecer el proceso formativo de los estudiantes por medio de la impartición de cursos y talleres complementarios que favorezcan la titulación oportuna y consoliden su formación profesional.

Proyecto: Mejoramiento de la eficiencia terminal.		Clave del proyecto: CE-1.3-4		Responsable: Secretaría Académica.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
1.3.4.1.1 Aumentar anualmente un 20% los índices de titulación de ambas carreras ofertadas en la facultad y en el año 2024 alcanzar una eficiencia terminal generacional de 80%	1.3.4.1.1.1. Ofertar un curso para elaboración de ensayo crítico de manera anual.	Mayo de 2019.	Junio de 2019.	Ingresos propios.	-Porcentaje de estudiantes con alto rendimiento en el examen general de egreso de la licenciatura. -Porcentaje de certificación de alumnos en un segundo idioma. -Porcentaje de estudiantes que reciben tutorías. -Porcentaje de eficiencia terminal generacional.
	1.3.4.1.1.2. Ofertar un curso de titulación cada dos años únicamente para alumnos regulares con promedio superior a 8.6.	Enero de 2020.	Agosto de 2024.	Ingresos propios.	
	1.3.4.1.1.3. Construir un curso integral para preparación al EGEL.	Septiembre de 2019.	Diciembre de 2019.	Ingresos propios.	
	1.3.4.1.1.4. Mantener los convenios en torno a la preparación para la adquisición de nivel B-1 de Lengua Inglesa.	Julio Anualmente	Enero Anualmente	Ingresos propios.	
	1.3.4.1.1.5. Ampliar el convenio con la Escuela de Lenguas, con el fin de que el PUAALI pueda ser ofertado a egresados.	Noviembre 2019	Enero 2020	Ingresos propios.	
	1.3.4.1.1.6. Gestionar la ampliación de la vigencia del inglés.	Agosto de 2019.	Septiembre de 2019.	Ingresos propios.	

EJE RECTOR: INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

Política institucional: 2.1. Los cuerpos académicos En Formación y En Consolidación de la Unidad Académica –UA– desarrollarán proyectos para la conformación de redes de investigación reconocidas por el PRODEP, CONACYT, Fortalecimiento de Cuerpos Académicos (FCA)					
Objetivo estratégico: 2.1.1. Dar seguimiento a los cuerpos académicos para observar su evolución continua En Formación; En consolidación y Consolidado, con la finalidad de fortalecer la investigación y el posgrado, con lo que se contribuirá a resolver la problemática detectada en la región de Durango.					
Objetivo particular: 2.1.1.1. Fortalecer los cuerpos académicos, con oportunidades de investigación y posgrado, para su proyección y crecimiento.					
Proyecto: Incremento de Cuerpos académicos en la Facultad.		Clave del proyecto: IP-2.1-1		Responsable: Coordinación de investigación	
Meta	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.1.1.1.1. Al año 2022, la UA contará con cuatro cuerpos académicos, a) Uno consolidado b) Uno En consolidación, y c) Dos En formación	2.1.1.1.1.1. Integrar los cuerpos académicos.	Enero de 2020.	Diciembre de 2020.	No requiere	-Porcentaje de cuerpos académicos consolidados. -Porcentaje de proyectos de investigación con financiamiento externo. - Porcentaje de proyectos de investigación con financiamiento interno y externo a cada LGCA.
	2.1.1.1.1.2. Elaborar planes de trabajo.	Enero de 2021.	Junio de 2021.	No requiere	
	2.1.1.1.1.3. Ejecución, seguimiento y evaluación de acciones	Agosto de 2021.	Agosto 2022	Ingresos propios y PRODEP	
Objetivo particular: 2.1.1.2. Establecer redes de colaboración, con la participación de los cuerpos académicos, para realizar investigación e intercambios interinstitucionales					
Proyecto: Red de Colaboración de Cuerpos Académicos en la Región Noreste del país.		Clave del proyecto: IP-2.1-2		Responsable: Coordinación de investigación	
Meta	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.1.1.2.1. La UA contará, para finales del año 2022, con una Red de Colaboración de Cuerpos Académicos en la Región Noreste del país, la cual permitirá sumar esfuerzos para atender la problemática detectada.	2.1.1.2.1.1. Firmar convenios de colaboración con las Universidades de la Región Noreste del país.	Enero de 2021.	Diciembre de 2021	No requiere	-Porcentaje de Cuerpos Académicos consolidados. -Porcentaje de publicaciones internacionales en coautoría con contrapartes. -Porcentaje de artículos publicados en revistas académicas con un factor de impacto mayor a 1.
	2.1.1.2.1.2. Integrar un directorio con los investigadores de la Región Noreste del país, por línea de investigación.	Enero de 2021	Septiembre 2022	No requiere	
Objetivo particular: 2.1.1.3. Aumentar la cantidad de PTC, promoviendo su reconocimiento de perfil PRODEP, su integración en cuerpos académicos y su incorporación al SNI.					
Proyecto: Incremento de perfiles PRODEP, SNI y Cuerpos Académicos.		Clave del proyecto: IP-2.1-3		Responsable: Coordinación de investigación	
Metas	Acciones	Calendarización			

		Inicio	Fin	Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
2.1.1.3.1. Para el año 2022 la UA contará con 30 PTC, el 80% de ellos con reconocimiento de perfil PRODEP, 50% incorporados al SNI e integrados a cuerpos académicos.	2.1.1.3.1.1. Gestionar la contratación de nuevos PTC.	Enero de 2020	Noviembre de 2022	Ingresos de la Universidad.	Porcentaje de profesores de tiempo completo con doctorado miembros del Sistema Nacional de Investigadores al menos en el nivel 1.
	2.1.1.3.1.2. Asesorar a los nuevos PTC para obtener el reconocimiento de perfil PRODEP.	Noviembre de 2020	Diciembre de 2022		
	2.1.1.3.1.3. Promover la incorporación de PTC al SNI.	Diciembre de 2020	Diciembre de 2022	Ingresos propios.	

Objetivo particular: 2.1.1.4. Realizar un congreso local cada año y un Congreso Nacional de investigación nacional/internacional cada 5 años.

Proyecto: Organización de congresos de investigación.		Clave del proyecto: IP-2.1-4		Responsable: Coordinación de investigación	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.1.1.4.1. Organizar un congreso local de investigación en 2020 y un congreso nacional/internacional en el año 2023.	2.1.1.4.1.1. Elaborar la planeación del congreso.	Marzo de 2020	Julio 2020	Ingresos propios PFCE DPEDA	-Porcentaje de publicaciones internacionales en coautoría con contrapartes. -Porcentaje de artículos publicados en revistas académicas con un factor de impacto mayor a 1. -Porcentaje de proyectos de investigación con financiamiento externo. -Porcentaje de proyectos de investigación con financiamiento interno y externo a cada LGyAC.
	2.1.1.4.1.2. Solicitar la aprobación del evento.	Mayo 2020	Mayo de 2020		
	2.1.1.4.1.3. Difundir el evento.	Junio de 2020	Junio de 2020		
	2.1.1.4.1.4. Desarrollar el evento en coordinación con todas las áreas académica y administrativas de la UA.	Agosto de 2020	Diciembre de 2023		

Objetivo estratégico: 2.1.2. Instrumentar laboratorios de investigación, en psicología y comunicación humana, que generen productos patentables y contribuyan al fortalecimiento del proceso formativo de estudiantes

Objetivo particular: 2.1.2.1. Organizar equipos de académicos investigadores y estudiantes colaboradores que instrumenten laboratorios de investigación que puedan producir innovaciones que resuelvan problemáticas psicosociales y de comunicación humana.

Proyecto: Laboratorios de investigación y producción de patentes.		Clave del proyecto: IP/IN-2.1-5		Responsable: Coordinación de investigación	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.1.2.1.1. Dos laboratorios de investigación y	2.1.2.1.1.1. Elaborar un proyecto que señale: organización, participantes, funciones, servicios, necesidades que atenderá y beneficios potenciales para la facultad.	Mayo de 2019.	Agosto de 2019.	Ingresos propios.	-Porcentaje de Productos científicos generados por estudiantes.

producción de patentes. Febrero de 2020.					-Número de registro de marcas, modelos y patentes. -Porcentaje de proyectos de investigación que incorporan estudiantes.
	2.1.2.1.1.2. Presentar el proyecto ante el Consejo Técnico Consultivo y gestionar su aprobación.	Septiembre de 2019.	Diciembre 2019.		
	2.1.2.1.1.3. Poner en funcionamiento el laboratorio de investigación.	Febrero de 2020.	Permanente.		

Política institucional: 2.2. La Unidad académica difundirá los productos académicos que resultan de las prácticas de generación o aplicación del conocimiento, y otras actividades de los CA.					
Objetivo estratégico: 2.2.1. Crear una liga en la página oficial de la UA.					
Objetivo particular: 2.2.1.1. Difundir los resultados del quehacer de investigación de los cuerpos académicos.					
Proyecto: Divulgación del saber científico.		Clave del proyecto: IP/IN-2.2-1		Responsable: Coordinación de investigación	
Meta	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.2.1.1.1. La UA contará para el 2020 con una base de datos que difunda las diferentes acciones y productos de los CA.	2.2.1.1.1.1. Gestionar la incorporación de un sitio virtual en la página oficial de la UA, para difundir los productos de investigación de los CA.	Mayo de 2019.	Diciembre de 2019.	Ingresos propios.	-Porcentaje de publicaciones internacionales en coautoría con contrapartes. -Porcentaje de artículos publicados en revistas académicas con un factor de impacto mayor a 1.
	2.2.1.1.1.2. Realizar reuniones de los comités de investigación, para evaluar productos académicos susceptibles de publicación.	Enero de 2020.	Junio de 2020.		
	2.2.1.1.1.3. Publicar resultados de investigación, artículos científicos y otros productos académicos en la página oficial de la UA.	Agosto de 2020.	Permanente.		

Política institucional: 2.3. La UA impulsará la formación del profesorado para el dominio del idioma inglés como estrategia para gestionar una reacreditación internacional.					
Objetivo estratégico: 2.3.1. Establecer un programa de habilitación docente en el dominio del idioma Inglés.					
Objetivo particular: 2.3.1.1. Incorporar a los docentes de la UA en un programa de aprendizaje que los habilite para el dominio de la lengua inglesa, como estrategia para gestionar una reacreditación internacional.					
Proyecto: Habilitación docente en el dominio de una segunda lengua.		Clave del proyecto: IP/IN-2.3-1		Responsable: Coordinación de investigación	
Meta	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.3.1.1.1. La UA contará en el 2022 con el 50% de sus académicos incorporados en un	2.3.1.1.1.1. Generar con la escuela de Lenguas un convenio de habilitación docente en el dominio del idioma inglés.	Octubre de 2019	Diciembre de 2019		Porcentaje de certificación de docentes en un segundo idioma.

programa de formación de profesores para el dominio del idioma inglés.	2.3.1.1.2. Habilitar a la planta académica en el dominio del idioma inglés.	Enero de 2020	Diciembre de 2022	No requiere	
--	---	---------------	-------------------	-------------	--

Política institucional: 2.4. La UA estimulará la formación de estudiantes investigadores, que participen en el desarrollo de proyectos institucionales e interinstitucionales, que apoyen su formación profesional.

Objetivos estratégicos: 2.4.1. Implementar un programa de formación de estudiantes investigadores, vinculado a la función de investigación institucional, que coadyuve a su formación como profesionales.

Objetivo particular: 2.4.1.1. Diseñar un programa de formación de estudiantes investigadores, conforme a las líneas de investigación institucionales y para el enriquecimiento de su perfil de egreso.

Proyecto: Formación de estudiantes investigadores.		Clave del proyecto: IP-2.4-1		Responsable: coordinación de investigación	
Meta	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.4.1.1.1. La UA contará en enero de 2020 con un programa de formación de estudiantes investigadores, que participen en los proyectos de investigación institucionales.	2.4.1.1.1.1. Designar un responsable del programa.	Mayo de 2019.	Junio de 2019.	Ingresos propios.	-Número de proyectos de investigación que incorporan estudiantes. -Porcentaje de estudiantes que participan en movilidad virtual internacional.
	2.4.1.1.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo, implementando las acciones planeadas.	Agosto de 2019.	Diciembre de 2019.		
	2.4.1.1.1.3. Suscribir un convenio de acceso a bases de datos y acervos bibliográficos nacionales e internacionales.	Enero de 2020	Febrero de 2020		
	2.4.1.1.1.4. Implementar un curso de capacitación a los estudiantes, para el acceso y uso de bases de datos.	Febrero de 2020	Mayo de 2020		

Objetivo particular: 2.4.1.2. Evaluar periódicamente los resultados del programa, mediante la valoración de la productividad, para conocimiento de la comunidad educativa.

Proyecto: Formación de estudiantes investigadores.		Clave del proyecto: IP-2.4-2		Responsable: coordinación de investigación	
Meta	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.4.1.2.1. Al año 2022 se habrá formado la primera generación de estudiantes investigadores.	2.4.1.2.1.1. Dar seguimiento y evaluar las acciones del programa.	Febrero de 2020	Agosto de 2020	Ingresos propios.	-Porcentaje de Productos científicos generados por estudiantes. -Número de proyectos de investigación que incorporan estudiantes. -Porcentaje de artículos publicados en revistas académicas con un factor de impacto mayor a 1.
	2.4.1.2.1.2. Elaborar informes de avances.	Septiembre de 2020	Diciembre de 2021		
	2.4.1.2.1.3. Difundir resultados obtenidos	Febrero de 2022.	Diciembre de 2022		

Objetivo estratégico: 2.4.2. Implementar un programa de estancias de investigación para estudiantes.					
Objetivo particular: 2.4.2.1. Establecer convenios y/o cartas de colaboración con instituciones afines a las áreas disciplinarias de la Facultad, en las que puedan los estudiantes realizar estancias de investigación que fortalezcan su proceso formativo.					
Proyecto: Programa de estancias de investigación estudiantil.		Clave del proyecto: IP-2.4-3		Responsable: Coordinación de investigación	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.4.2.1.1. Programa de estancias de investigación estudiantil en operación en febrero de 2021.	2.4.2.1.1.1. Elaborar un padrón de instituciones, en las que puedan los estudiantes realizar estancias de investigación.	Febrero de 2020.	Abril de 2020.	Ingresos propios.	Porcentaje de estudiantes de educación superior que han participado en acciones de movilidad.
	2.4.2.1.1.2. Firmar convenios o cartas de colaboración con las mismas.	Abril de 2020.	Agosto de 2020.		
	2.4.2.1.1.3. Asesorar a los estudiantes en la elaboración de proyectos para estancias de investigación.	Septiembre de 2020.	Noviembre de 2020.		
	2.4.2.1.1.4. Evaluar y dar seguimiento a los resultados del programa de estancias de investigación.	Febrero de 2021	Diciembre de 2021		

Política institucional: 2.5. La Unidad Académica diversificará la oferta de programas educativos de posgrado, fortaleciendo la planta docente de PTC y mejorando las prácticas de docencia e investigación para vincularlas a los requerimientos de formación integral de los estudiantes, como estrategia para elevar la eficiencia terminal ofreciendo mejores profesionistas ante las necesidades locales y regionales de atención de la salud mental y de la comunicación humana.					
Objetivo estratégico: 2.5.1. Implementar nuevas ofertas de programas educativos de posgrado mediante la operación de planes de estudios orientados a la superación profesional en áreas vinculadas a la salud mental y a los procesos de optimización de la comunicación humana.					
Objetivo particular: 2.5.1.1. Diseñar nuevas ofertas educativas que consoliden el funcionamiento institucional y posicionen el programa de posgrado de la facultad local y nacionalmente.					
Proyecto: Diversificación y fortalecimiento de la División de estudios de posgrado.		Clave del proyecto: IP-2.5-1		Responsable: Titular de la División de Posgrado	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.5.1.1.1. Para el 2020 contar con la oferta educativa en: Especialidad/certificación en peritaje psicológico. Especialidad en asesor pedagógico Especialidad en psicología del deporte	2.5.1.1.1.1. Integrar un grupo académico de diseño curricular.	Junio 2019	Julio 2019	Ingresos propios.	-Porcentaje de programas de posgrado en el Programa Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC).
	2.5.1.1.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo.	Julio 2019	Julio 2019		
	2.5.1.1.1.3. Elaborar el diseño curricular y someterlo a la aprobación correspondiente Consejo de Posgrado Institucional y Junta Directiva)	Agosto 2019	Agosto 2020	Ingresos propios	

Especialidad en psicología organizacional. Especialidad en Necesidades Educativas Especiales, con opción a maestría.					-Número de programas educativos de posgrado con categoría de competencia internacional. -Número de programas educativos de posgrado con categoría de Consolidado.
Para el 2021 contar con la oferta educativa en: Maestría en terapia de la comunicación humana. Formación en neuropsicología Maestría en psicología educativa (modalidad virtual)	2.5.1.1.1.1. Integrar un grupo académico de diseño curricular.	Septiembre 2020	Octubre 2020	Ingresos propios	-Número de programas educativos de posgrado con categoría de Desarrollo. -Porcentaje de matrícula de nivel superior en programas de posgrado.
	2.5.1.1.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo.	Octubre 2020	Octubre 2020	Ingresos propios	
	2.5.1.1.1.3. Elaborar el diseño curricular y someterlo a la aprobación correspondiente Consejo de Posgrado Institucional y Junta Directiva)	Noviembre 2020	Agosto 2021	Ingresos propios	
Para el 2023 contar con la oferta educativa en: Maestría en humanidades Doctorado en psicología.	2.5.1.1.1.1. Integrar un grupo académico de diseño curricular.	Septiembre 2021	Octubre 2021	Ingresos propios	
	2.5.1.1.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo.	Noviembre 2021	Noviembre 2021	Ingresos propios	
	2.5.1.1.1.3. Elaborar el diseño curricular y someterlo a la aprobación correspondiente Consejo de Posgrado Institucional y Junta Directiva)	Febrero 2022	Febrero 2023	Ingresos propios	

Proyecto: Convenios y cartas de colaboración con las universidades de la región noreste del País.	Clave del proyecto: IP-2.5-2	Responsable: Jefatura de posgrado.
--	-------------------------------------	---

Objetivo particular: 2.5.1.2. Suscribir convenios de colaboración para implementar posgrados interinstitucionales (a nivel nacional e internacional).					
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.5.1.2.1. En 2021 tener vigentes 2 convenios de colaboración y cinco cartas de colaboración con las Universidades de la Región Noreste del país.	2.5.1.2.1.1. Gestionar y firmar convenios de colaboración con las Universidades de la Región Noreste del país.	Agosto 2019	Septiembre 2021	No requiere	-Porcentaje de proyectos de investigación con financiamiento interno y externo a cada LGCA -Porcentaje de proyectos de investigación que incorporan estudiantes. -Porcentaje de proyectos de investigación con financiamiento interno y externo a cada LGCA. Porcentaje de publicaciones internacionales o en coautoría con pares de otras universidades de la Región Norte del país.
	2.5.1.2.1.2. Dar publicidad a los posgrados interinstitucionales.	Octubre 2021	Diciembre 2021	Ingresos propios	
2.5.1.2.2. En 2021 contar con un directorio actualizado sobre los investigadores de la Región Noreste del país,	2.5.1.2.2.1. Integrar un directorio con la información personal de los investigadores de la Región Noreste del país, por línea de investigación	Octubre 2021	Diciembre 2021	Ingresos propios	

clasificado por línea de investigación.					
Objetivo particular: 2.5.1.3. Incrementar el número de profesores de la UA que cuentan con estudios de posgrado, mediante la implementación de un posgrado disciplinario que promueva la habilitación docente para las tareas de enseñanza e investigación.					
Proyecto: Planta docente fortalecida en un 80% con PTC adscritos a LGyAC.		Clave del proyecto: IP-2.5-3		Responsable: Jefatura de posgrado.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.5.1.3.1. En 2022 contar con 90% de la planta docente fortalecida por PTC que trabajen en las LGyAC pertinentes para la implementación de los procesos formativos de cada plan de estudios.	2.5.1.3.1.1. Promover, con apoyo de la dirección, la realización de estudios de posgrado por parte de los académicos de la UA.	Octubre 2019.	Diciembre 2022.	Ingresos propios	- Porcentaje de profesores de tiempo completo en educación superior con doctorado, en el área disciplinar de su desempeño. -Porcentaje de proyectos de investigación que incorporan estudiantes. - Porcentaje de estudiantes que reciben tutorías.
	2.5.1.3.1.2. Dar seguimiento a las tareas de superación profesional que realizan los académicos.	Octubre 2019.	Diciembre 2022.	Ingresos propios	
	2.5.1.3.1.3. Promover la incorporación de los docentes a cuerpos académicos y equipos de investigación que generen productos y brinden asesoría a estudiantes.	Octubre 2019.	Diciembre 2022.	Ingresos propios	
Objetivo particular: 2.5.1.4. Vincular las prácticas de docencia e investigación en el posgrado a las LGyAC de los CA y a las necesidades de asesoría en investigación y dirección de tesis de los estudiantes.					
Proyecto: Red de colaboración de CA atendiendo asesoría en investigación y dirección de tesis.		Clave del proyecto: IP-2.5-4		Responsable: Jefatura de posgrado.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
2.5.1.4.1. Entre 2020 y 2021 formar una Red institucional de Colaboración de Cuerpos Académicos que atiendan las necesidades de asesoría en investigación y dirección de tesis de los estudiantes.	2.5.1.4.1.1. Integrar la red institucional de cuerpos académicos.	Febrero de 2020.	Agosto de 2020.	No se requiere	Porcentaje de cuerpos académicos consolidados -Porcentaje de proyectos de investigación que incorporan estudiantes. - Porcentaje de estudiantes que reciben tutorías.
	2.5.1.4.1.2. Elaborar planes de trabajo.	Agosto 2020.	Diciembre 2020.	Ingresos propios	
	2.5.1.4.1.3. Ejecución, seguimiento y evaluación de acciones de asesoría en investigación y dirección de tesis de los estudiantes.	Enero 2021.	Diciembre 2021.	Ingresos propios	

EJE RECTOR: GESTIÓN Y GOBIERNO

Política institucional: 3.1. Al ampliar y diversificar su oferta educativa y sus servicios, la UA se transformará en la Facultad de Ciencias Humanas.					
Objetivo estratégico: 3.1.1. Transformar la UA en la Facultad de Ciencias Humanas, a partir de la ampliación de su oferta educativa de licenciatura y posgrado en esta área del conocimiento, para un mejor servicio a la sociedad.					
Objetivo particular: 3.1.1.1 Gestionar ante la autoridad universitaria el cambio de nombre de la facultad, en virtud de la ampliación de sus servicios, lo que la proyecta mejor socialmente.					
Proyecto: Transformación de la Unidad Académica en Facultad de Humanidades.		Clave del proyecto: GG-3.1-1		Responsable: Dirección de la Facultad.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.1.1.1.1. Al año 2020 se habrá logrado la transformación de la UA en la Facultad de Ciencias Humanas.	3.1.1.1.1.1. Designar un coordinador del proceso.	Junio de 2019.	Junio de 2019.	Ingresos propios.	-Porcentaje de profesores de tiempo completo en educación superior evaluados. -Porcentaje de crecimiento de la matrícula.
	3.1.1.1.1.2. Hacer la solicitud e integrar el expediente relativo.	Primera semana Agosto de 2019.	Última semana de agosto 2019.	Ingresos propios.	-Porcentaje de programas educativos con reconocimiento internacional. -Porcentaje de estudiantes con alto rendimiento en el examen general de egreso de la licenciatura.
	3.1.1.1.1.3. Dar seguimiento al proceso.	Agosto de 2019.	Febrero de 2020.	Ingresos propios.	-Porcentaje de cuerpos académicos consolidados. -Porcentaje de programas de posgrado en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad.
	3.1.1.1.1.4. Proyectar la UA a partir del cambio de nombre.	Marzo de Abril de 2020.	Agosto de 2020. Inicio de Facultad de Ciencias Humanas.	Ingresos propios. PFCE Patrocinadores externos.	-Porcentaje de matrícula de nivel superior en programas de posgrado.
Objetivo particular: 3.1.1.2. Mejorar la atención y formación integral del estudiante, mediante una oferta educativa evaluada, y más enfocada en las necesidades sociales.					
Proyecto: Diseño de una estrategia de evaluación del impacto social de los servicios de la Facultad.		Clave del proyecto: GG/RSU-3.1-2		Responsable: Dirección de la Facultad.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.1.1.2.1. Al año 2022, la Facultad de Ciencias Humanas contará con una estrategia de	3.1.1.2.1.1. Diseñar la estrategia de evaluación a través de una comisión de evaluación permanente.	Agosto de 2021.	Septiembre de 2021.	Ingresos propios.	-Porcentaje de crecimiento de la matrícula. -Porcentaje de estudiantes con alto rendimiento en el examen

evaluación del impacto social de sus servicios.					general de egreso de la licenciatura. -Porcentaje de matrícula de nivel superior en programas de posgrado.
	3.1.1.2.1.2. Hacer el levantamiento de datos	Agosto de cada año.	Octubre de cada año.	Ingresos propios.	-Porcentaje de matrícula con reconocimiento internacional. -Porcentaje de proyectos de investigación que incorporan estudiantes. -Porcentaje de productos científicos generados por estudiantes.
	3.1.1.2.1.3. Procesar la información	Octubre de cada año.	Noviembre de cada año.	Ingresos propios.	- Porcentaje de estudiantes que participan en movilidad virtual internacional. -Estudios de impacto en el alumno en los programas: movilidad, becas, liderazgo.
	3.1.1.2.1.4. Dar a conocer los resultados	Enero de cada año.	Febrero de cada año.	Ingresos propios. Portales UJED SUV	-Porcentaje de estudiantes que reciben tutorías. - Porcentaje de alumnos emprendedores.

Política institucional: 3.2. La administración de la Facultad pondrá en marcha un proceso de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, transparencia y rendición de cuentas de la gestión institucional.					
Objetivo estratégico: 3.2.1. Integrar el plan de desarrollo institucional, a partir de un diagnóstico situacional y el desarrollo de un programa de mejora continua, que garantice el crecimiento y consolidación de la Facultad.					
Objetivo particular: 3.2.1.1. Formar un equipo operativo para coordinar el desarrollo de un proceso de planeación participativa, que involucre a todos los sectores de la institución en las tareas de elaboración del plan de desarrollo institucional.					
Proyecto: Plan de Desarrollo Institucional aprobado.		Clave del proyecto: GG/RSU-3.2-1		Responsable: Dirección y Coordinador de equipo operativo de PDI.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.2.1.1.1. Plan de Desarrollo Institucional de la Facultad aprobado por el Consejo Técnico Consultivo y por la Junta Directiva Universitaria en mayo de 2019.	3.2.1.1.1.1. Realizar reuniones informativas sobre las tareas del proceso de elaboración del PDI con todos los sectores de la Institución.	Agosto de 2018.	Noviembre de 2018	Ingresos propios.	-Porcentaje de recursos autogenerados respecto del subsidio ordinario total anual. -Porcentaje de recursos extraordinarios obtenidos por concurso respecto del subsidio ordinario total anual.
	3.2.1.1.1.2. Formar equipos responsables para la elaboración de las tareas propias de cada etapa de la formulación del PDI.	Agosto de 2018.	Septiembre de 2018.	Ingresos propios.	

	3.2.1.1.1.3. Desarrollar las actividades previstas en el proceso.	Agosto de 2018.	Enero de 2019.	Ingresos propios.	-Porcentaje de documentos normativos con incorporación del enfoque de género. -Porcentaje de indicadores académicos que generan los sistemas de información.
	3.2.1.1.1.4. Procesar la información y elaborar el proyecto de PDI.	Noviembre de 2018.	Abril de 2019.	Ingresos propios.	
	3.2.1.1.1.5. Poner a consideración del Consejo Técnico Consultivo y de la Junta Directiva Universitaria el proyecto de PDI.	Abril de 2019.	Mayo de 2019.	Ingresos propios.	

Política institucional: 3.2. La administración de la Facultad pondrá en marcha un proceso de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, transparencia y rendición de cuentas de la gestión institucional.

Objetivo estratégico: 3.2.2. Dar continuidad a los procesos de acreditación y certificación institucional, incluyendo los diferentes programas y servicios, con fines de mejora continua.

Objetivo particular: 3.2.2.1. Sistematizar la información relativa a la operación académica y administrativa de los programas educativos con la finalidad de continuar con las prácticas de acreditación y certificación de programas y procesos.

Proyecto: Acreditación de programas educativos. **Clave del proyecto:** GG/RSU-3.2-2 **Responsable:** Secretaría Académica.

Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.2.2.1.1. Programas educativos acreditados y con calidad para la formación de profesionales competentes. Agosto de 2019.	3.2.2.1.1.1. Solicitar los ejercicios de evaluación para acreditación ante organismos evaluadores pertinentes.	Octubre de 2018.	Noviembre de 2018.	Ingresos propios.	-Porcentaje de Matrícula en PE que conservan su acreditación hasta 3 o más evaluaciones consecutivas.
	3.2.2.1.1.2. Sistematizar los expedientes de información y acopio de evidencias para la evaluación.	Noviembre de 2018.	Febrero de 2019.	Ingresos propios.	-Porcentaje de programas educativos que incorporan ambientes virtuales innovadores. -Porcentaje de programas educativos con reconocimiento internacional.
	3.2.2.1.1.3. Satisfacer las recomendaciones de los organismos evaluadores.	Abril de 2019.	Agosto de 2019.	Ingresos propios.	

Proyecto: Certificación de procesos en Centro de Servicios a la Comunidad. **Clave del proyecto:** GG/RSU-3.2-3 **Responsable:** Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad.

Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.2.2.1.2. Certificación de procesos en Centro de Servicios a la Comunidad. En agosto de 2022.	3.2.2.1.2.1. Gestionar ante organismos pertinentes la certificación de los procesos en el Centro de Servicios a la Comunidad.	Agosto de 2019.	Agosto de 2022.	Ingresos propios.	-Porcentaje de recursos autogenerados respecto al subsidio ordinario total anual. -Porcentaje de recursos obtenidos por medio de proyectos de

					vinculación, respecto del total de recursos autogenerados.
Proyecto: Consulta médica especializada en Terapia de la Comunicación Humana.		Clave del proyecto: GG/RSU-3.2-4		Responsable: Dirección y Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.2.2.1.3. Autorización de servicios de salud para realizar consulta médica especializada en Terapia de la Comunicación Humana. Diciembre 2019.	3.2.2.1.3.1. Gestionar ante las instancias correspondientes la autorización para que en el Centro de Servicios a la Comunidad pueda realizarse consulta médica especializada en Terapia de la Comunicación Humana.	Mayo de 2019.	Diciembre de 2019.	Ingresos propios.	-Porcentaje de recursos autogenerados respecto al subsidio ordinario total anual. -Porcentaje de recursos obtenidos por medio de proyectos de vinculación, respecto del total de recursos autogenerados.

Política institucional: 3.2. La administración de la Facultad pondrá en marcha un proceso de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, transparencia y rendición de cuentas de la gestión institucional					
Objetivo estratégico: 3.2.3. Implementar un programa de imagen institucional, que posicione en el contexto de la universidad y socialmente a la facultad y fortalezca sus prácticas y servicios educativos					
Objetivo particular: 3.2.3.1. Elaboración y puesta en marcha del programa de imagen institucional para fortalecer las prácticas y servicios institucionales					
Proyecto: Programa de imagen institucional.		Clave del proyecto: GG/RSU-3.2-5		Responsable: Jefaturas de carrera.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.2.3.1.1. Programa de imagen institucional en operación a partir de agosto de 2019.	3.2.3.1.1.1. Elaborar una propuesta de programa y un plan de trabajo para fortalecer la imagen institucional.	Mayo de 2019.	Junio de 2019.	Ingresos propios	-Porcentaje de alumnos que recibe la Institución.
	3.2.3.1.1.2. Presentar la propuesta de programa y el plan de trabajo para fortalecer la imagen institucional ante la Dirección.	Julio de 2019	Julio de 2019	Ingresos propios	Porcentaje de estudiantes que participan en modalidad virtual internacional.
	3.2.3.1.1.3. Implementar las acciones del plan de trabajo para fortalecer la imagen institucional.	Agosto de 2019.	Permanente.	Ingresos propios	-Porcentaje de Alumnos emprendedores. -Porcentaje de estudiantes de educación superior que han participado en acciones de movilidad. -Posición de la facultad en el contexto de la universidad.
Política institucional: 3.2. La administración de la Facultad pondrá en marcha un proceso de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, transparencia y rendición de cuentas de la gestión institucional.					
Objetivo estratégico: 3.2.4. Crear un comité de vigilancia de la calidad de la gestión, que desarrolle estrategias que permitan el conocimiento de la percepción interna y externa sobre el funcionamiento de la Institución y presente propuestas para la mejora continua de la UA.					

Objetivo particular: 3.2.4.1. Activar un buzón de quejas y sugerencias, abierto al personal y a los estudiantes, así como a los usuarios externos, que permita el conocimiento de la percepción interna y externa acerca del funcionamiento institucional.					
Proyecto: Implementación un buzón de quejas y sugerencias		Clave del proyecto: GG/RSU-3.2-6		Responsable: Secretaría Administrativa	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.2.4.1.1. Activar el buzón de felicitaciones, quejas y sugerencias, a partir de agosto de 2019.	3.2.4.1.1.1. Constituir formalmente el comité de vigilancia de la calidad de la gestión institucional.	Mayo de 2019.	Junio de 2019.	Ingresos propios.	-Estudiantes que son beneficiados por el modelo educativo flexible de la institución presencial virtual. -Porcentaje de procesos académicos certificados. -Porcentaje de recursos autogenerados respecto del subsidio ordinario total anual. -Porcentaje de indicadores académicos que generan los sistemas de información.
	3.2.4.1.1.2. Elaborar un plan de trabajo y de definición de estrategias de acceso a la percepción, interna y externa, sobre el funcionamiento institucional.	Junio de 2019.	Agosto de 2019.	No requiere	
	3.2.4.1.1.3. Realizar reuniones del Comité para revisar y dar seguimiento a su contenido del buzón, así como para implementar estrategias para la mejora continua de la UA.	Agosto 2019.	Permanente	Ingresos propios.	

Política institucional: 3.3. La Facultad impulsará un programa estratégico para el desarrollo administrativo, la modernización y la mejora de la gestión académica y administrativa.					
Objetivo estratégico: 3.3.1. Poner en marcha un programa de mejora administrativa, en las distintas áreas de la facultad, haciendo más eficientes los procesos y los resultados					
Objetivo particular: 3.3.1.1. Sistematizar un programa de mejora ante las necesidades de cada área administrativa					
Proyecto: Programa estratégico de mejora en el funcionamiento de las áreas institucionales.		Clave del proyecto: GG/RSU-3.3-1		Responsable: Secretaría Administrativa	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.3.1.1.1. Para el 2020 la UA contará con el equipo, material e insumos necesarios para el funcionamiento de cada área, con el fin de brindar un servicio educativo de calidad.	3.3.1.1.1.1. Vinculación permanente de la Secretaría Administrativa, la jefatura de proyectos institucionales así como las diversas coordinaciones y jefaturas, con el propósito de conocer las necesidades para el desarrollo de sus funciones.	Mayo 2019	Diciembre 2019	Ingresos propios	-Porcentaje de documentos normativos con incorporación del enfoque de género. -Porcentaje de recursos autogenerados respeto del subsidio ordinario total anual. -Porcentaje de estudiantes de educación superior que han participado en acciones de movilidad.
	3.3.1.1.1.2. Elaborar un registro para detectar y atender las necesidades de cada área, Jefatura o Coordinación.	Mayo 2019	Febrero 2020	Recursos de PFCE y recursos propios de la Facultad	
Objetivo estratégico: 3.3.2. Llevar a cabo la automatización de procesos académicos y administrativos, mediante la digitalización de archivos y acervos bibliográficos, que permita el incremento de la eficiencia institucional.					

Objetivo particular: 3.3.2.1. Implementar un programa que permita automatizar los procesos académicos y administrativos mediante la digitalización de archivos y bibliografía, con la finalidad de incrementar la eficiencia institucional.					
Proyecto: Programa digital sistematizado para mejora de procesos académicos y administrativos.		Clave del proyecto: GG-3.3-2		Responsable: Coordinación de biblioteca.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.3.2.1.1. Para el 2020 se contará con un programa digital sistematizado, que permita el acceso eficiente de los procesos académicos y administrativos de la institución.	3.3.2.1.1.1. Designar un responsable del programa.	Mayo de 2019.	Junio de 2019.	Mayo de 2019.	-Porcentaje de indicadores académicos que generan los sistemas de información.
	3.3.2.1.1.2. Elaborar un plan y cronograma de trabajo.	Agosto 2019.	Noviembre 2019.	Agosto 2019.	-Porcentaje de programas educativos que incorporan ambientes virtuales innovadores.
	3.3.2.1.1.3. Implementar las acciones de digitalización planeadas.	Febrero 2020.	Diciembre 2020.	Febrero 2020.	-Porcentaje de docentes que flexibilizan su proceso de enseñanza-aprendizaje incorporando el uso de plataformas digitales.
Objetivo estratégico: 3.3.3. Llevar a cabo acciones de actualización y capacitación continua del personal administrativo y de apoyo, como un proyecto de crecimiento académico laboral equitativo.					
Objetivo particular: 3.3.3.1. Capacitar y actualizar continuamente al personal administrativo en áreas relacionadas con su ámbito laboral.					
Proyecto: Capacitación y actualización continua del personal administrativo.		Clave del proyecto: GG/RSU-3.3-3		Responsable: Secretaría Administrativa	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.3.3.1.1. Personal administrativo con capacitación actualizada y permanente a partir de febrero de 2020.	3.3.3.1.1.1. Elaborar un diagnóstico de necesidades considerando los perfiles laborales de los trabajadores administrativos.	Mayo de 2019.	Agosto de 2019.	No requiere	-Porcentaje de Capacitación y Formación del Personal Administrativo.
	3.3.3.1.1.2. Elaborar el calendario anual de capacitación y actualización del personal administrativo.	Agosto de 2019.	Octubre de 2019.	No requiere	
	3.3.3.1.1.3. Llevar a cabo el proceso de capacitación del personal.	Octubre de 2019.	Diciembre de 2019.	Ingresos propios	
Objetivo estratégico: 3.3.4. Implementar acciones de conservación y mantenimiento de la infraestructura y el equipamiento, mediante estrategias diversificadas, conforme a diagnósticos previos.					
Objetivo particular: 3.3.4.1. Elaborar el diagnóstico de necesidades de conservación y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento e instrumental disponible, mediante estrategias diversificadas.					
Proyecto: Diagnóstico de necesidades de conservación y mantenimiento de la infraestructura.		Clave del proyecto: GG/RSU-3.3-4		Responsable: Secretaría Administrativa	

Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.3.4.1.1. A partir de agosto de 2020, infraestructura de la facultad bien equipada y desarrollo permanente de acciones de conservación y equipamiento, basadas en diagnóstico previo.	3.3.4.1.1.1. Elaborar un diagnóstico de las necesidades de conservación y mantenimiento de la infraestructura de la Facultad.	Abril de 2019.	Agosto de 2019.	Ingresos propios	-Porcentaje de recursos autogenerados respecto del subsidio ordinario total anual. .
	3.1.4.1.1.2. Atender oportunamente las necesidades de conservación y mantenimiento del edificio, instalaciones y equipamiento.	Agosto de 2019.	Agosto de 2020.	Ingresos propios	
	3.3.4.1.1.3. Supervisar con frecuencia el uso que se hace de la infraestructura y del equipamiento institucional.	Agosto de 2020.	Permanente	Ingresos propios	

Política institucional: 3.4. En la institución se establecerá una política de inclusión estudiantil, mediante la integración de un programa de apoyo y servicios destinado a los alumnos.					
Objetivo estratégico: 3.4.1. Destinar aulas y espacios académicos con acceso a Internet y equipo tecnológico actualizado, mediante una política de inclusión, en beneficio de grupos vulnerables y en situación de riesgo.					
Objetivo particular: 3.4.1.1. Promover la inclusión de los alumnos que se encuentran en situación vulnerable o de riesgo, equipando las aulas con mayor acceso a internet inalámbrico.					
Proyecto: Inclusión de los alumnos.		Clave del proyecto: GG/RSU-3.4-1		Responsable: Secretaría Administrativa	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.4.1.1.1. Desde febrero de 2020 se dispondrá de espacios académicos accesibles a los estudiantes, equipados con internet inalámbrico y equipo tecnológico para favorecer el desarrollo de la formación profesional construyendo competencias y habilidades, sobre todo de los alumnos necesidades especiales.	3.4.1.1.1.1. Identificar las necesidades de fortalecimiento en la atención de los alumnos con necesidades educativas especiales (NEE).	Abril de 2019.	Mayo de 2019.	Recursos de PFCE y recursos propios de la Facultad	-Estudiantes que son beneficiados por el modelo educativo flexible de la institución presencial-virtual. -Porcentaje de estudiantes que presentan EGEL con nivel sobresaliente. -Porcentaje de estudiantes que reciben tutoría.
	3.4.1.1.1.2. Clasificar los requerimientos de los alumnos con NEE para el acceso a las áreas y servicios institucionales.	Mayo de 2019.	Junio de 2019.	Recursos de PFCE y recursos propios de la Facultad	
	3.4.1.1.1.3. Hacer un plan de trabajo para realizar las modificaciones institucionales que faciliten el acceso de los alumnos con NEE a los servicios y áreas institucionales.	Agosto 2019.	Septiembre de 2019.	Recursos de PFCE y recursos propios de la Facultad	

	3.4.1.1.4. Realizar las modificaciones necesarias para facilitar el acceso de los alumnos con NEE a los servicios y áreas institucionales.	Octubre de 2019.	Febrero de 2020.	Recursos de PFCE y recursos propios de la Facultad.	
Objetivo estratégico: 3.4.2. Destinar espacios físicos para la tutoría y asesoría académica, para la atención individual de los estudiantes.					
Objetivo particular: 3.4.2.1. Asignar espacios para la atención personalizada de los alumnos que acuden a los servicios de tutoría y asesoría académica.					
Proyecto: Espacios apropiados para tutoría y asesoría académica.		Clave del proyecto: GG-3.4-2		Responsable: Secretaría Administrativa	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.4.2.1.1. A partir de 2020 contar con espacios apropiados para la atención de tutoría y asesoría académica.	3.4.2.1.1.1. Gestionar la asignación de espacios para asesoría académica y tutorías.	Agosto de 2019.	Febrero de 2020.	Recursos de PFCE y recursos propios de la Facultad	-Porcentaje de estudiantes que reciben tutorías. -Porcentaje de estudiantes que reciben asesoría académica. -Porcentaje de Procesos Académicos Certificados.
	3.4.2.1.1.2. Equipar los espacios destinados a la tutoría y asesoría académica.	Agosto de 2019.	Febrero de 2020.	Recursos de PFCE y recursos propios de la Facultad	

Política institucional: 3.4. En la institución se establecerá una política de inclusión estudiantil, mediante la integración de un programa de apoyo y servicios destinado a los alumnos.					
Objetivo estratégico: 3.4.3. Integrar bancos de material bibliográfico y didáctico, físico y digital, en la biblioteca y área de cómputo, al servicio de maestros y estudiantes.					
Objetivo particular: 3.4.3.1. Incrementar y actualizar bancos de material bibliográfico y didáctico, físico y digital, en la biblioteca, área de cómputo y SALA IPAD					
Proyecto: Bancos de material bibliográfico y didáctico, físico y digital, en la biblioteca, área de cómputo y SALA IPAD actualizados con mayor número de ejemplares.		Clave del proyecto: GG-3.4-3		Responsable: Titulares de coordinación de biblioteca y centro de cómputo.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.4.3.1.1 Para febrero de 2020 Incrementar y actualizar bancos de material bibliográfico y didáctico, físico y	3.4.3.1.1.1 Identificar las necesidades de equipamiento de áreas académicas con material bibliográfico y didáctico, físico y digital.	Abril 2019	Julio 2019	Ingresos propios	- Porcentaje de docentes que flexibilizan su proceso de enseñanza-aprendizaje incorporando el uso de plataformas digitales.

digital, en la biblioteca, área de cómputo y SALA IPAD.	3.4.3.1.1.2 Gestionar la dotación de material bibliográfico y didáctico, físico y digital, en las áreas académicas de la institución.	Ago.2019	Feb. 2020	Ingresos propios	- Porcentaje de Docentes formados y actualizados en pedagogía digital con evidencia de su aplicación.
---	---	----------	-----------	------------------	---

Objetivo estratégico: 3.4.4. Construir una cafetería funcional en un espacio adecuado, con servicios alimenticios nutritivos, que beneficien la salud del personal y los estudiantes.

Objetivo particular: 3.4.4.1. Construir un espacio apropiado para las funciones de cafetería, cuya operación no interfiera en el desarrollo normal de las tareas institucionales y en la movilidad de personas.

Proyecto: Servicios funcionales y sustentables de cafetería.		Clave del proyecto: GG-3.4-4		Responsable: Secretaría Administrativa	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.4.4.1.1. Para abril de 2019 tener una ampliación de las instalaciones y el espacio de la cafetería, beneficiando las actividades de los alumnos, personal académico y administrativo.	3.4.4.1.1.1. Dar seguimiento a la gestión y al desarrollo de la obra de ampliación de las instalaciones de la cafetería.	Marzo 2019	Abril 2019	Gestión ante Rectoría de la UJED	-Porcentaje de recursos obtenidos por medio de proyectos de vinculación, respecto del total de recursos autogenerados.
	3.4.4.1.1.2. Supervisar con frecuencia que la operación del servicio de cafetería no interfiera en el desarrollo normal de las tareas institucionales y en la movilidad de personas.	Marzo 2019	Abril 2019	Gestión ante Rectoría de la UJED	-Porcentaje de recursos autogenerados respecto del subsidio ordinario total anual.

Objetivo particular: 3.4.4.2. Regular la venta de alimentos y la prestación del servicio de cafetería.

Proyecto: Cafetería saludable.		Clave del proyecto: GG-3.4-5		Responsable: Secretaría Administrativa.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.4.4.2.1. A partir de agosto de 2019, tener en la Unidad Académica un servicio de cafetería con una oferta de alimentos nutritivos, que beneficie la salud de los consumidores.	3.4.4.2.1.1. Dar seguimiento a los servicios de cafetería para que consideren en su oferta diversos alimentos, de contenido saludable y nutritivo, en beneficio de la salud de los consumidores.	Mayo de 2019.	Agosto de 2024	No requiere	-Porcentaje de alumnos, docentes y administrativos beneficiados por el servicio de cafetería. -Porcentaje de recursos autogenerados respecto del subsidio ordinario total anual.

Política institucional: 3.5. La Facultad impulsará una amplia consulta que derive en la actualización del marco normativo institucional (reglamentos, manuales, lineamientos, organigramas, flujogramas)					
Objetivo estratégico: 3.5.1. Integrar un documento de identidad institucional, que describa el perfil institucional y sea difundido en amplios sectores de la sociedad.					
Objetivo particular: 3.5.1.1. Diseñar la declaración de misión, visión, principios y valores, y políticas institucionales.					
Proyecto: Identidad Institucional.		Clave del proyecto: GG-3.5-1		Responsable: Dirección de la Facultad.	
Meta	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.5.1.1.1. Documento de identidad institucional en mayo de 2019.	3.5.1.1.1.1. Desarrollar una consulta con todos los sectores institucionales, mediante grupos de discusión que realicen propuestas para la declaración de misión, visión, principios y valores, y políticas institucionales.	Octubre de 2013.	Febrero de 2019.	Ingresos propios.	Porcentaje de Documentos normativos con incorporación del enfoque de género.
	3.5.1.1.1.2. Sistematizar la información obtenida en las propuestas para elegir una declaración de misión, visión, principios, valores y políticas institucionales que cuenten con el consenso de la comunidad de la Facultad.	Marzo 2019	Mayo 2019	Ingreso propio o externo	

Política institucional: 3.5. La Facultad impulsará una amplia consulta que derive en la actualización del marco normativo institucional (reglamentos, manuales, lineamientos, organigramas, flujogramas)					
Objetivo estratégico: 3.5.1. Integrar un documento de identidad institucional, que describa el perfil institucional y sea difundido en amplios sectores de la sociedad.					
Objetivo particular: 3.5.1.2. Reformular el código de ética profesional (juramentos de examen profesional, licenciatura y posgrado)					
Proyecto: Nuevo código de ética.		Clave del proyecto: GG-3.5-2		Responsable: Secretaría Académica y Jefaturas de carrera.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.5.1.2.1. Código de ética aprobado por el Consejo Técnico Consultivo en junio de 2019.	3.5.1.2.1.1. Designar una comisión de académicos que reelabore el código de ética.	Mayo de 2019	Mayo de 2019	Ingresos propios	-Porcentaje de Procesos Académicos Certificados.
	3.5.1.2.1.2. Poner a consideración del Consejo Técnico Consultivo la propuesta de nuevo código de ética.	Junio de 2019	Junio de 2019	Ingresos propios	-Porcentaje de Documentos normativos con incorporación del enfoque de género.
Política institucional: 3.5 La Facultad impulsará una amplia consulta que derive en la actualización del marco normativo institucional (reglamentos, manuales, lineamientos, organigramas, flujogramas)					
Objetivo estratégico: 3.5.2. Establecer procesos organizacionales y procedimentales por cada una de las áreas educativas, consolidando y haciendo más eficientes los procesos y los servicios.					
Objetivo particular: 3.5.2.1. Reorganizar las áreas educativas, en función de las necesidades institucionales.					
Proyecto: Reorganización de áreas educativas y profesionalizantes.		Clave del proyecto: GG-3.5-3		Responsable: Secretaría Académica y Jefaturas de carrera.	

Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.5.2.1.1. Áreas educativas y profesionalizantes reorganizadas para una mejor atención de los servicios institucionales. Junio de 2019.	3.5.2.1.1.1. Analizar el organigrama actual de los servicios institucionales para identificar las fortalezas y debilidades organizativas que pueden fundamentar la eliminación o creación de áreas educativas.	Mayo de 2019	Mayo de 2019	Ingresos propios	-Estudios de impacto en el alumno en los programas: movilidad, becas, liderazgo, emprendedurismo, focalizado a trayectoria escolar (deserción, reprobación, titulación entre otros). -Estudiantes que son beneficiados por el modelo educativo flexible de la institución presencial-virtual. -Porcentaje de Procesos Académicos Certificados.
	3.5.2.1.1.2. Designar responsables de área, atendiendo a los perfiles más adecuados para el desarrollo de las funciones de cada área.	Mayo de 2019	Mayo de 2019	Ingresos propios	
	3.5.2.1.1.3. Realizar reuniones trimestrales para evaluar el desempeño de los responsables de áreas y tomar las decisiones conducentes.	Junio de 2019	Periodicidad trimestral.	Ingresos propios	

Política institucional: 3.5. La Facultad impulsará una amplia consulta que derive en la actualización del marco normativo institucional (reglamentos, manuales, lineamientos, organigramas, flujogramas)					
Objetivo estratégico: 3.5.2. Establecer procesos organizacionales y procedimentales por cada una de las áreas educativas, consolidando y haciendo más eficientes los procesos y los servicios.					
Objetivo particular: 3.5.2.2. Reorganizar las áreas administrativas y de servicios, a fin de que los usuarios se sientan mejor atendidos					
Proyecto: Reorganización de áreas administrativas y de servicios		Clave del proyecto: GG-3.5-4		Responsable: Secretaría Administrativa	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.5.2.2.1. Realizar el análisis de las necesidades de operación de los diferentes procesos administrativos, con miras a una reorganización, a partir de 2020, para la mejora continua en la atención de usuarios.	3.5.2.2.1.1. Jerarquizar las necesidades prioritarias para la operación eficiente de los procesos administrativos.	Abril 2019	Junio 2019	No requiere	-Porcentaje de recursos obtenidos por medio de proyectos de vinculación, respecto del total de recursos autogenerados. -Porcentaje de Capacitación y Formación del Personal Administrativo. - Porcentaje de recursos autogenerados respecto del subsidio ordinario total anual.
	3.5.2.2.1.2. Hacer un plan de mejora de la atención de los usuarios, mediante la selección de un modelo de mejora continua en donde: <ul style="list-style-type: none"> • Se forme el grupo de mejora continua. • Se identifique a las personas involucradas. • Se elabore un mapa del proceso con tiempos y personas que serán responsables. • Se documente el proceso • Se obtengan datos e indicadores de resultados que fundamenten la toma de decisiones. 	Abril 2019	Junio 2019	No requiere	

Objetivo estratégico: 3.5.3. Integrar la normatividad interna de la Facultad y de cada una de sus áreas, de manera que se regule su funcionamiento y se mejore la atención al público.					
Objetivo particular: 3.5.3.1. Definir la estructura orgánica y el reglamento interior de la unidad académica, de manera que se dé certidumbre al quehacer institucional					
Proyecto: Definición de la estructura orgánica y el reglamento interior de la unidad académica.		Clave del proyecto: GG/RSU-3.5-5			Responsable: Secretaría Administrativa
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.5.3.1.1. Estructura orgánica y reglamento interior de la Unidad Académica aprobados. Agosto de 2019.	3.5.3.1.1.1. Revisar y analizar las funciones y organización de cada una de las áreas.	Abril de 2019.	Mayo de 2019.	Ingresos propios.	Porcentaje de Documentos normativos con incorporación del enfoque de género.
	3.5.3.1.1.2. Reelaborar la estructura orgánica de la Unidad Académica.	Mayo de 2019.	Junio de 2019.	Ingresos propios.	
3.5.3.1.2. Normatividad aprobada en todas las áreas académicas y administrativas. Junio de 2020.	3.5.3.1.2.1. Analizar los reglamentos vigentes para actualizarlos y crear las normas que guiarán las funciones de los departamentos y áreas en las que no exista normatividad.	Mayo de 2019.	Junio de 2020.	Ingresos propios.	
Objetivo particular: 3.5.3.2. Elaborar los manuales de organización y de procedimientos, especificando funciones y atribuciones, derechos y obligaciones, tanto del personal administrativo y directivo como de investigación y académico.					
Proyecto: Manuales de organización y de procedimientos del personal académico, administrativo y directivo.		Clave del proyecto: GG-3.5-6			Responsable: Secretaría Administrativa
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
3.5.3.2.1. Manuales de organización y procedimientos aprobados para todas las áreas académicas y administrativas. Junio de 2020.	3.5.3.2.1.1. Analizar las bases de la organización con las que están funcionando las áreas institucionales para identificar necesidades de mejora.	Mayo de 2019.	Junio de 2019.	No requiere	-Porcentaje de Profesores que reciben Capacitación y/o Actualización -Porcentaje de Capacitación y Formación del Personal Administrativo. -Porcentaje de documentos normativos con incorporación del enfoque de género.
	3.5.3.2.1.2. Gestionar una capacitación sobre cómo elaborar Manuales de Organización y procedimientos.	Agosto de 2019.	Octubre de 2019.	Ingresos propios	
	3.5.3.2.1.3. Elaborar los manuales de organización y procedimientos para todas las áreas en las que no existan estos documentos.	Noviembre de 2019.	Junio de 2020.	Ingresos propios	

EJE RECTOR: VINCULACIÓN, DIFUSIÓN Y EXTENSIÓN DE LA CULTURA

Política institucional: 4.1. La institución establecerá una gran estrategia de educación corporativa, que incluya un catálogo de servicios de capacitación, actualización, asesoría y consultoría, entre otros.					
Objetivo estratégico: 4.1.1. Llevar a cabo la firma de convenios interinstitucionales, que propicien alianzas de colaboración e intercambio académico y profesional					
Objetivo particular: 4.1.1.1. Realizar reuniones semestrales con las diferentes instituciones para ofertar los servicios que se ofrecen en la facultad así como los perfiles académicos que se tienen para fomentar la necesidad de estos en las diferentes instituciones.					
Proyecto: Promoción de servicios y vinculación social.		Clave del proyecto: VDE-4.1-1		Responsable: Coordinación de Vinculación Interinstitucional.	
Meta	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.1.1.1.1. A partir de junio de 2019, verificar una reunión de promoción de servicios y vinculación social al finalizar cada semestre.	4.1.1.1.1.1. Formalizar la constitución de un comité de vinculación con las diferentes instituciones con quien se tenga colaboración.	Mayo de 2019.	Junio de 2019.	Ingreso propio o externo.	-Porcentaje de programas educativos que incorporan las dimensiones de innovación y emprendimiento. -Porcentaje de alumnos que cuentan con reconocimiento en actos cívicos y culturales. -Porcentaje de Profesores en movilidad académica con un proyecto activo.
	4.1.1.1.1.2. Elaborar un plan de trabajo para el comité de vinculación.	Mayo de 2019.	Junio de 2019.	Ingreso propio o externo.	
	4.1.1.1.1.3. Poner en marcha el plan de trabajo y aperturar los espacios necesarios para la colaboración e intercambio académico y profesional.	Junio de 2109.	Abierto.	Ingreso propio o externo.	

Política institucional: 4.1. La institución establecerá una gran estrategia de educación corporativa, que incluya un catálogo de servicios de capacitación, actualización, asesoría y consultoría, entre otros.					
Objetivo estratégico: 4.1.2. Propiciar la ampliación y diversificación de la oferta de servicios en la Clínica de la Facultad, con la participación de residentes y catedráticos en beneficio de grupos vulnerables y en riesgo.					
Objetivo particular: 4.1.2.1. Desarrollar Jornadas Multidisciplinarias de Psicología y Comunicación Humana, para evaluación e intervención en grupos vulnerables.					
Proyecto: Jornadas Multidisciplinarias de Psicología y Comunicación Humana, para evaluación e intervención en grupos vulnerables.		Clave del proyecto: VDE-4.1-2		Responsable: Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.1.2.1.1. A partir de agosto de 2019, realizar una jornada	4.1.2.1.1.1. Integrar grupos de trabajo con residentes y supervisores.	Mayo de 2019.	Junio de 2019.	Recursos propios y de administración central	

multidisciplinaria semestral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida bajo la perspectiva de salud mental en grupos vulnerables de nuestra comunidad.	4.1.2.1.1.2. Elaborar planes de trabajo para la jornada multidisciplinaria.	Junio de 2019.	Agosto de 2019.	Recursos propios y de administración central	-Porcentaje de prestadores de servicio social en programas asistenciales. -Porcentaje de prestadores de servicio social en apoyo a comunidades marginadas.
	4.1.2.1.1.3. Ejecución de los planes de trabajo.	Agosto (2019-2024)	Septiembre (2019-2024)	Recursos propios y de administración central	
	4.1.2.1.1.4. Evaluación de resultados obtenidos y proyección de nuevos eventos.	Noviembre (2019-2024)	Diciembre (2019-2024)	Recursos propios y de administración central	

Política institucional: 4.1 La institución establecerá una gran estrategia de educación corporativa, que incluya un catálogo de servicios de capacitación, actualización, asesoría y consultoría, entre otros.

Objetivo estratégico: 4.1.2 Propiciar la ampliación y diversificación de la oferta de servicios en la Clínica de la Facultad, con la participación de residentes y catedráticos en beneficio de grupos vulnerables y en riesgo.

Objetivo particular: 4.1.2.2. Generar laboratorios que permitan detectar la prevalencia de las principales afectaciones en salud mental de nuestra comunidad, y ser generadores de políticas de prevención e intervención temprana y oportuna.

Proyecto: Implementar laboratorios que permitan detectar la prevalencia de las principales afectaciones en salud mental de nuestra comunidad, y ser generadores de políticas de prevención e intervención temprana y oportuna.	Clave del proyecto: VDE-4.1-3	Responsable: Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad
---	--------------------------------------	---

Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.1.2.2.1. Desarrollar, desde febrero de 2020, líneas de investigación, que contribuyan en la formación de estudiantes investigadores y permitan a la UA participar en la elaboración de políticas públicas destinadas a la atención de la salud mental de la sociedad.	4.1.2.2.1.1. Elaborar el proyecto del laboratorio de diagnóstico de la prevalencia de las principales afectaciones en salud mental.	Mayo de 2019.	Julio de 2019.	Recursos propios.	-Porcentaje de Productos científicos generados por estudiantes. -Porcentaje de alumnos que reciben tutorías. -Porcentaje de proyectos de investigación que incorporan estudiantes.
	4.1.2.2.1.2. Gestionar la autorización para el funcionamiento, así como el equipo e instrumental necesario para la operación de las funciones del laboratorio.	Agosto de 2019.	Octubre de 2019.	Recursos propios.	
	4.1.2.2.1.3. Desarrollar los proyectos vinculados a las líneas de investigación sobre la prevalencia de las principales afectaciones en salud mental.	Febrero de 2020	Permanente	Recursos propios.	

Política institucional: 4.1. La institución establecerá una gran estrategia de educación corporativa, que incluya un catálogo de servicios de capacitación, actualización, asesoría y consultoría, entre otros.					
Objetivo estratégico: 4.1.2. Propiciar la ampliación y diversificación de la oferta de servicios en la Clínica de la Facultad, con la participación de residentes y catedráticos en beneficio de grupos vulnerables y en riesgo.					
Objetivo particular: 4.1.2.3. Gestionar ante la Coordinación de Servicio Social la participación de alumnos prestadores de Servicio Social y residentes para que el Centro de servicios a la Comunidad extienda sus áreas de acción en el trabajo comunitario, incluyendo las áreas de atención educativa, social, organizacional y de rehabilitación del lenguaje.					
Proyecto: Inclusión de áreas de atención psicosocial, organizacional, psicoeducativa y de rehabilitación del lenguaje en el Centro de Servicios a la Comunidad.		Clave del proyecto: VDE-4.1-4		Responsable: Coordinaciones de Servicio Social y del Centro de Servicios a la Comunidad.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.1.2.3.1. Tener para el año 2020, en el Centro de servicios a la comunidad, programas referentes a Psicología social, al área organizacional, al ámbito educativo y seguir reforzando la labor clínica, además de contar con un programa de rehabilitación del lenguaje en escuelas y espacios vulnerables.	4.1.2.3.1.1. Gestionar ante la Coordinación de Servicio Social la participación de alumnos prestadores de Servicio Social.	Julio 2019	Agosto 2019	Ingresos propios.	-Porcentaje de prestadores de servicio social en programas asistenciales.
	4.1.2.3.1.2. Capacitar a los prestadores de servicio social de acuerdo al área de atención en la que desarrollarán sus actividades.	Agosto 2019	Septiembre 2019	Ingresos propios.	-Porcentaje de prestadores de servicio social en apoyo a comunidades marginadas.
	4.1.2.3.1.3. Asesorar a los prestadores de servicio para la elaboración de sus planes de trabajo.	Agosto 2019	Septiembre 2019	Ingresos propios.	-Porcentaje de proyectos de investigación de incorporan estudiantes.
	4.1.2.3.1.4. Supervisar y evaluar las acciones realizadas por los prestadores de servicio.	Septiembre 2019	Febrero 2020	Ingresos propios.	

Política institucional: 4.1. La institución establecerá una gran estrategia de educación corporativa, que incluya un catálogo de servicios de capacitación, actualización, asesoría y consultoría, entre otros.					
Objetivo estratégico: 4.1.3. Implementar un programa de formación de supervisores clínicos, que atiendan a pacientes internos y externos en función de necesidades detectadas.					
Objetivo particular: 4.1.3.1. Realizar un curso-taller para la formación de supervisores clínicos que asesoren las actividades de los residentes del Centro de Servicios a la Comunidad.					
Proyecto: Formación de supervisores clínicos.		Clave del proyecto: VDE-4.1-5		Responsable: Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.1.3.1.1. Formar, para febrero de 2020, 10	4.1.3.1.1.1. Diseñar un curso-taller para la formación de supervisores clínicos.	Mayo 2019	Julio 2019	Recursos propios	Porcentaje de Docentes formados y actualizados en

supervisores clínicos del CSC, e incrementar un 50% anual en los años siguientes.	4.1.3.1.1.2. Ejecución del curso-taller.	Noviembre 2019	Noviembre 2019	Recursos propios	pedagogía digital con evidencia de su aplicación. -Porcentaje de prestadores de servicio social en programas asistenciales. - Porcentaje de prestadores de servicio social en apoyo a comunidades marginadas.
	4.1.3.1.1.3. Incorporar al servicio de asesoría y supervisión clínica a los nuevos supervisores.	Enero 2020	Enero 2020	Recursos propios	
	4.1.3.1.1.4. Promocionar y aperturar el curso-taller para psicólogos externos al Centro de Servicios a la Comunidad.	Febrero de 2020	Permanente	Recursos propios	

Política institucional: 4.1. La institución establecerá una gran estrategia de educación corporativa, que incluya un catálogo de servicios de capacitación, actualización, asesoría y consultoría, entre otros.

Objetivo estratégico: 4.1.4. Establecer programas colaborativos de intervención e integración social, con participación social, gubernamental e institucional.

Objetivo particular: 4.1.4.1. Impulsar la participación activa del estudiantado, académicos, instituciones privadas y de gobierno en la realización de proyectos de atención a la ciudadanía, investigación y educación en beneficio de la sociedad.

Proyecto: Programa de acciones colaborativas de intervención e integración social. **Clave del proyecto: VDE-4.1-6** **Responsable: Coordinaciones de Servicio Social y del Centro de Servicios a la Comunidad.**

Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.1.4.1.1. Un programa semestral de acciones colaborativas de intervención e integración social, desarrollado a partir de junio de 2019 e implementado en agosto de 2019.	4.1.4.1.1.1. Integrar un comité o consejo escolar de participación social, que promueva la realización de programas colaborativos de intervención e integración social.	Junio 2019	Julio 2019	Ingresos propios	-Porcentaje de alumnos que cuentan con reconocimiento en actos cívicos y culturales. -Porcentaje de recursos obtenidos por medio de proyectos de vinculación, respecto del total de recursos autogenerados. -Porcentaje de recursos autogenerados respecto del subsidio ordinario total anual.
	4.1.4.1.1.2. Formular un plan de trabajo para el desarrollo de programas.	Junio 2019	Julio 2019	Ingresos propios	
	4.1.4.1.1.3. Poner en marcha las acciones del plan de trabajo para contribuir en las metas de desarrollo social.	Agosto 2019	Diciembre 2019	Ingresos propios	

Política institucional: 4.2. La Facultad establecerá relaciones interinstitucionales que permitan la generación de programas, proyectos o acciones conjuntas, en beneficio directo de sus estudiantes.					
Objetivo estratégico: 4.2.1. Desarrollar un proyecto de emprendedores que sea autofinanciable, en el que participen estudiantes de los distintos programas académicos.					
Objetivo particular: 4.2.1.1. Diseñar proyectos emprendedores que aporten soluciones a problemáticas sociales vinculadas con la naturaleza disciplinaria de los programas educativos de la Facultad, al mismo tiempo que generen experiencia formativa y abran mercado de trabajo para estudiantes y egresados.					
Proyecto: Emprendedores en desarrollo.		Clave del proyecto: VDE-4.2-1		Responsable: Coordinaciones de Seguimiento de Egresados y Vinculación Interinstitucional.	
Meta	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.2.1.1.1. En febrero de 2020 tener 50 proyectos emprendedores en desarrollo e incrementar 50% cada semestre.	4.2.1.1.1.1. Motivar a miembros de la Asociación de egresados y a estudiantes de la Facultad para que participen en la formulación y operación de proyectos emprendedores.	Mayo 2019	Julio 2019	Ingreso propio o externo.	Porcentaje de estudiantes que participan en MOOCS de emprendimiento y toma de decisiones.
	4.2.1.1.1.2. Ofrecer asesoría a los equipos de emprendedores interesados en la elaboración de proyectos.	Mayo 2019	Febrero 2020	Ingreso propio o externo.	Porcentaje de programas educativos que incorporan las dimensiones de innovación y emprendimiento.
	4.2.1.1.1.3. Establecer vinculación con dependencias, empresas e instituciones que puedan ofrecer asesoría, apoyos y acompañamiento a los proyectos emprendedores.	Mayo 2019	Febrero 2020	Ingreso propio o externo.	-Porcentaje de docentes que son mentores de proyectos de emprendedurismo científico, social -Porcentaje de Alumnos emprendedores.
	4.2.1.1.1.4. Realizar evaluación y seguimiento a la implementación de los proyectos emprendedores.	Junio 2019	Febrero 2020	Ingreso propio o externo.	-Porcentaje de recursos obtenidos por medio de proyectos de vinculación, respecto del total de recursos autogenerados -Porcentaje de Alumnos emprendedores.

Política institucional: 4.2. La Facultad establecerá relaciones interinstitucionales que permitan la generación de programas, proyectos o acciones conjuntas, en beneficio directo de sus estudiantes.					
Objetivo estratégico: 4.2.2. Establecer una bolsa de trabajo, con la participación de distintas instituciones, organismos y empresas, en beneficio de los estudiantes y egresados.					
Objetivo particular: 4.2.2.1. Integrar una bolsa de trabajo a través de la Coordinación de Seguimiento de Egresados de la Facultad, para favorecer, con base en su perfil profesional, la firma de convenios de inserción laboral de los estudiantes al concluir los estudios profesionales.					
Proyecto: Bolsa de trabajo.		Clave del proyecto: VDE-4.2-2		Responsable: Coordinación Seguimiento de Egresados	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.2.2.1.1. Bolsa de trabajo en funcionamiento a principios de 2021, promoviendo la inserción laboral de sus egresados con mérito académico en medalla "Benito Juárez"	4.2.2.1.1.1. Llevar a cabo el diseño y la planeación de la bolsa de trabajo.	Agosto de 2019.	Diciembre de 2019.	Ingresos propios.	-Porcentaje de Alumnos emprendedores. -Porcentaje de alumnos que tienen una relación laboral.
	4.2.2.1.1.2. Realizar un proceso administrativo con la finalidad de conocer las necesidades de inserción laboral de egresados.	Febrero de 2020.	Junio de 2020.	Ingresos propios.	
	4.2.2.1.1.3. Firmar convenios de apoyo a la inserción laboral.	Agosto de 2020.	Diciembre de 2020.	Ingresos propios.	
	4.2.2.1.1.4. Dar seguimiento y evaluación a los resultados para tomar nuevas decisiones.	Febrero de 2021.	Permanente.	Ingresos propios.	

Política institucional: 4.2. La Facultad establecerá relaciones interinstitucionales que permitan la generación de programas, proyectos o acciones conjuntas, en beneficio directo de sus estudiantes.					
Objetivo estratégico: 4.2.3. Dar continuidad al programa de seguimiento de egresados, fortaleciendo sus procesos y acciones, reconociendo el impacto social que tiene la formación que se imparte en la facultad.					
Objetivo particular: 4.2.3.1. Aplicar una encuesta para obtener información confiable sobre la ubicación y las actividades que desempeñan los egresados en el ámbito laboral, el grado de satisfacción y el nivel de exigencia de los empleadores en el desempeño profesional, lo que permitirá apoyar la toma de decisiones para la planeación académica institucional orientada al rediseño o actualización de los planes de estudios.					
Proyecto: Sistematización de la información sobre los egresados: ubicación laboral, condiciones de desempeño laboral y necesidades de actualización que presentan.		Clave del proyecto: VDE-4.2-3		Responsable: Coordinación Seguimiento de Egresados	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.2.3.1.1. Como resultado de la aplicación de encuestas a estudiantes que están por egresar, egresados	4.2.3.1.1.1. Actualización del Directorio de Egresados.	Mayo de 2019.	Junio de 2019.	Ingresos propios.	-Estudios de impacto en el alumno en los programas: movilidad, becas, liderazgo, emprendedurismo, focalizado a trayectoria escolar (deserción, reprobación, titulación entre otros).
	4.2.3.1.1.2. Aplicación de la Encuesta Pre-egreso.	Abril de 2019.	Mayo de 2019.	Ingresos propios.	

y empleadores En agosto de 2020 contar con información sistematizada de los egresados, generación por generación, sobre la ubicación laboral, condiciones de desempeño laboral y necesidades de actualización que los egresados presentan.	4.2.3.1.1.3. Aplicación de Encuesta a egresados.	Abril de 2019.	Mayo de 2019.	Ingresos propios.	-Porcentaje de procesos académicos certificados. -Porcentaje de indicadores académicos que generan los sistemas de información. -Porcentaje de programas educativos que incorporan ambientes virtuales innovadores. -Porcentaje de estudiantes con alto rendimiento en el examen general de egreso de la licenciatura.
	4.2.3.1.1.4. Aplicación de Encuesta a empleadores.	Noviembre de 2019.	Noviembre de 2019.	Ingresos propios.	
	4.2.3.1.1.5. Procesamiento de la información obtenida.	Diciembre de 2019.	Junio de 2020.	Ingresos propios.	
	4.2.3.1.1.6. Elaborar una base de datos de empleadores e informantes clave.	Junio de 2020.	Agosto de 2020.	Ingresos propios.	
	4.2.3.1.1.7. Presentar los informes estadísticos de los resultados de las encuestas.	Junio de 2020.	Agosto de 2020.	Ingresos propios.	

Política institucional: 4.3. En coordinación y colaboración con instituciones y organismos públicos y privados, la Facultad creará espacios de desarrollo académico, laboral y profesional para fortalecer las competencias de sus estudiantes y egresados, así como profesionistas externos de áreas de conocimiento afines.

Objetivo estratégico: 4.3.1. Crear el centro de capacitación para estudiantes y egresados, utilizando la capacidad instalada de la facultad, para su vinculación con el campo de trabajo.

Objetivo particular: 4.3.1.1. Diseñar y poner en marcha programas pertinentes para la capacitación de estudiantes y egresados conforme a la demanda laboral externa.

Proyecto: Programa de cursos de capacitación. **Clave del proyecto: VDE-4.3-1** **Responsable: Coordinaciones de Educación continua y Vinculación Interinstitucional.**

Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.3.1.1.1. A partir del año 2020 iniciar 3 cursos de capacitación en las áreas de mayor demanda.	4.3.1.1.1.1. Realizar un diagnóstico para identificar las demandas del mercado laboral en las que se puede ofrecer cursos de capacitación.	Mayo de 2019	Julio de 2019	Ingresos propios.	-Porcentaje de Alumnos emprendedores. -Porcentaje de docentes que son mentores de proyectos de emprendedurismo científico, social, cultural y empresarial. -Porcentaje de Profesores que reciben Capacitación y/o Actualización. -Porcentaje de prestadores de servicio social en programas asistenciales. -Porcentaje de Alumnos que tienen una relación laboral.
	4.3.1.1.1.2. Elaborar el diseño de los cursos de capacitación laboral.	Agosto de 2019	Octubre de 2019	Ingresos propios.	
	4.3.1.1.1.3. Dar difusión a los cursos de capacitación laboral disponibles.	noviembre de 2019	Diciembre de 2019		
	4.3.1.1.1.4. Desarrollar los cursos de capacitación laboral.	Febrero de 2020	Abierto	Ingresos propios.	
	4.3.1.1.1.5. Evaluar el impacto de los cursos de capacitación laboral.	Abril 2020	Abierto		

Política institucional: 4.3. En coordinación y colaboración con instituciones y organismos públicos y privados, la Facultad creará espacios de desarrollo académico, laboral y profesional para fortalecer las competencias de sus estudiantes y egresados, así como profesionistas externos de áreas de conocimiento afines.					
Objetivo estratégico: 4.3.2. Crear un centro de formación y capacitación civil, con la participación de organismos y empresas interesados en formar a sus recursos humanos, como una estrategia de apoyo a la sociedad civil					
Objetivo particular: 4.3.2.1. Establecer convenios de vinculación con organismos, instituciones y empresas que demanden servicios de capacitación en el campo de la psicología.					
Proyecto: Centro de Información y capacitación civil en los sectores productivo y académico.		Clave del proyecto: VDE-4.3-2		Responsable: Coordinaciones de Educación continua y Vinculación Interinstitucional.	
Meta	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.3.2.1.1. En febrero de 2021 contar con un Centro de formación y capacitación civil que atiende necesidades de formación y actualización de recursos humanos, tanto en el sector productivo como en el académico.	4.3.2.1.1.1. Vincular a la Facultad con el sector productivo y académico de su entorno.	Mayo 2019	Diciembre 2019	Ingreso propio o externo	-Porcentaje de Alumnos emprendedores -Estudios de impacto en el alumno en los programas: movilidad, becas, liderazgo, emprendedurismo, focalizado a trayectoria escolar (deserción, reprobación, titulación entre otros). -Porcentaje de Productos científicos generados por estudiantes. -Porcentaje de programas educativos que incluyen la formación ambiental y sustentabilidad en el currículo.
	4.3.2.1.1.2. Formar grupos multidisciplinarios de capacitadores.	Junio 2019	Febrero 2020	Ingreso propio o externo	
	4.3.2.1.1.3. Diseñar cursos y talleres de formación y capacitación civil.	Julio 2019	Agosto 2020	Ingreso propio o externo	
	4.3.2.1.1.4. Desarrollar los eventos académicos de formación y capacitación civil.	Agosto 2020	Febrero 2021	Ingreso propio o externo	

Política institucional: 4.3. En coordinación y colaboración con instituciones y organismos públicos y privados, la Facultad creará espacios de desarrollo académico, laboral y profesional para fortalecer las competencias de sus estudiantes y egresados, así como profesionistas externos de áreas de conocimiento afines.					
Objetivo estratégico: 4.3.2. Crear un centro de formación y capacitación civil, con la participación de organismos y empresas interesados en formar a sus recursos humanos, como una estrategia de apoyo a la sociedad civil.					
Objetivo particular: 4.3.2.2. Diseñar un área en el Centro de Servicios a la Comunidad, que permita ampliar la formación de psicólogos en el ámbito laboral					
Proyecto: Formación de psicólogos en el ámbito laboral.		Clave del proyecto: VDE-4.3-3		Responsable: Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.3.2.2.1. Contar en el CSC con un área de psicología laboral para ampliar la oferta de	4.3.2.2.1.1. Diseñar el área de psicología laboral.	Enero 2020.	Marzo 2020.	Recursos propios	-Porcentaje de docentes que son Mentores de proyectos de emprendedurismo científico, social, cultural y empresarial.
	4.3.2.2.1.2. Integrar el equipo de trabajo.	Marzo 2020.	Abril 2020.	Recursos propios	

servicios y el apoyo a la comunidad.	4.3.2.2.1.3. Realizar el plan de trabajo y ejecutar las acciones respectivas de esta área.	Agosto 2020.	Diciembre 2020.	Recursos propios	-Porcentaje de alumnos que tienen una relación laboral.
	4.3.2.2.1.4. Evaluar el funcionamiento de esta área.	Febrero 2021.	Permanente	Recursos propios	

Política institucional: 4.4. La Facultad, en cumplimiento de sus funciones sustantivas, desarrollará un programa un programa integral de extensión y difusión de la cultura por medio de acciones que promuevan el intercambio y redistribución del conocimiento, el aprecio, disfrute y las manifestaciones artísticas, culturales y deportivas, generando procesos de interacción positiva y vinculación productiva entre los miembros de la comunidad universitaria y la sociedad.

Objetivo estratégico: 4.4.1. Fortalecer el modelo formativo de la UA, mediante la integración, el apoyo y seguimiento a los equipos deportivos y grupos cívicos, académicos, artísticos y culturales como apoyo en la formación integral de los estudiantes.

Objetivo particular: 4.4.1.1. Integrar los equipos representativos de la UA en distintos deportes, así como grupos académicos cívicos y artísticos-culturales, en disciplinas diversas que contribuyan a la formación de los estudiantes y la proyección social de la institución.

Proyecto: Integración de equipos académicos, deportivos, artísticos, culturales y de desarrollo humano.	Clave del proyecto: VDE-4.4-1	Responsable: Coordinador de Formación Integral.
--	--------------------------------------	--

Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.4.1.1.1. Integrar, en el año 2019, equipos representativos de la UA en deportes como fútbol, basquetbol y voleibol, en ramas femenil y varonil, así como grupos académicos mixtos de promoción de la lectura, investigación, capacitación y artístico-culturales de rondalla, danza, teatro y artes.	4.4.1.1.1.1. Integración de equipos y grupos.	Mayo de 2019.	Julio de 2019.	Ingresos propios.	-Porcentaje de alumnos que cuentan con reconocimiento en actos cívicos y culturales. -Porcentaje de alumnos que tienen un reconocimiento nacional y/o internacional en algún deporte. -Porcentaje de recursos obtenidos por medio de proyectos de vinculación, respecto del total de recursos autogenerados.
	4.4.1.1.1.2. Designación de un responsable.	Mayo de 2019.	Julio de 2019.	Ingresos propios.	
	4.4.1.1.1.3. Elaboración de planes de trabajo.	Agosto de 2019.	Septiembre de 2019.	Ingresos propios.	
	4.4.1.1.1.4. Ejecución, seguimiento y evaluación de resultados.	Febrero de 2020.	Permanente.	Ingresos propios.	

Política institucional: 4.4. La Facultad, en cumplimiento de sus funciones sustantivas, desarrollará un programa integral de extensión y difusión de la cultura por medio de acciones que promuevan el intercambio y redistribución del conocimiento, el aprecio y disfrute de las manifestaciones artísticas, culturales y deportivas, generando procesos de interacción positiva y vinculación productiva entre los miembros de la comunidad universitaria y la sociedad.					
Objetivo estratégico: 4.4.2. Consolidar, organizacional y operativamente, las áreas institucionales que promueven las acciones de extensión, difusión y vinculación social de las actividades universitarias, orientando sus objetivos hacia la mejora del impacto de las actividades de la Facultad en la generación de beneficios a la sociedad en general.					
Objetivo particular: 4.4.2.1. Establecer un programa editorial de la unidad académica, que difunda las producciones de investigadores, profesores y estudiantes.					
Proyecto: Gaceta de divulgación del quehacer universitario.		Clave del proyecto: VDE-4.4-2		Responsable: Coordinación de investigación.	
Meta	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.4.2.1.1. Inicio en febrero de 2020 de la edición de una gaceta institucional con un tiraje inicial de 100 ejemplares donde se plasmen las producciones y actividades desarrolladas en el interior de la UA.	4.4.2.1.1.1. Nombrar un equipo integrado por alumnos y catedráticos para coordinar la publicación de una gaceta bimestral.	Mayo de 2019	Junio de 2019.	Ingresos internos	-Porcentaje de indicadores académicos que generan los sistemas de información.
	4.4.2.1.1.2. Elaborar el proyecto de la gaceta bimestral.	Agosto de 2019.	Diciembre de 2019.		
	4.4.2.1.1.3. Desarrollar el proyecto.	Febrero de 2020	Permanente.		

Política institucional: 4.4 La Facultad, en cumplimiento de sus funciones sustantivas, desarrollará un programa integral de extensión y difusión de la cultura por medio de acciones que promuevan el intercambio y redistribución del conocimiento, el aprecio y disfrute de las manifestaciones artísticas, culturales y deportivas, generando procesos de interacción positiva y vinculación productiva entre los miembros de la comunidad universitaria y la sociedad.					
Objetivo estratégico: 4.4.2. Consolidar, organizacional y operativamente, las áreas institucionales que promueven las acciones de extensión, difusión y vinculación social de las actividades universitarias, orientando sus objetivos hacia la mejora del impacto de las actividades de la Facultad en la generación de beneficios a la sociedad en general.					
Objetivo particular: 4.4.2.2. Crear un programa de difusión y extensión centrado en el aprovechamiento de los medios de comunicación, las plataformas tecnológicas y las redes sociales.					
Proyecto: Aprovechamiento de las plataformas digitales para reforzar la difusión de las actividades de la Facultad.		Clave del proyecto: VDE-4.4-3		Responsable: Titular del Departamento extensión y difusión	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.4.2.2.1. Aprovechamiento, en 2020, de las plataformas digitales para reforzar la difusión de las actividades	4.4.2.2.1.1. Constituir un comité encargado de la publicación, en redes sociales, de las diversas actividades realizadas en la facultad.	Mayo de 2019	Agosto de 2019	Ingresos propios.	-Porcentaje de docentes que flexibilizan u proceso de enseñanza-aprendizaje incorporando el uso de plataformas digitales.

publicadas en la gaceta y en las páginas oficiales de la UA.	4.4.2.2.1.2. Elaborar y operar un plan de trabajo para el comité.	Agosto de 2019	Febrero de 2020	Ingresos propios.	-Estudiantes que son beneficiados por el modelo educativo flexible de la institución presencial-virtual. -Porcentaje de Docentes formados y actualizados en pedagogía digital con evidencia de su aplicación.
--	---	----------------	-----------------	-------------------	--

Política institucional: 4.4 La Facultad, en cumplimiento de sus funciones sustantivas, desarrollará un programa integral de extensión y difusión de la cultura por medio de acciones que promuevan el intercambio y redistribución del conocimiento, el aprecio y disfrute de las manifestaciones artísticas, culturales y deportivas, generando procesos de interacción positiva y vinculación productiva entre los miembros de la comunidad universitaria y la sociedad.

Objetivo estratégico: 4.4.2. Consolidar, organizacional y operativamente, las áreas institucionales que promueven las acciones de extensión, difusión y vinculación social de las actividades universitarias, orientando sus objetivos hacia la mejora del impacto de las actividades de la Facultad en la generación de beneficios a la sociedad en general.

Objetivo particular: 4.4.2.3. Consolidar las áreas de servicio social, residencia y práctica profesional, vinculación social y el centro de servicios a la comunidad.

Proyecto: Trabajo coordinado y sistemático entre el Centro de Servicios a la Comunidad y coordinaciones de Servicio social y vinculación. **Clave del proyecto:** VDE-4.4-4 **Responsable:** Titulares de servicio social, extensión y difusión y vinculación.

Meta	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.4.2.3.1. En febrero de 2020 las áreas de Servicio social, Residencias, vinculación social y el Centro de servicios a la comunidad se encontrarán trabajando de manera conjunta y sistematizada para brindar mejores servicios, tanto a alumnos como a la sociedad en general.	4.4.2.3.1.1. Actualizar la normatividad de las áreas de Servicio social, Residencia y práctica profesional, Vinculación social y el Centro de servicios a la comunidad.	Mayo de 2019.	Agosto de 2019.	Ingreso propio	Porcentaje de documentos normativos con incorporación del enfoque de género.
	4.4.2.3.1.2. Elaborar un catálogo de Unidades receptoras con información actualizada.	Junio de 2019.	Agosto de 2019.	Ingreso propio	-Porcentaje de prestadores de servicio social en programas asistenciales.
	4.4.2.3.1.3. Establecer acuerdos de colaboración, intra e interinstitucional, para sistematizar la operatividad de los trámites y promover la capacitación pertinente de alumnos prestadores de Servicio Social y Residencias.	Agosto de 2019.	Febrero de 2020	Ingreso propio	-Porcentaje de prestadores de servicio social en apoyo a comunidades marginadas.

Política institucional: 4.4. La Facultad, en cumplimiento de sus funciones sustantivas, desarrollará un programa un programa integral de extensión y difusión de la cultura por medio de acciones que promuevan el intercambio y redistribución del conocimiento, el aprecio, disfrute y las manifestaciones artísticas, culturales y deportivas, generando procesos de interacción positiva y vinculación productiva entre los miembros de la comunidad universitaria y la sociedad.					
Objetivo estratégico: 4.4.2. Consolidar organizacional y operativamente las áreas institucionales que promueven las acciones de extensión, difusión y vinculación social de las actividades universitarias orientando sus objetivos hacia la mejora del impacto de las actividades de la UA en la generación de beneficios hacia la sociedad en general.					
Objetivo particular: 4.4.2.4. Realizar un encuentro semestral de convivencia y recreación entre los miembros de la UA					
Proyecto: Encuentro semestral de convivencia y recreación.		Clave del proyecto: VDE-4.4-5		Responsable: Coordinador de Formación Integral.	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.4.2.4.1. Encuentro de convivencia y recreación entre los miembros de la UA, realizado al finalizar el periodo semestral.	4.4.2.4.1.1. Nombrar una comisión coordinadora de la planeación y desarrollo del encuentro.	Abril 2019	Mayo 2019	Ingresos propios.	-Porcentaje de alumnos que recibe la Institución.
	4.4.2.4.1.2. Elaborar y poner a consideración de la autoridad institucional el proyecto del encuentro.	Mayo de 2019	Junio 2019	Ingresos propios.	-Porcentaje de alumnos que cuentan con reconocimiento en actos cívicos y culturales.
	4.4.2.4.1.3. Desarrollar el encuentro semestral de convivencia y recreación entre los miembros de la UA.	Junio de 2019	Junio 2019	Ingresos propios.	-Porcentaje de recursos extraordinarios obtenidos por concurso respecto del subsidio ordinario total anual.

Política institucional: 4.4. La Facultad, en cumplimiento de sus funciones sustantivas, desarrollará un programa integral de extensión y difusión de la cultura por medio de acciones que promuevan el intercambio y redistribución del conocimiento, el aprecio y disfrute de las manifestaciones artísticas, culturales y deportivas, generando procesos de interacción positiva y vinculación productiva entre los miembros de la comunidad universitaria y la sociedad.					
Objetivo estratégico: 4.4.3. Consolidar acciones de extensión y difusión académica y de investigación para promover la divulgación de los productos académicos generados en los procesos docentes e investigativos por los académicos y estudiantes.					
Objetivo particular: 4.4.3.1. Desarrollar anualmente una jornada académica, cívica, cultural y deportiva, de carácter interinstitucional y abierto, para generar los escenarios de intercambio y divulgación de los productos y las tareas institucionales.					
Proyecto: Evento anual de intercambio académico, cívico, cultural y deportivo.		Clave del proyecto: VDE-4.4-6		Responsable:	
Metas	Acciones	Calendarización		Fuente de financiamiento	Indicadores de seguimiento y evaluación
		Inicio	Fin		
4.4.3.1.1. A partir de 2020, durante el semestre B, realizar un evento de intercambio académico, cívico,	4.4.3.1.1.1. Nombrar una comisión coordinadora de la planeación y desarrollo de la jornada anual.	Febrero de 2020	Marzo de 2020	Ingresos propios	Porcentaje de alumnos que cuentan con reconocimiento en actos cívicos y culturales.
	4.4.3.1.1.2. Elaborar y poner a consideración de la autoridad institucional el proyecto del evento.	Abril de 2020.	Mayo de 2020.	Ingresos propios	Porcentaje de alumnos que tienen un reconocimiento nacional y/o internacional algún deporte.

cultural y deportivo en el que se difunda el conocimiento y se promueva el aprecio social por las manifestaciones artísticas y culturales.	4.4.3.1.1.3. Desarrollar la jornada anual de intercambio académico, cívico, cultural y deportivo.	Septiembre de 2020	Diciembre de 2020	Ingresos propios	Porcentaje de docentes que son mentores de proyectos de emprendedurismo científico, social, cultural y empresarial.
	4.4.3.1.1.4. Realizar una evaluación integral de los resultados de la jornada anual de intercambio.	Diciembre de 2020	Enero 2021	Ingresos propios	

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de mejora continua se convierte en una estrategia global eficaz, para transformar una situación, solo si está acompañado de un mecanismo que asegure la vigilancia permanente de la realización de las acciones previstas, la asunción de responsabilidades y la gestión oportuna de los recursos diversos, que son prerequisite para el óptimo funcionamiento del Plan de mejora.

La estrategia de evaluación y seguimiento permite, con oportunidad, enmendar rumbos y tomar decisiones de cambio que contribuyan al logro de metas establecidas.

Para dar consistencia al proceso de evaluación y seguimiento de las acciones comprendidas en el Plan de mejora continua, será necesario establecer un calendario de reuniones trimestrales en las que los responsables de áreas deberán informar sobre los avances de sus proyectos, las metas alcanzadas, los obstáculos enfrentados y las necesidades para el desarrollo de los siguientes proyectos.

Del mismo modo, las reuniones trimestrales permitirán identificar con puntualidad todos los proyectos y/o acciones que deberán ser atendidos en cada año de la gestión administrativa y académica, de manera que puedan considerarse dentro del Programa Operativo Anual a partir de la gestión y aprovechamiento óptimo de los recursos provenientes de las diversas fuentes de financiamiento.

Tales reuniones de evaluación y seguimiento entre directivos, mandos medios y responsables de áreas constituirán la oportunidad para formalizar la operación de un modelo y un consejo de planeación institucional.

La evaluación y seguimiento al Plan de mejora continua en lo particular, y en lo general al Plan de Desarrollo Institucional, estarán cimentados en el apego a la observación y al propósito del cumplimiento de los proyectos específicos contenidos en el Plan de mejora continua, mismos que deben ser desarrollados, de acuerdo a su ubicación, en los calendarios de inicio y cierre en concordancia con los periodos 2018-2021 y 2022-2024.

En la tabla de seguimiento y evaluación están clasificados, de acuerdo con las fechas de inicio y logro de metas académicas, los proyectos que corresponden a cada uno de los dos periodos mencionados en el párrafo anterior. Esta tabla facilitará a los responsables de la toma de decisiones en la Facultad, contar con un instrumento sencillo y breve de seguimiento a las acciones operativas señaladas en el Plan de Desarrollo Institucional. Tal circunstancia proveerá de información puntual sobre cómo avanza el proceso de consolidación de las metas académicas, las políticas institucionales, la práctica

de los valores y el logro de la misión y la visión que han sido asumidas como filosofía de acción en la Facultad.

En la organización del esquema de seguimiento y evaluación se presentan, primero, la relación de proyectos cuyo inicio de acciones corresponde al periodo 2018-2021, independientemente de que en algunos de ellos el logro de la meta académica se ciña a tal temporalidad o, una vez lograda, sigan sus acciones en práctica hasta el año 2024. En segundo término, aparecen los proyectos cuya temporalidad en las acciones para lograr sus metas académicas esté comprendida en el periodo 2022-2024.

Además de la denominación y clave del proyecto, en la tabla se puntualizan las metas académicas, las evidencias de logro y las instancias responsables de cada proyecto. En este caso, las evidencias de logro de las metas serán los testimonios documentales, estadísticos, informes, dictámenes, autorizaciones, etc., que puedan asumirse como pruebas fehacientes de que una meta ha sido alcanzada.

**Tabla 32. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
RELACIÓN DE PROYECTOS PARA EL PERIODO 2018-2021**

Proyecto	Clave	Metas	Evidencias de logro	Responsable
1. Diseño curricular de la licenciatura en filosofía y letras.	CE/IN-1.1-1	Completar el diseño curricular de la licenciatura en filosofía y letras, a más tardar en diciembre de 2019.	Actas de aprobación del diseño curricular en Consejo Técnico Consultivo y Junta Directiva de la UJED.	Jefaturas de carrera
2. Implementación de la licenciatura en filosofía y letras.	CE/IN-1.1-2	Iniciar operaciones de la licenciatura en filosofía y letras en agosto de 2020.	Inclusión de la carrera en convocatoria de examen CENEVAL. Matrícula de estudiantes.	Jefaturas de carrera
3. Diseño curricular de la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad.	CE/IN-1.1-3	Completar el diseño curricular de la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad, a más tardar en de febrero de 2021.	Actas de aprobación del diseño curricular en Consejo Técnico Consultivo y Junta Directiva de la UJED. Batería de evaluación psicométrica para perfil de ingreso	Jefaturas de carrera Departamento psicopedagógico
4. Implementación de la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad.	CE/IN-1.1-4	Iniciar operaciones de la licenciatura en rehabilitación cognitiva y motricidad en agosto de 2021.	Inclusión de la carrera en convocatoria de examen CENEVAL. Formato de expediente para seguimiento psicopedagógico Matrícula de estudiantes.	Jefaturas de carrera
5. Creación del Departamento de diseño instruccional.	CE-1.2-1	Iniciar con la aplicación del Programa de capacitación para docentes en agosto de 2019.	Diseño de cursos de capacitación. Planeaciones didácticas de los cursos de capacitación. Listados de asistentes a los cursos de capacitación. Flujograma de estrategia de promoción, captación y egreso.	Secretaría Académica
		Contar, para el año 2021 con 80% de la planta docente actualizados y capacitados en el uso de nuevas tecnologías educativas.	Listados de asistentes a los cursos de capacitación. Fotocopias de constancias de asistencia y aprobación de los cursos de capacitación. Formatos de evaluación-retroalimentación del curso	Secretaría Académica
6. Programa de movilidad e intercambio académico de docentes.	CE/IN-1.2-2	Para el 2021 el 30% de los PTC han realizado movilidad e intercambio académico y de investigación en instituciones nacionales.	Proyectos de intercambio. Informes de proyectos de intercambio académico. Constancias de realización de intercambio académico. Cartas de redes de colaboración.	Secretaría Académica

7. Programa de seguimiento y evaluación de las prácticas docentes.	CE-1.2-3	Programa de seguimiento y evaluación de las prácticas docentes en la Facultad, operando desde el semestre A-2020.	Diseño del programa y/o plan de trabajo. Instrumentos de evaluación. Reportes de evaluación. Informes individualizados de evaluación.	Dirección y Secretaría Académica
8. Reestructuración del funcionamiento de las academias.	CE-1.2-4	Sistematizar, a partir del semestre B-2019, el trabajo que realizan las academias, tanto en la modalidad presencial como en la virtual.	Proyecto de reestructuración. Actas de reunión de academia. Planes de trabajo de las academias. Informes de resultados del trabajo de las academias. Concentrado de avance programático de las asignaturas de cada academia	Jefaturas de carrera
9. Rediseño de los planes de estudios de estudio de las licenciaturas en Psicología y Terapia de la Comunicación Humana.	CE/IN-1.2-5	Rediseños de los planes de estudios aprobados: licenciatura en psicología para finales del 2020; licenciatura en Terapia de la comunicación humana para 2021.	Actas de aprobación del diseño curricular en Consejo Técnico Consultivo y Junta Directiva de la UJED.	Jefaturas de carrera
10. Implementación de un modelo integral de planeación y evaluación.	CE/RSU-1.2-6	Contar con un modelo sistemático de planeación y evaluación y un equipo responsable de su implementación a partir del semestre B-2020.	Diseño del modelo. Instrumentos utilizados en la implementación del modelo. Informes de resultados de evaluación.	Secretaría Académica y Jefaturas de carrera
11. Consolidación del Departamento de Psicopedagogía.	CE-1.2-7	Departamento organizado y con actividades sistemáticas y permanentes a partir de febrero de 2020.	Manual de organización y funcionamiento. Plan de trabajo.	Titular del Departamento
		A mediados de cada periodo semestral, total de alumnos de primer semestre evaluados en su perfil de ingreso y proyección de perfil de egreso, con orientaciones, derivación o canalización para potenciar sus trayectos formativos.	Plan o cronograma de evaluación. Instrumentos de evaluación. Reportes de evaluación. Informe de orientaciones, derivación o canalización de alumnos.	
		A partir de agosto de 2019, atendidas puntualmente todas las solicitudes de evaluación del perfil profesiográfico y del potencial de las aptitudes para el desempeño laboral.	Fotocopias de solicitudes. Reportes o informes de evaluación.	
12. Implementación operativa del departamento de Medios y Métodos Educativos.	CE-1.2-8	Manual elaborado en junio de 2019.	Manual de organización y funcionamiento.	
		Manual aprobado en septiembre de 2019.	Actas de aprobación del diseño curricular en Consejo Técnico Consultivo y Junta Directiva de la UJED.	

		Manual técnico con características de fuente académica adecuada para el aprendizaje pedagógico y didáctico.	Manual técnico de capacitación pedagógica.	Titular del Departamento
		Programa en operación atendiendo capacitación pedagógica y didáctica.	Plan de trabajo. Diseño de cursos. Planeación didáctica de cursos.	
13. Nuevo modelo educativo para educación virtual.	CE-1.2-9	Contar, en agosto de 2020, con un modelo educativo renovado para la implementación de oferta educativa en modalidad virtual. En 2020 Someter a evaluación para la certificación del modelo de educación a distancia	Diseño del modelo educativo. Informes de la implementación del modelo. Certificación del modelo de educación a distancia	Coordinación de Psicología Virtual Coordinación y secretaría académica
14. Impulso a la eficiencia terminal en la Facultad.	CE/RSU-1.3-1	Elevar, para diciembre de 2021, los indicadores de egreso y titulación, disminuyendo los índices de reprobación, rezago y abandono.	Reportes de indicadores de egreso, titulación, reprobación, rezago y deserción estudiantil.	Titular del departamento de Tutoría.
15. Constitución de equipos docentes para ofrecer asesoría académica y de investigación a estudiantes.	CE/RSU-1.3-2	Existencia de seis equipos docentes que, a partir de agosto de 2019, ofrezcan asesoría académica y de investigación a los estudiantes.	Acta de constitución de equipos docentes. Planes de trabajo de los equipos docentes. Informes de avances en asesoría académica y de investigación a estudiantes.	Secretaría Académica y Coordinación de Investigación
16. Constitución formal del Comité de Titulación.	CE/RSU-1.3-3	Para inicios del año 2020 (Finales de enero, principios de Febrero) la Facultad contará con un comité formal de titulación que coordine, con base en un plan de trabajo, las actividades relacionadas con el seguimiento de los procesos de asesoría en investigación para titulación.	Citatorio a reunión para constituir el Comité de Titulación. Acta de constitución de Comité de Titulación. Reglamento del Comité de Titulación. Plan de trabajo del Comité de Titulación. Programa de trabajo para acreditación de EGEL	Dirección y Secretaría Académica
17. Mejoramiento de la eficiencia terminal.	CE-1.3-4	Aumentar anualmente un 20% los índices de titulación de ambas carreras ofertadas en la facultad y en el año 2024 alcanzar una eficiencia terminal generacional de 80%	Reportes de indicadores de egreso, titulación, reprobación, rezago y deserción estudiantil. Estadística de egreso-titulación por semestre y cohorte	Secretaría Académica

Proyecto	Clave	Metas	Evidencias de logro	Responsable
18. Incremento de Cuerpos académicos en la Facultad.	IP-2.1-1	Al año 2022, la UA contará con cuatro cuerpos académicos, a) Uno consolidado b) Uno En consolidación, y c) Dos En formación	Reconocimiento de los Cuerpos Académicos por el PRODEP. Publicaciones de los Cuerpos Académicos.	Coordinación de investigación.
19. Incremento de perfiles PRODEP, SNI y Cuerpos Académicos.	IP-2.1-3	Para el año 2022 la UA contará con 30 PTC, el 80% de ellos con reconocimiento de perfil PRODEP, 50% incorporados al SNI e integrados a cuerpos académicos. Promoción de docentes HSM con doctorado, para su ingreso al SNI	Constancias de otorgamiento del perfil PRODEP. Constancias de inscripción en el SNI. Proyecto de trabajo para producción académica de nivel SIN Cronograma de pre-SNI 2019-2022.	Coordinación de investigación.
20. Organización de congresos de investigación.	IP-2.1-4	Organizar un congreso local de investigación en 2020 y un congreso nacional/internacional en el año 2023.	Convocatorias a congresos. Agenda de desarrollo de congresos. Informe de desarrollo de congresos. Organización de evento académico nacional OCTUBRE 2019.	Coordinación de investigación.
21. Laboratorios de investigación y producción de patentes.	IP/IN-2.1-5	Dos laboratorios de investigación y producción de patentes. Febrero de 2020.	Registro de patentes.	Coordinación de investigación.
22. Divulgación del saber científico.	IP/IN-2.2-1	La UA contará para el 2020 con una base de datos que difunda las diferentes acciones y productos de los CA.	Dirección electrónica de la base de datos.	Coordinación de investigación.
23. Habilitación docente en el dominio de una segunda lengua.	IP/IN-2.3-1	La UA contará en el 2022 con el 50% de sus académicos incorporados en un programa de formación de profesores para el dominio del idioma inglés.	Constancias de niveles de dominio del idioma inglés. Relación de docentes habilitados.	Coordinación de investigación. Secretaría académica
24. Formación de estudiantes investigadores.	IP-2.4-1	La UA contará en enero de 2020 con un programa de formación de estudiantes investigadores, que participan en los proyectos de investigación institucionales.	Plan de trabajo del programa de investigación. Producciones académicas de los estudiantes.	Coordinación de investigación.
25. Formación de estudiantes investigadores.	IP-2.4-2	Al año 2022 se habrá formado la primera generación de estudiantes investigadores.	Relación de estudiantes investigadores. Producciones académicas de los estudiantes.	Coordinación de investigación.
26. Programa de estancias de investigación estudiantil.	IP-2.4-3	Programa de estancias de investigación estudiantil en operación en febrero de 2021.	Plan de trabajo del programa de estancias de investigación estudiantil. Proyectos de estancias de investigación estudiantil. Informes de estancias de investigación estudiantil.	Coordinación de investigación.

Proyecto	Clave	Metas	Evidencias de logro	Responsable
27. Diversificación y fortalecimiento de la División de estudios de posgrado.	IP-2.5-1	Para el 2020 contar con la oferta educativa en: Especialidad/certificación en peritaje psicológico. Especialidad en asesor pedagógico Especialidad en psicología del deporte Especialidad en psicología organizacional. Especialidad en Necesidades Educativas Especiales, con opción a maestría.	Diseños curriculares de los programas de especialidad. Registro y aprobación oficial de los programas. Matrícula de los programas. Tabla de estrategias de financiamiento de los programas educativos. Flujograma general de difusión-captación y egreso.	Titular de la División de Posgrado.
		Para el 2021 contar con la oferta educativa en: Maestría en terapia de la comunicación humana. Formación en neuropsicología Maestría en psicología educativa (modalidad virtual)	Diseños curriculares de los programas de maestría. Registro y aprobación oficial de los programas. Matrícula de los programas. Edificio de Posgrado en funciones en 2021.	Titular de la División de Posgrado.
28. Convenios y cartas de colaboración con las universidades de la región noreste del País.	IP-2.5-2	En 2021 tener vigentes 2 convenios de colaboración y cinco cartas de colaboración con las Universidades de la Región Noreste del país.	Convenios y cartas de colaboración.	Titular de la División de Posgrado.
		En 2021 contar con un directorio actualizado sobre los investigadores de la Región Noreste del país, clasificado por línea de investigación.	Directorio de investigadores.	Titular de la División de Posgrado.
29. Red de colaboración de CA atendiendo asesoría en investigación y dirección de tesis.	IP-2.5-4	Entre 2020 y 2021 formar una Red institucional de Colaboración de Cuerpos Académicos que atiendan las necesidades de asesoría en investigación y dirección de tesis de los estudiantes.	Acta de constitución de la Red de Cuerpos Académicos. Informes de asesoría en investigación y dirección de tesis.	Titular de la División de Posgrado.

Proyecto	Clave	Metas	Evidencias de logro	Responsable
30. Transformación de la Unidad Académica en Facultad de Humanidades.	GG-3.1-1	Al año 2020 se habrá logrado la transformación de la UA en la Facultad de Ciencias Humanas.	Aprobación oficial otorgada por la Junta Directiva de la Universidad.	Dirección de la Facultad.

31. Plan de Desarrollo Institucional aprobado.	GG/RSU-3.2-1	Plan de Desarrollo Institucional de la Facultad aprobado por el Consejo Técnico Consultivo y por la Junta Directiva Universitaria en mayo de 2019.	Aprobación del PDI por el Consejo Técnico Consultivo y por la Junta Directiva Universitaria.	Dirección y Coordinación del equipo operativo del PDI.
32. Acreditación de programas educativos.	GG/RSU-3.2-2	Programas educativos acreditados y con calidad para la formación de profesionales competentes. Agosto de 2019.	Constancia de acreditación otorgada por organismos evaluadores.	Secretaría Académica.
33. Consulta médica especializada en Terapia de la Comunicación Humana.	GG/RSU-3.2-4	Autorización de servicios de salud para realizar consulta médica especializada en Terapia de la Comunicación Humana. Diciembre 2019.	Autorización de servicios de salud para realizar consulta médica especializada.	Dirección y Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad.
34. Programa de imagen institucional.	GG/RSU-3.2-5	Programa de imagen institucional en operación a partir de agosto de 2019.	Evidencias diversas –documentales, audiovisuales, impresas- del Programa de imagen institucional.	Jefaturas de carrera.
Implementación un buzón de quejas y sugerencias.	GG/RSU-3.2-6	Activar el buzón de felicitaciones, quejas y sugerencias, a partir de agosto de 2019. Activar el buzón de felicitaciones, quejas y sugerencias, a partir de agosto de 2019.	Actas de reunión en las que se revise el contenido del buzón. Acuerdos tomados para atender las implicaciones del contenido del buzón.	Secretaría Administrativa.

Proyecto	Clave	Metas	Evidencias de logro	Responsable
35. Programa estratégico de mejora en el funcionamiento de las áreas institucionales.	GG/RSU-3.3-1	Para el 2020 la UA contará con el equipo, material e insumos necesarios para el funcionamiento de cada área, con el fin de brindar un servicio educativo de calidad.	Plan de trabajo del Programa estratégico de mejora en el funcionamiento de las áreas institucionales. Informes de atención de las necesidades en las áreas.	Secretaría Administrativa.
36. Programa digital sistematizado para mejora de procesos académicos y administrativos.	GG-3.3-2	Para el 2020 se contará con un programa digital sistematizado, que permita el acceso eficiente de los procesos académicos y administrativos de la institución.	Informe de acciones del programa de digitalización de procesos académicos y administrativos.	Coordinación de biblioteca.
37. Capacitación y actualización continua del personal administrativo.	GG/RSU-3.3-3	Personal administrativo con capacitación actualizada y permanente a partir de febrero de 2020.	Diseño del programa de los cursos. Planeaciones didácticas de los cursos. Listados de asistentes a los cursos. Constancias de asistencia y acreditación de cursos.	Secretaría Administrativa.
38. Diagnóstico de necesidades de conservación y mantenimiento de la infraestructura.	GG/RSU-3.3-4	A partir de agosto de 2020, infraestructura de la facultad bien equipada y desarrollo permanente de acciones de conservación y equipamiento, basadas en diagnóstico previo.	Diagnóstico documentado y sistemático.	Secretaría Administrativa.

39. Inclusión de los alumnos.	GG/RSU-3.4-1	Desde febrero de 2020 se dispondrá de espacios académicos accesibles a los estudiantes, equipados con internet inalámbrico y equipo tecnológico para favorecer el desarrollo de la formación profesional construyendo competencias y habilidades, sobre todo de los alumnos necesidades especiales.	Diagnóstico de necesidades para la inclusión de los alumnos en todos los servicios institucionales. Informe de acciones para la atención de las necesidades de inclusión de los alumnos en todos los servicios institucionales.	Secretaría Administrativa.
40. Espacios apropiados para tutoría y asesoría académica.	GG-3.4-2	A partir de 2020 contar con espacios apropiados para la atención de tutoría y asesoría académica.	Informe de acondicionamiento de espacios físicos para la atención de tutoría y asesoría académica.	Secretaría Administrativa.
41. Bancos de material bibliográfico y didáctico, físico y digital, en la biblioteca, área de cómputo y SALA IPAD actualizados con mayor número de ejemplares.	GG-3.4-3	Para febrero de 2020 Incrementar y actualizar bancos de material bibliográfico y didáctico, físico y digital, en la biblioteca, área de cómputo y SALA IPAD.	Informe sobre las acciones para el incremento y actualización de los acervos bibliográficos. Informe de equipamiento bibliográfico del área de cómputo y la sala IPAD.	Coordinaciones de biblioteca y centro de cómputo.
42. Servicios funcionales y sustentables de cafetería.	GG-3.4-4	Para abril de 2019 tener una ampliación de las instalaciones y el espacio de la cafetería, beneficiando las actividades de los alumnos, personal académico y administrativo.	Informe de acondicionamiento del espacio de cafetería.	Secretaría Administrativa.
43. Cafetería saludable.	GG-3.4-5	A partir de agosto de 2019, tener en la Unidad Académica un servicio de cafetería con una oferta de alimentos nutritivos, que beneficie la salud de los consumidores.	Certificación del servicio de cafetería por organismos pertinentes.	Secretaría Administrativa.

Proyecto	Clave	Metas	Evidencias de logro	Responsable
44. Identidad Institucional.	GG-3.5-1	Documento de identidad institucional en mayo de 2019.	Documento de identidad.	Dirección de la Facultad.
45. Nuevo código de ética.	GG-3.5-2	Código de ética aprobado por el Consejo Técnico Consultivo en junio de 2019.	Acta de aprobación del Código de ética.	Secretaría Académica y Jefaturas de carrera.
46. Reorganización de áreas educativas y profesionalizantes.	GG-3.5-3	Áreas educativas y profesionalizantes reorganizadas para una mejor atención de los servicios institucionales. Junio de 2019.	Diagnóstico de necesidades de reorganización de áreas educativas y profesionalizantes. Informe de reorganización de áreas educativas y profesionalizantes.	Secretaría Académica y Jefaturas de carrera.

47. Reorganización de áreas administrativas y de servicios.	GG-3.5-4	Realizar el análisis de las necesidades de operación de los diferentes procesos administrativos, con miras a una reorganización, a partir de 2020, para la mejora continua en la atención de usuarios.	Diagnóstico de necesidades de reorganización de áreas administrativas y de servicios. Informe de reorganización de áreas administrativas y de servicios.	Secretaría Administrativa.
48. Definición de la estructura orgánica y el reglamento interior de la unidad académica.	GG/RSU-3.5-5	Estructura orgánica y reglamento interior de la Unidad Académica aprobados. Agosto de 2019.	Acta de aprobación del Organigrama y reglamento interior.	Secretaría Administrativa.
		Normatividad aprobada en todas las áreas académicas y administrativas. Junio de 2020.	Actas de aprobación de las normas en las áreas académicas y administrativas.	Secretaría Administrativa.
49. Manuales de organización y de procedimientos del personal académico, administrativo y directivo.	GG-3.5-6	Manuales de organización y procedimientos aprobados para todas las áreas académicas y administrativas. Junio de 2020.	Actas de aprobación de los manuales de organización y procedimientos.	Secretaría Administrativa.

Proyecto	Clave	Metas	Evidencias de logro	Responsable
50. Promoción de servicios y vinculación social.	VDE-4.1-1	A partir de junio de 2019, verificar una reunión de promoción de servicios y vinculación social al finalizar cada semestre.	Invitaciones o citatorios a la reunión de promoción de servicios y vinculación social. Informe de resultados.	Coordinación de Vinculación Interinstitucional.
51. Jornadas Multidisciplinarias de Psicología y Comunicación Humana, para evaluación e intervención en grupos vulnerables.	VDE-4.1-2	A partir de agosto de 2019, realizar una jornada multidisciplinaria semestral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida bajo la perspectiva de salud mental en grupos vulnerables de nuestra comunidad.	Programa, plan de trabajo e informe de resultados de las Jornadas Multidisciplinarias de Psicología y Comunicación Humana.	Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad.
52. Implementar laboratorios que permitan detectar la prevalencia de las principales afectaciones en salud mental de nuestra comunidad, y ser generadores de políticas de prevención e intervención temprana y oportuna.	VDE-4.1-3	Desarrollar, desde febrero de 2020, líneas de investigación, que contribuyan en la formación de estudiantes investigadores y permitan a la UA participar en la elaboración de políticas públicas destinadas a la atención de la salud mental de la sociedad.	Informes de trabajo de los laboratorios. Propuestas de políticas de prevención e intervención temprana y oportuna.	Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad.
53. Inclusión de áreas de atención psicosocial, organizacional, psicoeducativa y de rehabilitación del lenguaje en el Centro de Servicios a la Comunidad.	VDE-4.1-4	Tener para el año 2020, en el Centro de servicios a la comunidad, programas referentes a Psicología social, al área organizacional, al ámbito educativo y seguir reforzando la labor clínica, además de contar con un programa de rehabilitación del lenguaje en escuelas y espacios vulnerables.	Proyecto de inclusión de las áreas de atención psicosocial, organizacional, psicoeducativa y de rehabilitación del lenguaje en el Centro de Servicios a la Comunidad. Planes de trabajo e informe de actividades de las áreas propuestas.	Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad.

54. Formación de supervisores clínicos.	VDE-4.1-5	Formar, para febrero de 2020, 10 supervisores clínicos del CSC, e incrementar un 50% anual en los años siguientes.	Proyecto académico y/o pedagógico para la formación de supervisores clínicos. Constancias de habilitación de los supervisores clínicos. Informes de trabajo.	Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad.
55. Programa de acciones colaborativas de intervención e integración social.	VDE-4.1-6	Un programa semestral de acciones colaborativas de intervención e integración social, desarrollado a partir de junio de 2019 e implementado en agosto de 2019.	Plan de trabajo del programa de acciones colaborativas de intervención e integración social. Informes de resultados del plan de trabajo.	Coordinaciones de Servicio Social y del Centro de Servicios a la Comunidad.
56. Emprendedores en desarrollo.	VDE-4.2-1	En febrero de 2020 tener 50 proyectos emprendedores en desarrollo e incrementar 50% cada semestre.	Relación de proyectos emprendedores. Informes de resultados.	Coordinaciones de Seguimiento de Egresados y Vinculación Interinstitucional.
57. Bolsa de trabajo.	VDE-4.2-2	Bolsa de trabajo en funcionamiento a principios de 2021, promoviendo la inserción laboral de sus egresados con mérito académico en medalla "Benito Juárez"	Plan de trabajo. Informe de acciones y resultados.	Coordinación de Seguimiento de Egresados.
58. Sistematización de la información sobre los egresados: ubicación laboral, condiciones de desempeño laboral y necesidades de actualización que presentan.	VDE-4.2-3	Como resultado de la aplicación de encuestas a estudiantes que están por egresar, egresados y empleadores En agosto de 2020 contar con información sistematizada de los egresados, generación por generación, sobre la ubicación laboral, condiciones de desempeño laboral y necesidades de actualización que presentan los egresados.	Documento formal en el que se sistematice la información de los egresados. Informes periódicos sobre el programa de seguimiento de egresados.	Coordinación de Seguimiento de Egresados.
59. Programa de cursos de capacitación.	VDE-4.3-1	A partir del año 2020 iniciar 3 cursos de capacitación en las áreas de mayor demanda.	Diseño del programa de los cursos. Planeaciones didácticas de los cursos. Listados de asistentes a los cursos. Constancias de asistencia y acreditación de cursos.	Coordinaciones de Educación continua y Vinculación Interinstitucional.
60. Centro de Información y capacitación civil en los sectores productivo y académico.	VDE-4.3-2	En febrero de 2021 contar con un Centro de formación y capacitación civil que atiende necesidades de formación y actualización de recursos humanos, tanto	Acta de constitución del centro de información y capacitación. Diseños de programas de información y capacitación civil. Informes de actividades realizadas.	Coordinaciones de Educación continua y Vinculación Interinstitucional.

		en el sector productivo como en el académico.		
61. Formación de psicólogos en el ámbito laboral.	VDE-4.3-3	Contar en el CSC con un área de psicología laboral para ampliar la oferta de servicios y el apoyo a la comunidad.	Proyecto de creación del área de psicología laboral en el CSC. Informes de actividades y resultados en el área de psicología laboral.	Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad.

Proyecto	Clave	Metas	Evidencias de logro	Responsable
62. Integración de equipos académicos, deportivos, artísticos, culturales y de desarrollo humano	VDE-4.4-1	Integrar, en el año 2019, equipos representativos de la UA en deportes como fútbol, basquetbol y voleibol, en ramas femenil y varonil, así como grupos académicos mixtos de promoción de la lectura, investigación, capacitación y artístico-culturales de rondalla, danza, teatro y artes.	Registro de integración de los equipos. Plan de trabajo de los equipos. Informes de actividades de los equipos y grupos de desarrollo humano. Iniciar en 2019 la construcción del salón de usos múltiples y aulas de intercambio cultural y de desarrollo. en tercer piso del edificio B.	Coordinador de Formación Integral. Coordinador de tutorías. Dirección. Secretaría administrativa.
63. Gaceta de divulgación del quehacer universitario.	VDE-4.4-2	Inicio en febrero de 2020 de la edición de una gaceta institucional con un tiraje inicial de 100 ejemplares donde se plasmen las producciones y actividades desarrolladas en el interior de la UA.	Ejemplares de la Gaceta.	Coordinador de Formación Integral.
64. Aprovechamiento de las plataformas digitales para reforzar la difusión de las actividades de la Facultad.	VDE-4.4-3	Aprovechamiento, en 2020, de las plataformas digitales para reforzar la difusión de las actividades publicadas en la gaceta y en las páginas oficiales de la UA.	Informes con evidencias de aprovechamiento de las plataformas digitales.	Coordinador de Formación Integral.
65. Trabajo coordinado y sistemático entre el Centro de Servicios a la Comunidad y coordinaciones de Servicio social y vinculación.	VDE-4.4-4	En febrero de 2020 las áreas de Servicio social, Residencias, vinculación social y el Centro de servicios a la comunidad se encontrarán trabajando de manera conjunta y sistematizada para brindar mejores servicios, tanto a alumnos como a la sociedad en general.	Informes de proyectos y actividades conjuntas entre las áreas en cuestión.	Coordinador de Formación Integral.
66. Encuentro semestral de convivencia y recreación.	VDE-4.4-5	Encuentro de convivencia y recreación entre los miembros de la UA, realizado al finalizar el periodo semestral.	Programa Informe del encuentro semestral de convivencia y recreación. Carteles de difusión y fotografías.	Coordinador de Formación Integral.

67. Evento anual de intercambio académico, cívico, cultural y deportivo.	VDE-4.4-6	A partir de 2020, durante el semestre B, realizar un evento de intercambio académico, cívico, cultural y deportivo en el que se difunda el conocimiento y se promueva el aprecio social por las manifestaciones artísticas y culturales.	Programa e informe del evento anual de intercambio académico, cívico, cultural y deportivo. Carteles de difusión y fotografías.	Coordinador de Formación Integral.
--	-----------	--	--	------------------------------------

**Tabla 33. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
RELACIÓN DE PROYECTOS PARA EL PERIODO 2022-2024**

Proyecto	Clave	Metas	Evidencias de logro	Responsable
68. Mejoramiento de la eficiencia terminal.	CE-1.3-4	Aumentar anualmente un 20% los índices de titulación de ambas carreras ofertadas en la facultad y en el año 2024 alcanzar una eficiencia terminal generacional de 80%	Reportes de indicadores de egreso, titulación, reprobación, rezago y deserción estudiantil.	Secretaría Académica.
69. Incremento de Cuerpos académicos en la Facultad.	IP-2.1-1	Al año 2022, la UA contará con cuatro cuerpos académicos, a) Uno consolidado b) Uno En consolidación, y c) Dos En formación	Reconocimiento de los Cuerpos Académicos por el PRODEP. Publicaciones de los Cuerpos Académicos.	Coordinación de investigación.
70. Red de Colaboración de Cuerpos Académicos en la Región Noreste del país.	IP-2.1-2	La UA contará, para finales del año 2022, con una Red de Colaboración de Cuerpos Académicos en la Región Noreste del país, la cual permitirá sumar esfuerzos para atender la problemática detectada.	Acta de constitución de la Red de Colaboración de Cuerpos Académicos en la Región Noreste del país. Informes de actividades de la Red. Publicaciones colectivas.	Coordinación de investigación.
71. Incremento de perfiles PRODEP, SNI y Cuerpos Académicos.	IP-2.1-3	Para el año 2022 la UA contará con 30 PTC, el 80% de ellos con reconocimiento de perfil PRODEP, 50% incorporados al SNI e integrados a cuerpos académicos.	Constancias de otorgamiento del perfil PRODEP. Constancias de inscripción en el SNI.	Coordinación de investigación.
72. Habilitación docente en el dominio de una segunda lengua.	IP/IN-2.3-1	La UA contará en el 2022 con el 50% de sus académicos incorporados en un programa de formación de profesores para el dominio del idioma inglés.	Constancias de niveles de dominio del idioma inglés. Relación de docentes habilitados.	Coordinación de investigación.
73. Formación de estudiantes investigadores.	IP-2.4-2	Al año 2022 se habrá formado la primera generación de estudiantes investigadores.	Relación de estudiantes investigadores. Producciones académicas de los estudiantes.	Coordinación de investigación.
74. Diversificación y fortalecimiento de la División de estudios de posgrado.	IP-2.5-1	Para el 2023 contar con la oferta educativa en: Maestría en humanidades	Diseños curriculares de los programas de maestría y doctorado.	Titular de la División de Posgrado.

		Doctorado en psicología.	Registro y aprobación oficial de los programas. Matrícula de los programas.	
75. Planta docente fortalecida en un 80% con PTC adscritos a LGyAC.	IP-2.5-3	En 2022 contar con 80% de la planta docente fortalecida por PTC que trabajen en las LGyAC pertinentes para la implementación de los procesos formativos de cada plan de estudios.	Informes de la evolución del Núcleo Académico Básico del Posgrado. Informe de Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento a las que se adscriben los PTC.	Titular de la División de Posgrado.
76. Diseño de una estrategia de evaluación del impacto social de los servicios de la Facultad.	GG/RSU-3.1-2	Al año 2022, la Facultad de Ciencias Humanas contará con una estrategia de evaluación del impacto social de sus servicios.	Diseño de la estrategia de evaluación del impacto social de la Facultad. Informe de resultados.	Dirección de la Facultad.
77. Certificación de procesos en Centro de Servicios a la Comunidad.	GG-3.2-3	Certificación de procesos en Centro de Servicios a la Comunidad. En agosto de 2022.	Documento que certifique el desarrollo eficiente de los procesos en el Centro de Servicios a la Comunidad.	Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad.

REFERENCIAS

- Aispuro, J. R. (2016). Plan Estatal de Desarrollo. México: Gobierno del Estado de Durango, México. Disponible en: <http://www.durango.gob.mx/plan-16-22/>
- Archivo de Control Escolar. (2018). Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana.
- Asociación Nacional de Evaluación y Acreditación (2003). *Libro Blanco: Título de grado en Logopedia*. Universidad Complutense de Madrid.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior – ANUIES. (2018). *Visión y acción 2030: Propuesta de ANUIES para renovar la educación superior en México*. México: ANUIES. Disponible en: http://www.anui.es/media/docs/avisos/pdf/VISION_Y_ACCION_2030.pdf
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2012). *Inclusión con responsabilidad social: Una nueva generación de políticas de educación superior*. México, D. F.: ANUIES.
- Bravo, N.H, (2007) *Competencias Proyecto Tuning-europa, Tuning.-america latina Documento se basa en los Informes de las Cuatro Reuniones del Proyecto Tuning-Europa América Latina*. Buenos Aires, Argentina, Marzo 2005, Belo Horizonte, Brasil, Agosto 2005, San José de Costa Rica, Febrero 2006, Bruselas, Bélgica, Junio 2006 y México, Febrero 2007, Bogotá, Colombia. Disponible en: http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcp_ut/pdfs/m1/competencias_proyec_totuning.pdf
- Cámara de Diputados LXIV Legislatura. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Anexo XVIII-Bis. Gaceta Parlamentaria, año XXII. Palacio Legislativo de San Lázaro, martes 30 de abril de 2019.
- Casar, M. (2016). *México: Anatomía de la corrupción*. 2ª. Ed. México: Centro de Investigación y Docencia Económicas (CEIDE) e Instituto Mexicano para la Competitividad (IMC). Disponible en: http://imco.org.mx/wp-content/uploads/2016/10/2016-Anatomia_Corruptcion_2-Documento.pdf
- Colegio Oficial de la Comunitat Valenciana. (s. / f.). *Perfil profesional*. Página: Logopedas. Disponible en: <http://www.colegiologopedas-cv.org/colegio/perfil-profesional>
- CONAPO Y SEGOB - Consejo Nacional de Población y Secretaría de Gobernación. (2015). *Anuario de Migración y Remesas: México 2016*. México: Secretaría de Gobierno, Consejo Nacional de Población y Fundación Bancomer.

- CONEVAL- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2016). *Evaluación de pobreza 2010.2016: Informe de evaluación de la política de desarrollo social 2016*. Consultado el 27 de septiembre de 2017 en: <http://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezalInicio.aspx>
- Consejo General de Colegios de Logopedas. (s.f.). Documento del perfil profesional del Logopeda. España. Disponible en: https://www.coloan.org/downloads/perfil_profesional_logopeda.pdf
- De Garay, A. (2008). Los Acuerdos de Bolonia; desafíos y respuestas por parte de los sistemas de educación superior e instituciones en Latinoamérica. *Universidades. Unión de Universidades de América Latina y el Caribe. Organismo Internacional*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/373/37311274003.pdf>
- Díaz Barriga, F., & Rigo, M. A. (2003). Realidades y paradigmas de la función docente: implicaciones sobre la evaluación magisterial en educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 32(3), 127.
- El País. (s. / f.). Estudiar en México: Durango. *ComparaCarreras.org*. Madrid, España: Instituto Mexicano para la Competitividad. Consultado el 23 de enero de 2019 en <https://elpais.com/especiales/2015/carreras-mexico/estado/durango.html>
- ENSANUT- Encuesta Nacional de Salud y Nutrición. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de medio camino (2016): *Informe final de resultados*. México: Instituto Nacional de Salud Pública. <http://ensanut.insp.mx/informes/ENSANUT2012ResultadosNacionales.pdf>
- FAO - Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2017). Trabajo estratégico de la FAO para reducir la pobreza rural. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Disponible en: <http://www.fao.org/3/a-i6835s.pdf>
- Farfán, M. C., Navarrete, E. y Dávalos, M. T. (2018). Comprensión lectora en educación superior: Retos y desafíos. En Martínez, Y., Aceves, Y. y Barak, M. M. (Coords.). *Desarrollo del potencial humano en el ámbito universitario* (123-146). [Colección:
- Fregoso-Peralta, G. y Aguilar-González, L. (2013). Analfabetismo funcional y alfabetización académica: dos conceptos relacionados con la educación formal. *Revista de educación y desarrollo*. 24.
- Fregoso-Peralta, G. y Aguilar-González, L. (2013a). Analfabetismo y alfabetización académica: Dos conceptos relacionados con la educación formal. *Revista de Educación y Desarrollo*. 24 (1), 55-70.

- Fregoso-Peralta, G. y Aguilar-González, L. (2013a). Analfabetismo y alfabetización académica: Dos conceptos relacionados con la educación formal. *Revista de Educación y Desarrollo*. 24 (1), 55-70.
- González J., Wagenaar R, Beneitone P., (2004). Tuning-América Latina: un proyecto de las universidades *Revista Iberoamericana de Educación – Núm 35*
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie35a08.htm>
- González, N. (2019). Porcentaje de analfabetas en México #lo más visto. *Revista de educación y cultura*. Disponible en:
<http://www.educacionyculturaaz.com/noticias/porcentajes-de-en-mexico-analfabetismo>
- Guerra, S. y González, R. (2017). *Dictaduras del Caribe: Estudio comparado de las tiranías de Juan Vicente Gómez; Gerardo Machado, Fulgencio Bautista, Leónidas Trujillo, Los Somoza y Los Duvalier*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.
- Guzmán, R. (2007-2013): “Programa de formación integral: Comunidad adolescentes y familia”. Informe técnico no publicado. Durango, México: UJED.
<http://e-logopedia.net/articles/perfil/perfil.html>
- i. Espinal, A. Gimeno, F. González. (2006). El enfoque sistémico en los estudios sobre la familia. *Revista internacional de sistemas*. Academia.edu
- INEGI - Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2010). *Población total según tamaño de localidad de cada entidad federativa*. En Cuéntame, Información por entidad. Consultado el 24 de septiembre de 2017 en:
<http://www.cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/dur/poblacion/distribucion.aspx?tema=me&e=10>
- INEGI (2010). Información por entidad. Disponible en:
<http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/dur/poblacion/distribucion.aspx?tema=me&e=10>
- INEGI (2010a) *Movimientos migratorios*. Disponible en:
http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/dur/poblacion/m_migratorios.aspx?tema=me&e=10
- INEGI (2015). *Encuesta intercensal 2015*. Disponible en:
<http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/dur/poblacion/educacion.aspx?tema=me&e=10>

- INEGI (2016a). La discapacidad en México, datos del 2014. México: INEGI. Disponible en: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf
- INEGI- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). *Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU): Cifras correspondientes a Marzo del 2016*. Boletín de prensa núm. 151/16. 6 de abril de 2016. Aguascalientes, Ags.: INEGI.
- INEGI. (2018). “*Estadísticas a propósito del día mundial de la población (11 de julio): Datos nacionales*”. 9 de julio de 2018. Comunicación Social, INEGI Informa. Disponible en: http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/poblacion2018_Nal.pdf
- INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Encuesta Intercensal 2015. Características educativas de la población*. Disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/educacion/>
- INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Encuesta Intercensal 2015. Características educativas de la población*. Disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/educacion/>
- INEGI-Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015a). *Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre)*. Aguascalientes, Ags.: INEGI. Disponible en:
- INEGI-Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Estadísticas a propósito del día mundial en recuerdo de las víctimas de los accidentes de tráfico (tercer domingo del mes de noviembre)*. 15 de noviembre de 2016. Aguascalientes, Ags.: INEGI.
- Instituto for economics & Peace. (2018). *Global peace index 2018: Measuring peace in a complex world*. Sydney, Australia: Instituto for economics & Peace. Disponible en: <http://visionofhumanity.org/app/uploads/2018/06/Global-Peace-Index-2018-2.pdf>
- López, A. y Transición México. (2018). *Plan Nacional de Paz y Seguridad 2018 – 2024*. Transición.mx. Disponible en: https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2018/11/Plan-Nacional-de-Paz-y-Seguridad_.pdf
- López, A. y Transición México. (2018). *Plan Nacional de Paz y Seguridad 2018 – 2024*. Transición.mx. Disponible en: https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2018/11/Plan-Nacional-de-Paz-y-Seguridad_.pdf
- Manzo, L., Rivera, C. N., y Rodríguez, A. R. (2006). La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano. *Educación Médica Superior*, 20(3), 0-0.

- Martínez, L. et al. (2006). La logopedia en Iberoamérica. En Actas del XXV Congreso de Logopedia, Foniatría y Audiología. Granada, España. Junio de 2006. Disponible en: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-logo/historia_en_iberoamerica.pdf
- Martínez, P. L. (2008). Impacto que ejerce en la salud mental la formación de la personalidad moral del estudiante universitario a través de la construcción de su matriz de valores éticos. Reporte técnico de la etapa 001 para el Consejo de Ciencia y Tecnología. Durango, México: UJED.
- Martínez, P. L. (2010). Ética profesional del psicólogo: Hacia un modelo de excelencia basado en los fines inherentes de la profesión. Informe para PRODEP. Durango, México: UJED.
- Martínez, P. L. (2010). La condición de la formación universitaria. Manuscrito final del proyecto DGO-2007-C01-68017. Durango, México: UJED.
- Martínez, P. L. (2017). *Los bienes internos de la psicoterapia como fundamento para un modelo de excelencia ético profesional: Un acercamiento fenomenológico con psicoterapeutas de Durango*. Tesis doctoral no publicada. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana.
- Martínez, P. L.; Sánchez, S. Cabrera, L. y Santiesteban, T. (En prensa). La función social del currículo: reflexiones previas para evaluar la función y compromiso social en la formación profesional del psicólogo. Saltillo Coahuila: Universidad Autónoma de Coahuila y CUMex.
- Observatorio Laboral. (2017). Estados con mayor número de profesionistas ocupados. gob.mx: OLA. Disponible en https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/quieres-ser/Top_estatal.html
- Proyecto Tuning (2004-2008). Competencias genéricas de América Latina. Disponible en: <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=217&Itemid=246>
- Rincón, J., Hernández-Álvarez, A., Robledo, M., y Hernández-Girón, C. (2014). Tendencia de la mortalidad por trastornos mentales: un panorama epidemiológico en México (1980-2011). *Revista de la Facultad de Medicina UNAM*, 57(3), 22-30.
- Rodríguez, D. E. et al. (2013) *Tuning en América Latina. Educación Superior en América Latina: reflexiones y perspectivas en Psicología*, Universidad Deusto Bilbao.
- Sandoval, J. y Richard, M. (2005). *La salud mental en México*. Servicios de investigación y análisis. División de Política Social. Cámara de Diputados LIX Legislatura. Dirección

- General de Bibliotecas SIID. México, D. F. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polisoc/pdf/dps-iss-03-05.pdf>
Consultado el 10 de Abril de 2007.
- Sauca, A. (1996 – 2002). Aproximaciones al perfil internacional de logopeda. Consultado el 23 de enero de 2019 en:
- Secretaría de Educación Pública (2012). Plan de estudios de la licenciatura en educación primaria. México, D. F.: SEP.
- Semáforo delictivo. (2015). Causas de la inseguridad: Encuesta Semáforo Delictivo. Disponible en: <http://www.semaforo.mx/content/semaforo-de-la-corrupcion>
- Treviño, R. y Vázquez, M. (2018). Integración de los hombres en la prevención del embarazo en adolescentes. Reporte Técnico para el Instituto Estatal de las Mujeres. Durango, México: UJED.
- Treviño, R.; Vázquez, N. y Estada, S. (2017). Seguimiento de la ENAPEA en los grupos estatales de prevención del embarazo en adolescentes. Reporte Técnico para el Instituto Estatal de las Mujeres. Durango, México: UJED.
- Tuning América Latina 2011-2013. (2011). Competencias específicas de psicología. Disponible en: <https://www.tuningal.org/es/areas-tematicas/psicologia/competencias-especificas-de-psicologia>
- Tuning América Latina 2011-2013. (2011). Competencias específicas de psicología. Disponible en: <https://www.tuningal.org/es/areas-tematicas/psicologia/competencias-especificas-de-psicologia>
- UNESCO (2009) Conferencia mundial sobre la educación superior - 2009: la nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. Paris: UNESCO, 2009. ED.2009/CONF.402/2 www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf
- UNESCO. (2015). Cumbre Mundial sobre la sociedad de la información (Ginebra 2003 - Túnez 2005). Consultado el 22 de enero de 2019 en: <http://www.itu.int/net/wsis/index-es.html>
- Universidad Juárez del Estado de Durango. (UJED). (2010). “Archivo de la Dirección de Control Escolar”. Edificio Central de la UJED. Durango, Dgo. Diciembre de 2010.
- UJED (2017). Anuario Estadístico, UJED, 2017. Durango, México.
- UJED (2018). Guía para elaborar planes de desarrollo. Durango, México.
- Universidades de México. (s. / f.). *Carreras y licenciaturas de Durango, Durango*. Disponible en: <https://universidadesdemexico.mx/carreras/durango/durango>

Vargas, M. (30 de agosto de 1990). Vargas Llosa y la dictadura perfecta. Disponible en:
<https://www.youtube.com/watch?v=kPsVWWg-E38>

Wagner, F. A., González-Forteza, C., Sánchez-García, S., García-Peña, C., y Gallo, J. J. (2012). Enfocando la depresión como problema de salud pública en México. *Salud mental*, 35(1), 3-11.

Otras fuentes de información

- (2018). Archivos de la Secretaría Académica.
- (2018). Archivos de la Secretaría Administrativa.
- (2018). Archivos de la Jefatura de Posgrado.
- (2018). Archivos de las jefaturas de carrera.
- (2018). Archivos de la Coordinación de Vinculación Interinstitucional.
- (2018). Archivos de la Coordinación del Centro de Servicios a la Comunidad.
- (2018). Archivos de la Coordinación de Servicio Social.
- (2018). Archivos de la Coordinación de Psicopedagogía y Orientación Escolar.
- (2018). Archivos de la Coordinación de Formación Integral.
- (2018). Archivos de la Coordinación de Seguimiento de Egresados.
- (2018). Archivos de la Coordinación de Psicología Virtual.
- (2018). Archivos de la Coordinación de Tutorías.
- (2018). Archivos de la Coordinación de Formación Continua.
- (2018). Archivos de la Coordinación de Biblioteca.
- (2018). Archivos de la Coordinación de Investigación.
- (2018). Archivos de la Coordinación de Control Escolar.