



**UNA FACULTAD
PARA TODXS**

Plan de Trabajo 2021-2024

Dr. Rolando Javier Salinas García
Candidato a Director FPS

Dra. Candi Uribe Pineda
Candidata a Secretaria Académica FPS

Mtra. Ana Lorena Dávila Fuentes
Candidata a Secretaria Administrativa FPS



Plan de Trabajo 2021-2024
#UnaFacultadParaTodxs

I. Presentación del Plan de Trabajo 2021-2024	3
II. Diagnóstico de la Facultad de Psicología de la UAQ: Construir una Facultad para todos y todas.	6
II.1. Funciones sustantivas de la Facultad de Psicología de la UAQ.....	8
II.1.1. Docencia	8
II.1.2. Investigación	11
II.1.3. Extensión	16
II.2. Funciones adjetivas de la Facultad de Psicología de la UAQ.....	20
II.3. Funciones regulativas de la Facultad de Psicología de la UAQ	22
II.4. Planta docente	23
II.5. Estudiantes	27
II.6. Trabajadores y trabajadoras	34
III. Líneas de Trabajo a Desarrollar 2021-2024.	35
III.1 Compromisos funciones sustantivas 2021-2024	37
III.1.1. Docencia	39
III.1.2. Investigación	40
III.1.3. Extensión	41
IV. Compromisos 2021-2024. Funciones adjetivas	42
V. Compromisos 2021-2024. Funciones regulativas	43
VI. Compromisos 2021-2024. Estudiantes, docentes y trabajadores.....	43
VI.1. Estudiantes	43
VI.2. Docentes.....	46
VI.3. Trabajadores y trabajadoras.....	48
VII. Bibliografía.	51



I. Presentación del Plan de Trabajo 2021-2024

La Facultad de Psicología (FPS) de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) es una comunidad fuerte y solidaria. Podemos sentirnos orgullosos y orgullosas de que ante los retos que hemos tenido frente a nosotros y nosotras, hemos sido propositivos y empáticos. No podemos negar que Nuestras condiciones sociales, económicas y de salud actuales han estado marcadas por los efectos negativos que ha generado la pandemia por Covid 19; esta pandemia visibilizó las desigualdades que persisten, no sólo en nuestra Universidad sino en nuestro país entero. Fue notorio que, a nivel nacional, no contamos con las capacidades suficientes para atender aspectos básicos de la salud mental y ante este panorama negativo, nuestra Facultad fue solidaria con los miembros de la población que requirieron de nuestro apoyo. Nuestro reconocimiento a quienes, en un contexto tan complicado, fueron solidarios y empáticos con quienes se encontraban sufriendo.

La solidaridad es una característica fundamental de nuestra Facultad, hemos sido solidarios en la adversidad. Creemos firmemente que la fortaleza de nuestra Facultad descansa sobre tres pilares: Estudiantes, profesores/profesoras y trabajadores/trabajadoras. El Plan de Trabajo FPS 2021-2024 de la planilla #UnaFacultadParaTodxs que presentamos ante la comunidad de la Facultad de Psicología tiene propuestas completas para estos tres sectores que conforman nuestra comunidad. A la par, debemos continuar dignificando la infraestructura de nuestra Facultad; en este rubro hemos tenido resultados importantes, sobre todo en lo



relacionado con el patrimonio universitario, los edificios y espacios de atención que ya pertenecen a nuestra Universidad y Facultad.

Como ya lo hemos mencionado, la base de nuestra Universidad se sostiene sobre tres pilares fundamentales: Estudiantes, Profesores/Profesoras y Trabajadores/Trabajadoras. Cualquier proyecto de Facultad que no tome como base esos pilares, estará incompleto, en ese sentido, el Plan de Trabajo FPS 2021-2024 de la planilla #UnaFacultadParaTodxs reconoce lo siguiente:

- Los alumnos y alumnas de nuestra Facultad son el motor de las transformaciones que estamos implementando, nuestra Universidad y Facultad no tiene sentido sin su presencia. Nuestro compromiso con la comunidad estudiantil de la FPS es construir y mantener la excelencia académica de nuestros programas de estudio y tener siempre una política de puertas abiertas que permita resolver de manera eficaz las problemáticas que enfrentan
- Los profesores y profesoras son la fortaleza de nuestra Facultad, el empeño que imprimen en sus actividades de docencia, investigación y extensión es lo que construye la excelencia académica. El compromiso que establecemos con la comunidad docente de la FPS es mantener siempre una relación de respeto y apoyo a las diversas actividades académicas que realizan. De igual forma, impulsaremos las acciones que permitan fortalecer sus perfiles académicos y así, lograr mejores condiciones laborales y de contratación.



- Los trabajadores y trabajadoras de la FPS es la fuerza que permite que no se detengan nuestras actividades académicas y administrativas cotidianas, gracias a ellas y ellos nuestra Facultad se mantiene de pie. Con nuestros trabajadores y trabajadoras nos comprometemos a gestionar que cuenten con mejores condiciones de trabajo y contratación. Revisaremos el status que guarda las diversas formas de contratación bajo la cual se encuentran laborando en nuestra Facultad y haremos la propuesta a la autoridad correspondiente para que se puedan mejorar.

Construir una facultad para todos y todas no puede quedar en un simple slogan de campaña, significa que creemos firmemente que el rumbo de nuestra Facultad y Universidad se construye colectivamente, al margen de intereses personales porque la UAQ y nuestra Facultad es de todos y todas.

II. Diagnóstico de la Facultad de Psicología de la UAQ: Construir una Facultad para todos y todas.

El rumbo y futuro de nuestra Facultad no debe ser el proyecto de una sola persona o grupo de personas, el proyecto a futuro de nuestra Facultad debe construirse de manera colectiva y colaborativa. Tenemos que construir una Facultad de excelencia académica que brinda a sus estudiantes y docentes programas educativos de calidad y pertinencia social; no obstante, lo anterior debe ir acompañado de una gestión responsable en lo administrativo y solidaria en lo laboral con sus docentes y trabajadores/trabajadoras. No podemos construir la excelencia académica que demandan nuestros estudiantes sobre la base de la precariedad laboral y la escasez de oportunidades de crecimiento para nuestra comunidad.

Debemos seguir impulsando el *Plan de Formación de Posgrado* para nuestros y nuestras docentes y ampliarlo al personal administrativo y de apoyo, con el *Plan de Fortalecimiento a la Carrera Administrativa*. Nuestra Facultad tiene que dar oportunidades de crecimiento para todos y todas. En el caso de los profesores y profesoras de tiempo completo que tengan entre sus planes académicos incursionar en programas como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y/o el Programa para el Desarrollo al Personal Docente (PRODEP), nuestra propuesta será seguir apoyando la producción académica de nuestra planta docente.



Nuestro compromiso es dignificar el trabajo de nuestra comunidad docente y trabajadores/trabajadoras. Tenemos que transitar hacia la regularización del personal por honorarios (docente y administrativo) que cuente con los requisitos para transitar hacia Tiempo Libre, en el caso de los y las docentes, y para el caso de los trabajadores/trabajadoras administrativos y de apoyo, eventualidades, principalmente. Para el personal que ya se encuentra laborando con nosotros y aún no cuenta con los requisitos para escalar a un mejor nivel de contratación, impulsaremos acciones que les permita cumplir con lo que exige nuestra Universidad.

En el caso de la comunidad estudiantil, las propuestas que les hacemos están orientadas fundamentalmente a que su trayectoria escolar esté marcada por la excelencia académica. Debemos ofrecer una formación que les brinde las herramientas necesarias para desempeñarse profesionalmente; queremos que el trayecto de los estudiantes por nuestra Facultad esté marcado no sólo por la excelencia académica, sino que sea visto como una etapa de crecimiento personal que cultive los valores universitarios más importantes de nuestra institución.

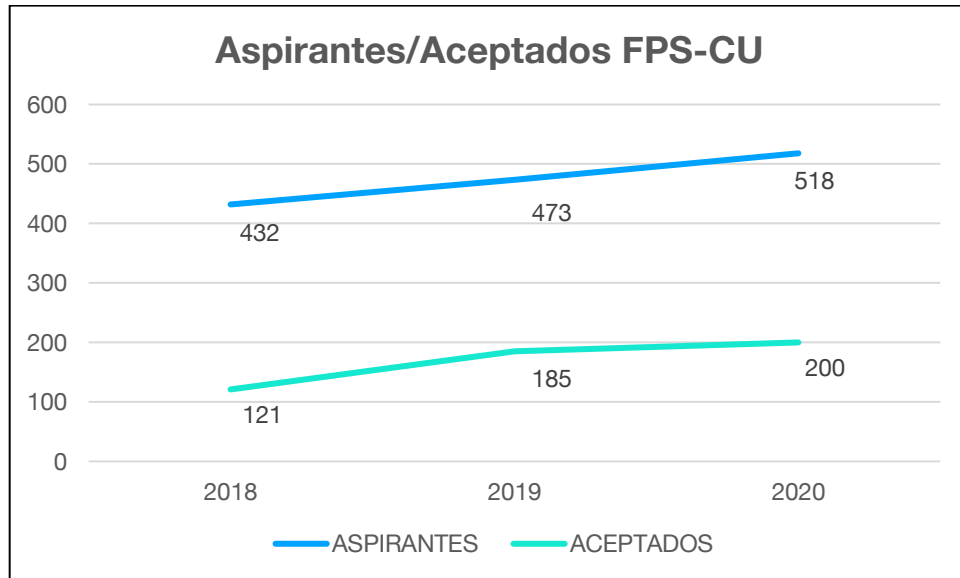
II.1. Funciones sustantivas de la Facultad de Psicología de la UAQ

II.1.1. Docencia

La situación de la educación en México está experimentando cambios estructurales importantes. Si bien existían desigualdades bastante macabras en el ámbito de la educación superior, sobre todo lo relacionado con el ingreso a las Instituciones de Educación Superior (IES), estas brechas se han ido haciendo más grandes a raíz de la pandemia por Covid-19. En el caso de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), es alarmante el número de jóvenes que quedan fuera de nuestra Universidad debido a las limitaciones presupuestales que enfrenta y que le impide darles cabida; la UAQ tiene una tasa de aceptación apenas superior al 30% de los aspirantes a cursar alguno de sus planes de estudio (Segundo Informe UAQ 2020).

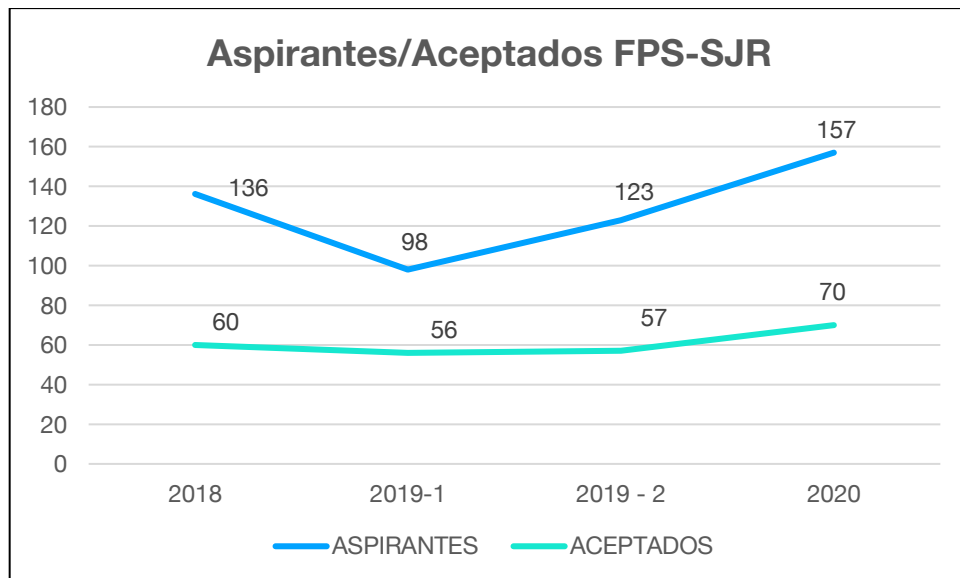
Para el caso de la Facultad de Psicología, se han hecho esfuerzos importantes para incrementar el número de estudiantes aceptados y si bien el número de aspirantes ha ido en aumento prácticamente en todas las licenciaturas que ofertamos, también lo ha hecho el número de estudiantes aceptados (Gráficas 1, 2 y 3). No obstante, el número de estudiantes aceptados sigue siendo bajo, en este rubro nos ubicamos en una tasa de aceptación del 38%, lo cual en números absolutos se traduce en la aceptación de casi 4 de cada 10 aspirantes, en el programa educativo de mayor demanda en la Facultad, la licenciatura en psicología.

Gráfica 1. Aspirantes/Aceptados FPS-CU



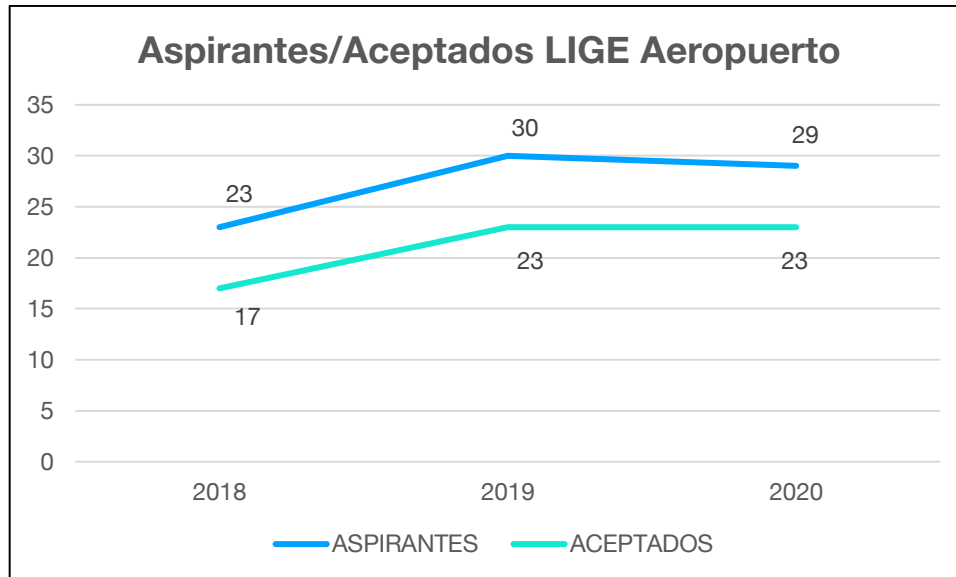
Fuente: Departamento de Psicopedagogía FPS 2020.

Gráfica 2. Aspirantes/Aceptados FPS-SJR



Fuente: Departamento de Psicopedagogía FPS 2020.

Gráfica 3. Aspirantes/Aceptados LIGE Aeropuerto



Fuente: Departamento de Psicopedagogía FPS 2020.

Ampliar la cobertura educativa es el gran reto no solo de la Facultad de Psicología, también lo es de la UAQ en su totalidad; es un tema de justicia social y combate a la desigualdad porque muchos jóvenes no cuentan con los recursos para continuar sus estudios universitarios en otro espacio que no sea la Universidad Pública. Podemos inferir que derivado del gran número de estudiantes que no encuentran un espacio en nuestra Universidad, se ha incrementado considerablemente la oferta educativa en instituciones privadas. Los datos al respecto de este último punto son significativos, de acuerdo con datos de la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2020), en el Estado de Querétaro se tiene un registro de 84 instituciones privadas de educación superior, lo cual evidencia un aumento considerable respecto a 2018, donde se tenía un registro de 73 instituciones privadas de educación superior (SEDEQ, 2018). Aunque no se pudo es

complicado corroborar cuántas de ellas ofertan la carrera de psicología, de acuerdo con Martínez, en 2018 se tenían identificadas 16 instituciones privadas de educación superior que ofertaban la licenciatura en psicología.

Existen dos opciones que se tienen para poder incrementar la matrícula de estudiantes aceptados y aceptadas en la Facultad; la primera de ellas es aumentar el número de estudiantes aceptados que cumplan con los requisitos de ingreso y si bien en el periodo 2018-2021 se ha hecho, también es importante incrementar la oferta educativa y explorar estrategias de formación que no necesariamente requieran la presencialidad de los estudiantes, la educación a distancia. En el primer caso, incrementar la oferta educativa con nuevas licenciaturas, contamos ya con planes de estudio prácticamente terminados, sin embargo, no hemos iniciado actividades hasta asegurar que se cuentan con las mejores condiciones tanto para trabajadores como para estudiantes. Para el caso de la educación a distancia, si bien la pandemia nos ha dejado lecciones dolorosas, se han abierto nuevos horizontes en las formas en las que tradicionalmente pensábamos la educación.

II.1.2. Investigación

Una de las fortalezas con que cuenta la Facultad de Psicología es que cuenta con una planta docente que no sólo dedica sus actividades a la docencia, de igual forma desarrolla con pertinencia y calidad académica la generación y aplicación de conocimiento a través de la investigación. Esto ha permeado que contemos con



maestrías y doctorados de alta calidad que forman parte del Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (PNPC-CONACYT); las maestrías que por su naturaleza no están en condiciones de participar dentro del PNPC-CONACYT han establecido el compromiso de optar por otra forma que permita evaluar sus procesos académicos y optar por una acreditación de excelencia académica. Es importante reconocer que todos los posgrados son importantes dentro de nuestra Facultad porque obedecen a intereses académicos distintos y están orientados a poblaciones diversas; no todos los y las estudiantes de posgrado están en condiciones de estudiar un programa de tiempo completo, contamos con estudiantes que a la par de su ejercicio profesional requieren mayores herramientas de formación que brinda una especialidad, maestría o doctorado. A estos y estas estudiantes también debemos de considerar.

La capacidad académica de nuestra planta docente es una fortaleza, el 100% de los profesores de tiempo completo (TC) cuentan con posgrado y el 74% cuenta con grado de doctorado; a la par de estos indicadores, el 63% de los profesores y profesoras de TC cuentan con reconocimiento del perfil PRODEP y el 26% con reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) (Indicadores CUMEX, 2020). La radiografía completa de las características de la planta docente de nuestra Facultad, en función del grado académico, se presenta en la Tabla 1. Es importante destacar que debemos generar una estrategia de obtención de grado académico mínimo de maestría para aquellos profesoras y profesoras que solo cuenten con estudios de licenciatura para que, de esta

forma, podamos avanzar gradualmente a que el 100% de nuestra planta docente cuente con al menos el grado de maestría. De ahí radica la importancia del *Plan de Formación de Posgrado*, para impulsar que nuestros profesores y profesoras no sólo se puedan obtener el grado de doctorado, sino que también accedan al grado de maestría.

Tabla 1. Profesores FPS por grado académico.

Periodo	Grado Académico				Total
	Licenciatura	Especialidad	Maestría	Doctorado	
2017-2018	31	2	63	38	134
2018-2019	33	3	65	32	133
2019-2020	28	1	68	36	133

Fuente: Información estadística FPS 2020.

Es importante destacar que el proceso natural de jubilación de nuestra planta académica ha impactado en indicadores SNI, PRODEP, Cuerpos Académicos y TC, principalmente; de ahí radica la importancia de no sólo contratar profesores que cuenten con los requisitos deseables para acceder a estos programas sino de apoyar a la formación académica de nuestros propios compañeros y compañeras profesoras. Las Tablas 2 y 3 nos muestran como ha impactado el derecho a la jubilación y el cambio en las formas de evaluación de algunos sistemas de reconocimiento a la labor de investigación de profesores y profesoras, como el SIN. A pesar de este impacto en los indicadores, hemos recuperado, en el caso del SNI, el número de profesores y profesoras con reconocimiento ante este sistema, en el indicador que tenemos que trabajar más y que ha sido más afectado por el proceso natural de jubilaciones, es el de TC que pertenecen al PRODEP.

Tabla 2. Profesores/Profesoras FPS con reconocimiento SNI

AÑO	CANDIDATOS	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	TOTAL
2018	5	6	1	0	12
2019	3	6	2	0	11
2020	1	5	2	0	8
2021	5	6	1	0	12

Fuente: Información estadística FPS 2020.

Tabla 3. Profesores/Profesoras FPS con reconocimiento perfil PRODEP

AÑO	PERFIL PRODEP
2018	25
2019	23
2020	21
2021	21

Fuente: Información estadística FPS 2020.

A nivel posgrado, contamos con dos tipos de posgrados, los profesionalizantes y orientados a la investigación avalados por el PNPC-CONACYT, que cuentan con estudiantes dedicados de tiempo completo a su estudio; y los posgrados que no cuentan con reconocimiento por parte del PNPC-CONACYT pero que cumplen una importante labor porque brindan opciones de formación académica a profesionales que no cuentan con las condiciones para estudiar un posgrado de tiempo completo (Tabla 4.). Es importante destacar que por primera vez en la historia de la FPS se está ofertando un doctorado impartido completamente a distancia que está en espera de evaluarse ante el PNPC-CONACYT y que el Doctorado en Psicología y Educación ya se encuentra en fase final de revisión y se espera el cambio de nomenclatura a Doctorado en Educación.

Tabla 4. Posgrados de la Facultad de Psicología, UAQ.

Programa	Acreditado (PNPC-CONACYT)	No Acreditado (PNPC-CONACYT)
Maestría en Psicología Clínica		I
Maestría en Psicología Social (Inactivo)		I
Maestría en Psicología del Trabajo		I
Maestría en Educación para la Ciudadanía	I (Profesionalizante)	
Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo	I (Investigación)	
Maestría en Ciencias de la Educación		I
Maestría en Aprendizaje de la Lengua y las Matemáticas	I (Profesionalizante)	
Maestría en Salud Mental de la Infancia y la Adolescencia		I
Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo	I (Investigación)	
Doctorado en Educación Multimodal		I
TOTAL	4	6

Fuente: Jefatura de Investigación y Posgrado FPS 2020.

Finalmente, a partir del diagnóstico del posgrado en la Facultad de Psicología, podemos tener las siguientes conclusiones preliminares:

- No solo debemos orientarnos al ofrecimiento de posgrados de dedicación de tiempo completo, también hay una demanda importante de posgrados

profesionalizantes por parte de profesionales que les interesa seguirse formando al margen del sistema PNPC-CONACYT.

- Debemos seguir fortaleciendo el perfil académico de nuestros profesores que integran los programas PNPC-CONACYT para que estos cumplan con los requisitos que exige esta acreditación; a la par, incentivar que nuestros profesores y profesoras obtengan el perfil deseable PRODEP.
- Debemos buscar acreditaciones alternativas al PNPC-CONACYT para los posgrados que no están orientados a la dedicación exclusiva por parte de sus estudiantes como las que ofrece CIEES y el CNEIP.
- Apoyar que nuestros profesores y profesoras logren la obtención de los grados que necesitan para poder acceder a mejores condiciones de empleo, ya sea maestría o doctorado.

II.1.3. Extensión

La extensión universitaria y, en particular, las actividades de extensión que se realizan en la Facultad de Psicología son un ejemplo de compromiso y responsabilidad social universitaria. En el contexto de la pandemia por Covid-19, las Centrales de Servicio a la Comunidad (Cesecos) jugaron un papel importante en la atención de la población que sufrió los efectos del distanciamiento social y las problemáticas psicológicas y sociales

asociadas a ello. Si bien el número de consultas presenciales disminuyó al inicio del confinamiento (Tabla 5), surgieron iniciativas que, ante la emergencia sanitaria, fueron de gran ayuda para la población queretana.

Tabla 5. Población atendida Cesecos

AÑO	NORTE	SUR	LOMAS	STA. BARBARA	S.J.R.	TOTAL
2018	550	382	434	424	516	2,306
2019	658	79	1234	832	621	3,424
2020	352	82	352	690	239	1,715
						7,445

Fuente: Coordinación de extensión y servicio social FPS, 2020.

Tabla 6. Número de consultas Cesecos

AÑO	NORTE	SUR	LOMAS	STA. BARBARA	S.J.R.	TOTAL
2018	1503	436	849	1054	980	4,822
2019	2828	79	1244	4213	3619	11,983
2020	934	176	535	1465	802	3,912
						20,717

Fuente: Coordinación de extensión y servicio social FPS, 2020.

Actualmente contamos con cinco Cesecos, a saber: 1) Ceseco Norte, 2) Ceseco Sur, 3) Ceseco Lomas de Casa Blanca, 4) Ceseco Santa Bárbara y 5) Ceseco San Juan del Río. Si bien es necesario fortalecer las condiciones laborales de quienes se integran en las centrales de servicio a la comunidad, también es importante buscar ampliar la cobertura que tienen las Cesecos. En este plan de trabajo 2021-2024 se tiene el objetivo de

fortalecer y ampliar la cobertura de nuestras Cesecos. En ese sentido, ya está prácticamente terminado el nuevo edificio de la Ceseco Sur y se comenzará la primera etapa de la Ceseco San Juan del Río; con estas acciones podemos decir que el 100% de las instalaciones de nuestras Cesecos forman parte del patrimonio universitario.

En cuanto al reto de ampliar la cobertura de las Cesecos, esto se debe básicamente a dos cuestiones; i) la pandemia por Covid-19 dejó claro que existe la necesidad de brindar servicios de atención psicológica, esto es, visibilizó las problemáticas de la salud mental en nuestro país y región; ii) la FPS como la UAQ tienen, desde la fundación de la primera Ceseco hace más de 40 años, un amplio sentido de compromiso, responsabilidad social, solidaridad y empatía con sectores de la población que demandan nuestros servicios de atención psicológica y educativa. Por ello, sostenemos que la creación de, en primer lugar, la Ceseco Santa Rosa Jáuregui, y posteriormente la Ceseco de la Sierra Gorda Queretana, forma parte de ese esfuerzo de llegar a brindar servicios de atención psicológica y educativa a zonas que han sido prácticamente abandonadas por el Estado, en el sentido de que carecen de oportunidades de atención accesibles y de calidad.

Si bien el referente histórico de la Facultad de Psicología en materia de extensión han sido las Cesecos, debemos reconocer la existencia de otros programas que van haciendo historia en nuestra Facultad y que debemos generarle las condiciones para que se puedan desarrollar y consolidar al grado de lo que representan las Cesecos. Existen dos programas que particularmente se han venido desarrollando, la Biblioteca Infantil de

la Universidad Autónoma de Querétaro y el Programa de Ciudadanos Sobresalientes. En el caso de BIUAQ, podemos decir que tuvo un nuevo relanzamiento en el contexto de la pandemia y han sabido adaptarse a estas nuevas condiciones, con números sobresalientes en función de los talleres ofertados, la cantidad de videos subidos y las visualizaciones de los mismos (Tabla 7). En otro orden de ideas, el Programa de Ciudadanos Sobresalientes ha sido exitoso en función de la capacidad de colaboración que ha tenido con asociaciones de padres de familia, autoridades educativas estatales y expertos en la materia.

Tabla 7. Resultados BIUAQ 2019-2 y 2020

BIUAQ EN CASA	2019-2020
Edad de niños atendidos	2 a 12 años
Conociendo sobre... Música y percusiones Papiroflexia Había una vez Nuestros lectores Compartiendo historias	Talleres
Videos subidos	831
Visualizaciones	152,424
Talleres	22

En términos generales, el diagnóstico del estado que guardan las actividades de extensión en la FPS muestra que es necesario:

1. Poner al mismo nivel que la docencia e investigación las actividades de extensión porque forman parte de las actividades sustantivas de la Universidad.
2. Reconocer la figura de profesor extensionista no como actividad administrativa sino como actividad sustantiva.
3. Crecer con responsabilidad y ofreciendo condiciones laborales dignas.
4. Diversificar las fuentes de financiamiento de las Cesecos y que los recursos que generen sean invertidos en su fortalecimiento.

II.2. Funciones adjetivas de la Facultad de Psicología de la UAQ

En el presente plan de trabajo 2021-2024, las funciones adjetivas son de vital importancia y deben llevarse a cabo con responsabilidad y capacidad de anticipación, las actividades y funciones administrativas coadyuvan y prestan los servicios necesarios para que las actividades sustantivas de la Facultad de Psicología se lleven a cabo de manera óptima. Así, la docencia, la investigación y la extensión requieren de diversos recursos materiales, procesos administrativos al interior de la Facultad y en relación a la administración central de nuestra institución, así como apoyo técnico para desarrollarse en el diario hacer de la mejor manera posible. De ahí que las funciones adjetivas se rigen, en este proyecto, por los principios eficiencia, transparencia y austeridad en la administración de los recursos materiales y económicos con que cuenta la Facultad.



Así también, una directriz de trabajo para las funciones adjetivas es llevar a cabo procedimientos transparentes y formas de gestión y comunicación efectivas entre las diversas coordinaciones al interior de la Facultad y respecto a otras instancias universitarias, que en su conjunto den respuesta a las necesidades provenientes de los diversos grupos que conforman la Facultad de Psicología. Así también, uno de nuestros compromisos es poner a disposición de la comunidad la información financiera y administrativa que requieran sobre este rubro.

Así pues, la eficiencia administrativa, incluye, además de manejo eficiente de recursos económicos, el análisis de los procesos y procedimientos administrativos al interior de la Facultad, la cual permitirá la detección de necesidades y prioridades para optimizar las funciones adjetivas. Finalmente, consideramos que las funciones adjetivas tienen como eje primordial de su hacer, brindar apoyo material y de gestión a estudiantes, docentes y trabajadores, que faciliten llevar a cabo sus tareas y actividades sustantivas. Así también a poner a su alcance el apoyo institucional que asegure que los recursos humanos, financieros y materiales estén disponibles cuando se les requiera, por lo cual la planeación y coordinación entre las distintas áreas y órganos colegiados de toma decisiones es primordial para cumplir con lo anterior. Es importante hacer mención del hecho fundamental de asumir la responsabilidad respecto al cuidado, preservación y mejora de los espacios físicos de la Facultad de Psicología en sus tres campus (Cerro de las Campanas, Aeropuerto y San Juan del Río) como una de las funciones adjetivas de mayor importancia.

II.3. Funciones regulativas de la Facultad de Psicología de la UAQ

El plan de trabajo para el periodo 2021-2024 de la Facultad de Psicología, se orientará en todo momento, para llevar a cabo sus funciones regulativas, en el amplio marco normativo de la Universidad Autónoma de Querétaro. En primer término, el Estatuto Orgánico, así como los Contratos Colectivos de Trabajo de Profesores y Trabajadores administrativos y el Reglamento de Estudiantes de la Universidad Autónoma de Querétaro. Así también, el Plan de Austeridad 2021 de la Universidad Autónoma de Querétaro, el Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género, el Código de Ética y Conducta de la UAQ y el conjunto de leyes, reglamentos y manuales que conforman la normatividad universitaria.

Dicho lo anterior, y en el ámbito de nuestra competencia, el desarrollo de las funciones regulativas de nuestra Facultad se habrá de orientar por el principio de pleno respeto a los distintos órganos colegiados de consulta y toma de decisiones y a sus prácticas democráticas, así como por el reconocimiento de la diversidad de grupos que conforman nuestra comunidad: estudiantes, profesores/profesoras y trabajadores/trabajadoras administrativas. Para todos y todas, expresamos nuestro respecto como integrantes de la comunidad universitaria de la UAQ; así pues, en la búsqueda de acuerdos, resolución de conflictos y toma de decisiones, el presente proyecto de gestión y dirección de la Facultad de Psicología, reconoce en la diversidad de puntos de vista y sentido crítico al interior de la comunidad como una de sus principales fortalezas.



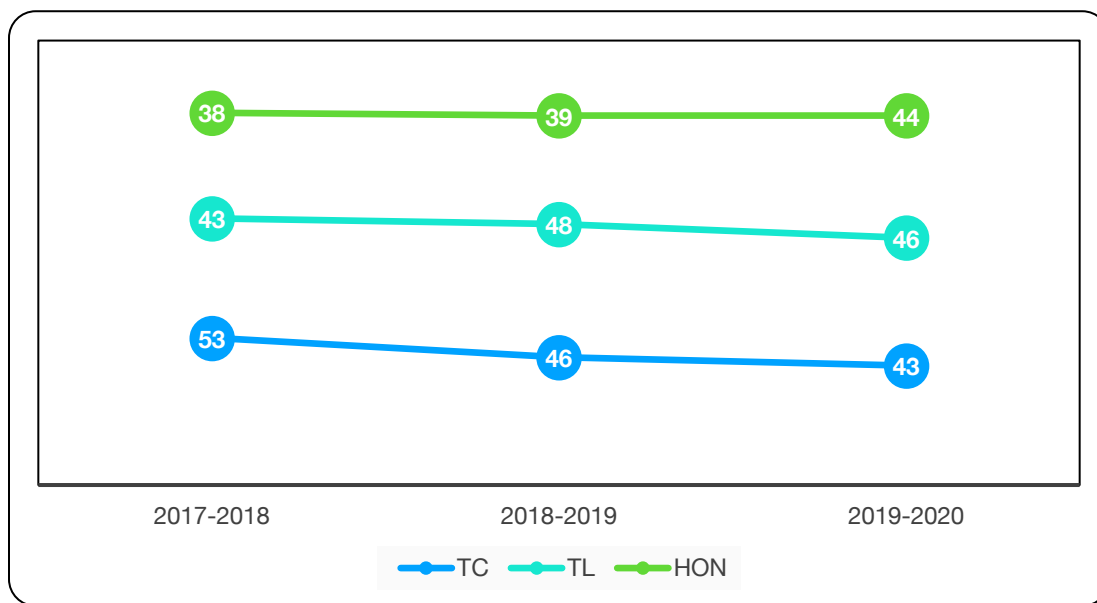
Si bien, los trabajadores administrativos no participan en los procesos electorales al interior de la Universidad, este Plan de Trabajo 2021-2024 reconoce la importancia de las y los trabajadores administrativos para construir una mejor Facultad de Psicología de excelencia académica para todos y todas. Es imprescindible seguir cultivando los mecanismos democráticos para la toma de decisiones, el diálogo respetuoso y el reconocimiento de la diversidad de puntos de vista y necesidades de los distintos miembros de la comunidad de la Facultad de Psicología. En este sentido, nuestro compromiso es nunca extralimitarnos en las funciones establecidas en los Artículos 248, 260 y 271 del Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Querétaro.

II.4. Planta docente

En el plan de trabajo 2021-2024, sostenemos de manera contundente que en nuestra gestión haremos todo lo posible para disminuir la precariedad laboral. El trabajo de docencia e investigación se ha visto precarizado en los últimos años, en el sentido de que el problema de insuficiencia financiera que experimentan las Universidades Públicas en el país ha impedido poder hacer frente al fenómeno de las jubilaciones y recuperación de plazas de tiempo completo en las mismas condiciones que las que se perdieron por el derecho de los trabajadores a la jubilación. Esto ha generado en muchas Universidades el incremento de la contratación de la figura de docentes, e incluso investigadores, por honorarios. En el caso de la Facultad de Psicología, es una problemática muy fuerte poder reemplazar las plazas de TC que se han ido perdiendo

por los procesos naturales de jubilación de nuestros profesores y profesoras; pasamos de contar con una planta de 53 profesores/profesoras de tiempo completo en 2018 a 43 profesores de tiempo completo en 2020. Esta disminución de plazas de tiempo completo se vincula directamente con el hecho de que la contratación de profesores por honorarios ha ido en aumento como resultado de este fenómeno (Gráfica 4).

Gráfica 4. Total docentes por tipo de contratación.



Fuente: Planeación FPS, 2020.

Si bien las condiciones presupuestales que enfrenta nuestra Universidad vuelven compleja la reposición de cada una de las plazas de TC o TL que se han ido perdiendo por jubilaciones, es una necesidad que, desde la gestión de la Facultad, se impulsen programas que fortalezcan los perfiles académicos de nuestra planta docente y así, estén



en mejores condiciones para concursar por una plaza de TC o TL. Por ello, seguiremos fortaleciendo el *Plan de Formación de Posgrado* para nuestros profesores y profesoras para que cuenten con el perfil necesario y el grado que les permita avanzar hacia un TL o TC. Esta acción permitirá que en el corto plazo (dos a tres años) contemos con la nueva generación de profesores con grado deseable (doctorado). Actualmente, nuestra población docente consta de 133 profesores y profesoras, de las cuales 80 son mujeres y 53 hombres. De este universo, 36 docentes cuentan con el grado de doctorado, 68 con grado de maestría, 1 con diploma de especialidad y 28 con licenciatura.

En relación a los grados académicos de la planta docente establecemos el compromiso con avanzar en el fortalecimiento de éstos, lo cual incide de manera directa en el mejoramiento de sus perfiles para concurso de plazas, así como en su mejora de categoría; y por supuesto fortalece la calidad de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes. Se requiere de la gestión de condiciones laborales que brinden apoyo para que las y los docentes logren obtener su siguiente grado académico, y en el presente proyecto de Facultad, reiteramos dicho compromiso con todos y todas quienes también se comprometen con mejorar sus perfiles académicos.

En los docentes reconocemos su compromiso con nuestra institución y con las y los estudiantes mediante su participación en las tres actividades sustantivas de nuestra Universidad: la docencia, la investigación y la extensión. Así también reconocemos sus diversos perfiles y formas de contribuir a la educación pública. De ahí que consideramos



imprescindible atender a sus necesidades (de formación continua, de recursos materiales y gestión de actividades complementarias) para llevar a cabo las actividades docentes en las mejores condiciones. Respecto a las actividades de investigación, es necesario impulsar el desarrollo de las mismas mediante registro de nuevos proyectos de investigación financiados y no financiados por parte de nuestros profesores de tiempo completo, tiempo libre y honorarios. Finalmente, en sus actividades de extensión, el presente proyecto de Facultad se compromete con apoyar y dignificar las condiciones laborales de las y los docentes extensionistas.

Otro de los ámbitos a fortalecer refiere a la consolidación de los cuerpos académicos (CA) con los que cuenta a Facultad de Psicología, en 2021 contamos con tres CA consolidados y 3 CA en consolidación, por lo cual será prioritario para esta gestión el fortalecimiento de dichos CA mediante acciones concretas en el ámbito presupuestal interno de la Facultad de Psicología que se traduzcan en actividades académicas (estancias cortas de investigación e intercambios académicos nacionales e internacionales) y productos científicos (publicaciones) de cada CA; lo anterior en aras de mantener y en su caso acceder al grado de CA consolidado.

Respecto a los perfiles deseables PRODEP y SNI de nuestra planta docente hay mucho trabajo por hacer, el presente proyecto de Facultad reconoce la prioridad de participar en las mencionadas convocatorias que evalúan la calidad de los perfiles académicos de las y los docentes; para lo cual reiteramos el apoyo para el desarrollo de todas las

actividades académicas que fortalezcan los perfiles de las y los docentes, entre las que destacan la investigación, la publicación de productos científicos, las redes científicas con otras instituciones, la divulgación del conocimiento, entre otros. Hay mucho trabajo por hacer en este ámbito, actualmente contamos con los siguientes perfiles en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del CONACYT: Nivel candidato (5), nivel I (6), nivel 2 (1) y nivel 3 (0); con un total de 12 profesores con dicho reconocimiento. Respecto a los docentes que participan en el Perfil Deseable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) como uno de los indicadores de la calidad y profesionalización de la planta docente, actualmente contamos con 21 profesores con dicho reconocimiento.

II.5. Estudiantes

La Facultad de Psicología se conforma por una población estudiantil diversa, a quienes expresamos el compromiso fundamental de brindarles educación de calidad a nivel licenciatura y posgrado, manteniendo nuestros programas educativos en los más altos niveles de calidad reconocida por diversos Organismos Evaluadores y Acreditadores: Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP), Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), Consejo Nacional de Ciencia y tecnología en su Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC-CONACYT).



Estamos comprometidos con la perspectiva de formación integral propuesta en el Modelo Educativo Universitario (MEU), que señala a la educación humanista, con compromiso social y sustentable como los pilares de la educación superior en nuestra institución. Así también, uno de los aspectos fundamentales de nuestro modelo educativo, es la innovación educativa que permite responder a las necesidades emergentes de las transformaciones sociales de carácter estructural, a través de implementar nuevas tecnologías educativas y otras modalidades de enseñanza. Este rubro se torna prioritario ante las exigencias y transformaciones que vive la educación a nivel mundial, a raíz de la pandemia por COVID-19, con la cual de manera urgente tuvimos que implementar el uso de la educación a distancia y de herramientas tecnológicas para llevar a cabo las actividades académicas.

Otro de los aspectos que dan fundamento a la innovación educativa es la actualización de los planes de estudios como actividad permanente en los tres niveles formativos que atendemos: licenciatura, maestría y doctorado. Lo anterior tiene relación directa con la factibilidad y viabilidad de aumentar, de manera paulatina, el número de estudiantes aceptados en nuestros dos programas de licenciatura y diez opciones de posgrado. Esto forma parte del proceso de crecimiento de la Facultad y para cumplir con nuestro compromiso institucional y con la educación pública. Así también contar nuestros programas de estudio actualizados y pertinentes deben proporcionar herramientas profesionales para hacer frente a los retos de la práctica psicológica en sus diversas áreas y de gestión educativa en el contexto nacional y regional actual.



La educación superior es una de las palancas más importantes para la movilidad social, de ahí que los objetivos estratégicos del Plan Gran Visión 2015-2045 de la UAQ, orientan el trabajo institucional y de nuestra Facultad con base en dos pilares: la excelencia académica y la pertinencia social. Actualmente, la Facultad de Psicología se conforma por 1,266 estudiantes (269 hombres y 997 mujeres) considerando las dos licenciaturas, los tres campus y a nuestros estudiantes de posgrado (Coordinación de Información y Estadística UAQ, 2018). Estos datos revelan la necesidad de continuar trabajando en pro de la transversalización de la perspectiva de género al interior de nuestra comunidad estudiantil, docente y de trabajadores administrativos brindando el acompañamiento y orientación que se requiera, siempre en el ámbito de nuestra competencia y en pleno respeto a la privacidad y los derechos humanos de las y los universitarios.

La población estudiantil de la Facultad de Psicología en su mayoría se ubica en un rango de edad entre 20 y 24 años, también contamos con estudiantes foráneos provenientes de los estados de Aguascalientes, distrito federal, estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí y Zacatecas, así como provenientes de los municipios de nuestro estado y con alguna discapacidad (5 en total). Así, una de las líneas de trabajo es atender a las necesidades académicas y estudiantiles, y a las diversas problemáticas que inciden en el transcurso de la trayectoria académica de las y los estudiantes y que ponen en riesgo el cumplimiento de sus metas formativas.



Otra de las líneas de trabajo refiere al incremento en los índices de titulación, lo cual requiere de esfuerzos conjuntos con el departamento psicopedagógico y departamento de tutorías (mediante las tutorías individuales y grupales, así como mediante el programa de tutores par. Durante el año 2020 participaron como tutores 46 profesores (23 TC, 13TL y 10H) y se brindó acompañamiento a 625 estudiantes.); así como con las diferentes coordinaciones para la detección de riesgos de deserción y orientación académica y administrativa; que brinde el acompañamiento necesario para disminuir, en la medida de lo posible: bajas temporales y definitivas, índices de reprobación, deserción académica, pérdida de pasantía y baja eficiencia terminal. Cabe señalar que durante la pandemia por COVID-19 se incrementó la demanda de atención psicológica para estudiantes, así como las solicitudes de asignación de tutor individual. Lo anterior devela la importancia de fortalecer dicho servicio de acompañamiento a las y os estudiantes.

Respecto a las formas de titulación, uno de los compromisos centrales con la población estudiantil es diversificar y mantener actualizados las alternativas de Diplomados con opción a titulación para las cuatro áreas de especialidad y las dos licenciaturas, que oferta el Departamento de Educación Continua, simplificando los trámites y procedimientos para ejercer dicha modalidad de titulación.

Fomentar la movilidad estudiantil nacional e internacional como una de las acciones académicas que fortalece la formación profesional de las y los estudiantes es una de las líneas de trabajo de presente proyecto directivo. Por una parte, nuestros estudiantes



realizaron 16 movilidades internacionales en periodo 2018-2020-1; así como 8 movilidades nacionales para el mismo periodo. Por otro lado, nuestra Facultad ha sido receptora de nueve estudiantes universitarios nacionales e internacionales en el periodo 2019-2020. Es fundamental seguir proyectando este tipo de intercambios académicos hacia dentro de la Facultad como institución receptora y hacia afuera de la Facultad como institución de procedencia. Si bien, la Pandemia por COVID 19 tuvo un impacto negativo en el rubro de las movilidades académicas ya que fueron canceladas 5 movilidades internacionales y una nacional; esta línea de acción seguirá siendo prioritaria para brindar apoyo a las y los estudiantes en este ámbito.

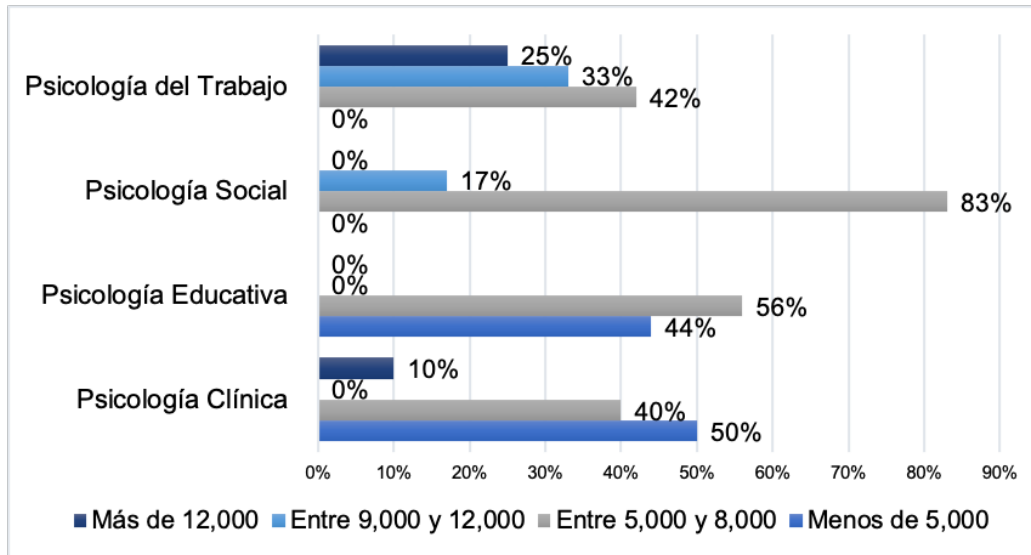
La formación profesional para el mercado de trabajo es un rubro fundamental para la Facultad y para el futuro de las y los estudiantes; el mundo está atravesando la pandemia de COVID-19, el impacto de esta crisis, ha significado una amenaza en los entornos laborales, en especial para el segmento de jóvenes recién egresados

de instituciones de educación superior; en ese sentido, y a pesar de la situación adversa y del cambio en las condiciones laborales, como Facultad, debemos generar condiciones favorables para brindar a nuestros estudiantes las herramientas necesarias para insertarse exitosamente en el mercado de trabajo y, que mediante su profesionalización aspiren a mejores condiciones salariales y a una mejor calidad de vida. Debemos atender la contracción del mercado laboral mediante estrategias que enfrenten de forma efectiva el desarrollo de las y los estudiantes no sólo en el transcurso de su trayectoria educativa

a nivel licenciatura, sino en conjunto con una serie de acciones que impulsen el sostenimiento de cursos, talleres, diplomados y posgrados que logren potenciar su formación para el trabajo aun en las condiciones adversas que suponen en la actualidad los efectos de la pandemia COVID-19 en su futura inserción al mercado de trabajo.

En términos salariales, los datos respecto a las y los trabajadores con estudios universitarios a nivel licenciatura en Psicología en México, indican que el salario promedio nacional se ubica en \$9,675 pesos mensuales (IMCO, 2021); es la sexta carrera con mayor cantidad de personas, con una tasa de desempleo del 5.6% (por encima del promedio a nivel nacional que es de 4.1%) y una tasa de informalidad del 28.1%, factor que de acuerdo a los datos del IMCO (2021) significan un ingreso promedio mensual de \$7,851 pesos mensuales. En el caso de los egresados de la Facultad de Psicología de la UAQ, los datos que arroja el estudio de egresados referente al salario muestran que la mayor cantidad de ellos perciben menos de \$5,000, o entre \$5000 y \$8000 pesos mensuales, cifras que están dentro del rango mencionado por el IMCO (2021).

Gráfica 5. Rango salarial de los egresados de la Facultad de Psicología. Desglose por área de especialidad.



Fuente: elaboración con datos de la encuesta de egresados. Psicología, UAQ (2020)

El compromiso del Plan de Trabajo 2021-2024 para la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro será desarrollar los recursos que les permitan a las y los estudiantes generar estrategias para satisfacer las problemáticas que exige un mercado laboral que se seguirá transformando. Para lograr esto, resulta fundamental analizar la estructura y características del mercado de trabajo regional y nacional, de tal manera que el compromiso de la Universidad se logre al impulsar profesionalmente a las y los egresados de la Facultad para insertarse a un empleo (si así lo deciden) y/o para iniciar un proyecto laboral que les permita ejercer y aplicar de manera activa y productiva los conocimientos, habilidades, y aptitudes que forjaron en su periodo académico.

Debemos atender las nuevas exigencias del mercado laboral y adaptar las particularidades de cada una de las áreas de especialización o profesionalización que oferta nuestra Facultad. Sólo de esta forma será factible incidir de manera efectiva en la empleabilidad, el tiempo de inserción, el salario y la relación entre la formación académica y el trabajo de nuestros egresados. No será suficiente formar profesionistas que atiendan sólo la demanda laboral de las organizaciones en la región, sino también, reconocer que los perfiles profesionales de cada área tienen lógicas únicas que los llevarán a emprender estrategias particulares para enfrentar el reto de avanzar hacia la estabilidad laboral ante un contexto de incertidumbre económica, y de manera paralela lograr la consolidación de sus conocimientos con el entorno socio-laboral.

II.6. Trabajadores y trabajadoras

La función que cumplen los trabajadores y trabajadoras de nuestra Facultad son imprescindibles, es gracias a ellos que las actividades sustantivas, adjetivas y regulativas de nuestra institución pueden llevarse a cabo. El plan de trabajo 2021-2024 que ponemos a consideración de la comunidad de la FPS, reconoce la importante labor que tienen nuestros trabajadores y trabajadoras. Actualmente, esta comunidad está compuesta en su totalidad por 65 trabajadores y trabajadoras, de los cuales 4 son de confianza, 20 son de base, 19 eventuales y 22 honorarios (Tabla 8). La comunidad de trabajadoras y trabajadores requiere, igual que la planta docente, mejorar sus condiciones de contratación y salariales.

Tabla 8. Tipo de contratación trabajadores y trabajadoras FPS.

FPS	Año		
	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Confianza	3	4	4
Base	27	21	20
Honorarios	8	9	22
Eventuales	15	17	19
Total	53	51	65

Fuente: Planeación FPS, 2020.

Si tomamos como referencia la Tabla 8, nos daremos cuenta que el número de trabajadores por honorarios se ha incrementado significativamente; este fenómeno se debe en parte a el incremento de las jubilaciones y al crecimiento que ha tenido la infraestructura de nuestra Facultad. Es por ellos que la acción concreta que se debe de generar con los trabajadores y trabajadoras es, al igual que con la comunidad docente, el desarrollo de un *Plan de Fortalecimiento a la Carrera Administrativa*, el cual tendrá como objetivo fundamental que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan cumplir con los requisitos que se piden para mejorar sus condiciones de contratación. A la par de este programa, es necesario llevar a cabo un estudio que nos brinde información sobre aspectos básicos de la carrera de nuestros trabajadores y trabajadoras en la Facultad, para ver en cada caso específico cuál es la situación de su estatus laboral, especialmente con los trabajadores de honorarios que no han podido escalar a una posición de eventualidad y de estos últimos a su base. Con base en esta información podremos



gestionar ante las instancias correspondientes las mejoras contractuales que pueden alcanzar.

Cabe mencionar que todas las acciones que se proponen para mejorar la situación laboral de nuestros trabajadores y trabajadoras estarán enmarcadas en un respecto irrestricto a su Contrato Colectivo de Trabajo y a su dignidad como personas. En nuestro plan de trabajo, nuestros trabajadores y trabajadoras nunca serán actores de reparto porque como ya lo hemos mencionado, forman uno de los pilares sobre los cuales se sostiene el funcionamiento de nuestra Facultad y Universidad. Como compañeros y compañeras de trabajo nos comprometemos a escuchar siempre sus problemáticas y necesidades manteniendo un ambiente de respeto y cordialidad. Como hasta ahora, mantendremos una política de puertas abiertas.

III. Líneas de Trabajo a Desarrollar 2021-2024.

El objetivo concreto de las líneas de trabajo a desarrollar en el periodo 2021-2024

serán:

- Fortalecer la calidad educativa de nuestros programas académicos a nivel licenciatura y posgrado, así como los tres pilares de nuestro quehacer universitario como facultad; la docencia, la investigación y la extensión. Lo anterior incluye mejorar los perfiles académicos de las y los docentes, así como brindar los medios y condiciones óptimas para que las y los estudiantes desarrollen trayectorias educativas de calidad que les brinden herramientas profesionales para incidir en la transformación de su contexto social al egresar. Lo anterior en un campo de relaciones sociales y académicas respetuosas y orientadas por los más altos principios éticos y de compromiso social con la educación superior en México; así como con la transversalización de la perspectiva de género y espacios libres de violencia.
- Mejorar los perfiles académicos de las y los docentes (tanto en el terreno de la investigación, como de la docencia y la extensión) mediante su participación en el programa de mejoramiento al profesorado, la obtención del grado deseable (maestría y doctorado), la formación continua mediante Cursos Didáctico-pedagógicos y de actualización disciplinaria en temáticas prioritarias. Que en su

conjunto incidan en el mejoramiento de las condiciones laborales y formas de contratación.

- Mantener actualizada la oferta educativa de calidad de la Facultad de psicología a nivel licenciatura y posgrado, así como ampliar su cobertura mediante el incremento de la matrícula y diversificar las opciones educativas, para brindar educación de calidad a las y los estudiantes de nuestros diferentes programas educativos para que les proporcionen las herramientas, actitudes y competencias necesarias para su inclusión al mercado de trabajo y al siguiente nivel formativo. Lo anterior desde el fomento a la cultura de la evaluación constante, la innovación educativa, el intercambio académico nacional e internacional, la multidisciplinariedad y la vinculación social. Así también considerando la necesidad de una formación integral que incluya la cultura, el arte y el deporte,
- Dignificar las condiciones laborales y formas de contratación de trabajadores administrativos y personal de apoyo de la Facultad de Psicología, como parte fundamental para el buen funcionamiento de las actividades adjetivas referentes al manejo responsable y sustentable de los recursos económicos y materiales.
- Modernización, actualización y adquisición de tecnologías para el fortalecimiento de la educación virtual y a distancia que contribuyan a la inclusión educativa de estudiantes con vulnerabilidad social y de acceso a las tecnologías y permitan diversificar la oferta educativa de la Facultad de Psicología.

III.1 Compromisos Funciones sustantivas 2021-2024

III.1.1. Docencia

- Ampliar la oferta educativa a nivel licenciatura y posgrado; si bien ya existen proyectos de nueva oferta educativa en curso, planearemos que su inicio se de bajo las mejores condiciones de infraestructura y apoyo a profesores/profesoras y alumnos/alumnas.
- Contar con infraestructura digna para la realización de actividades docentes, esto implica contar con aulas, auditorios, equipo audiovisual y mobiliario en buenas condiciones.
- A raíz de la pandemia por Covid 19, una de las prioridades a solventar refiere a la actualización y ampliación de la capacidad de conexión a internet en todos los espacios de la Facultad. A la par, implementaremos un programa de mantenimiento de los edificios con mayor antigüedad de la Facultad.
- Evaluar las fortalezas de nuestra planta académica para desarrollar un programa de fortalecimiento a sus perfiles académicos.
- Desarrollar un programa de inducción a los profesores de nuevo ingreso en la Facultad.
- Mantener nuestros planes de estudio y posgrado acreditados (CNEIP, CIEES, PNPC-CONACYT), esto con la finalidad de asegurar su excelencia y pertinencia académica.

- Continuar brindando cursos de formación docente en materia de nueva tecnología educativa, así como certificaciones en competencias laborales aplicadas a la educación virtual reconocidas por Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

III.1.2. Investigación

Las líneas de trabajo que impulsaremos en materia de apoyo a la investigación y el posgrado serán:

- Como resultado de la situación económica que vive el país, nos comprometemos a mantener sin cambios los costos en los cursos propedéuticos y créditos de nuestros programas de posgrado.
- Mantener e incrementar los programas reconocidos ante el PNPC-CONACYT; si bien los criterios del CONACYT se han modificado, es necesario mantener estas acreditaciones por el impacto que tienen en la dedicación exclusiva de nuestros estudiantes y el apoyo económico del cual son beneficiarios.
- Certificar ante los CIEES a los programas de posgrado de la Facultad. Debemos reconocer que el posgrado no solo debe estar orientado al PNPC-CONACYT, sin embargo, esto no nos exime del cumplimiento de sostener un alto nivel de calidad en dichos programas y que sea reconocido por instancias acreditadoras.

- Mantendremos nuestro compromiso de que los recursos que generen nuestros posgrados sean aplicados en su fortalecimiento, todo esto alineado con el plan de austeridad con que cuenta nuestra Universidad.
- Mantener los apoyos necesarios para que nuestros Cuerpos Académicos y Grupos Colegiados accedan a niveles de mayor consolidación.

III.1.3. Extensión

- Ampliar los programas e infraestructura orientados a la atención de la salud mental y problemáticas educativas en nuestras Centrales de Servicio a la Comunidad (Cesecos). Actualmente tenemos en marcha los proyectos de Ceseco Sur y San Juan del Río y, para el semestre 2021-2, nos comprometemos a poner en marcha la Ceseco Santa Rosa Jáuregui y al término de nuestro periodo al frente de la Facultad, en caso de ser favorecidos por el voto de nuestra comunidad, tendremos en marcha la Ceseco de la Sierra Queretana.
- Mantener y ampliar la oferta de cursos de educación continua, mantenimiento costos accesibles para nuestros usuarios y usuarias.
- Ampliar y dar mantenimiento a las instalaciones con que cuenta la Biblioteca Infantil de la Universidad Autónoma de Querétaro (BIUAQ).

- Institucionalizar y formalizar el Programa de Acompañamiento y Atención Psicológica a Distancia. A raíz de la pandemia por Covid-19 quedó en evidencia la necesidad de brindar atención a la salud mental en modalidades no tradicionales haciendo uso de la tecnología.
- Continuar con los trabajos de visibilización y reconocimiento institucional a el importante trabajo que llevan a cabo las Cesecos. Este reconocimiento no sólo será en términos mediáticos o de difusión de sus actividades, debe pasar también por la dignificación de las condiciones laborales de nuestros y nuestras extensionistas.

IV. Compromisos 2021-2024. Funciones adjetivas

Las funciones adjetivas de la Facultad son un elemento importante para el orden administrativo y la planeación institucional, por ello nos comprometemos a:

- La administración al servicio de nuestras actividades docentes, de investigación y extensión.
- Los recursos económicos que administra la Facultad se aplicarán de manera transparente eficiente y responsable.
- La información financiera de nuestra Facultad siempre se encontrará a disposición de la comunidad y de las personas que la soliciten.

- Apoyar a nuestra planta docente, en el ámbito de nuestra competencia, para participar en las convocatorias del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente SEP-UAQ.

V. Compromisos 2021-2024. Funciones regulativas

Las funciones regulativas permiten respetar acuerdos y hacer eficientes los procesos de toma de decisiones; en este apartado, nos comprometemos a:

- a) Cumplir con las facultades y obligaciones establecidas en los Artículos 248, 260 y 271 del Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Querétaro.
- a) Cumplir y hacer cumplir los acuerdos establecidos en las instancias de consulta y decisión de nuestra Facultad.
- b) Respetar los acuerdos de los distintos órganos colegiados que conforman, en su diversidad, a la comunidad de la Facultad de Psicología.

VI. Compromisos 2021-2024. Estudiantes, docentes y trabajadores

VI.1. Estudiantes

Los estudiantes son el centro de las actividades académicas que se desarrollan en la Facultad de Psicología. Sus demandas concretas nos permiten orientar nuestras acciones hacia la construcción de una formación integral, esto es, que no sólo incluya las herramientas profesionales que les permitirán desarrollarse en el mercado de trabajo. Reconocemos que las y los estudiantes, a través de su formación profesional y su



participación activa en la vida académica de la Facultad de Psicología son actores fundamentales de la construcción de la vida universitaria y de la transformación social. Las y los estudiantes de la Facultad de Psicología participan no sólo de actividades académicas en aula, también se incluyen en programas de extensión, servicio social y voluntariados; así también son el pilar de la vida deportiva y cultural de la Facultad de Psicología. Por todo lo anterior, los compromisos de trabajo que estableceremos con la comunidad estudiantil serán:

- El equipo directivo de la Facultad de Psicología se compromete a escuchar las demandas y necesidades de la comunidad estudiantil, así como a resolver las problemáticas que les aquejen en su vida académica; tomando como punto de partida el reconocimiento de sus derechos y obligaciones como universitarios y universitarias.
- Fortalecer el programa institucional de tutorías de la Facultad, para que se convierta en una herramienta de prevención de las problemáticas que los y las estudiantes puedan tener en su trayectoria académica.
- Concluir el proceso de reestructuración de la Licenciatura en Psicología, respetando todas las voces y acuerdos colegiados.
- Incrementar la eficiencia terminal a nivel de licenciatura y posgrado, brindando información oportuna a los y las estudiantes próximos a egresar.

- Ofertar cursos de idiomas bajo demanda a los y las estudiantes de nuestra Facultad.
- Mantendremos nuestro compromiso con tener una Facultad sustentable y responsable en el uso de los recursos naturales.
- Continuar con la dignificación de nuestra infraestructura dedicada a actividades de docencia, investigación y extensión. Nos comprometemos a tener aulas, auditorios, baños y demás espacios en óptimas condiciones, así como atender de manera urgente el mantenimiento de los edificios de mayor antigüedad.
- Eficientar la cobertura y velocidad de conexión a internet; la pandemia por Covid-19, nos enseñó que existen brechas digitales y tecnológicas que deben ser atendidas de manera prioritaria.
- Seguir impulsando la movilidad académica nacional e internacional, de acuerdo a las condiciones que nos permita la pandemia por Covid-19.
- Continuar ofertando cursos, seminarios y talleres a nuestra comunidad estudiantil como parte de su formación extracurricular, que les brinden herramientas adicionales para su ejercicio profesional.

- Seguir incrementando la oferta de diplomados con opción a titulación para las diferentes áreas de especialidad y LIGE, a través de la coordinación de educación continua.
- Mantendremos nuestra política de cero tolerancia a la violencia de género y nos comprometemos a canalizar de manera pronta y expedita a la instancia correspondiente (UAVIG), los casos en materia de violencia de género. Lo anterior, con pleno respeto a la privacidad de quienes requieran orientación, apoyo y acompañamiento.

VI.2. Docentes

La comunidad de profesoras y profesores de la Facultad de Psicología de la UAQ colaboran de manera comprometida en las actividades de docencia, investigación y extensión. Externamos nuestro reconocimiento a su alto sentido de compromiso de cara al momento complejo que enfrentamos por motivo de la Pandemia por COVID-19 y el confinamiento que trajo aparejado. Nuestra actividad docente requirió de cambios urgentes para migrar al uso de plataformas virtuales, su disposición y apertura ha permitido seguir cumpliendo con nuestra responsabilidad fundamental: brindarles una educación superior de calidad a nuestros estudiantes. En ese sentido, este proyecto de Facultad seguirá comprometido con una gestión responsable y comprometida con los intereses del personal académico, en un marco de respeto a sus derechos laborales plasmados en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la

Universidad Autónoma de Querétaro y a su vida sindical. Es por ello que nuestro compromiso con nuestra comunidad docente será:

- Derivado del proceso natural de jubilaciones, el relevo generacional de profesores y profesoras es una realidad. Nuestro compromiso es recuperar las plazas de tiempo completo y tiempo libre para fortalecer con nuevos PTC y PTL las áreas que más se han visto afectadas por la jubilación de nuestros compañeros y compañeras.
- Durante el periodo 2018-2021 se avanzó en la dignificación del trabajo docente mediante el logro de plazas de tiempo libre para docentes contratados por honorarios. Este logro es fundamental en aras de contribuir a la disminución de la precariedad laboral docente desde un enfoque horizontal e incluyente de las dos licenciatura y campus. Para el periodo 2021-2024, continuaremos en esta importante tarea de regularizar las condiciones laborales de los profesores de honorarios como un proceso sostenido que fortalece la capacidad académica de nuestra Facultad.
- Fortalecer el Plan de Formación de Posgrado para nuestros y nuestras docentes. En el periodo 2018-2021 impulsamos, de manera sostenida, a nuestros profesores y profesoras que estuvieran en condiciones de alcanzar el grado deseable (Doctorado) para alcanzar dicha meta en las mejores condiciones laborales (descargas totales y parciales). Esta política de gestión y apoyo tendrá continuidad para el periodo 2021-2024, poniendo énfasis en quienes aún no

cuentan con el grado de maestría, ya sean profesores de honorarios, tiempo libre o tiempo completo.

- Una de las actividades más importantes que permiten fortalecer los perfiles académicos de nuestros docentes es la producción editorial (libros y revistas), este rubro ha sido central en la gestión del periodo 2018-2021 y será prioritaria en el siguiente trienio en aras de contribuir a la difusión del conocimiento y la investigación, así como a la consolidación de perfiles académicos PRODEP y SNI.
- Seguir apoyando la producción editorial de nuestros profesores y profesoras en libros y revistas especializadas para fortalecer su perfil académico.
- Refrendamos nuestro compromiso de no intromisión en la vida sindical de nuestra Facultad y el respeto al Contrato Colectivo de Trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras de la FPS.

VI.3. Trabajadores y trabajadoras

Tenemos muy claro que uno de los pilares fundamentales para alcanzar de manera eficiente los objetivos de docencia, investigación y extensión, nace del esfuerzo del personal administrativo y de soporte; es importante considerar que el impacto de su labor se ve reflejado en la culminación de la trayectoria escolar nuestros estudiantes, y del apoyo a docentes en los diversos procesos administrativos. Por lo anterior, sostenemos

nuestro compromiso de respetar sus derechos laborales a través de un trato digno y política de puertas abiertas. Para lograrlo, nos comprometemos a:

- Capacitar a los trabajadores sindicalizados, eventuales y de confianza para que cuente con los conocimientos y competencias requeridas para desarrollar sus labores, y que a su vez les permita ascender en el escalafón de la UAQ.
- Sostener el apoyo para que en las diversas instancias se cuenten con procesos transparentes en el proceso de promoción al que tienen derecho a los trabajadores sindicalizados, eventuales y de confianza de la UAQ.
- Gestionar cursos de capacitación para que los trabajadores y trabajadoras administrativas y de apoyo cuenten con los requisitos para avanzar en el escalafón de la UAQ.
- Les reiteramos nuestro compromiso de no intervenir en la vida sindical y respecto irrestricto al Contrato Colectivo de Trabajo de los Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma de Querétaro, así como de los trabajadores de confianza. De ninguna forma seremos una barrera para que los trabajadores y empleados sindicalizados ejerzan sus derechos sindicales.
- Diseñar un esquema de plan de vida y carrera para el personal asimilado y por honorarios, aparejado a su trayectoria laboral, considerando su antigüedad con



el objetivo de mejorar sus condiciones laborales que les brinde mayor seguridad profesional.

- Llevar a cabo un proceso de evaluación de las condiciones de contratación de nuestros trabajadores y trabajadoras que no cuentan con base y que laboran en las distintas áreas de nuestra Facultad.

VII. Bibliografía.

- Coordinación de Información y Estadística UAQ (2020). Recuperado de: <http://planeacion.uaq.mx/uii/index.php/2016-2017/psicologia>
- Indicadores CUMEX (2020) Coordinación de estadística. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Instituto Mexicano para la Competitividad, IMCO (2021). Compara carreras. Recuperado de: <http://imco.org.mx/comparacarreras/carrera/311>
- Martínez Ledesma, José Carmen (2018) Proceso de trabajo y riesgos psicosociales. Los docentes de la educación superior privada en Querétaro. Tesis de Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo. Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Universidad Autónoma de Querétaro. (2016). Modelo Educativo Universitario. México: <https://planeacion.uaq.mx/docs/secplaneacion/novedades/MODELOS-EDUCATIVOS/informacioninstitucional/PROPUESTA-MODELO-EDUCATIVO.pdf>.
- Plan Gran Visión 2015-2045. Universidad Autónoma de Querétaro. Recuperado en 25 de abril de 2018, de http://www.uaq.mx/planeacion/pide/PGV_UAQ_2015-2045.pdf
- Segundo Informe UAQ (2020) Teresa García Gasca, rectora de la Universidad Autónoma de Querétaro. Recuperado de: https://www.uaq.mx/docs/informes_rectoria/2do_informe_Dra_TGG/2do_Informe_UAQ_Dra_TGG.pdf
- SEDEQ (2018) Secretaría de Educación del Estado de Querétaro. Programas educativos con validez oficial de tipo superior. Recuperado en 02 de mayo de 2018, de <http://www.sirvoes.sep.gob.mx/sirvoes/mvc/consultas>



**Plan de Trabajo
2021-2024**

#UnaFacultadParaTodxs

- Secretaría de Educación Pública (2020) Reconocimientos de validez oficial de estudios del tipo superior. Recuperado de: <https://www.sirvoes.sep.gob.mx/sirvoes/mvc/consultas>
- Seguimiento de Egresados (2018) Datos de empleabilidad y habilidades de los egresados. Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.