



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIOECONÓMICAS

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

**PLAN DE FORMACIÓN Y REEMPLAZO DEL PERSONAL
ACADÉMICO DE LA CARRERA DE INGENIERO
AGRÓNOMO EN DESARROLLO RURAL 2006- 2016**

Buenavista, Saltillo, Coahuila.

Mayo de 2006

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

Dr. Luís Alberto Aguirre Uribe
Rector

M.C. Jesús Rodolfo Valenzuela García
Secretario General

M.C. Luís Lauro de León González
Director General Académico

M.C. Arturo Guevara Villanueva
Director de Unidad de Planeación y Evaluación

M.C. Victor Manuel Sánchez Vades
Director de Docencia

Dr. Adalberto Benavides Mendoza
Director de Investigación

M.C. José Guadalupe Narro Reyes
Director de Comunicación

M.A. Juan Antonio Granados Montelongo
Director Administrativo

Ing. Eduardo R. Fuentes Rodríguez
Coordinador de la División de Ciencias Socioeconómicas

Lic. Norma Eugenia Sánchez García
Jefa del Departamento de Sociología

Ing. Carmen Leticia Ayala López
Jefe del Programa Docente IADR

Responsables

Ing. Carmen Leticia Ayala López

Jefa del Programa Docente

Lic. Norma E. Sánchez García

Jefa del Departamento de Sociología

M.C. Lorenzo Alejandro López Barbosa

Asesoría externa

M.C. María Magdalena Barrera Puente

Departamento de Desarrollo del Personal Académico

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
1. OBJETIVO DEL PROGRAMA	6
2. ALCANCE E IMPACTO	6
3. BENEFICIOS	6
4. LINEAS ESTRATÉGICAS	7
5. DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA	7
CONTEXTO	7
JUSTIFICACIÓN	8
RETOS	10
MARCO NORMATIVO	11
ESTRUCTURA DEL PROGRAMA	12
RECURSOS HUMANOS ACTUALES	14
NECESIDADES	17
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	21

PRESENTACIÓN

El plan de Formación Docente y Reemplazo del personal académico, se elaboró con el fin de sustentar el desarrollo operativo del Programa Docente de la carrera de IADR, para responder a las demandas del entorno y favorecer la excelencia y el aseguramiento de la calidad de los procesos.

Una agenda de cambio en educación centrada en la calidad y equidad, debe tener a los docentes como pivote fundamental de su implementación. Un buen currículo y los contextos mejor equipados no son suficientes para el logro de los aprendizajes que el entorno demanda; su puesta en acción depende de los profesores, sus capacidades y sus compromisos.

El presente plan, pretende definir las líneas generales para la formación, actualización, reemplazo y capacitación de los docentes adscritos al programa, especialmente para adecuarse a los nuevos roles que deben de realizar los docentes como formadores, especialmente en lo relativo a certificarse en competencias profesionales, la educación para la vida y el aprender a ser, aprender, hacer y convivir.

1. OBJETIVO DEL PROGRAMA

Conformar una planta académica de calidad, a partir de la actualización y formación de capacidades y habilidades de los docentes del Programa Docente de la carrera de IADR.

2. ALCANCE E IMPACTO

La población beneficiada con este Programa son los profesores de tiempo completo y de apoyo del Programa Docente de IADR, para favorecer sus capacidades y habilidades que los preparen para ejercer el nuevo rol del docente, conforme a lo establecido en el Modelo Educativo de la UAAAN.

3. BENEFICIOS

El programa de Formación Docente partió del análisis de la información de los profesores adscritos al Programa en el año 2006, y se planteó el reto de diseñar un programa que contribuya a:

1. La actualización permanente de los 38 profesores durante los próximos 10 años, tanto en temas de su área de especialización como de desarrollo rural.
2. La formación de 2 doctores en desarrollo rural y de 2 maestros en comunicación, 1 en desarrollo rural en los siguientes cinco años, y la titulación de dos profesores con grado de maestría.
3. Con objeto de reemplazar de manera controlada y organizada los profesores que abandonan la institución, gestionar las contratación anticipada de docentes.
4. Favorecer la aplicación de un nuevo modelo educativo basado en competencias laborales, para lo cual se certificaran dos docentes por año.

4. LINEAS ESTRATÉGICAS

- a. Actualización profesional del personal docente
- b. Formación de docentes con posgrado en áreas de desarrollo rural
- c. Reemplazo ordenado de los docentes
- d. Aplicación del modelo de educación basado en competencias

5. DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA

CONTEXTO

Históricamente la docencia es una actividad que aparece en las diferentes civilizaciones como una función asignada a un grupo de individuos cuya especialización se explica por la preocupación social de preservar y transmitir valores que la definen y contribuyen en su mantenimiento en el tiempo o hacia su transformación.

El desarrollo docente está caracterizado como un proceso de perfeccionamiento continuo, conformado por varias etapas, que van desde la formación, capacitación, actualización y superación académica.

En la etapa inicial, la formación del docente ha sido configurada por la propia historia personal, según el contexto en el que ha sido educado. Consecuentemente, la manera en que los profesores de nivel superior y posgrado de nuestra Institución se inician en la docencia, es reproduciendo la manera como fueron educados. Utilizan las técnicas y métodos didácticos que sus profesores emplearon para enseñarles; lo cual ha traído como consecuencia los grandes rezagos que tienen en la enseñanza los profesores universitarios.

Ante el panorama de globalización, las empresas e instituciones no tienen otra salida más que enfrentar el reto de competir con sus mejores herramientas para poder sobrevivir ante esta situación, o bien depender, lo cual no es nuevo, de las potencias económicas mundiales que van a la vanguardia.

De ahí lo relevante del papel formador de recursos humanos calificados y capacitados, que estén en posibilidades de responder a la problemática derivada de la globalización; lo cual invita a preparar profesionales debidamente entrenados que se puedan desarrollar de manera adecuada en el cambiante e inestable mercado de trabajo. Por lo tanto, la educación integral incluye entre sus fines el desarrollo del hombre en forma total; ello implica ofrecer los medios para que los educandos sean hombres creativos y críticos, libres, solidarios, efectivamente integrados y conscientes de la naturaleza de su actuar. Por ello, los programas de formación docente tienen como propósito: dotar de mejores herramientas al profesor para que éste pueda realizar de una manera óptima su labor.

Durante la década de los setenta y ochenta, la preocupación por la formación docente se hace manifiesta con la creación de centros de formación profesional en todo el país. En ese momento, se responsabiliza a los profesores de la falta de eficiencia en las universidades, señalando que uno de los grandes y graves problemas es que el docente “no sabe dar clases”.

A partir de la década de los noventa, en varios países se ha dado un fenómeno interesante: el envejecimiento de su planta académica y como consecuencia, su jubilación o retiro de las instituciones educativas. En este sentido, surge la necesidad de cubrir esas vacantes con otros profesores.

JUSTIFICACIÓN

En el diagnóstico del Programa de Desarrollo Institucional (PDI) 2001 – 2006 se establece:

La Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) reconoce que la educación superior necesita transformarse radicalmente para responder con oportunidad a los principios de equidad, eficiencia y calidad, e identifica los siguientes retos para las instituciones educativas:

- Contar con una planta docente de calidad y adecuadamente remunerada*
- Incluir como parte del proceso educativo el uso intensivo y extensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones*
- Modernizar la gestión administrativa y transformar el actual sistema en uno abierto, flexible, eficiente, diversificado e innovador, basado en redes de comunicación y de cooperación nacional e internacional*
- Así como una planta de profesores más consolidada*

El total de la planta docente adscrita al Programa en el ciclo 2006 es de 38 profesores, y tiene un promedio de edad 50.46 años, y cuya práctica es en lo general, tradicional y centrada en la enseñanza. A pesar de los esfuerzos realizados en materia de actualización disciplinaria y pedagógica, todavía la Universidad tiene el reto de construir una nueva cultura del trabajo académico que dinamice la docencia y su relación con la investigación y la extensión, así como contar con una política de contratación encaminada a tener una planta de profesores con perfiles y capacidades adecuadas para garantizar su buen desempeño, preferentemente con estudios de maestría y doctorado.

Las características de la planta docente sugieren, medidas inmediatas y profundas para ubicar su desempeño en los estándares definidos por órganos nacionales e internacionales. Dentro de estas características destacan una edad promedio avanzada, una proporción importante de la planta en edad de jubilación, insuficiente número de profesores posgraduados para atender los diferentes niveles educativos, así como la insuficiente formación docente para el manejo de las nuevas tecnologías educativas.

De acuerdo a las circunstancias actuales de la Universidad y, teniendo en cuenta que el cambio de modelo educativo es uno de los de mayor

trascendencia, no es posible que la incorporación de nuevos profesores a la planta docente se siga dando bajo la misma inercia.

Por otra parte, no existe un programa o institución que forme a los nuevos profesores de los niveles superior y posgrado. Tradicionalmente se dice que la maestría tiene la función de preparar a los maestros que impartirán las clases en estos niveles, pero no ocurre tal, pues el tipo de maestrías que se imparten no cubren este requisito. Sin embargo, esto no ha sido suficiente para la formación de profesores en dichos niveles, aun dentro del modelo educativo tradicional. Con mayor razón, no podrá hacer frente a un nuevo paradigma educativo en el que se abandona el centrar la educación en la enseñanza y se apuesta por el aprendizaje.

La formación, capacitación y superación del personal docente y de investigación deberán impulsar la profesionalización de la docencia, renovación de la planta de académicos y transformación de la práctica docente.

Es necesario formar a los nuevos profesores para el nuevo modelo educativo bajo una nueva idea de formación docente acorde a los lineamientos del nuevo modelo y los nuevos recursos educativos.

Un plan de largo plazo implica también un nuevo modelo de formación docente que vaya desde los inicios en la vivencia misma del nuevo modelo educativo, hasta la integración total a la práctica docente.

RETOS

- Construir una nueva cultura de trabajo académico que dinamice la docencia y su relación con la investigación y la extensión.
- Contar con una política de contratación encaminada a tener una planta de profesores con perfiles y capacidades adecuadas para garantizar un buen desempeño.

- Fortalecer el programa de formación y actualización docente, orientándolo principalmente al uso de las nuevas tecnologías y el diseño de material didáctico.

MARCO NORMATIVO

La Ley Orgánica y el Contrato Colectivo de la Universidad establecen los propósitos de la Institución.

De igual manera, el Programa Docente ha elaborado su misión hacia el 2010, con base en su plan de desarrollo.

Misión 2010

Formar personas comprometidas con la sociedad rural, innovadoras, responsables y adaptables; capaces de trabajar en equipo, como profesionistas que integren los conocimientos técnicos y socioeconómicos que permitan impulsar procesos de desarrollo rural sustentable.

Visión

En los próximos 10 años, la Carrera de Ingeniero Agrónomo en Desarrollo Rural será reconocida como un Programa Docente de excelencia y calidad, con prestigio nacional y flexible ante los cambios; que favorezca la formación de profesionistas que promuevan el desarrollo rural sustentable; y opere mediante un equipo de profesores-investigadores comprometido, efectivo y funcional.

Derivado de estos ordenamientos se establece para el Programa, el siguiente eje rector para la formación docente:

Consolidar a través de la educación, la independencia económica, científica, tecnológica, cultural y política para alcanzar el progreso social y promover permanentemente la formación, actualización y desarrollo del personal académico impulsando su superación a través de doctorados, maestrías, especialidades, diplomados y la participación en cursos, talleres, congresos y estancias, en función de sus responsabilidades académicas y de las

necesidades institucionales, con el propósito de consolidar y mantener la excelencia de su planta académica..

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

El Programa de Formación es permanente y contempla, tanto la actualización como la formación de nuevos profesores para el nuevo modelo educativo, lo cual implica una formación acorde a los lineamientos del modelo y los recursos educativos.

En el caso de los nuevos docentes la formación se basara en tres niveles de formación:

- a) El primer nivel abarca los métodos y técnicas de aprendizaje e investigación, el aprender a aprender, con los cuales los nuevos docentes iniciarían su experiencia en el aprendizaje y, sobre todo, en la metodología del aprendizaje y de la investigación.
- b) En el segundo nivel, se comprenden los fundamentos educativos y los métodos didácticos para la enseñanza, el aprender a enseñar, con los cuales el profesor iniciaría su experiencia con la enseñanza.
- c) En el tercer nivel, se comprenden los métodos y técnicas de las nuevas formas de enseñar a aprender, la metacognición, convirtiéndose en los facilitadores del aprendizaje en sus diversas modalidades.

Fases del proceso

NIVELES DE FORMACION	DESCRIPCIÓN	OPERACIÓN
Primer Nivel	Aprender a aprender	Inicia en los primeros semestres del bachillerato y continúa hasta los primeros semestres de la licenciatura.
Segundo Nivel	Aprender a enseñar	Inicia en los semestres intermedios de la licenciatura y culmina con la licenciatura.
Tercer Nivel	Enseñar a aprender	Para los profesores que inician su ejercicio

Los dos primeros niveles deberán de realizarse mediante formadores y facilitadores de la docencia con un plan integrado de metodología del

aprendizaje y de la investigación, así como de los fundamentos educativos y los métodos didácticos de enseñanza.

La tercera fase se llevará a cabo, mediante la integración del trabajo colegiado en redes de docencia y el trabajo de autoactualización docente y disciplinaria. Esto supervisado por la academia y las direcciones correspondientes.

El programa de formación de nuevos cuadros docentes está dirigido a:

- Quien curse por lo menos el octavo semestre de la carrera y cuya opción de titulación sea curricular.
- Sea pasante de licenciatura que se encuentren realizando el trabajo de tesis..
- O bien, egresados del área de especialización, que inicie sus estudios de posgrado.

Que reúna los siguientes requisitos:

- Poseer las cualidades básicas para el ejercicio de la docencia.
- Ser propuestos por la academia de la carrera.
- Promedio mínimo de 8.5 en los estudios de licenciatura.

La distribución del personal académico de acuerdo a su edad, tomando como valor crítico de referencia los 60 años, ya que a esta edad existe una alta probabilidad de que el docente decida jubilarse, nos indica que existe una fuerte acumulación de profesores con alta probabilidad de jubilarse en los próximos 8 años, por lo cual se requiere de personal formado como docente, que pueda sustituirlos.

La planta docente promedia 20.5 años de antigüedad en la institución.

RECURSOS HUMANOS ACTUALES

El Programa Docente esta conformado por 38 profesores, 8 de ellos constituyen los profesores de tiempo completo y 20 de apoyo, 8 de ellos pertenecen al Departamento de Sociología.

Nombre	Grado	Área e Institución de egreso	Antigüedad Institución (años)	Materia que imparte
PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO DEL PROGRAMA				
1. Ayala López, Carmen Leticia Exp. 868	Lic	Ing. Agr. UAAAN (Cursando maestría)	27	Taller de Comun. Oral y escrita Comunicación p. el Desarrollo rural
2. Favret Tondato, Rita C. Exp. 1548	Dra	Historia UIA	25	Sociología rural Proceso histórico de México Taller de Investigación II * Antropología
3. López Barbosa, Lorenzo A. Exp. 2994	Ma	Des. Rur UAM (Tesis doctoral en proceso)	12	Introducción al Desarrollo Rural Inst. p. la Planeación Des. Rur. * Administración de Proyectos p. el Des. Rur. * Prácticas del Desarrollo Rural *
4. Martínez Ortegón, Raúl I. Exp. 1735	Lic	Derecho UA de C (Tesis de maestría en proceso)	20	Legislación rural I Legislación rural II Marco legal silvoagropec
5. Peña Garza, Juan Exp. 2593	Ma	Des. Rur UAM (Tesis doctoral en proceso)	17	Emprendedores p. el Des. Rural Taller de Investigación I
6. Mendoza Villarreal, Rosalinda Exp. 1029	Dra	Fitomejoramiento UAAAN	15	Química Bioquímica
7. Pérez Mata, Sergio A. Exp. 668	Lic	Biología UANE	29	Botánica General Fisiología Vegetal
8. Reyna Cepeda, Tomás Exp. 534	Ma	Educación Superior Panamericano d. I. Américas	31	Hidráulica Sistemas de riego *

PROFESORES DE APOYO				
9. Cabello Palacios, Eleazar Exp. 1736	Ma	Metodología de las Ciencias UANL	21	Valores socioculturales Método Científico
10. Dávila Ramos, Francisco Exp. 2152	Lic	Arquitectura Tec	21	Filosofía del emprendedor
11. De la Rosa González, Rafael Exp. 2360	Lic	Ing. Agr. Irrigación UAAAN	12	Sistemas de prod. Campesina
12. Dominguez Vázquez, José Exp. 2494	Lic	Ing. Agr. Des. Rural UAAAN	17	Extensión y consultoría
13. Sánchez García, Norma E. Exp. 1193	Lic	Letras UA de C	25	Liderazgo p. el Desarrollo Sustentable Taller de comunicación oral y escrita
14. Valdés Ramos, Griselda Exp. 2409	Lic	Cs de la Comunicación – UA de C (Cursando maestría)	18	Relaciones Humanas y Comunicación Asertiva Taller de comunicación oral y escrita
15. Viesca García, María Imelda Exp. 1794	Lic	Historia UCN (Tesis maestría en proceso)	22	Ética Valores socioculturales
16. Aboites Manrique, Gilberto Exp. 1345	Dr	Cs. Sociales UA de G	26	Organización Producción I
PROFESORES DE ASIGNATURA				
17. Abrego Aguilera, Carlos Exp. 1318	Ma	Agropecuarias y Marítimas ITESM	26	Contabilidad general
18. Verduzco Zertuche, Hector R. Exp. 1787	Ma	Administración Empresas Agropecuarias ITESM	23	Formul. y Evalua. de Proyectos *
19. Martínez Cano, Arnoldo Exp. 20098	Ma	Des. rural UAM	24	Agrometeorología
20. Arce González, Leopoldo Exp. 665	Ma	Tecnología de Semillas UAAAN	29	Ecología General
21. González Pico Aguilar, Josefa Exp. 1621	Lic	Arquitectura UA de C	25	Topografía General
22. del Toro Walls, Rodolfo Exp. 1983	Lic	Ing. Agr. Horticultura UAAAN	23	Física

23. Puente Pérez, Guadalupe Exp. 200	Ma	Planeación Agrop UAAAN	35	Economía general
24. Briones, María Luísa Exp. 2995	Lic	Sistemas UANE	11	Computación Cursos extracurriculares
25. Rodríguez Gutiérrez, Luis Exp. 2348	Ma	Estadística Experimental UAAAN	20	Estadística
26. Sánchez Martínez, Gerardo Exp. 3306	Ma	Estadística Exp. UAAAN	7	Cálculo diferencial e integral
27. De la Cruz Rodríguez, René Exp. 935	Lic	Fitotecnista UAAAN	29	Produc. De cultivos básicos *
28. Vázquez Badillo, Mario E. Exp. 3268	Dr	Fitomejoramiento UAAAN	8	Manejo de postcosecha *
29. Zárate Lupercio , Alejandro Exp. 1917	Dr	Cs. Biológicas Complutense de Madrid	22	Sensores remotos
30. Macías Hernández, Humberto Exp. 931	Ma	ENSAM Montpellier	27	Fruticultura * Propagación de plantas
31. Ramírez Mezquitic, José G. Exp. 865	Ma	Horticultura California Davis	27	Olericultura *
32. Arredondo Esquivel, Rosa M. Exp. 3033	Ma	Inglés Texas A & M	12	Inglés I Inglés II
33. Hernández Castillo, Francisco Exp. 2022	Dr	Cs Biológicas Nantes	21	Fitopatología *
34. Pámanes Guerrero, Alfonso Exp. 3305	Dr	Philosophy Texas A&M	8	Entomología *
35. Esquivel Gtz, Enrique Exp. 2778	Ma	Ciencias Juárez Durango	15	Sistemas de produc. Pecuaria I *
36. Pérez Romero, Luis Exp. 941	Ma	Manejo Pastizales UAAAN	28	Plantas y manejo de pastizales
37. Hernández Herrera, Alejandro Exp. 904	Dr	Cs Agrícolas UAAAN	27	Uso y conservación del suelo
38. Ilizaliturri Verástegui. Antonio Exp. 56	Lic	Ing. Agrónomo ESAAN	33	Introducción Ciencia del suelo Fertilidad de suelos

NECESIDADES

REEMPLAZO

Los profesores que se retirarán en los próximos ocho años, son:

NOMBRE	ANTIGUEDAD	MATERIAS QUE IMPARTE	REEMPLAZO ESTIMADO
1. Ayala López, Carmen Leticia Exp. 868	27	Taller de Comun. Oral y escrita Comunicación p. el Desarrollo rural	2010
2. Favret Tondato, Rita C. Exp. 1548	25	Sociología rural Proceso histórico de México Taller de Investigación II * Antropología	2012
3. Pérez Mata, Sergio A. Exp. 668	29	Botánica General Fisiología Vegetal	2008
4. Reyna Cepeda, Tomás Exp. 534	31	Hidráulica Sistemas de riego *	2007
5. Sánchez García, Norma E. Exp. 1193	25	Liderazgo p. el Desarrollo Sustentable Taller de comunicación oral y escrita	2012
6. Viesca García, María Imelda Exp. 1794	22	Ética Valores socioculturales	2010
7. Aboites Manrique, Gilberto Exp. 1345	26	Organización Producción I	2011
8. Abrego Aguilera, Carlos Exp. 1318	26	Contabilidad general	2011
9. Arce González, Leopoldo Exp. 665	29	Ecología General	2008
10. González Pico Aguilar, Josefa Exp. 1621	25	Topografía General	2012
11. Puente Pérez, Guadalupe Exp. 200	35	Economía general	2008
12. De la Cruz Rodríguez, René Exp. 935	29	Produc. De cultivos básicos *	2008
13. Macías Hernández, Humberto Exp. 931	27	Fruticultura * Propagación de plantas	2008
14. Ramírez Mezquitic, José G. Exp. 865	27	Olericultura *	2008
15. Pámanes Guerrero, Alfonso Exp. 3305	8	Entomología *	2010

16. Pérez Romero, Luis Exp. 941	28	Plantas y manejo de pastizales	2008
17. Hernández Herrera, Alejandro Exp. 904	27	Uso y conservación del suelo	2009
18. Ilizaliturri Verástegui, Antonio Exp. 56	33	Introducción Ciencia del suelo Fertilidad de suelos	2008

Lo anterior, demanda que la jefatura del Programa favorezca el reemplazo de los profesores adscritos a otros Departamentos; mientras que la jefatura del Departamento de Sociología gestione la contratación de los nuevos cuadros e impulse las políticas aquí señaladas.

ACCIONES DE FORMACIÓN PROPUESTAS EN LOS PROXIMOS 5 AÑOS

Para cada profesor, se presentan las siguientes acciones de formación en los próximos cinco años:

Nombre	FORMACIÓN	ACTUALIZACIÓN	REEMPLAZO ESTIMADO
1. Ayala López, Carmen Leticia Exp. 868	Maestría concluida 2008	Comunicación para el desarrollo rural Certificación en competencias	2010
2. Favret Tondato, Rita C. Exp. 1548		Sociología rural Certificación en competencias	2012
3. López Barbosa, Lorenzo A. Exp. 2994	Tesis doctoral 2007	Desarrollo rural	2025
4. Martínez Ortigón, Raúl I. Exp. 1735		Legislación ambiental	2017
5. Peña Garza, Juan Exp. 2593	Tesis doctoral 2007	Desarrollo rural Certificación en competencias	2020
6. Mendoza Villarreal, Rosalinda Exp. 1029		Bioquímica	2022
7. Pérez Mata, Sergio A. Exp. 668			2008
8. Reyna Cepeda, Tomás Exp. 534			2007

9. Cabello Palacios, Eleazar Exp. 1736		Certificación en competencias	2015
10. Dávila Ramos, Francisco Exp. 2152		Certificación en competencias	2015
11. De la Rosa González, Rafael Exp. 2360	Tesis de maestría 2007		2024
12. Dominguez Vázquez, José Exp. 2494		Certificación en competencias	2020
13. Sánchez García, Norma E. Exp. 1193	Posgrado en desarrollo rural 2007-2009	Certificación en competencias	2012
14. Valdés Ramos, Griselda Exp. 2409	Maestría concluida 2008	Certificación en competencias	2018
15. Viesca García, María Imelda Exp. 1794	Tesis de maestría 2007		2010
16. Aboites Manrique, Gilberto Exp. 1345		Certificación en competencias	2011
17. Abrego Aguilera, Carlos Exp. 1318			2011
18. Verduzco Zertuche, Hector R. Exp. 1787		Certificación en competencias	2014
19. Martínez Cano, Arnoldo Exp. 20098		Certificación en competencias	2015
20. Arce González, Leopoldo Exp. 665			2008
21. González Pico Aguilar, Josefa Exp. 1621			2012
22. del Toro Walls, Rodolfo Exp. 1983		Certificación en competencias	2015
23. Puente Pérez, Guadalupe Exp. 200			2008
24. Briones, María Luísa Exp. 2995		Certificación en competencias	2026

25. Rodríguez Gutiérrez, Luis Exp. 2348			2017
26. Sánchez Martínez, Gerardo Exp. 3306			2030
27. De la Cruz Rodríguez, René Exp. 935			2008
28. Vázquez Badillo, Mario E. Exp. 3268		Certificación en competencias	2020
29. Zárate Lupercio , Alejandro Exp. 1917		Certificación en competencias	2015
30. Macías Hernández, Humberto Exp. 931			2008
31. Ramírez Mezquitic, José G. Exp. 865			2008
32. Arredondo Esquivel, Rosa M. Exp. 3033		Certificación en competencias	2025
33. Hernández Castillo, Francisco Exp. 2022			2015
34. Pámanes Guerrero, Alfonso Exp. 3305			2010
35. Esquivel Gtz, Enrique Exp. 2778		Certificación en competencias	2021
36. Pérez Romero, Luis Exp. 941			2008
37. Hernández Herrera, Alejandro Exp. 904			2009
38. Ilizaliturri Verástegui. Antonio Exp. 56			2008

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El presente plan deberá ser evaluado cada dos años por la Academia interdisciplinaria y actualizado conforme a los nuevos requerimientos y movimientos de personal.

Será responsabilidad del Jefe del Departamento de Sociología, en conjunto con la Jefatura del Programa Docente, organizar cursos anuales de actualización a los profesores del Programa y gestionar los correspondientes a la certificación en competencias laborales.