

**GOBIERNO DEL ESTADO  
SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA Y SUPERIOR  
UNIDAD UPN 31-A**

**VISIÓN GESTIVA DE LA UNIDAD 31-A  
2026-2029**

**Por:  
MTRA. LOURDES DEL ROSARIO DE FÁTIMA ESPADAS CEBALLOS  
Prof. Titular "C" de Tiempo Completo**

**Marzo de 2026**

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.

Lourdes del Rosario de Fátima Espadas Ceballos  
Prof.. Titular "C" de Tmpo. Com.

## VISIÓN GESTIVA DE LA UNIDAD 31-A 2026-2029

### Introducción

Se inicia un nuevo proceso de elecciones para la dirección de la Unidad, en el cual he decidido participar, por tal motivo pongo a consideración de Uds. el presente proyecto de trabajo en el que se vislumbra el rumbo a seguir, desde mi experiencia docente y administrativa, adquirida en casi 44 años de trabajo dentro de esta noble Institución que es la Universidad Pedagógica Nacional.

Lo que les presento son líneas generales de trabajo, no en sí, un plan acabado porque parto de una postura participativa e incluyente, en el que considero importante la construcción de un Plan Institucional de Desarrollo donde todos los trabajadores y también porque no, con la opinión de nuestros estudiantes; propongamos el rumbo que debe seguir nuestra Institución en estos tres futuros años; sin embargo no por ello voy a dejar de expresar mi propia postura al respecto, por lo tanto considero de suma importancia la opinión, reflexión y participación de la comunidad universitaria.

Son momentos de desafíos en los que tenemos que afrontar los retos que la modernidad impone, en donde hay una seria necesidad de unir filas en torno al trabajo y de proyectar a la Institución en todo el Estado, buscando la vinculación con otras Instituciones de nivel superior. **Se hace necesario reconsiderar nuestra misión y visión Institucional, así como las relaciones que nos vinculan con el Estado y el Ajusco**, en un marco de respeto y diálogo.

Son momentos de que todo el personal docente y no docente, unamos esfuerzos para consolidar los diversos proyectos existentes y aun más crear otros nuevos. Son momentos de retos en lo individual y en lo colectivo para encausar la trayectoria de la Unidad 31 "A".

Ante lo expresado anteriormente paso a exponer las acciones que vislumbro como necesarias para nuestra Institución y su consolidación como Institución de nivel superior en el Estado, partiendo de la postura de gestión que asumo. En primer lugar, presento un diagnóstico general de cómo se observa el estatus actual de la Unidad, seguidamente parto de la postura que asumo de la Gestión para abordar el rol de directora, si así se diera; para finalizar propongo unas líneas de acción desde cada ámbito de la Gestión Educativa para la mejora de nuestra Institución.





## DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

### Con respecto a los programas que se imparten:

La Unidad 31 "A" de Mérida, Yucatán, inicia su vida académica en octubre de 1979 con programas de Licenciaturas de nivelación para docentes en servicio, egresados solo con la formación normalista. En 1985 entran en funciones las Subsedes de Valladolid y Tekax, ésta última es transferida a la Villa de Peto en el 2005. La Sede inicia con una licenciatura llamada en Educación Básica, Plan 79 (LEB'79) concebida para estudiarse a distancia y con espacios de retroalimentación con los asesores. Las Subsedes inician su vida académica con la Licenciatura en Educación Preescolar y Primaria, Plan 85 (LEPEP'85) y en 1990 comienza la Licenciatura en Educación Preescolar y Primaria para el Medio Indígena (LEPEPMI'90). En 1994 comienza un programa: la Licenciatura en Educación, Plan 94 (LE'94). Todas estas licenciaturas fueron de nivelación profesional. En el 2002 terminada la misión de nivelación a los docentes, a excepción de la Licenciatura en Educación para el Medio Indígena LEPEPMI'90), que hasta la fecha se imparte; se abre la atención a bachilleres con la Licenciatura en Intervención 2002 (LIE'2002) y en el 2018 comienza la Licenciatura en Pedagogía (LP) (Plan'90), esta licenciatura en la Unidad Ajusco comienza desde los 90. Se puede observar que los programas de licenciatura siempre se les pone el año de inicio de su vida académica y también podemos afirmar que en estos momentos históricos de la era digital que se viven, resultan insuficientes para nuestra Unidad.

Actualmente se observa que, en la Sede Mérida, la matrícula de la LIE ha disminuido grandemente. Por lo cual tendríamos que evaluar la pertinencia de este programa dentro de la Coordinación Académica y la pertinencia de hacer diagnósticos que nos apoyen a abrir nuevos programas de este nivel y que puedan impactar en la formación de los jóvenes yucatecos. Literalmente se cuentan con 3 programas de licenciatura, pero dos de ellos ya no cumplen con las expectativas de formación de los jóvenes ni de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado (SEGEY).

Con respecto a los posgrados se ha hecho notorio la disminución de la matrícula y ante esta situación tendríamos que preguntarnos e indagar el porqué, para hacer un seguimiento de los mismos que se están desarrollando en este momento; sería una de las líneas que se propondrían fortalecer, puesto que desde las transferencias de las Unidades a los Estados en 1992, se cayó en el dilema de qué nivel sería nuestro proyecto de atención y la gran inclinación fue, los posgrados; pero hasta el momento, recalco, no se han fortalecido.

Con la Maestría en Educación Vía Medios se inician los posgrados en la Sede Mérida y continua con la Maestría en Educación Campo: Desarrollo Curricular (MECDC-1990). En el 2012 inicia la Maestría en Educación Básica





(MEB) que se apertura inicialmente con dos líneas, la de Gestión Educativa (en línea) y la de Espacio Histórico (presencial). Igualmente, en este periodo de ofertó la Maestría en Educación Media Superior (MEMS). En 2025 inicia una línea de la MEB "Pedagogía de la Diferencia y la Interculturalidad" que actualmente está en su segunda generación y en septiembre 2026 inició en las Subsedes de Peto y Valladolid. Por lo cual la MEB es ofertada con 3 líneas.

Cabe recalcar que tanto la MEB (en sus diferentes líneas), como la MECDC y la MENS, son programas que no pierden su vigencia debido a que se actualizan de acuerdo al curriculum que desarrollan los usuarios de ellas. Por lo cual se requiere continuamente revisiones curriculares y que los docentes estén continuamente capacitados en los cambios que se dan en los mismos y También significa comprender que significa realmente una maestría profesionalizante.

Un equipo de docentes de la Región Sur- Sureste de nuestra Universidad Nacional, estuvo realizando el diseño de un Doctorado en "Desarrollo Educativo con Énfasis en Formación de Profesores". Por la unidad de Mérida, participó la Dra. Azurena Molina Molas. Este doctorado ya está aprobado a nivel regional, por lo cual solo faltaría implementarse en la nuestra Unidad.

Dentro de las funciones de la UPN está la actualización de todo el magisterio que trabaja en los diversos niveles educativos, por lo cual la Unidad 31 "A" se ha caracterizado por responder a este rubro, impartiendo diversos cursos, talleres y diplomados. En esta administración que está por terminar, podemos nombrar: el Diplomado "Plan de Estudios de la Educación Básica 20-22, autonomía profesional, codiseño" de 120 hrs. diseñado e impartido por la Dra. Martha González Centurión y el Taller "Del Prompt a la Transversalidad Artificial" de 40 hrs. diseñado e impartido por el Dr. José García Cano. Haciendo una consideración, se puede percatar que este rubro fue poco atendido y que se necesita fortalecer más.

Cabe hacer mención que en el semestre febrero-julio de 2025 se impartió un taller para egresados de la MEB y la MENS y este semestre finalizado se desarrollaron dos diplomados desde los posgrados de la MEB-MENS y la MECDC, pero se aclara que no se desarrollaron como actualización sino como una manera de abatir el rezago en la titulación.

Así también se desarrolló un curso de actualización como opción de titulación para egresados de la Licenciatura en Pedagogía, dirigido a las 2 primeras generaciones que ya habían egresado dos años antes y se cumplía con los requisitos.

Para el semestre actual contamos en cada uno de los programas que se desarrollan con el siguiente número de alumnos.





### Matrícula de Licenciatura: Febrero – Agosto 2026

| Programas de Licenciatura                                   | Mérida | Valladolid | Peto | Totales |
|-------------------------------------------------------------|--------|------------|------|---------|
| Licenciatura en Educación Preescolar para el Medio Indígena | 47     | 12         | 49   | 108     |
| Licenciatura en Educación Primaria para el Medio Indígena   | 65     | 19         | 42   | 126     |
| Licenciatura en Intervención Educativa                      | 78     | 114        | 129  | 321     |
| Licenciatura en Pedagogía                                   | 168    | 0          | 0    | 168     |

### Matrícula de Posgrado y Programas Febrero – Agosto 2026

| Programas de Posgrado                              | Mérida | Valladolid | Peto | Totales |
|----------------------------------------------------|--------|------------|------|---------|
| Maestría en Educación Campo: Desarrollo Curricular | 6      | 22         | 0    | 28      |
| Maestría en Educación Básica En sus 3 líneas)      | 36     | 0          | 12   | 48      |
| Maestría en Educación Media Superior               | 21     | 6          | 0    | 27      |

Datos Proporcionados por control escolar.

### Recursos Humanos:

En la Dirección pasada, a cargo del Dr. Freddy Espadas Sosa, se realizaron dos exámenes de oposición docente y tuvimos el agrado de abrir las puertas a nuevos compañeros y la gran mayoría con el grado de doctor y también con algunos otros docentes que habían estado de contrato y que ganaron sus plazas. Asimismo, en la presente administración del Mtro. Juan Ramón Manzanilla, se otorgaron contratos de Titular "C" a docentes que hasta el momento se desconoce el impactado de su trabajo porque no existen las reuniones colegiadas, ni evaluaciones a la práctica.

Por otra parte, concebida **la práctica docente como un proceso reflexivo, formativo y de mejora continua**, se podría recuperar las evaluaciones que, en años anteriores, se estuvieron realizando a los docentes al finalizar cada semestre. Ayudaba a cada programa a mejorar el ámbito pedagógico de trabajo y sobre todo a ser más frecuentes los trabajos de los diversos colegiados que integran cada uno de los programas educativos y que en esta administración no se desarrollaron y podría retomarse como línea de trabajo para la siguiente gestión a la que se aspira. Asimismo, se tendría que desarrollar nuevos exámenes de oposición.

*Dr. Espadas*



A continuación, se presenta un cuadro donde se puede observar con cuántos docentes se cuenta en toda la Unidad, tomando en cuenta, desde luego, a las Subsedes, para la atención de los programas y la actualización.

|      | De Base | De Contrato | Totales |
|------|---------|-------------|---------|
| T.C. | 14 .    | 6           | 20      |
| M.T. | 8       | 5           | 13      |
| T.P. | 17      | 20          | 37      |

- Datos tomados de la plantilla del departamento de recursos humanos de la Unidad.

Se puede observar que el número de docentes resulta insuficiente para la Sede y Subsedes para el desarrollo de los programas que actualmente están vigentes y para el fortalecimiento de nuevos que podrían implementarse en el marco de la nueva gestión. Resulta interesante presentar estos datos del número de docentes que actualmente laboran para esta Unidad de la UPN porque si hacemos un análisis retrospectivo hacia 1990, la Unidad era a nivel nacional la que contaba con más tiempos completos de base (aproximadamente unos 24) además de sus medios tiempos y parciales. Tendríamos que atender de inmediato este rubro. Asimismo, sería interesante retomar el diagnóstico realizado en 2020 bajo la dirección del Dr. Fredy Espadas Sosa, el cual se anexa al presente, para observar que el número de docentes de base a disminuido pese a los exámenes de oposición ya citados.

Tomando en cuenta que, en toda Universidad, los docentes no solo realizan su labor cotidiana en el aula, sino que además deben desempeñarse en las áreas de investigación, difusión, diseño de cursos, tutorías, entre otras. Los tiempos docentes resultan insuficientes con los que contamos y que actualmente en el marco contextual que tenemos, donde se han abierto varias Universidades que ofertan programas tanto de licenciaturas, maestrías y doctorados, nuestra Unidad ha quedado desfasada al respecto; la Unidad de Mérida tendría que fortalecer su planta docente y actualizar a los que ya hemos ganado nuestro espacio, de acuerdo a las necesidades actuales y desde luego de los programas vigentes y de otros que se pudieran ofertar de acuerdo a un diagnóstico contextual de Yucatán.

Con respecto al personal No Docente, en este marco del diagnóstico contamos con amplio número de personal con diferentes roles: guardianes, intendentes, secretarías; personal que en su gran mayoría cuenta con preparación en diferentes ámbitos profesionales (personal que ha estudiado y que heredó la plaza de su padre (a)) y que se tendría que hacer un diagnóstico para que de acuerdo a esa formación y antigüedad obtener mejores niveles de trabajo y aspirar a desempeñarse de acuerdo a su formación y así efficientar los diferentes ámbitos laborales administrativos.

El número exacto de compañeros no docentes no cuento con él, pero además las plazas ya existentes de base, observo que hay varias personas que



están trabajando por contrato, que es válido y podría efficientar el trabajo administrativo.

Nuestros espacios de trabajo resultan insuficientes y de muy mala calidad, necesitamos ambientes físicos de trabajo que motiven a desarrollar un trabajo productivo tanto docente como administrativo: jardines, pasillos, aulas, cubículos y sobre todo un auditorio que permita realizar dignamente diferentes eventos propios de una Universidad.

En la infraestructura se hace necesario una remodelación adecuada a las necesidades actuales, espacios que permitan trabajar en línea diversos programas y contar con los equipos necesarios para actualizar los trabajos áulicos, como los equipos de cómputo, teatro, cañones.

### **Postura de Gestión que se Asume.**

**El director de una Institución Educativa es la persona lider que mueve al colectivo y les da oportunidad de intercambio entre el personal.** Ya no se puede centrar la gestoría de manera individualizada porque en la actualidad se necesita el compromiso de todos para que cualquier institución avance y en donde todos los que intervienen en ella se sientan comprometidos a desarrollar el proyecto institucional. Y esta postura solamente lo puede hacer sentir una gestoría participativa y que tome en cuenta a todos los actores, conformando en verdadero equipo de trabajo.

Pilar Pozner...“el concepto de gestión educativa se entrelaza con la idea del fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del sistema. La gestión educativa supone la interdependencia de a) una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales; b) prácticas de aula, de dirección, de evaluación y de gobierno; c) juicios de valor integrados en las decisiones técnicas; d) principios útiles para la acción; e) múltiples actores, en múltiples espacios de acción; f) temporalidades diversas personales, grupales y sociales superpuestas y/o articuladas”.<sup>1</sup>

Todos estos elementos analizados me llevan a reflexionar la importancia que tiene la gestión educativa para impulsar la educación en general y la responsabilidad que se tendría en la Universidad Pedagógica Nacional. Es por esta situación que en nuestro país muchos proyectos no han podido desarrollarse como se planean, porque en la calidad del liderazgo que demuestre tener el gestor, así va a ser el éxito o el fracaso de su acción. Pero pienso que no solo los gestores tienen que estar preparados, sino que todo el personal, porque lo más

---

<sup>1</sup> Universidad pedagógica Nacional. Unidad Ajusco-Unidad 181 Tepic. Programa de Especialización. Gestión Educativa. Ciclo 2002- 2003. pp. 8-9



difícil es trabajar en equipo, en colegiado que implica el desarrollo de valores como la tolerancia y respeto, lo cual implica un reto a superar.

Por lo expresado en líneas anteriores, conceptualizo a la **gestión educativa** como:

**Una práctica social encaminada a dirigir, en este caso, a la Unidad UPN 31-A desde una perspectiva participativa e incluyente sustentada en un marco axiológico que reconoce los derechos humanos; siendo una praxis que se desarrolla en diversos ámbitos y que es multidimensional.**

## **La Dimensión de la Gestión**

La gestión educativa se conceptualiza como una práctica social y conlleva a un marco axiológico humanista, que tiene que ver con el ser y con el saber convivir. Esta práctica se puede desarrollar en diversos ámbitos y niveles educativos: local, nacional, internacional; básica, media superior y superior. En las modalidades educativas: formales y no formales; en sectores públicos y privados. En fin se tiene todo el campo educativo para realizar la gestión. En nuestro caso estoy claramente ubicada en nuestro ámbito local y estatal y abarca el nivel superior.

Para entender mejor la gestión hay que entender sus dimensiones: Pedagógico didáctico, Organizacional, administrativa y comunitaria; mismas que considero para presentar las líneas generales de trabajo y en las cuales están inmersas las áreas sustantivas de la universidad: docencia, investigación y difusión y extensión

**1.- Pedagógico didáctico:** en esta dimensión se aborda las reformas curriculares, nuevas modalidades educativas, formación de los docentes, teorías de aprendizajes, criterios de evaluación, formas de enseñanza y la administración del tiempo.

Interpretada en líneas de trabajo para la Unidad 31-A, considero importante, recuperar la coordinación académica como el espacio donde se discutan todos los aspectos académicos y que sus reuniones sean programadas acorde a las necesidades académicas de los programas educativos, para la planeación, desarrollo y seguimiento. Para tal fin se necesita que él o la encargada de la subdirección consolide un liderazgo académico participativo, y a quien se le pueda proponer acciones académicas a desarrollar y quien en todo momento este presente en la dinámica de la vida académica a través de apoyarse en los coordinadores de los programas y subsedes que se desarrollan.

Estas líneas generales implicarían que cada uno de los programas de licenciatura y maestrías, se les pudiera hacer un seguimiento desde la





coordinación académica, y encausar los esfuerzos para mejorar la eficiencia terminal de cada uno de los programas.

Apoyados por los colegiados docentes se tiene la necesidad de diseñar cursos extracurriculares en apoyo de los estudiantes y egresados para su desarrollo integral, así como el diseño e impartición de nuevos diplomados que ayuden a proyectar a la Unidad en el ámbito educativo de Yucatán.

Interesa de sobremanera apoyar al posgrado, no solo para abrir la vida académica al doctorado, citado en líneas superiores; sino que cada colegiado de las maestrías vigentes, tendría que evaluar las prácticas que se están dando en el desarrollo y considerar la mejora de las mismas y la propia actualización de los docentes que la imparten.

En esta dimensión pedagógica-didáctica se hace necesario rescatar las planeaciones docentes y que la coordinación académica las evalúe como forma de mejora al desarrollo de cada programa en vigor. Tomando en cuenta la planeación del programa indicativo que se proporciona y el programa analítico que debe desarrollar cada docente.

Los docentes vinculados al posgrado requieren de serios compromisos para involucrarse en proyectos de investigación educativa en los cuales poder insertar a los estudiantes de la misma; por lo cual todos ellos necesitan contar con un proyecto de investigación, por lo cual se hace necesario abrir espacios de trabajo colegiado.

Hay que mirar que esta perspectiva de fortalecimiento del posgrado nos lleve como Unidad a vislumbrar un futuro que, a través del fortalecimiento de la investigación, nos lleve al diseño, desarrollo y consolidación del doctorado que proyecte y eleve la vida académica de la Institución y del Estado. Sin descuidar hacer un diagnóstico de necesidades educativas en el estado para detectar necesidades de formación.

Para que pueda darse lo anteriormente expresado es importante apoyar a los docentes en su actualización y formación permanente, para ello poner énfasis en apoyar a los compañeros que estén estudiando o que deseen estudiar su doctorado.

Con respecto a los estudiantes considero que se debe impulsar una formación académica integral, para la cual se necesita fortalecer las competencias señaladas por Delors en su informe a la UNESCO y conocidas por todos nosotros: El saber ser, el saber convivir, el saber conocer y el saber hacer; mediante elevar la calidad académica que se imparta en las aulas, el fomento de acciones sociales, deportivas y culturales, así como también crearles espacios de discusiones académicas y de intercambio de experiencias con estudiantes de otras universidades. Dándose lo anterior se impulsaría a fomentar en los





estudiantes el sentido de pertenencia a la Universidad y a tener una identidad propia dentro del contexto estatal.

Considero importante dentro de esta dimensión hacer seguimientos de los egresados, especialmente de los de la Lp, para detectar su inserción en el plano laboral y poder tomar decisiones que mejoren el desarrollo de la misma. En este mismo rubro considero importante que las prácticas profesionales sean en realidad una experiencia previa a lo que va a ser el campo laboral, donde los responsables de su desarrollo lleven seguimientos; presentándose las memorias, producto de todo el proceso seguido durante los tres semestres que abarcan las prácticas, a toda la comunidad universitaria; siendo los invitados de honor, las Instituciones, Asociaciones Civiles, Ayuntamientos y demás organismos que abren sus puertas para que los estudiantes las realicen, de esta manera se estarán consolidando los espacios laborales para nuestros egresados.

**2.- Administrativa:** esta dimensión reclama ser conocedor de las normas y reglas que rigen la vida institucional, así como de sus propias funciones y atributos que le corresponde como gestor. De esta dimensión se desprende el proceso administrativo, la previsión de los recursos, el control normativo, la organización del espacio y el tiempo. Esta dimensión requiere de un jefe administrativo, conocedor de los reglamentos institucionales antes citados y cuyas competencias de saber convivir, comunicativas y gestivas, ayuden a desarrollar un clima laboral de respeto, de justicia y equidad; donde se privilegie el ofrecer un servicio que lleve al desarrollo de la Institución. Por lo consiguiente la persona que ocupe este cargo deberá reunir además de dichas competencias, un sentido de responsabilidad y de trabajo colaborativo, abierto a escuchar las solicitudes, necesidades y propuestas de los trabajadores y a la vez que pueda tener el liderazgo para ser uno de los apoyos fuertes de la Dirección.

Se necesita considerar la visión que tienen los usuarios de la Unidad para reorganizar y mejorar los servicios, los espacios físicos y su atención académica en general.

**En esta dimensión considero importante fomentar nuestras relaciones con las autoridades educativas en un marco de respeto y en donde nuestros requerimientos como Institución se desprendan como dije anteriormente, de las necesidades para eficientar los servicios educativos que brindamos a la comunidad yucateca.**

En este ámbito sería muy idóneo reuniones semestrales de seguimiento tanto administrativo como en la administración de las horas docentes y evaluar la eficiencia y el impacto que se está generando.

Partir de un diagnóstico donde se recupere el estado de los espacios físicos y de los recursos con los que se cuenta, podría apoyar en la mejora de la Institución.





Como Institución todos los que participamos de algún cargo debemos de presentar los informes de las actividades realizadas: desde los coordinadores de cada programa, coordinadores administrativos de Subsedes, como también los que estén en la administración, llámese subdirector, jefe administrativo o el propio director o (a); considero importante este **rubro de la rendición de cuentas** a través de los diversos informes para que toda la comunidad universitaria esté enterada de los avances de la misma, además éstos nos pueden servir de indicadores de cómo estamos y qué nos está haciendo falta para mejorar la Unidad.

**3.- Organizacional:** En esta dimensión se abordan cuestiones de gobierno, recursos humanos, técnicos, sistemas de información para la toma de decisiones, formas de organización de tareas, evaluación de tareas, planeación.

Desde mi punto de vista **la organización es la funcionalidad integral de Unidad** de tal manera que la vida universitaria se desarrolle de manera dinámica, superando los retos que se avecinan y en un marco de equidad y justicia laboral.

Los espacios que el directivo debe de recuperar para la organización Institucional son: el consejo de Unidad y la Coordinación académica, para planeación y organización Institucional, pero sin descuidar abrir otros, donde se escuchen los planteamientos de la comunidad universitaria.

En esta misma dimensión se buscará él como vincular a las subsedes de manera integral y participativa a la organización académica y administrativa de la Unidad.

Otras acciones que se proponen:

- Participar periódicamente en congresos académicos, regionales y nacionales en las cual los docentes tengan la posibilidad de intercambiar experiencias, presentar trabajos de investigación, así como el análisis de problemáticas en su práctica docente.
- Proporcionar incentivos y becas a los docentes para realizar estancias en otras Unidades de la UPN, así como en otras Instituciones Educativas Nacionales o Extranjeras.
- Diseñar un programa equitativo de cargas académicas donde se considere: el perfil académico y horas laborables; programas en las que esté inserto el trabajador. Lo importante que en este marco de trabajo participativo se dé también la equidad de cargas de acuerdo al número de hrs. y donde se reconozca el trabajo realizado.
- Ofrecer cursos de actualización o formación; a todos los docentes para mejorar su desempeño docente de acuerdo a las nuevas adecuaciones a los programas de estudio que propone la UPN. Todo ello en un marco de responsabilidades compartidas, en donde el docente se comprometa a terminar con el compromiso que asuma; en este sentido la coordinación

*J. G. G. G.*



académica tendría que diseñar normas al respecto y que sean consensuadas por el colectivo y validadas por el Consejo de Unidad.

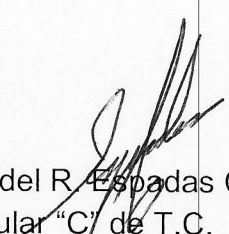
**4.- Comunitaria:** Conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes sectores, en la toma de decisiones. Como, convocar, consolidar las demandas, problemas que se dan en el entorno.

Esta dimensión está vinculada con el área de Difusión y Extensión Universitaria y en donde vislumbro elaborar una propuesta para dar a conocer socialmente y culturalmente en todo nuestro Estado y más allá de sus fronteras; los proyectos y programas Institucionales, las producciones de los investigadores-docentes; por diferentes medios: Revistas, medios de comunicación, pag. Web., vínculo Interinstitucionales. Buscando apoyar a los diferentes cuerpos académicos para difundir las producciones que de ellos se deriven y apoyar asimismo la difusión de nuestros programas y en sí el conocimiento de la Universidad Pedagógica Nacional.

Lo importante a considerar es la **vinculación de los proyectos educativos de la Unidad con las necesidades educativas del Estado para que de esta manera se genere un vínculo académico y necesario que nos permita hacer sentir nuestra presencia en el Estado** y donde el trabajo colaborativo y participativo sea nuestra fuerza. Para tal fin la Unidad debe consolidarse como la formadora de docentes en activo que estén desempeñando funciones pedagógicas o administrativas.

En el marco del trabajo participativo considero importante organizar espacios de encuentros académicos, institucionales e interinstitucionales con miras a fomentar la producción académica y su difusión.

Todo lo expuesto en este documento es lo que propongo realizar con la comunidad universitaria, de llegar a la Dirección, mismo que pongo en consideración para ser enriquecido por todos.

  
Mtra. Lourdes del R. Espadas Ceballos  
Prof. Titular "C" de T.C.

