



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

UAEM

| *Por una humanidad culta*



Facultad de
Comunicación Humana

PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

Dra. Liliana Arce Flores

Dirección de la Facultad de Comunicación Humana

Periodo de ejecución: 2026–2029

Índice

1. Presentación	3
2. Introducción	6
3. Diagnóstico estratégico y contexto institucional.....	8
3.1 Trayectoria e identidad académica de la FCH	8
3.2 Oferta educativa, licenciatura, maestría y aseguramiento de la excelencia	10
3.3 Personal.....	14
3.4 Internacionalización y cooperación académica	18
3.5 Clínica, formación práctica y responsabilidad social.....	19
3.6 Trayectorias, tutorías, asesorías y permanencia.....	21
3.7 Vinculación, prácticas, servicio social y egresados.....	23
3.8 Gestión, digitalización e infraestructura física y tecnológica.....	26
3.9 Bienestar universitario.....	28
3.10 Retos estratégicos 2026-2029.....	29
4. Principios orientadores.....	32
5. Objetivo general y objetivos estratégicos.....	34
6. Ejes estratégicos, programas y líneas de acción	35
7. Proyecto transversal de infraestructura accesible, incluyente y para el bienestar	39
8. Metas e indicadores trienales.....	41
9. Cronograma estratégico trienal 2026-2029.....	43
10. Coordinación, seguimiento, evaluación y mejora continua.....	45
11. Consideraciones finales	48
12. Referencias.....	49

1. Presentación

La presente propuesta del Plan de Trabajo de la Dirección de la Facultad de Comunicación Humana (FCH) para el periodo 2026-2029 se establece bajo el principio fundamental de que las personas estudiantes son el centro y la razón de ser de la institución, por lo que el presente proyecto se concibe como un instrumento de conducción estratégica, articulación institucional, seguimiento y evaluación. Su finalidad es ordenar las prioridades de la unidad académica en un horizonte de tres años y transformar los planes operativos de las secretarías y jefaturas en una agenda común, verificable y coordinada, capaz de mostrar no solo qué actividades se realizan, sino también qué problemas atienden, qué resultados se esperan, quiénes participan, qué evidencias se generan y cómo contribuye la Facultad al cumplimiento de las prioridades institucionales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), de los criterios transversales y orientadores de la Política Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (PNEAES) y del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES), así como de los estándares técnico-académicos de evaluación externa establecidos por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES).

Bajo la premisa anterior, el presente documento también enmarca una condición transversal: la gobernanza de una estructura institucional como la Facultad, la cual exige una gestión que supere la suma de acciones aisladas. En la FCH convergen la formación de licenciatura y posgrado, la atención clínica, la investigación, la tutoría, las prácticas formativas y profesionales, el servicio social, la educación permanente, la vinculación con instituciones receptoras, el seguimiento de personas egresadas, la extensión, los servicios de control escolar y la infraestructura tecnológica y física, así como las acciones vinculadas con los criterios transversales de responsabilidad social, equidad social y de género, inclusión, excelencia, vanguardia, innovación social e interculturalidad.

Cada una de las funciones que realizamos como integrantes de la comunidad FCH posee responsables y procedimientos propios, pero sus resultados son interdependientes. Por ello, el papel de la Dirección consiste en construir condiciones para que dichas funciones dialoguen, compartan información y se orienten hacia resultados institucionales comunes. No se pretende sustituir las atribuciones de las secretarías, jefaturas y coordinaciones. Por el contrario, se reconoce su especialización y autonomía operativa y se establece una lógica de corresponsabilidad. La Dirección define prioridades, facilita acuerdos, gestiona recursos, promueve la coordinación, identifica riesgos, revisa avances y favorece decisiones sustentadas en evidencias; las áreas ejecutan, documentan y evalúan las acciones que corresponden a sus atribuciones. Esta relación permite evitar duplicidades,

reducir vacíos de responsabilidad y convertir los resultados parciales de cada área en logros institucionales de la Facultad.

El Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) 2024-2030 de la UAEM constituye el referente estratégico principal. Su estructura de seis ejes rectores (Excelencia educativa; Gestión e innovación del conocimiento; Vinculación con el entorno y emprendimiento; Gestión y difusión cultural; Gobernanza universitaria; y Bienestar universitario) ofrece una arquitectura que permite ordenar las prioridades de la FCH y hacer visible su contribución a la planeación universitaria. De manera transversal, la transformación digital, el liderazgo y compromiso social universitario, la cultura de paz, la inclusión e interculturalidad, la igualdad de género y el desarrollo sustentable orientan la manera en que deberán implementarse las acciones (Universidad Autónoma del Estado de Morelos [UAEM], 2024).

El Modelo Universitario vigente aporta el sentido académico y humanista de la propuesta. La formación integral, el desarrollo humano, la responsabilidad social, el respeto a la diversidad, la generación de saberes y la articulación de las funciones universitarias no se incorporan como elementos discursivos, sino como criterios para valorar la pertinencia de los proyectos. En una Facultad dedicada a la comunicación humana, la inclusión y la atención de las habilidades comunicativas son principios que adquieren especial relevancia: la coherencia institucional exige que la propia unidad académica sea capaz de construir ambientes accesibles, respetuosos de la diversidad, académicamente sólidos y socialmente responsables (UAEM, 2022).

Asimismo, este Plan recupera los compromisos, metas, indicadores y acciones de cada área de la estructura organizacional vigente: Dirección, Secretaría de Docencia, Secretaría de Investigación, Jefatura del Programa Educativo de Licenciatura, Jefatura de Posgrado, Servicios Académicos, Enlace y Gestión, Servicios Escolares, Prácticas, Servicio Social y Promoción Académica. Esta recuperación constituye una estrategia para identificar alineaciones operativas, sinergias y convergencias; fortalecer la corresponsabilidad y la gobernanza; y optimizar los recursos destinados a la atención integral de la comunidad estudiantil y académica.

La temporalidad 2026-2029 responde a la necesidad de observar procesos que no pueden evaluarse adecuadamente en un solo ciclo anual. El primer año se orienta a un trabajo de participación colectiva para determinar, organizar, diagnosticar, establecer líneas base e implementar acciones prioritarias; el segundo, a consolidar procesos, ampliar cobertura y realizar una evaluación intermedia; y el tercero, a valorar resultados acumulados, institucionalizar prácticas efectivas y definir condiciones de sostenibilidad. Esta secuencia permite mantener la alineación con las metas anuales del PIDE y, al mismo tiempo, construir una perspectiva de mediano plazo propia de la Facultad.

En consecuencia, el Plan se propone como el instrumento rector de la gestión 2026-2029. Su valor no radicará únicamente en la amplitud de sus acciones, sino en la capacidad para demostrar una

relación clara entre diagnóstico, justificación, objetivo, proyecto, meta, indicador, responsable, evidencia y resultado. Esta trazabilidad es indispensable para la rendición de cuentas, la mejora continua y la toma de decisiones. Constituye la base para que la Administración de la Dirección pueda mostrar de manera objetiva los avances alcanzados al cierre del trienio.

2. Introducción

La planeación estratégica universitaria implica traducir principios institucionales en decisiones concretas. Exige identificar necesidades, establecer prioridades, reconocer capacidades, anticipar riesgos, definir responsabilidades y construir indicadores que permitan valorar el cambio. Este proceso debe conservar suficiente flexibilidad para responder a situaciones emergentes, pero también la disciplina necesaria para evitar que la gestión cotidiana desplace los objetivos de mediano plazo.

La FCH presenta una configuración que hace indispensable una visión integradora de la formación profesional en Comunicación Humana, pues articula conocimientos clínicos, educativos, lingüísticos, psicológicos, metodológicos y sociales. Por tanto, para garantizar el logro de los ejes, programas e indicadores institucionales, el presente Plan de Trabajo adopta un modelo dinámico e incremental, fundamentado en los principios de la planeación estratégica participativa y la gobernanza abierta. Su fortaleza radica en la integración sistemática de las aportaciones, conocimientos y saberes de la comunidad, con el fin de garantizar la pertinencia, legitimidad y corresponsabilidad en el cumplimiento de los objetivos mediante la participación incluyente y transparente de todas las personas integrantes de la FCH.

El PIDE 2024-2030 permite organizar esta actividad plural mediante sus seis ejes rectores. La Excelencia educativa orienta la calidad de los programas, la formación integral, las trayectorias, la tutoría, la permanencia y el egreso. La Gestión e innovación del conocimiento permite estructurar la investigación, la divulgación y la formación de recursos humanos. La Vinculación con el entorno y emprendimiento articula las prácticas, el servicio social, los convenios, la empleabilidad y la relación con los sectores sociales. La Gestión y difusión cultural fortalece la educación permanente, la identidad y la participación. La Gobernanza universitaria comprende la planeación, la administración, la transparencia, la infraestructura y la transformación digital. El Bienestar universitario para una mejor calidad de vida contempla el fortalecimiento integral de la comunidad, el fomento de una cultura basada en valores, así como la prevención y el cuidado de la salud física y mental (UAEM, 2024).

Aunado a lo anterior, los ejes transversales del PIDE no se tratarán como apartados independientes. La transformación digital deberá expresarse en la simplificación, automatización y trazabilidad de los procesos; el liderazgo y compromiso social, en la pertinencia de los servicios y proyectos; la cultura de paz, inclusión e interculturalidad, en la convivencia, accesibilidad y atención a la diversidad; la igualdad de género, en condiciones institucionales respetuosas y libres de discriminación; y el desarrollo sustentable, en el uso responsable de los recursos y en la planeación de la infraestructura.

El Modelo Universitario vigente complementa esta arquitectura al recordar que la calidad no puede reducirse a la eficiencia administrativa o al cumplimiento de metas cuantitativas. La formación universitaria debe promover el desarrollo humano, la autonomía, el pensamiento crítico, la responsabilidad social, el respeto a la diversidad y la capacidad para generar y aplicar saberes. Por ello, los indicadores del Plan se utilizarán como medios para comprender los resultados. El propósito fundamental es mejorar las condiciones en las que las personas estudiantes se forman, el personal académico desarrolla sus funciones, la Facultad produce conocimiento, presta servicios y se relaciona directamente con la sociedad (UAEM, 2022).

La metodología del Plan se basa en una cadena de trazabilidad: diagnóstico → justificación → objetivo → proyecto → acción → meta anual → indicador → responsable → evidencia → evaluación. Esta secuencia permite que cada acción tenga un motivo institucional explícito y que cada meta pueda ser revisada mediante evidencia. También permite distinguir entre metas institucionales del PIDE y metas específicas de contribución de la FCH.

El horizonte trienal se organiza en tres momentos. En 2026 se establecerán líneas base, diagnósticos, procedimientos, proyectos técnicos y mecanismos de seguimiento; en 2027 y 2028 se consolidarán acciones, se ampliará la cobertura, se corregirán brechas y se realizará una evaluación intermedia; en 2029 se evaluarán los resultados acumulados, se identificarán las prácticas que deban institucionalizarse y se definirá la visión colegiada hacia 2030. Esta perspectiva convierte al Plan de Trabajo en un instrumento dinámico de gestión y mejora continua. Sus metas podrán ajustarse cuando existan cambios normativos, presupuestales o institucionales, siempre que las modificaciones se documenten y mantengan congruencia con el PIDE, el Modelo Universitario y las necesidades de la comunidad y la sociedad. La evaluación semestral y anual permitirá detectar desviaciones oportunamente y tomar decisiones antes de que los problemas se acumulen.

3. Diagnóstico estratégico y contexto institucional

3.1 Trayectoria e identidad académica de la FCH

La Facultad de Comunicación Humana posee una trayectoria que ha configurado una identidad académica especializada en el estudio y la atención de los procesos de la comunicación humana. Nuestra identidad se fundamenta en un profundo sentido humanista y ético, que articula las capacidades universitarias con el entorno para incidir de manera directa en el bienestar y la justicia social de los sectores más vulnerables, en congruencia con el compromiso público de la UAEM. Sus antecedentes se remontan a la aprobación de la Licenciatura en 1978 y al ingreso de la primera generación en 1979. Desde entonces, la formación ha transitado por procesos de actualización y reorientación que han respondido a cambios disciplinares, profesionales y sociales.

Durante la etapa de fundación y surgimiento de la disciplina, en la década de 1970, la institución se estableció como una respuesta pionera ante la necesidad social de atender los trastornos del lenguaje, la audición y la comunicación en el ámbito de la educación superior pública. En esta fase inicial, se estructuraron las primeras bases pedagógicas y metodológicas enfocadas en dotar a las personas estudiantes de herramientas clínicas y educativas esenciales para la intervención y la reeducación de la voz y el habla.

En la década de 1980, un hito clave para la unidad académica en la entidad morelense fue la fundación de la Clínica de Comunicación Humana. Este espacio se instituyó con una triple función estratégica: servir como eje central para la formación práctica del estudiantado, impulsar la investigación disciplinar y brindar servicios asistenciales a la población infantil con alteraciones en el desarrollo. Mediante este vínculo temprano, la Facultad se insertó de manera activa en la atención de los sectores más vulnerables de la comunidad morelense. En la actualidad, la Clínica de Comunicación Humana “M.S.C. Elsa Margarita Roca de Licardie” constituye un espacio de atención especializada, formación profesional y vinculación social de la Facultad de Comunicación Humana de la UAEM. Brinda servicios en las áreas de lenguaje, audición, aprendizaje, intervención y estimulación temprana, deglución y apoyo psicológico, dirigidos a personas en diversas etapas de la vida.

Su operación articula la formación integral del estudiantado con la atención de necesidades de la comunidad, mediante procesos de evaluación, diagnóstico e intervención con enfoque interdisciplinario, ético, inclusivo y de responsabilidad social. En este sentido, la Clínica fortalece la vinculación de la

Universidad con su entorno y contribuye al bienestar, la inclusión y la atención a la diversidad, en congruencia con los principios y prioridades establecidos en el PIDE 2024–2030 de la UAEM (UAEM, 2024).

En respuesta a los cambios contextuales, científicos y normativos, en los años 2008, 2020, 2024 y 2026 se aprobaron, respectivamente, reestructuraciones y modificaciones curriculares de la Licenciatura en Comunicación Humana. Los planes de estudio experimentaron una profunda transformación: transitaron de un modelo estrictamente asistencial hacia enfoques integrales centrados en la atención a la diversidad y las necesidades educativas específicas, y adoptaron un modelo educativo basado en competencias para alinear la formación de la persona licenciada en Comunicación Humana con los estándares nacionales e internacionales de calidad y pertinencia social. Este periodo ha estado marcado por el fortalecimiento de los cuerpos académicos y de sus relaciones con instituciones y escenarios de prácticas, el impulso a la investigación científica y la actualización continua de la infraestructura educativa, clínica y tecnológica.

Desde su aprobación por el Consejo Universitario de la UAEM, el 18 de diciembre de 2008, el programa académico de la Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva (MADEI) reconoce que la diversidad constituye una característica inherente a las sociedades y que la inclusión requiere transformar las condiciones, prácticas, culturas y políticas que generan barreras para el aprendizaje y la participación de las personas.

Para garantizar la calidad de un programa de maestría se requiere un núcleo académico con estudios de posgrado y alta productividad científica, un plan de estudios actualizado y flexible que articule la teoría con la práctica profesional, así como mecanismos rigurosos de selección y seguimiento de las personas estudiantes. Asimismo, es indispensable contar con infraestructura adecuada —como bibliotecas especializadas y laboratorios—, redes de colaboración interinstitucional y procesos periódicos de evaluación y acreditación que aseguren la mejora continua y su pertinencia social. Su estructura curricular profesionalizante, actualizada, flexible y pertinente responde a una demanda de carácter regional, nacional e internacional. Este programa especializa a profesionales en el diseño de políticas y estrategias pedagógicas que garantizan la equidad, la accesibilidad y la plena integración de poblaciones diversas.

A lo largo de sus 48 años de historia, la Facultad de Comunicación Humana ha evolucionado de manera sólida y se ha consolidado como un referente nacional que conjuga el rigor académico con un alto sentido de responsabilidad social e inclusión. La existencia de una Clínica propia, los programas

educativos con pertinencia social, las actividades de investigación y las redes de vinculación han permitido que la unidad académica construya una identidad que trasciende la docencia en el aula.

Esta trayectoria representa una fortaleza, pero no garantiza por sí misma la pertinencia futura. El reto consiste en aprovechar la experiencia acumulada y enfrentar, con capacidad de innovación, el desafío estratégico de reestructurar y consolidar los planes de estudio para responder al envejecimiento poblacional, la digitalización de los servicios de atención y las profundas brechas de inclusión social en los ámbitos regional, nacional e internacional. La planeación trienal debe reconocer qué elementos de la identidad institucional deben preservarse, cuáles requieren modificación y cuáles pueden proyectarse para fortalecer el posicionamiento académico y social de la Facultad.

3.2 Oferta educativa, licenciatura, maestría y aseguramiento de la excelencia

3.2.1 Licenciatura

La oferta educativa es el principal mecanismo mediante el cual la Facultad responde a las necesidades de formación profesional. Su pertinencia requiere la revisión periódica del perfil de egreso, los contenidos, las prácticas, los métodos de enseñanza, la evaluación, los escenarios y su relación con las transformaciones del campo de la comunicación humana y la atención a la diversidad.

La FCH cuenta con antecedentes de evaluación externa y con experiencia en la atención de recomendaciones relacionadas con planeación, infraestructura, servicios, formación integral, investigación, selección, seguimiento de personas egresadas y participación colegiada. Estos antecedentes representan una fortaleza porque han generado aprendizajes y evidencias; sin embargo, también muestran que algunos problemas son estructurales y requieren seguimiento más allá de una administración.

El PIDE 2024–2030 y el SEAES amplían la noción de calidad. La evaluación no debe limitarse al cumplimiento documental ni a la obtención de un reconocimiento, sino que debe considerar el compromiso con la responsabilidad social, la equidad social y de género, la inclusión, la excelencia, la vanguardia, la innovación y la interculturalidad. Para la FCH, estos criterios son especialmente pertinentes por la naturaleza de su disciplina y por su relación con poblaciones que pueden enfrentar barreras de comunicación, participación y acceso a servicios (UAEM, 2024; Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior [SEAES], 2023).

A ello se suma la prioridad de mantener las condiciones necesarias para obtener una Opinión Técnico-Académica favorable. Estos procesos deben asumirse como herramientas de mejora y no como ejercicios documentales aislados: cada recomendación debe traducirse en acciones,

responsables, evidencias y seguimiento. La actualización y reestructuración curricular deberán alimentarse de múltiples fuentes: resultados de evaluación externa, desempeño y trayectorias, opinión de personas estudiantes, egresadas y empleadoras, experiencias de prácticas y servicio social, necesidades identificadas en la Clínica, avances de investigación y tendencias profesionales. Esta triangulación permite reducir el riesgo de tomar decisiones curriculares basadas exclusivamente en percepciones internas.

Los antecedentes incluidos en el Plan de Estudios muestran que la trayectoria escolar ha sido un ámbito crítico. Se documentan bajas definitivas, rezago, diferencias entre cohortes, asignaturas con mayores niveles de reprobación, variaciones en las tasas de egreso y titulación, así como dificultades asociadas con prerrequisitos, seriaciones y cargas académicas. Como se señaló antes, el PE de licenciatura 2020 ha tenido modificaciones curriculares operativas que buscan favorecer una trayectoria más flexible, orientada a brindar a las personas estudiantes información oportuna para diseñar sus recorridos, comprender los requisitos, anticipar riesgos y tomar decisiones académicas viables. Por ello, se requieren mecanismos sistemáticos de inducción, tutoría de inmersión, tutoría de seguimiento, asesoría académica, revisión periódica del avance en créditos y atención diferenciada para quienes presenten irregularidades en su trayectoria, recursamiento, reprobación reiterada o interrupciones (UAEM, 2026).

Como se observa en la Figura 1, la unidad académica mantiene un rendimiento destacado en egreso y titulación. A pesar de las variaciones interanuales, la Facultad sostiene una alta relación entre personas egresadas y tituladas, con picos significativos de titulación en 2023 (114 personas tituladas) y 2025 (104 personas tituladas), además de cifras sólidas en 2026, con 60 personas egresadas y 75 tituladas. Asimismo, la presencia de estudiantes procedentes de otras entidades federativas evidencia una cobertura que trasciende el ámbito estatal y posiciona a la unidad académica como un punto de referencia en la formación de terapeutas en Comunicación Humana dentro del estado de Morelos.

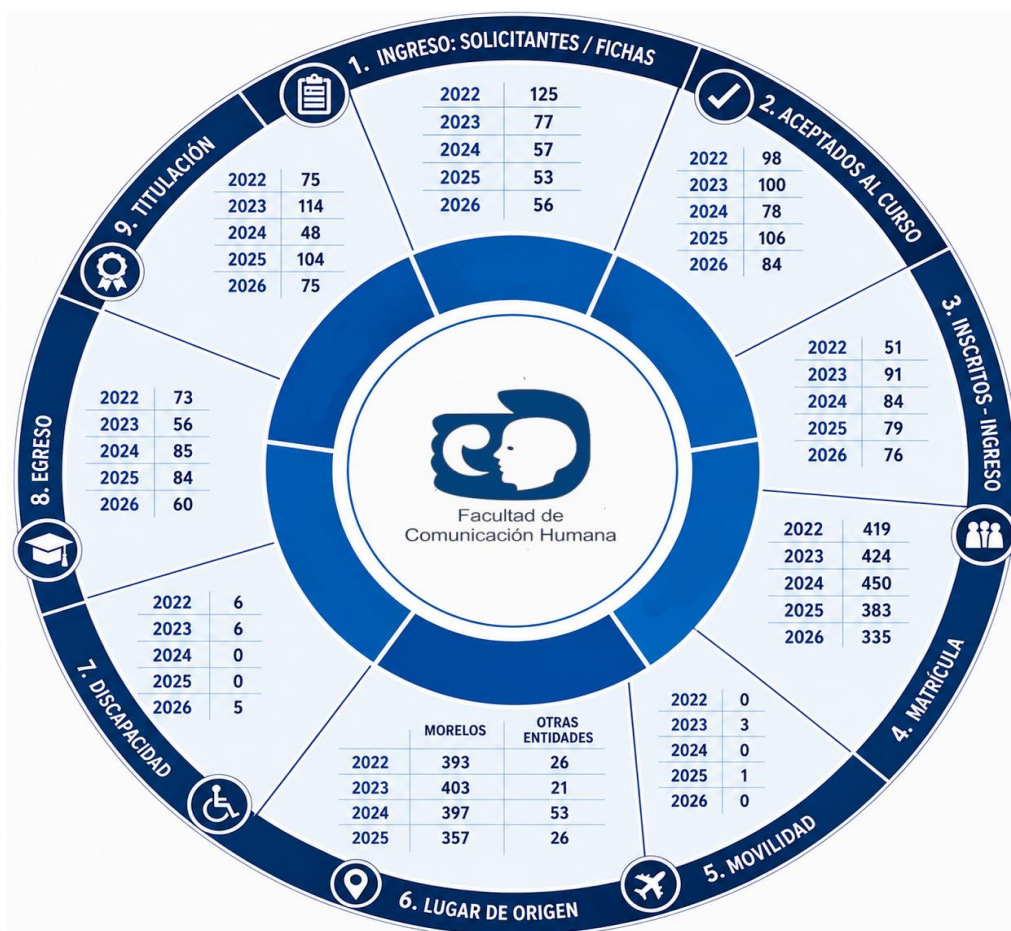
El área más crítica reside en el comportamiento del ingreso y la matrícula total. Las solicitudes o fichas de primer ingreso registraron una contracción sostenida, pasando de 125 en 2022 a 53 en 2025 y 56 en 2026. Este descenso impactó directamente la matrícula total, la cual descendió de forma gradual de 424 estudiantes en 2023 a 335 en 2026. Adicionalmente, se observa un estancamiento en el eje de movilidad académica.

El compromiso con los ejes transversales del PIDE 2024-2030, aunado a la naturaleza de la profesión en Comunicación Humana, propicia la institucionalización de políticas permanentes de accesibilidad y atención a la diversidad mediante el Programa de Apoyo para el Aprendizaje y la Inclusión (PAAI). Estas políticas permiten responder a las necesidades de las personas estudiantes que enfrentan Barreras para el Aprendizaje y la Participación (BAP), así como brindar al personal académico información

sobre el nivel de logro de sus competencias actuales y acompañamiento para diseñar ajustes razonables (UAEM, 2024).

Figura 1.

Datos estadísticos sociodemográficos y escolares de las personas estudiantes de la Licenciatura en Comunicación Humana de la UAEM, 2022-2026.



Nota. El gráfico representa los datos sociodemográficos y escolares de la Licenciatura en Comunicación Humana en el periodo 2022-2026. Estadística oficial 911 (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2022-2025).

La FCH cuenta con programas y áreas que pueden contribuir al acompañamiento, entre ellos el Programa de Acción Tutorial, la asesoría de apoyo al aprendizaje, Servicios Escolares, el Programa Educativo, las personas docentes y las instancias universitarias de bienestar y orientación. La oportunidad de mejora consiste en transitar de intervenciones fragmentadas y predominantemente

reactivas hacia un sistema preventivo, con criterios de riesgo, rutas de canalización, registros compatibles, confidencialidad y evaluación de resultados.

3.2.2 Maestría

La Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva (MADEI), cuyo propósito fundamental es contribuir a la formación de profesionales capaces de analizar, intervenir y generar propuestas ante las problemáticas derivadas de la diversidad y las condiciones de vulnerabilidad y exclusión presentes en diferentes contextos sociales y educativos, constituye un programa de posgrado de orientación profesionalizante. Este responde a las transformaciones sociales, educativas y normativas relacionadas con la atención a la diversidad, la educación inclusiva, la inclusión educativa y social, la equidad y el ejercicio de los derechos humanos. El programa ha mantenido un proceso sistemático de evaluación externa, actualización curricular y mejora continua que evidencia su capacidad de adaptación a las transformaciones del campo de conocimiento y a las necesidades sociales. Esta evolución curricular refleja el tránsito conceptual que ha experimentado el campo de la atención a la diversidad (UAEM, 2026).

En este sentido, la MADEI presenta una alta congruencia con la orientación estratégica del PIDE 2024-2030, particularmente en materia de excelencia educativa, inclusión, diversidad, compromiso social, generación y aplicación del conocimiento y vinculación con el entorno. El programa responde directamente al eje transversal de diversidad y multiculturalidad, cuyo propósito es promover una educación inclusiva, multicultural e integral; asimismo, se relaciona con el eje de equidad e inclusión, orientado a incorporar en las prácticas universitarias la cultura de paz, el respeto a los derechos humanos, la equidad, la inclusión y la igualdad de género. De igual manera, la investigación y los proyectos terminales se orientan hacia la generación de conocimiento aplicado y propuestas de intervención que pueden incidir en problemáticas reales de grupos y comunidades en situación de vulnerabilidad (UAEM, 2024, 2026).

La correspondencia también se manifiesta en el eje de liderazgo y compromiso social, que trasciende el espacio universitario y contribuye a responder a las necesidades del entorno local, regional, nacional e internacional. Lo anterior se evidencia en la demanda de ingreso: en la convocatoria de 2026 se recibieron 23 aspirantes al curso, de los cuales 17 fueron aceptados en primer semestre. Sin embargo, una de las mayores debilidades es la falta de becas, ya que solo nueve estudiantes obtuvieron este apoyo para su sostenibilidad económica. Ante la situación económica actual, la insuficiencia de estos apoyos puede llevar a las personas estudiantes a priorizar las actividades laborales sobre sus estudios para atender sus necesidades básicas y familiares. Esta presión reduce el tiempo disponible para las actividades académicas y, en algunos casos, puede ocasionar la interrupción temporal o definitiva de la trayectoria escolar por necesidad económica.

El fortalecimiento profesional también exige ampliar oportunidades de formación complementaria y educación permanente. Las Unidades de Aprendizaje Transversales Multimodales (UATM), cursos, talleres, seminarios, diplomados y otras actividades pueden contribuir a desarrollar competencias emergentes y mantener vínculos con egresados y profesionales.

3.3 Personal

3.3.1 Personal académico

El personal académico sostiene docencia, tutoría, investigación, dirección de tesis, supervisión de prácticas, gestión y participación colegiada. Por ello, la calidad institucional depende de manera directa de sus capacidades, actualización y condiciones de participación.

La participación colegiada debe fortalecerse como mecanismo de construcción académica mediante academias, comités curriculares, núcleos académicos, grupos de investigación y comisiones diversas que permitan compartir experiencias, generar acuerdos y reducir la fragmentación. La evaluación de las personas docentes puede aportar información para identificar necesidades y reconocer prácticas efectivas, siempre que se utilice con una finalidad formativa.

Actualmente, el programa educativo de licenciatura cuenta con una planta docente total de 48 profesores, de los cuales el 83.3 % ostenta estudios de posgrado (12 con doctorado y 28 con maestría). Esta alta habilitación académica constituye una fortaleza estructural que asegura el rigor conceptual y pedagógico del plan de estudios.

Asimismo, la presencia de nueve Profesores de Tiempo Completo (PTC) —cuatro de ellos con perfil de Profesor-Investigador (PITC) y con el reconocimiento de Perfil Deseable (PRODEP)— integra un núcleo académico básico capacitado para liderar líneas de generación y aplicación del conocimiento (LGAC), participar en cuerpos académicos y coordinar procesos de tutoría e innovación curricular.

En consonancia con las políticas de educación superior en México y con los indicadores de acreditación de los CIEES, la habilitación docente actual debe impulsar la incorporación de un mayor número de profesores al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), así como la obtención del reconocimiento de Perfil Deseable PRODEP. Sin embargo, el 81.2 % de la planta corresponde a docentes contratados por hora/semana/mes, mientras que solo el 18.8 % pertenece a las categorías de Profesor Investigador de Tiempo Completo o Profesor de Tiempo Completo. Esta distribución limita la participación amplia en actividades colegiadas, de investigación y de gestión académica.

La experiencia disciplinar y profesional del personal académico constituye una fortaleza. La Facultad dispone de personas docentes especialistas, personal técnico académico, Profesoras y Profesores Investigadores de Tiempo Completo y Profesoras y Profesores de Tiempo Completo con experiencia en comunicación humana, atención clínica, educación, inclusión e investigación. Los marcos de evaluación para la acreditación de programas académicos en México demandan porcentajes incrementales de PTC con grado doctoral e integración efectiva en Cuerpos Académicos Consolidados; sin embargo, las restricciones presupuestales del sector público y las regulaciones para la creación de nuevas plazas definitivas representan un obstáculo estructural para la basificación y promoción del personal por asignatura.

El análisis de los resultados del Reporte de Evaluación del Desempeño Docente (periodo enero-junio de 2025) de la UAEM, centrado en la Facultad de Comunicación Humana, evidencia un panorama sumamente favorable en el ejercicio docente institucional, al tiempo que delimita áreas específicas que requieren fortalecimiento pedagógico e instruccional. Con una sólida participación docente del 93 % (63 profesores participantes de 68 registrados) y un alcance estudiantil del 70 %, la muestra evaluativa adquiere representatividad estadística y un valor cualitativo relevante para la toma de decisiones curriculares en la educación superior (UAEM, 2025a).

En el ámbito de las fortalezas docentes, destaca en primer lugar la dimensión de Ética y valores, la cual obtuvo la calificación promedio más alta de toda la unidad académica con un índice de 92.9 puntos sobre 100. Este resultado refleja una percepción congruente y consolidada tanto por parte de los profesores (98.0 en la autoevaluación) como de los estudiantes (92.5 en la evaluación de opinión) sobre el compromiso deontológico, el respeto y la equidad en el aula. En un marco general, la Facultad alcanza un desempeño integral de 87.6 puntos, superando el promedio institucional del nivel superior y posgrado (85.1).

Asimismo, la autoevaluación docente general muestra un alto nivel de conciencia reflexiva respecto del propio ejercicio profesional, al alcanzar un valor de 94.7 puntos. Al comparar los niveles educativos, se observa un incremento progresivo en la valoración a medida que se avanza en la especialización académica: mientras que la Licenciatura en Comunicación Humana registró un promedio de 87.0 puntos, la Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva destacó con 86.9 puntos en el ponderado general y con valoraciones docentes de hasta 97.8 puntos en rubros procedimentales.

Respecto de las debilidades y áreas de oportunidad, la evaluación identifica la dimensión Organización de las actividades con el puntaje más bajo en la FCH, con un promedio de 85.1 puntos.

En la Licenciatura en Comunicación Humana, esta brecha es más notoria en la percepción estudiantil, pues el alumnado evaluó la planificación operativa con 84.5 puntos. Adicionalmente, al desglosar los indicadores del programa de Maestría, la percepción de las personas estudiantes evidencia áreas críticas en el rubro Evaluación de los aprendizajes, al otorgarle un puntaje de 82.6, en comparación con los 97.8 puntos que el propio personal docente se asignó.

Una discrepancia similar ocurre en la Organización de las actividades en posgrado, evaluada por los alumnos con un 84.6 frente al 95.8 de la autoevaluación. Esta brecha de más de diez puntos en el posgrado pone de manifiesto la necesidad de consolidar mecanismos transparentes de retroalimentación cualitativa y una mejor estructuración del trabajo autónomo y las secuencias didácticas.

En conclusión, el perfil docente de la Facultad de Comunicación Humana se distingue por un firme compromiso ético y un amplio dominio del manejo grupal y de los contenidos. No obstante, los resultados demandan focalizar los esfuerzos institucionales de formación continua en el diseño instruccional, la planificación operativa del aula y la diversificación de estrategias de evaluación formativa, con atención prioritaria al programa de Licenciatura, por concentrar las mayores demandas de ajuste metodológico. Asimismo, se reconoce la necesidad de fortalecer la formación docente, la coordinación académica, la actualización disciplinar y la participación colegiada. Entre los ámbitos prioritarios se encuentran la innovación educativa, las tecnologías para el aprendizaje, la evaluación, la inclusión, la actualización disciplinar, la metodología de investigación, las competencias digitales, la cultura de paz, los derechos humanos y la igualdad.

El análisis de los resultados del Reporte de Evaluación del Desempeño Docente para asignaturas virtuales o híbridas (periodo agosto-diciembre de 2025), centrado en la Facultad de Comunicación Humana, permite examinar la efectividad de la práctica tecnopedagógica y la mediación digital. La Facultad alcanzó un promedio general de evaluación de 83.0 puntos en la modalidad virtual, ligeramente por debajo del promedio institucional para entornos virtuales (85.7). No obstante, con la participación de 197 estudiantes de un total de 212 registrados (92.9 % de cobertura de evaluación mediante los instrumentos aplicados) y de ocho asesores evaluados en diez asignaturas, el diagnóstico ofrece una radiografía precisa de la tecnodidáctica docente (UAEM, 2025b).

En el ámbito de las fortalezas, la dimensión Funciones del asesor en línea muestra un resultado sólido en el indicador Dominio y desempeño del asesor en línea, con un puntaje de 84.6. Esto demuestra que las personas estudiantes perciben una adecuada solvencia disciplinar y un manejo competente del papel facilitador del profesorado en el entorno virtual.

De igual forma, en la dimensión Diseño y calidad del curso, la Variedad de contenidos (84.6), el Diseño gráfico del curso (83.9) y la Utilidad de las herramientas de la plataforma Moodle (83.8) destacan como componentes consolidados que aseguran entornos virtuales estructurados, atractivos y funcionalmente pertinentes para el aprendizaje académico.

A nivel de asignaturas, se observan experiencias docentes de excelencia que superan ampliamente la media institucional, como Recursos Terapéuticos para la Comunicación Humana (94.6), Aplicación y Uso de Nuevas Tecnologías en Logopedia (92.7) e Intervención en Alteraciones del Lenguaje Infantil (90.4).

En cuanto a las debilidades y áreas de oportunidad, el informe pone de manifiesto aspectos críticos en la mediación tutorial asincrónica y el acompañamiento formativo.

Dentro de las Funciones del asesor en línea, la Calidad de retroalimentación y respuesta obtuvo el puntaje más bajo, con 81.8 puntos, seguida de la Oportunidad en la retroalimentación y respuesta, con 82.3; ambas se situaron por debajo de los estándares institucionales (85.6 y 84.2, respectivamente). Asimismo, en la dimensión Diseño y calidad del curso, el indicador Autonomía registró el nivel más crítico de la unidad académica, con 79.7 puntos, seguido de Evaluación de contenidos, con 81.5. Estas cifras revelan limitaciones en la capacidad de las secuencias didácticas para promover el aprendizaje autorregulado e independiente de las personas estudiantes.

Finalmente, el análisis por asignaturas evidencia una marcada heterogeneidad en el desempeño docente, con rezagos severos en experiencias curriculares como Creación de Contenidos Digitales (72.9), Semántica, Morfología y Sintaxis Aplicadas a la Logopedia (78.0) y Alteraciones del Habla y la Voz (66.0).

En conclusión, la docencia en entornos virtuales de la Facultad de Comunicación Humana demuestra fortalezas en la estructuración de contenidos y en el dominio disciplinar de sus asesores. Sin embargo, la brecha respecto a la media institucional exige implementar estrategias de formación continua enfocadas en la retroalimentación oportuna y cualitativa, la evaluación formativa y el diseño de rutas de aprendizaje que incentiven la autonomía del estudiante universitario en entornos digitales.

3.3.2 Personal administrativo y de apoyo

El logro de los estándares de excelencia académica e institucional que persigue la Facultad de Comunicación Humana no sería posible sin la labor cotidiana y comprometida del personal administrativo y

de confianza. Su participación en los procesos académicos, de evaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad, así como en la gestión de la infraestructura, los servicios de apoyo a la docencia y la atención a la comunidad universitaria, constituye un elemento decisivo para el cumplimiento de la misión institucional.

La Facultad cuenta con 20 personas que desempeñan actividades administrativas, distribuidas en las siguientes categorías: tres secretarías, dos oficiales administrativos, dos trabajadoras sociales, dos recepcionistas, dos bibliotecarios, un jardinero, un oficial polivalente y ocho conserjes. La articulación armónica de estas funciones garantiza la operatividad técnica, humana y logística de la Facultad. Por ello, este Plan de Trabajo concibe al personal administrativo no como un elemento auxiliar, sino como uno de los pilares estratégicos cuyo desempeño profesional, capacitación continua y compromiso con la cultura del servicio impactan directamente en la satisfacción de la comunidad universitaria y en el cumplimiento sostenible de los criterios de calidad de la educación superior.

3.4 Internacionalización y cooperación académica

La internacionalización amplía los horizontes de formación y fortalece el intercambio de conocimientos. En un campo interdisciplinario como la comunicación humana, la comparación con experiencias de otros contextos puede favorecer la actualización disciplinar, la innovación metodológica y la cooperación científica.

El diagnóstico institucional de la Facultad de Comunicación Humana evidencia un área de oportunidad crítica en la proyección e integración global de sus programas de pregrado y posgrado: la casi nula internacionalización y cooperación académica tanto en la Licenciatura en Comunicación Humana como en la Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva.

En el contexto de la educación superior contemporánea, la dimensión internacional ha dejado de ser un atributo accesorio para convertirse en un indicador central de la calidad educativa, la pertinencia social y el rigor científico. La escasa presencia de convenios de movilidad estudiantil y docente, la ausencia de redes de investigación transnacionales y la falta de estancias académicas nacionales e internacionales limitan severamente el horizonte formativo de las personas estudiantes. Esta desvinculación frena la asimilación de tendencias globales en la intervención de la comunicación humana, sus trastornos y las prácticas de inclusión educativa, y mantiene a la comunidad universitaria al margen de las discusiones epistemológicas y de las innovaciones metodológicas más avanzadas en el ámbito global.

Esta carencia contrasta con los criterios nacionales de evaluación de la educación superior en México. El marco del SEAES reconoce la cooperación, la vinculación y la internacionalización como elementos que contribuyen a la excelencia académica, al desarrollo de capacidades interculturales y al fortalecimiento de la investigación con impacto social (SEAES, 2023).

Al carecer de una estrategia sólida de cooperación académica, los programas de la Facultad no solo comprometen su posicionamiento en los marcos de acreditación nacional, sino que también restringen las oportunidades formativas de su alumnado frente a las exigencias de un mercado laboral y de investigación cada vez más interconectado. Por tanto, integrar un plan de acción para la internacionalización resulta imperativo dentro de la propuesta de trabajo, pues permitirá elevar el perfil de egreso, fomentar la investigación colaborativa y consolidar el liderazgo institucional de la Facultad en el ámbito de la diversidad, la inclusión y la comunicación humana.

La estrategia no debe reducirse a movilidad física. Puede incluir clases espejo, seminarios virtuales, profesores invitados, proyectos colaborativos, redes académicas, producción conjunta, movilidad de personas estudiantes y personas docentes, estancias, participación en eventos y fortalecimiento de convenios. Las modalidades virtuales permiten ampliar oportunidades con menores barreras económicas.

3.5 Clínica, formación práctica y responsabilidad social

La Clínica de Comunicación Humana “M.S.C. Elsa Roca de Licardie” es un activo estratégico porque articula la atención social, la formación práctica y la generación potencial de conocimiento. Su relevancia trasciende la diversidad y el número de servicios, pues también comprende la calidad de las experiencias formativas de las personas estudiantes, la población beneficiada, la pertinencia de las intervenciones y la capacidad para generar información.

La principal fortaleza de la Clínica de Comunicación Humana radica en su modelo docente-asistencial integral, el cual vincula la formación práctica supervisada de los estudiantes con la prestación de servicios especializados en audición, lenguaje, aprendizaje y voz a sectores vulnerables de la población a costos accesibles.

Un aspecto diferenciador y de alto impacto social es su amplia cobertura, ya que atiende a personas usuarias en todas las etapas de la vida, desde la intervención temprana en lactantes a partir de los 45 días de nacidos hasta la atención especializada de personas adultas mayores.

Este modelo se respalda en la sólida formación de su equipo académico en las diferentes áreas de intervención: el 55.7 % de su personal cuenta con el grado de maestría; el 16.6 %, con doctorado; y el 27.7 %, con licenciatura. Esta elevada preparación profesional garantiza una atención basada en evidencia científica, impartida por personal de alto nivel técnico. Además, la Clínica cuenta con infraestructura física de base apta para alinearse con los estándares de certificación en seguridad del paciente y gestión de la calidad asistencial promovidos por el Consejo de Salubridad General (Consejo de Salubridad General [CSG], s. f.).

En el entorno externo destaca la creciente demanda de servicios especializados en evaluación del neurodesarrollo y atención de los trastornos de la comunicación humana, lo que abre un margen relevante para establecer convenios interinstitucionales con los Servicios de Salud de Morelos, el Sistema DIF y la Secretaría de Educación Pública.

Entre las limitaciones internas se identifica la restricción presupuestal para renovar y dar mantenimiento continuo al equipo especializado de evaluación audiológica y electrofisiológica. A esto se suma la falta de un sistema interoperable de Expediente Clínico Electrónico (ECE) que satisfaga plenamente los requerimientos de la NOM-024-SSA3-2012 (SSA, 2012b), lo que dificulta el seguimiento longitudinal de las intervenciones y el manejo automatizado de los datos de salud. Adicionalmente, la constante rotación de estudiantes en formación exige fortalecer la capacidad operativa de supervisión para estandarizar los expedientes conforme a la NOM-004-SSA3-2012 (SSA, 2012a).

Entre las principales amenazas se identifican la falta de manuales operativos que sistematicen las funciones por área de atención y la insuficiente generación de datos que contribuyan a la vigilancia epidemiológica exigida por la Secretaría de Salud para proteger a la población mexicana.

Por otro lado, se identifican como áreas de oportunidad la generación de evidencia y de investigación científica relevante que transforme el abordaje de los trastornos del neurodesarrollo en el país. Asimismo, el fortalecimiento de los mecanismos de registro, seguimiento y evaluación interna permitirá conocer los tipos de atención, la participación de las personas estudiantes, el índice de satisfacción de las personas usuarias, las necesidades recurrentes y los resultados. Esta información puede apoyar las decisiones de formación, educación permanente e investigación, con respeto a los marcos éticos y de protección de datos. La revisión y consolidación de los marcos normativos sobre salud digital pueden diversificar la cobertura de atención hacia comunidades rurales o de difícil acceso mediante modelos de telepráctica, lo que genera la posibilidad de concursar por fondos de investigación aplicada de la SECIHTI en materia de rehabilitación comunitaria y salud pública.

3.6 Trayectorias, tutorías, asesorías y permanencia

La trayectoria académica comprende el recorrido de cada persona estudiante desde su ingreso hasta el egreso, por lo que su seguimiento constituye un proceso fundamental para identificar rezago, riesgo de abandono, necesidades específicas de regularización o aprendizaje y otros factores que requieren acompañamiento. La FCH cuenta con un programa de tutorías que permite generar e integrar un trabajo colaborativo entre las personas titulares de la Secretaría de Docencia, Servicios Escolares y el Programa Educativo.

Lo anterior constituye una fortaleza, ya que se cuenta con un cuerpo docente altamente capacitado y comprometido con el bienestar estudiantil, lo que permite ofrecer una orientación académica y personal empática y especializada. La Facultad posee un enfoque humanista e interdisciplinario que facilita la identificación temprana de necesidades socioemocionales, de aprendizaje o de inclusión. Asimismo, la flexibilidad curricular y la cercanía en la relación entre tutor y tutorado, en sus modalidades grupal e individual, favorecen un seguimiento que fortalece la trayectoria de las y los estudiantes.

Un sistema preventivo requiere diagnósticos, criterios de riesgo, registro de intervenciones, mecanismos de canalización y evaluación de resultados. La información debe utilizarse con responsabilidad, confidencialidad y propósito académico.

Como área de oportunidad, se identifica la posibilidad de integrar herramientas digitales y plataformas de gestión académica para agilizar la agenda de citas, la canalización de casos y el registro del avance de las personas estudiantes. Si bien se cuenta con un directorio de derivación, se requiere fortalecer la gestión y colaboración interinstitucional con centros de salud mental, áreas de apoyo psicopedagógico y programas de becas para diversificar y ampliar el alcance de los recursos de atención. Adicionalmente, se requiere implementar talleres de capacitación continua para docentes en mediación de conflictos, educación para la paz y primeros auxilios psicológicos para la comunidad universitaria en situaciones de emergencia, ya que en los últimos años ha habido un incremento significativo de episodios críticos de desestabilización emocional.

En el posgrado, el seguimiento normativo institucionalizado presenta una alineación directa con los criterios nacionales de la SECIHTI, lo que otorga validez, formalidad y estructura al programa de seguimiento. Al igual que en la licenciatura, está centrado en el desarrollo integral y favorece la

retención y la titulación en tiempo y forma mediante los comités tutorales multidisciplinares, que fortalecen la investigación de las personas estudiantes y le aportan visiones complementarias.

El objetivo del trienio debe ser avanzar de respuestas reactivas hacia una lógica preventiva. Los datos de reprobación, irregularidad, recursamiento, interrupciones y avance pueden combinarse con información tutorial para orientar intervenciones oportunas y analizar patrones por cohorte o semestre de manera sistemática.

3.7 Vinculación, prácticas, servicio social y egresados

La vinculación conecta la formación con contextos reales de ejercicio profesional y necesidades sociales. Las Prácticas profesionales y Servicio Social permiten desarrollar competencias, responsabilidad ética y comprensión con el entorno, por lo que su calidad debe evaluarse más allá del cumplimiento administrativo.

Actualmente, el *programa de Prácticas en Contexto* se fundamenta en el Modelo Universitario a través del fomento del aprendizaje basado en el trabajo in situ, lo que permite a la comunidad estudiantil aplicar conocimientos en escenarios reales educativos, clínicos y profesionales.

La Facultad cuenta con una estructura formal que contempla instrumentos de colaboración, mecanismos de inducción normativa, seguimiento académico, protocolos de atención a incidencias y procesos de evaluación de las instituciones receptoras. Estas acciones constituyen un área de oportunidad porque, además, permiten sistematizar la retroalimentación de las personas estudiantes y del personal supervisor externo, fortalecer la vinculación institucional y asegurar que las estancias contribuyan directamente al desarrollo comprobable de competencias, la responsabilidad ética y el impacto social.

Sin embargo, la insuficiencia de espacios y cupos de calidad en instituciones receptoras externas pone en riesgo la cobertura total de la matrícula. A ello se suma la necesidad de gestionar oportunamente la apertura o renovación de convenios de colaboración, así como de revisar de manera permanente los imponderables del entorno que puedan comprometer la seguridad física, la integridad o las condiciones operativas de las personas estudiantes y académicas en sus sedes de práctica.

El *seguimiento de egresados y empleadores* completa el circuito de retroalimentación. Conocer inserción laboral, funciones, necesidades de actualización y valoración de competencias permite orientar ajustes curriculares, educación permanente y nuevas alianzas.

La Encuesta de Salida del ciclo 2024-2025 de la Licenciatura en Comunicación Humana constituye una herramienta diagnóstica esencial. Su valor radica en sustentar la toma de decisiones basada en evidencias, respaldar los indicadores de calidad institucional y contribuir al cumplimiento de los criterios de acreditación académica. El reporte señala que las personas egresadas perciben un alto nivel de competencia, accesibilidad y cercanía del cuerpo académico; asimismo, la mayoría destaca la puntualidad, la preparación de las clases y el trato accesible del profesorado. También se observa una valoración sobresaliente del servicio social y las prácticas profesionales como espacios prioritarios de aplicación

práctica. Finalmente, el 93.2 % de las personas encuestadas concluyó el programa sin interrupciones formativas (Universidad Autónoma del Estado de Morelos [UAEM], 2025c).

En cuanto a la apertura y la identidad institucional, la comunidad estudiantil muestra un elevado sentido de pertenencia: el 98.6 % recomendaría estudiar en la UAEM y el 93.2 % recomendaría la Licenciatura en Comunicación Humana. Además, el 84.7 % manifestó interés en continuar estudios de posgrado en la misma institución, lo que representa una oportunidad estratégica para consolidar programas de maestría, especialidad o diplomados (UAEM, 2025c).

Otro potencial de vinculación e inserción laboral en los sectores público y educativo ofrece una directriz clara para continuar consolidando la bolsa de trabajo y la capacitación en modelos de emprendimiento y trabajo independiente como competencias transversales para la gestión laboral y el ejercicio libre de la profesión.

Una de las debilidades determinadas es que dos terceras partes de los egresados trabajan al momento del egreso en funciones no relacionadas directamente con el programa educativo (principalmente en área de ventas y empleo no profesional).

El análisis sobre el programa de *seguimiento de egresados y empleabilidad* para la Licenciatura en Comunicación Humana se estructura a partir de las dinámicas de inserción laboral y gestión institucional. El programa cuenta con la aplicación de encuestas de salida y mecanismos iniciales de seguimiento, lo que demuestra un interés institucional por mapear la trayectoria de sus graduados.

Además, existe una oferta laboral nacional amplia y diversificada para el perfil profesional de la Licenciatura en Comunicación Humana, lo que confirma la relevancia social y la pertinencia académica de la carrera en los sectores de la salud y la educación. El entorno de la educación superior demanda alineación con estándares de excelencia educativa e innovación curricular. Esto abre la posibilidad de reestructurar y actualizar el plan de estudios con base en tendencias nacionales e internacionales, promover la movilidad laboral y desarrollar modalidades de trabajo a distancia y modelos híbridos de intervención que permitan a las personas egresadas ejercer sin necesidad de cambiar de residencia. Asimismo, resulta necesario fortalecer y consolidar la formación para la atención de personas adultas mayores.

El envejecimiento de la población representa uno de los desafíos demográficos y sociales más complejos de nuestro tiempo. A medida que las personas viven más años, la calidad de vida en la vejez depende no solo de la salud física general, sino también de la capacidad de mantener vínculos significativos con el entorno. En este escenario, la comunicación deja de ser una mera función cognitiva

o biológica para convertirse en la red invisible que sostiene la autonomía, la dignidad y la integración social. Fortalecer la formación de las personas estudiantes y egresadas de la Licenciatura en Comunicación Humana en la atención a las personas adultas mayores es, por tanto, un imperativo humanista y profesional impostergable.

Por lo antes revisado, la formación y actualización profesional de los egresados de la LCH adquiere un valor ineludible para dar respuesta a este grupo poblacional que más allá del paciente impacte también en sus cuidadores y familias.

El principal obstáculo interno radica en la falta de sistematización y consolidación de la base de datos de todas las generaciones de la licenciatura. Esta dispersión de la información impide realizar análisis longitudinales rigurosos, evaluar el impacto real del perfil de egreso en el mercado y fundamentar decisiones estratégicas de mejora continua con evidencia empírica sustentable.

La resistencia o reticencia de los egresados a cambiar de residencia geográfica genera una concentración en mercados locales que pueden saturarse rápidamente, limitando su empleabilidad directa. Asimismo, este descalce entre la alta demanda nacional de profesionales en Comunicación Humana y la reducida movilidad de los graduados pone en riesgo los indicadores institucionales de inserción laboral y el posicionamiento del programa frente a las evaluaciones de acreditación de excelencia.

Por otro lado, la consulta a *personas egresadas y empleadoras* es indispensable para valorar el perfil de egreso, las competencias profesionales y los cambios del campo laboral. El Plan de Estudios incorpora antecedentes de seguimiento que señalan fortalezas en la formación y necesidades de profundización en investigación, práctica clínica, intervención educativa y actualización profesional. Estas evidencias justifican establecer un mecanismo regular de seguimiento y retroalimentación.

Durante el trienio deberá consolidarse una base actualizada de personas egresadas, realizar al menos un ejercicio anual de consulta, analizar inserción y ámbitos de desempeño, promover encuentros y utilizar los resultados para la evaluación curricular. La educación permanente puede responder a necesidades de actualización de egresadas, egresados y profesionales afines mediante cursos, talleres y diplomados pertinentes, evaluados por demanda, participación, conclusión y satisfacción.

El emprendimiento debe abordarse con responsabilidad ética y social. La formación puede incorporar herramientas para el ejercicio profesional, diseño de servicios, administración, economía de la terapia, normatividad, comunicación digital y sostenibilidad de proyectos, cuidando que la iniciativa profesional preserve la calidad de la atención, los derechos de las personas usuarias y los principios de la disciplina.

3.8 Gestión, digitalización e infraestructura física y tecnológica

La calidad académica requiere condiciones físicas y tecnológicas que garanticen procesos académicos y administrativos confiables, oportunos y trazables. La solidez de las instalaciones es un pilar de la excelencia académica y la eficiencia operativa en la formación de profesionales de la salud y la educación, como quienes egresan de la Licenciatura en Comunicación Humana. Un entorno funcional favorece la transferencia del conocimiento, resguarda los recursos materiales y garantiza condiciones dignas para las actividades docentes, asistenciales y administrativas.

La institución dispone de una amplia variedad de espacios para una formación integral, diversificada y especializada. Destacan 12 aulas para la docencia, un auditorio para eventos académicos y comunitarios, un centro de cómputo y una biblioteca. En el ámbito clínico y práctico, cuenta con 18 cubículos destinados al personal académico adscrito a la Clínica y a las prácticas de las personas estudiantes. Dispone, además, de infraestructura especializada, como la sala de psicomotricidad, la sala multisensorial y las cámaras de Gesell. La vida universitaria se complementa con áreas administrativas, papelería y cafetería; este último servicio fue reactivado en agosto de 2026, con la participación del Comité Ejecutivo de la Sociedad de Alumnos y de representantes de grupo.

La principal limitación estructural radica en que la institución opera en una infraestructura adaptada a partir de una casa residencial, lo cual restringe la capacidad de ampliar las instalaciones y generar espacios innovadores para la docencia y los servicios. Aunado a ello, la antigüedad de la construcción y las condiciones climáticas afectan directamente la integridad del inmueble: deterioran periódicamente los sistemas de impermeabilización y elevan los niveles de humedad en salones, laboratorios y áreas administrativas. Esta situación también exige mantenimiento preventivo y correctivo continuo de los sistemas de aire acondicionado, cuyas fallas comprometen la habitabilidad, el bienestar de la comunidad universitaria y el funcionamiento adecuado de los equipos especializados.

La infraestructura física condiciona el aprendizaje, la atención, la convivencia y la seguridad. Los antecedentes curriculares señalan necesidades relativas a aulas, cubículos clínicos, aislamiento acústico, conectividad, accesibilidad, salidas y rutas de emergencia y servicios de apoyo. El Plan de

Dirección incorpora proyectos relacionados con acceso al auditorio, techumbre de canchas y sanitario incluyente. Estas propuestas deberán someterse a diagnóstico de uso, factibilidad técnica, protección civil, presupuesto, autorización y previsión de mantenimiento.

Desde la función académica, la infraestructura tecnológica también requiere mejoras en la conectividad, mantenimiento preventivo de equipos, adquisición de nuevo equipamiento y accesibilidad en todos los espacios, pues estas condiciones repercuten directamente en la docencia, la investigación, los servicios clínicos y la gestión.

El centro de cómputo cuenta con 24 equipos todo en uno, con Microsoft Office 2013 y conexión a internet mediante cableado Ethernet, así como con una impresora para la atención del estudiantado. Los equipos tienen aproximadamente 13 años de antigüedad; por ello, la mayoría presenta una disminución considerable en su rendimiento y velocidad de operación, lo que afecta el desarrollo eficiente de las actividades académicas y administrativas realizadas en este espacio.

Asimismo, se cuenta con 12 videoproyectores y 13 computadoras portátiles, ambos tipos de equipo con más de siete años de uso continuo en actividades académicas y administrativas. Por ello, es importante considerar su estado actual y vida útil para prevenir fallas que afecten las tareas de apoyo a la docencia. Cabe señalar que cada PTC y PTC dispone de computadora e impresora para el ejercicio de las funciones sustantivas y adjetivas correspondientes a su categoría.

La Clínica dispone de 22 equipos de cómputo: nueve en el área de especialistas, cuatro en el área médica y nueve destinados a las estudiantes que realizan prácticas profesionales. En el área administrativa se cuenta con 13 equipos todo en uno, adquiridos aproximadamente en 2018. Aunque reciben mantenimiento preventivo y correctivo de manera periódica, algunos comienzan a mostrar una disminución en su rendimiento y enfrentan dificultades para responder a las exigencias actuales de los programas y sistemas utilizados.

En términos generales, se considera necesario establecer un programa gradual de actualización y renovación del equipo tecnológico —de cómputo, audiovisual y de acceso a internet—, acorde con las necesidades de la comunidad y con el alto costo de mantenimiento y adquisición. Este programa deberá prever el riesgo de obsolescencia acelerada y procurar no solo espacios dignos, sino también una arquitectura digital vigente que facilite metodologías de aprendizaje dinámicas, la simulación clínica de trastornos de la comunicación, el uso de software especializado y el acceso inmediato a repositorios científicos. En el ámbito docente, ello potenciará la innovación pedagógica y la educación híbrida; en los

servicios asistenciales, optimizará la telepráctica y el registro digital; y en la administración, permitirá automatizar flujos de trabajo y mejorar la trazabilidad y la eficiencia operativa.

También deberá preverse la protección de los sistemas tecnológicos frente a las descargas eléctricas frecuentes en la zona. Aunado a ello, una prioridad es la instalación adecuada y el mantenimiento de la subestación eléctrica del inmueble. Esta situación representa una amenaza, pues puede interrumpir las actividades académicas y terapéuticas; a ello se suma la volatilidad presupuestaria, que restringe la renovación continua del equipamiento técnico.

Finalmente, se identifica una brecha transversal en materia de transformación digital: la fragmentación de la información. Las áreas generan datos académicos, administrativos, clínicos y de vinculación, pero estos no siempre se integran para producir una cultura digital y una lectura institucional compartida. Esta condición dificulta anticipar riesgos, evaluar resultados y demostrar avances.

La gobernanza del trienio deberá apoyarse en criterios comunes, responsables de la protección de información, cortes periódicos y tableros que permitan relacionar metas, indicadores y evidencias para asegurar que la tecnología sea accesible para la comunidad. La digitalización deberá acompañarse de capacitación y reglas claras para el tratamiento responsable de información académica y clínica. Asimismo, la accesibilidad no debe reducirse a una obra aislada. Es necesario revisar rutas, señalización, comunicación, materiales, plataformas, servicios y procedimientos. En una Facultad cuya identidad se vincula con comunicación humana e inclusión, la coherencia institucional exige que sus espacios y prácticas procuren eliminar barreras físicas, comunicativas, tecnológicas y actitudinales.

3.9 Bienestar universitario

El bienestar universitario constituye una condición de la excelencia educativa. Las cargas académicas, las experiencias clínicas, las dificultades económicas, la salud mental, la seguridad, la discriminación y las violencias pueden afectar permanencia, aprendizaje y convivencia. La FCH cuenta con experiencia en actividades culturales, deportivas, de salud e inclusión, pero requiere integrar estas acciones en una estrategia transversal que identifique necesidades, población atendida, cobertura y resultados.

Como fortaleza, se identifica la construcción colegiada de un programa de bienestar universitario específico para la FCH, basado en los lineamientos institucionales y dirigido a toda la comunidad. La inclusión y la interculturalidad deberán expresarse en el currículo, la práctica docente, la atención, la

comunicación institucional y la infraestructura. La igualdad de género deberá reflejarse en ambientes libres de discriminación y violencia, participación equitativa y aplicación de protocolos de prevención. La cultura de paz requerirá acciones preventivas, diálogo, respeto a la normativa y mecanismos confiables de orientación y canalización.

Otro aspecto positivo es que, durante el primer semestre de 2026, se activaron acciones y protocolos orientados a garantizar espacios universitarios más seguros, accesibles y funcionales. Se instalaron 25 cámaras de seguridad en puntos estratégicos y una cámara adicional conectada al sistema C4 en el acceso de la unidad académica. También se realizaron gestiones conjuntas con dependencias universitarias y con el Municipio de Cuernavaca para mejorar las instalaciones físicas y fortalecer la prevención y la seguridad. Asimismo, se implementó un sistema informático para registrar la entrada y salida de la comunidad universitaria.

Durante el último año se han realizado acciones integrales de bienestar universitario; sin embargo, deberá fortalecerse su articulación con los programas institucionales de salud y bienestar, inclusión educativa, igualdad de género, cultura de paz, atención de las violencias, protección civil, actividad física y cultura. Las acciones deberán emplear lenguaje incluyente, asegurar condiciones de participación, difundir rutas de atención y evitar que la responsabilidad recaiga exclusivamente en quienes enfrentan una barrera o situación de riesgo.

3.10 Retos estratégicos 2026-2029

El diagnóstico muestra que la FCH no parte de cero: cuenta con experiencia, programas, personal, Clínica, escenarios, relaciones institucionales y procesos con distintos grados de consolidación. Asimismo, dispone de una identidad disciplinar definida, oportunidades curriculares innovadoras y diversificadas, servicios clínicos, laboratorios, posgrado, personal especializado y programas de acompañamiento. Estas fortalezas ofrecen una base real para el desarrollo del trienio. El desafío central consiste en articular las capacidades, la información, el seguimiento y los resultados para convertirlos en logros acumulativos.

A partir de la evidencia revisada, se establecen las siguientes prioridades estratégicas:

- Implementar y evaluar la segunda modificación curricular con seguimiento colegiado, líneas base e indicadores por cohorte.
- Consolidar un sistema preventivo de trayectorias, tutorías y permanencia que integre información y permita intervenciones oportunas.

- Fortalecer la capacidad académica mediante diagnóstico de perfiles, desarrollo docente, trabajo de academias y gestión sustentada de necesidades de personal.
- Cerrar los ciclos de evaluación y mejora mediante responsables, plazos, evidencias y seguimiento de recomendaciones.
- Articular Clínica, prácticas, servicio social, docencia e investigación y evaluar resultados formativos y sociales.
- Consolidar la investigación y el posgrado mediante líneas institucionales, proyectos colaborativos, participación estudiantil, divulgación e internacionalización con resultados.
- Transformar la vinculación con escenarios, personas egresadas, empleadoras y usuarias en retroalimentación sistemática para el currículo y los servicios.
- Modernizar la gobernanza mediante integración de información, digitalización de procesos, transparencia, evaluación y rendición de cuentas.
- Gestionar infraestructura funcional, segura, sustentable y accesible con proyectos técnicamente sustentados.
- Fortalecer bienestar, inclusión, igualdad de género, cultura de paz, seguridad, salud y formación integral con medición de cobertura y resultados.

Estas prioridades justifican la estructura del Plan de Trabajo 2026-2029. En 2026 se establecerán líneas base, mecanismos de coordinación y condiciones de implementación; en 2027 se consolidarán procesos, se ampliará la cobertura y se realizará una evaluación intermedia; en 2028 se valorarán los resultados acumulados y se efectuarán los ajustes pertinentes; y en 2029 se institucionalizarán las prácticas efectivas y se definirá, de manera colegiada, la continuidad del Plan con una visión hacia 2030.

El marco institucional y el criterio de alineación se establecen mediante la cadena diagnóstico–objetivo–acción–meta–indicador–evidencia. Esta secuencia permitirá que la gestión mantenga congruencia con el PIDE 2024-2030, como marco rector de la planeación universitaria, y que sus prioridades se traduzcan en contribuciones concretas de la FCH (UAEM, 2024).

El Modelo Universitario 2022 aporta los principios que orientan la formación y la vida académica. Mantiene su filiación humanista, incorpora el lenguaje no sexista, fortalece competencias transferibles, amplía la multimodalidad y reconoce el aprendizaje basado en el trabajo mediante prácticas profesionales, trabajo de campo, pasantías, estancias, proyectos y aprendizaje mediante servicios (UAEM, 2022).

En el Plan, estos principios se traducen en decisiones concretas: acompañamiento de trayectorias, implementación curricular, desarrollo de las personas docentes, articulación de la investigación con problemas pertinentes, aprendizaje en escenarios reales, accesibilidad de

infraestructura, bienestar, internacionalización con sentido académico y vinculación socialmente responsable.

La articulación se proyecta en tres niveles: el PIDE define la prioridad estratégica; el Modelo Universitario aporta el sentido formativo y humanista; y la FCH establece proyectos, metas, responsables y evidencias. Esta lógica permite demostrar cómo se materializa en la operación de la Facultad.

La planeación estratégica contemporánea en las instituciones de educación superior exige abandonar las concepciones rígidas y linealmente jerárquicas para adoptar modelos dinámicos, flexibles y con un enfoque sistémico de innovación organizacional. Bajo este horizonte epistémico, la propuesta estratégica que aquí se despliega no constituye un documento dogmático, estático o definitivo; por el contrario, se concibe como un marco de referencia evolutivo que encuentra su verdadera legitimidad y capacidad adaptativa en la praxis reflexiva de la comunidad FCH.

En este contexto, durante octubre de 2026 se articulará un proceso integral de socialización interna y participación democrática, mediante estrategias metodológicas estructuradas en tres dimensiones: institucional, educativa y metodológico-operativa.

Bajo estas premisas, se impulsarán mesas de diálogo, encuestas diagnósticas y espacios co-creativos diseñados para que las personas docentes, estudiantes, personal administrativo, egresados y sectores vinculados interroguen, retroalimenten e impacten directamente el documento. Este ejercicio de gobernanza abierta busca trascender la mera divulgación para alcanzar una auténtica apropiación colectiva. Al integrar activamente las diversas perspectivas de la comunidad, el plan de trabajo se consolida como un constructo social en continua optimización, garantizando no solo la pertinencia operativa de sus ejes institucionales, sino también el compromiso compartido que asegure la viabilidad, el alcance de los logros y el impacto transformador de las metas trazadas.

4. Principios orientadores

La Facultad de Comunicación Humana orienta su quehacer institucional desde una visión integral que articula la excelencia académica, la responsabilidad social y el compromiso con la equidad. En congruencia con las directrices del Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) 2024-2030 y con el marco normativo de la UAEM, asume principios rectores vinculados con la misión de formar personas íntegras, profesionales altamente calificados, con pensamiento crítico y profunda sensibilidad social ante los desafíos contemporáneos de los entornos local, nacional e internacional (UAEM, 2024).

Figura 2.

Principios orientadores para la gestión y fortalecimiento de la FCH.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

Marco rector para la gestión y fortalecimiento institucional

GESTIÓN INSTITUCIONAL ORIENTADA A RESULTADOS

Pertinencia • Evidencia • Inclusión • Innovación • Responsabilidad social

01 Alineación institucional Toda prioridad deberá vincularse con el PIDE y el Modelo Universitario sin perder pertinencia local.	02 Corresponsabilidad Los resultados institucionales se construyen mediante coordinación entre áreas y no mediante responsabilidades aisladas.	03 Gestión basada en evidencias Las decisiones relevantes deberán apoyarse en información verificable, indicadores y seguimiento.
04 Mejora continua El Plan incorpora evaluación periódica, acciones correctivas y aprendizaje institucional.	05 Inclusión y accesibilidad La diversidad debe reflejarse en prácticas, servicios, infraestructura y convivencia.	06 Formación integral La experiencia universitaria incluye dimensiones académicas, profesionales, culturales, físicas y sociales.
07 Innovación y transformación digital La tecnología debe simplificar procesos, ampliar oportunidades y mejorar información.	08 Compromiso social La formación, investigación y servicios deben responder de manera pertinente a necesidades del entorno.	09 Sustentabilidad y uso responsable de recursos Los proyectos deberán considerar viabilidad, mantenimiento, impacto y continuidad.

Nota. El gráfico representa los criterios fundamentales y pautas conceptuales que guían la toma de decisiones, la planeación y la operación de la FCH.

Estos principios sustentan el diseño, desarrollo y evaluación continua del plan de trabajo, garantizando el cumplimiento de los estándares de evaluación y acreditación de la calidad académica vigente en el sistema de educación superior de México. Entre sus pilares fundamentales destacan la inclusión, el respeto a la diversidad, la perspectiva de género, la integridad ética y la vinculación social efectiva. Asimismo, se promueve una cultura de la innovación educativa y la mejora continua, asegurando que la investigación, la docencia y la extensión no solo respondan a las demandas del mercado laboral actual, sino que contribuyan al bienestar colectivo y a la transformación del entorno mediante una comunicación ética, inclusiva y humana.

Esta propuesta metodológica y ética se alinea con la visión de la Facultad de Comunicación Humana, la cual aspira a consolidarse como un referente académico y social de excelencia, reconocido por la calidad de sus programas educativos y la pertinencia de sus servicios e investigaciones en materia de alteraciones de la comunicación, atención a la diversidad y educación inclusiva. A través de la innovación docente, la articulación clínica-asistencial y el trabajo inter y multidisciplinario, la facultad busca generar un impacto transformador en la comunidad, posicionando a sus egresados como profesionales éticos, empáticos y comprometidos con el bienestar integral y los derechos humanos (Figura 2).

5. Objetivo general y objetivos estratégicos

Objetivo general. Conducir y articular durante 2026-2029 las funciones académicas, de investigación, vinculación, extensión, gestión y bienestar de la Facultad de Comunicación Humana mediante una planeación trienal alineada con el PIDE UAEM 2024–2030 y el Modelo Universitario vigente, orientada a fortalecer la calidad educativa, la generación y aplicación del conocimiento, la pertinencia social, la inclusión, la transformación digital, el bienestar y la rendición de cuentas (UAEM, 2022, 2024).

OE1. Fortalecer la excelencia educativa mediante aseguramiento de la calidad, actualización curricular, formación integral, desarrollo del personal académico, acompañamiento de trayectorias y fortalecimiento de la oferta educativa.

OE2. Consolidar la gestión e innovación del conocimiento articulando investigación, Posgrado, Clínica, docencia, divulgación e internacionalización.

OE3. Fortalecer la vinculación con el entorno mediante escenarios pertinentes, servicio social, seguimiento de egresados y empleadores, educación permanente y cooperación institucional.

OE4. Promover gestión y difusión cultural como componentes de formación integral, identidad, participación y compromiso social.

OE5. Modernizar la gobernanza mediante planeación, digitalización, infraestructura funcional y accesible, transparencia, coordinación y evaluación.

OE6. Fortalecer el bienestar universitario mediante salud, inclusión, igualdad, cultura de paz, actividad física, convivencia, seguridad y protección civil.

6. Ejes estratégicos, programas y líneas de acción

6.1 Eje 1. Excelencia educativa

Justificación. Consolidar una formación pertinente, evaluable e integral que acompañe a las personas estudiantes durante su trayectoria y fortalezca las capacidades del personal académico.

Programa 1.1 Aseguramiento de la calidad y actualización curricular

Integrar recomendaciones CIEES y OTA; establecer tablero de seguimiento; desarrollar análisis colegiado del currículo; utilizar evidencia de egresados, empleadores y escenarios; documentar acciones de mejora.

Programa 1.2 Trayectorias, tutorías y permanencia

Aplicar diagnósticos; identificar riesgo; articular tutoría con Servicios Escolares; registrar intervenciones; evaluar retención, regularización y abandono; fortalecer rutas de canalización.

Programa 1.3 Formación integral y fortalecimiento profesional

Promover UATM; educación permanente; actividades complementarias; competencias digitales, éticas, culturales y profesionales; incorporar necesidades emergentes del campo.

Programa 1.4 Desarrollo del personal académico

Diagnosticar capacidades; implementar formación pedagógica, disciplinar, digital y metodológica; fortalecer academias; utilizar evaluación de las personas docentes para mejora; reconocer innovación y producción.

6.2 Eje 2. Gestión e innovación del conocimiento

Justificación. Construir una agenda institucional que fortalezca investigación, Posgrado y divulgación y que articule problemas de la Clínica y del entorno con procesos de generación y aplicación del conocimiento.

Programa 2.1 Líneas y proyectos de investigación

Mapear capacidades; consolidar las dos LGAC; promover proyectos colaborativos; integrar a personas estudiantes; establecer un repositorio o registro de productos.

Programa 2.2 Posgrado y eficiencia terminal

Dar seguimiento a cohortes, tesis y comités; identificar riesgos; fortalecer núcleo académico; promover movilidad y producción; documentar eficiencia terminal.

Programa 2.3 Articulación docencia–Clínica–investigación

Identificar problemas pertinentes; establecer criterios éticos; promover proyectos aplicados; retroalimentar contenidos y procedimientos clínicos.

Programa 2.4 Divulgación e internacionalización

Desarrollar agenda de divulgación; participar en redes; profesores invitados; clases espejo; proyectos y productos conjuntos; movilidad pertinente.

6.3 Eje 3. Vinculación con el entorno y emprendimiento

Justificación. Transformar la vinculación en un sistema de retroalimentación que fortalezca la formación, la empleabilidad, la responsabilidad social y la relación con instituciones y sectores profesionales.

Programa 3.1 Escenarios y convenios

Actualizar mapa de escenarios; revisar pertinencia; formalizar convenios; evaluar satisfacción y condiciones formativas.

Programa 3.2 Prácticas y servicio social

Estandarizar procedimientos; seguimiento de expedientes; supervisión; evaluación de experiencias; proyectos con impacto social.

Programa 3.3 Egresados y empleadores

Actualizar base; encuentros; bolsa de trabajo; encuestas; información de inserción y competencias; retroalimentación curricular.

Programa 3.4 Educación permanente y emprendimiento

Ofertar actualización pertinente; vincular necesidades profesionales con cursos; promover herramientas para ejercicio profesional y emprendimiento responsable.

6.4 Eje 4. Gestión y difusión cultural

Justificación. Fortalecer la formación integral y la identidad universitaria mediante actividades culturales, académicas, de divulgación y extensión que amplíen la participación de la comunidad.

Programa 4.1 Agenda cultural y de extensión

Programar actividades con temporalidad anual; integrar personas estudiantes, personas docentes y personas administrativas; aprovechar espacios universitarios.

Programa 4.2 Divulgación y comunicación institucional

Difundir logros, proyectos y conocimiento; mejorar presencia institucional; generar productos accesibles; documentar alcance.

Programa 4.3 Identidad y participación

Promover actividades que fortalezcan pertenencia, convivencia y memoria institucional; vincular cultura con bienestar y formación integral.

6.5 Eje 5. Gobernanza universitaria

Justificación. Fortalecer la capacidad institucional para planear, coordinar, administrar recursos, digitalizar procesos, mantener infraestructura y rendir cuentas con transparencia.

Programa 5.1 Planeación y tablero de gestión

Definir metas anuales; cortes semestrales; semáforo; reuniones de seguimiento; acciones correctivas; informe anual y trienal.

Programa 5.2 Transformación digital

Mapear procesos; priorizar automatización; reducir tiempos; mejorar trazabilidad; proteger información; fortalecer conectividad y competencias digitales.

Programa 5.3 Infraestructura funcional, accesible y segura

Mantenimiento preventivo; inventarios; conectividad; proyectos de elevador, sanitario incluyente y techumbre; dictámenes técnicos y protección civil.

Programa 5.4 Transparencia y continuidad operativa

Documentar procedimientos; reducir dependencia de conocimiento individual; conservar evidencias; fortalecer rendición de cuentas.

6.6 Eje 6. Bienestar universitario

Justificación. Consolidar condiciones de salud, inclusión, seguridad, convivencia y participación que favorezcan el desarrollo integral de personas estudiantes, personas docentes y personas administrativas.

Programa 6.1 Salud y acompañamiento

Promoción de salud física y mental; difusión de servicios; rutas de canalización; seguimiento de participación.

Programa 6.2 Inclusión, igualdad y cultura de paz

Acciones de sensibilización; accesibilidad; respeto a diversidad; prevención de violencia y discriminación; sanitario incluyente.

Programa 6.3 Actividad física, recreación y convivencia

Fortalecer uso de canchas; gestionar techumbre; actividades deportivas, recreativas y culturales; medir participación.

Programa 6.4 Seguridad y protección civil

Actualizar programa; simulacros; señalización; valoración técnica de proyectos; capacitación y gestión de riesgos.

7. Proyecto transversal de infraestructura accesible, incluyente y para el bienestar

La infraestructura debe entenderse como una condición para el ejercicio efectivo de las funciones universitarias. En la FCH, tres necesidades permiten articular accesibilidad, inclusión, formación integral, bienestar y seguridad: el acceso al Auditorio “Dra. Ana Elena Correa Ferreira”, la protección de las canchas de usos múltiples y la disponibilidad de un sanitario incluyente de uso individual. Estos proyectos se plantean como propuestas de gestión sujetas a estudios técnicos, normatividad, disponibilidad presupuestal y autorización de las instancias competentes de la UAEM.

7.1 Elevador exterior para acceso al Auditorio “Dra. Ana Elena Correa Ferreira”

El Auditorio es un espacio relevante para actividades académicas, culturales, de extensión y convivencia. Cuando una persona con discapacidad motriz, movilidad reducida o una persona adulta mayor enfrenta barreras físicas para acceder, la infraestructura puede convertirse en un factor de exclusión. Por ello se propone gestionar la factibilidad de un elevador exterior que facilite el acceso al auditorio y contribuya a la eliminación progresiva de barreras arquitectónicas.

La propuesta preliminar considera una ubicación exterior próxima al área de sanitarios de hombres y una capacidad aproximada de cuatro a seis personas. Estas características no deberán asumirse como definitivas: la ubicación, capacidad, tecnología y obra civil deberán ser determinadas mediante estudio previo por las áreas competentes, incluyendo Protección Civil de la UAEM, factibilidad estructural, accesibilidad, instalaciones, rutas de evacuación y mantenimiento.

Se ha planteado una estimación preliminar de inversión inicial; sin embargo, para efectos institucionales deberá manejarse como referencia inicial sujeta a cotización, proyecto ejecutivo, dictamen técnico, disponibilidad presupuestal y autorizaciones. El Plan no compromete una obra sin estos requisitos, sino que establece una ruta responsable para evaluar y, en su caso, ejecutar la solución más segura y pertinente.

7.2 Techumbre de las canchas de usos múltiples

Las canchas de usos múltiples poseen potencial para actividades deportivas, recreativas, culturales, tutoriales y de convivencia. La exposición directa al sol y a la lluvia limita horarios, continuidad y diversidad de usos, lo que reduce la capacidad del espacio para apoyar la formación integral y el bienestar.

Se propone gestionar una estrategia de techumbre retráctil que permita ampliar el uso seguro y funcional de las canchas. La intervención deberá considerar el proyecto técnico, la resistencia estructural,

el drenaje, la ventilación, la iluminación, la protección civil, el mantenimiento, la accesibilidad y la compatibilidad con los usos deportivos y comunitarios.

La justificación académica se encuentra en la formación integral: la actividad física, la recreación y la convivencia contribuyen al bienestar, al sentido de pertenencia y a la construcción de comunidad. Un espacio cubierto también puede utilizarse para jornadas de salud, actividades culturales, ferias, acciones tutoriales, encuentros y actividades de integración de personas estudiantes, personas docentes y personas administrativas.

7.3 Sanitario incluyente de uso individual

La diversidad de género y las distintas necesidades de privacidad hacen pertinente analizar alternativas de infraestructura sanitaria que amplíen las opciones disponibles para la comunidad. Se propone estudiar la factibilidad de construir o habilitar un sanitario incluyente de uso individual, adicional a los sanitarios existentes.

El diseño deberá privilegiar privacidad, seguridad, accesibilidad universal, señalización clara y condiciones de mantenimiento. La denominación definitiva y características deberán revisarse con las instancias universitarias competentes para asegurar congruencia con la normativa y las políticas institucionales de igualdad, inclusión y no discriminación.

La propuesta no pretende segregar ni restringir el uso de otros sanitarios; busca ofrecer una alternativa adicional para quienes la requieran o prefieran. También puede beneficiar a personas que necesitan mayor privacidad, apoyo de acompañante o condiciones específicas de accesibilidad, según el diseño que resulte técnicamente viable.

Proyecto	2026	2027-2028	2028-2029	Evidencia clave
Elevador exterior	Estudio de necesidad, factibilidad, Protección Civil, proyecto y cotizaciones.	Gestión de recursos y autorizaciones; ejecución sólo si resulta viable. Puesta en operación, mantenimiento o y evaluación de accesibilidad	No aplica	Dictámenes, proyecto, autorizaciones, evidencia de obra/uso.

Proyecto	2026	2027-2028	2028-2029	Evidencia clave
Techumbre de canchas	Diagnóstico de uso, proyecto técnico y estimación presupuestal.	Gestión y ejecución por etapas según factibilidad y recursos.	Evaluación de uso, actividades y mantenimiento.	Proyecto, dictámenes, calendario de uso, registros de actividades.
Sanitario incluyente	Definición de necesidades, ubicación y criterios de diseño. Gestión y construcción/habilitación si existe viabilidad.	Evaluación de funcionamiento, mantenimiento y percepción.		Proyecto, autorizaciones, evidencia de habilitación y mantenimiento.

8. Metas e indicadores trienales

Las metas FCH se establecen como contribuciones propias de la unidad académica. Las metas institucionales del PIDE deberán conservar sus valores anuales oficiales en la matriz de seguimiento; cuando un indicador sea de responsabilidad central, la Facultad reportará su contribución y evidencia sin atribuirse el cumplimiento institucional total.

Dimensión	Meta FCH 2026–2029	Indicador	Evidencia	Responsable
Calidad del PE	100% de recomendaciones prioritarias con responsable y seguimiento	% recomendaciones con acción documentada	Matriz de seguimiento, minutas, evidencias	Docencia/PE/Dirección
Trayectorias y tutorías	100% de cohortes con seguimiento semestral y casos prioritarios documentados	Cobertura de seguimiento; casos atendidos; retención	Bases, informes tutoriales, reportes escolares	Docencia/Tutorías/Escolares
Formación integral	Oferta semestral de UATM/actividades complementarias difundida y monitoreada	Participación y satisfacción	Convocatorias, inscripciones, evaluaciones	Docencia/Extensión
Desarrollo académico	Diagnóstico 2026 y programa de actualización operando 2027–2028	% personal participante; productos/innovaciones	Diagnóstico, constancias, productos	Dirección/Docencia/Investigación

Dimensión	Meta FCH 2026–2029	Indicador	Evidencia	Responsable
Investigación	2–4 líneas institucionales fortalecidas y registro anual de productos	Líneas activas; proyectos; productos; personas estudiantes participantes	Proyectos, publicaciones, informes	Investigación/Posgrado
Posgrado	Seguimiento semestral de tesis y trayectorias; acciones para eficiencia terminal	Avance de tesis; eficiencia terminal; movilidad/productos	Comités, bases, informes	Posgrado
Clínica	Sistema de registro y evaluación de servicios y participación formativa	Servicios, población, satisfacción, participación de las personas estudiantes	Registros, encuestas, informes	Clínica/Dirección
Vinculación	100% de escenarios prioritarios con información actualizada y evaluación periódica	Convenios activos; satisfacción; pertinencia	Convenios, encuestas, bases	PSS/Extensión
Egresados	Base actualizada y al menos un ejercicio anual de seguimiento	% localización; inserción; participación	Base, encuesta, encuentro	Extensión/PE
Internacionalización	Agenda de cooperación operando y al menos actividades anuales documentadas	Actividades, movilidad, redes, productos	Convenios, constancias, productos	Dirección/Investigación/Posgrado
Digitalización	Procesos prioritarios mapeados y mejoras implementadas progresivamente	Procesos digitalizados; tiempos de respuesta	Mapas, formularios, reportes	Escolares/Académicos/Enlace
Bienestar	Agenda anual de salud, inclusión, cultura de paz, deporte y protección civil	Participación; cobertura; actividades sostenidas	Listas, programas, reportes	Dirección/Extensión/Académicos
Infraestructura	Tres proyectos con ruta técnica documentada; ejecución sujeta a viabilidad	% hitos técnicos/gestión cumplidos	Dictámenes, proyectos, autorizaciones	Dirección/Enlace/UAEM competente
Planeación	Seis cortes semestrales, tres informes anuales y un informe trienal	% metas en verde/amarillo/rojo; acciones correctivas	Tablero, informes, minutas	Dirección

9. Cronograma Estratégico Trienal 2026–2029

Este cronograma sustituye la representación mediante puntos o marcas de presencia. Su propósito es explicar qué resultado se busca en cada año y por qué la secuencia es necesaria. Las líneas pueden operar durante los tres años; lo que cambia es el nivel esperado: 2026 instala y ordena, 2027 consolida y corrige, 2028 evalúa e institucionaliza y 2029 proyecta con una visión colegiada.

Línea estratégica	2026 – Organización e implementación	2027 – Consolidación	2028 – Evaluación y sostenibilidad	Justificación de la secuencia
Calidad y reestructuración curricular	Organizar evidencias, atender evaluación y establecer línea base; iniciar análisis colegiado.	Dar seguimiento a recomendaciones e implementar acuerdos curriculares que correspondan.	Evaluar efectos, documentar resultados y definir continuidad.	La calidad requiere primero diagnóstico y acuerdos, después implementación y finalmente evidencia de resultados.
Oferta educativa y formación integral	Diagnosticar necesidades y ordenar oferta complementaria/UATM.	Ampliar oferta pertinente y monitorear participación.	Evaluar pertinencia, satisfacción y continuidad.	La diversificación debe basarse en necesidades antes de ampliarse.
Personal académico	Diagnosticar perfiles y necesidades; definir plan de desarrollo.	Implementar formación, innovación, redes y trabajo colegiado.	Evaluar impacto e institucionalizar acciones efectivas.	Sin línea base no es posible valorar el efecto de la actualización.
Tutorías y trayectorias	Consolidar diagnóstico, criterios de riesgo y registros.	Fortalecer intervención, coordinación y seguimiento.	Evaluar retención, regularización y resultados acumulados.	El seguimiento requiere observar cohortes durante más de un ciclo.
Investigación	Mapear capacidades, definir líneas y registro de productos.	Consolidar proyectos, personas estudiantes y divulgación.	Evaluar productividad, articulación e impacto.	Las líneas requieren tiempo para producir resultados verificables.
Posgrado	Fortalecer seguimiento de tesis, cohortes y núcleo académico.	Consolidar eficiencia terminal, movilidad y productos.	Evaluar resultados y establecer agenda de continuidad.	La eficiencia terminal sólo puede valorarse con seguimiento longitudinal.

Línea estratégica	2026 – Organización e implementación	2027 – Consolidación	2028 – Evaluación y sostenibilidad	Justificación de la secuencia
Clínica	Mejorar registro, indicadores y articulación académica.	Consolidar evaluación de servicios y proyectos vinculados.	Evaluar impacto formativo/social y prácticas institucionales.	Primero debe generarse información confiable antes de evaluar impacto.
Prácticas y servicio social	Actualizar escenarios, convenios y procedimientos.	Ampliar seguimiento y evaluación de experiencias.	Evaluar pertinencia, satisfacción e impacto.	La calidad de escenarios se demuestra mediante seguimiento y retroalimentación.
Egresados y empleadores	Actualizar base y diseñar mecanismos de consulta.	Fortalecer encuentros, bolsa de trabajo y retroalimentación.	Analizar inserción y utilizar resultados en decisiones académicas.	La información debe acumularse antes de generar tendencias útiles.
Internacionalización	Mapear convenios, redes e instituciones afines.	Implementar colaboración, movilidad y actividades compartidas.	Evaluar resultados y consolidar alianzas sostenibles.	La cooperación efectiva requiere selección previa de socios pertinentes.
Digitalización	Mapear procesos y priorizar mejoras.	Automatizar/ ampliar procesos y medir tiempos.	Evaluar eficiencia, trazabilidad y sostenibilidad.	Digitalizar sin rediseñar procesos puede reproducir ineficiencias.
Elevador exterior	Estudios, Protección Civil, factibilidad, proyecto y cotización.	Gestión de recursos y ejecución sólo si procede.	Operación, mantenimiento y evaluación de accesibilidad.	La seguridad y viabilidad técnica deben anteceder cualquier obra.
Techumbre de canchas	Diagnóstico de uso, proyecto y factibilidad.	Gestión/ejecución por etapas según recursos.	Evaluación de uso, actividades y mantenimiento.	La inversión debe responder a un patrón real de uso y contar con proyecto seguro.
Sanitario incluyente	Definir necesidad, ubicación, diseño y factibilidad.	Gestionar y habilitar/construir si procede.	Evaluar funcionamiento, mantenimiento y percepción.	La intervención debe cumplir criterios de privacidad, accesibilidad y normativa.

Línea estratégica	2026 – Organización e implementación	2027 – Consolidación	2028 – Evaluación y sostenibilidad	Justificación de la secuencia
Bienestar y cultura de paz	Establecer agenda y línea base de participación.	Ampliar cobertura y fortalecer rutas de atención.	Evaluar participación, resultados y continuidad.	El bienestar requiere continuidad para identificar cambios de participación.
Evaluación del Plan	Dos cortes semestrales y primer informe anual.	Dos cortes y evaluación intermedia con acciones correctivas.	Dos cortes, evaluación final e Informe Trienal.	La evaluación periódica permite corregir durante la ejecución y no sólo al final.

10. Coordinación, seguimiento, evaluación y mejora continua

10.1 Modelo de coordinación

La Dirección convocará cortes de seguimiento semestrales con las áreas responsables. Cada corte deberá revisar metas programadas, avance real, evidencia disponible, riesgos, acciones correctivas y necesidades de gestión. Las reuniones no sustituirán los mecanismos ordinarios de trabajo; funcionarán como espacio de integración institucional.

Las responsabilidades se organizarán bajo una lógica de responsable primario y áreas corresponsables. El responsable primario integra la evidencia y reporta el avance; las áreas corresponsables aportan información o ejecutan componentes específicos. La Dirección resuelve interfaces, gestiona apoyos y valida decisiones estratégicas.

El tablero de seguimiento utilizará un semáforo sencillo: verde para metas con avance conforme a lo programado; amarillo para metas con desviaciones recuperables que requieren acción correctiva; rojo para metas con retraso significativo, riesgo o impedimento que exige decisión de Dirección. El color deberá acompañarse siempre de explicación y evidencia.

10.2 Ciclo de evaluación

Momento	Propósito	Producto
Corte 1 – diciembre 2026	Validar línea base, responsables y primeros avances.	Reporte semestral y acciones correctivas.
Corte 2 – junio 2027	Cerrar etapa de instalación.	Informe anual 2026.

Momento	Propósito	Producto
Corte 3 – diciembre 2027	Revisar consolidación y brechas.	Reporte semestral.
Corte 4 – junio 2028	Realizar evaluación intermedia del trienio.	Informe 2027 y evaluación intermedia.
Corte 5 – diciembre 2028	Preparar cierre y sostenibilidad.	Reporte semestral.
Corte 6 – junio 2029	Evaluar resultados acumulados.	Informe Trienal 2026-2029 y agenda 2029–2030.

10.3 Gestión de riesgos y manejo de finanzas sanas

La Facultad de Comunicación Humana deberá asumir una gestión financiera y de recursos caracterizada por la disciplina, la transparencia y la optimización estratégica, en estrecha alineación con el Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) 2024-2030. En este marco, la administración de los recursos materiales, físicos y presupuestales constituye la base operativa para garantizar la sostenibilidad académica, la eficiencia presupuestaria y la consecución de la excelencia educativa en el campo de la comunicación humana.

Para consolidar finanzas sanas en el ámbito académico, la unidad académica adoptará una política de austeridad orientada al cuidado de los insumos y a la inversión responsable, priorizando la consolidación de la docencia, la investigación y el desarrollo integral de las personas estudiantes.

En congruencia con la normativa universitaria de la UAEM, el manejo presupuestal responderá rigurosamente a los principios de rendición de cuentas y armonización contable. La planeación operativa de la Facultad articulará el uso de fondos ordinarios y extraordinarios con los ejes de sostenibilidad del PIDE 2024-2030 y promoverá la generación de ingresos propios mediante proyectos de vinculación, programas de educación continua, servicios especializados de diagnóstico e intervención comunitaria, así como consultorías académicas. La captación y aplicación de estos ingresos alternativos fortalecerá la capacidad financiera de la unidad académica frente a las variaciones del financiamiento público.

Asimismo, la gestión de la infraestructura y de los recursos tecnológicos se regirá por un enfoque de mantenimiento preventivo de los espacios de aprendizaje y de uso racional de suministros e insumos operativos. En consonancia con los marcos nacionales de calidad de la educación superior, el Plan de Trabajo procurará condiciones equitativas para el estudiantado y asegurará entornos accesibles, seguros e incluyentes. La austeridad no significará la paralización del crecimiento, sino la orientación responsable de los recursos hacia la mejora constante de la Facultad.

Finalmente, la Facultad de Comunicación Humana institucionalizará procesos permanentes de evaluación presupuestaria y auditoría interna e institucional, vinculando el ejercicio del gasto con la consecución de metas académicas.

10.4 Evidencia y rendición de cuentas

La evidencia deberá ser suficiente, pertinente y verificable. Se privilegiarán documentos institucionales, bases de datos, actas, informes, registros de participación, convenios, dictámenes, proyectos técnicos, productos académicos, encuestas y reportes de sistemas. Las fotografías podrán complementar, pero no sustituir, evidencia sustantiva cuando se trate de resultados académicos o administrativos.

11. Consideraciones finales

El Plan de Trabajo Integral 2026-2029 propone una forma de gestión basada en articulación, evidencia y mejora continua. Su principal aportación consiste en convertir múltiples responsabilidades y planes de área en una agenda institucional compartida, sin eliminar la especialización de cada instancia.

La fortaleza del Plan dependerá de la capacidad para sostener la cadena diagnóstico–acción–evidencia–resultado. Por ello, la Dirección deberá mantener disciplina de seguimiento, apertura para ajustar estrategias y claridad para distinguir metas institucionales de contribuciones propias de la Facultad.

La propuesta busca que al cierre de 2029 la FCH pueda demostrar avances no sólo mediante narrativas, sino mediante evidencia acumulada sobre calidad educativa, trayectorias, investigación, Posgrado, Clínica, vinculación, gestión, infraestructura, internacionalización y bienestar. Esa capacidad de demostrar y aprender de los resultados constituye una condición esencial para fortalecer la confianza institucional y proyectar el desarrollo de la Facultad hacia 2030.

12. Referencias

- Consejo de Salubridad General. (s. f.). *Certificación de establecimientos de atención médica*. Secretaría de Salud. <https://www.csg.gob.mx/>
- Facultad de Comunicación Humana. (2026a). *Plan de Trabajo de Dirección 2026* [Documento interno]. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Facultad de Comunicación Humana. (2026b). *Plan de Trabajo de la Secretaría de Docencia 2026* [Documento interno]. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Facultad de Comunicación Humana. (2026c). *Plan de Trabajo de la Secretaría de Investigación 2026* [Documento interno]. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Facultad de Comunicación Humana. (2026d). *Planes de trabajo de las áreas de Programa Educativo, Posgrado, Servicios Escolares, Servicios Académicos, Centro de Cómputo, Prácticas Profesionales, Servicio Social, Promoción Académica, Extensión, Enlace y Gestión* [Documentos internos]. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Secretaría de Educación Pública. (2022-2025). *Estadística educativa, formato 911: Licenciatura en Comunicación Humana de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos* [Base de datos institucional].
- Secretaría de Salud. (2012a). *Norma Oficial Mexicana NOM-004-SSA3-2012, del expediente clínico*. Diario Oficial de la Federación. https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5272787
- Secretaría de Salud. (2012b). *Norma Oficial Mexicana NOM-024-SSA3-2012, sistemas de información de registro electrónico para la salud. Intercambio de información en salud*. Diario Oficial de la Federación. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280847&fecha=30/11/2012
- Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. (2023). *Marco general del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior*. Secretaría de Educación Pública. https://educacionsuperior.sep.gob.mx/sites/default/files/2025-01/marco_gral_SEAES.pdf
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2022). *Modelo Universitario 2022*. Órgano Informativo Universitario Adolfo Menéndez Samará, (128).
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2024). *Plan Institucional de Desarrollo 2024-2030*. <https://pide.uaem.mx/pide-2024-2030/>
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2025a). *Reporte de evaluación del desempeño docente: Facultad de Comunicación Humana, modalidad presencial, periodo enero-junio de 2025* [Reporte institucional]. Secretaría Académica, Dirección General de Educación Superior.
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2025b). *Reporte institucional de evaluación del desempeño docente: Facultad de Comunicación Humana, asignaturas híbridas o virtuales, periodo agosto-diciembre de 2025* [Reporte institucional]. Secretaría Académica, Dirección General de Educación Superior.
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2025c). *Encuesta de salida de la Licenciatura en Comunicación Humana, ciclo 2024-2025* [Reporte institucional no publicado]. Facultad de Comunicación Humana.
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2026). *Plan de Estudios de la Licenciatura en Comunicación Humana: Segunda modificación curricular*. Facultad de Comunicación Humana.