|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Escudo de la Universidad Veracruzana  **DIRECCIÓN GENERAL DEL ÁREA ACADÉMICA DE CIENCIAS DE LA SALUD:** | | |
|  | Minuta de Trabajo | No. 2016 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Información del Proyecto** | | | |
| **Fecha**:  28 de Octubre 2016 | **Clave:** | | **Descripción:** |
| **Hora de inicio**: 9:45 | | | Hora final: 14:20 |
| **Lugar:** Audiovisual 1 | | **Adm. Proyecto: Rediseño del plan de estudios de la licenciatura en psicología** | |
| **Objetivos: (i) Aprobación en lo general de los documentos: Declaración de la visión del Plan de Estudios, Fundamentación del Plan de Estudios, Declaración del Ideario, Misión y Objetivos, general y específicos del Plan de Estudios. (ii) Asesoría de la Dirección General de Recursos Humanos sobre la situación financiera en los cambios de planes. (iii) Discusión sobre la noción de competencia.** | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Asistentes/Agenda/Acuerdos sobre el Proyecto** | | | | | | |
| **Nombre del asistente:** | | **Correo** | | **Cargo/Comisión/ Región** | | **Firma** |
| Dra. América Espinoza Hernández | | [americaeh@gmail.com](mailto:americaeh@gmail.com) | | Miembro de la academia estatal | |  |
| Mtro. Francisco Bermúdez Jiménez | | [fbermudez@uv.mx](mailto:fbermudez@uv.mx) | | Coordinador regional de Poza Rica | |  |
| Mtro. José Felipe Reboredo Santes | | [reboredo60988@hotmail.com](mailto:reboredo60988@hotmail.com) | | Miembro de la academia estatal | |  |
| Mtro. Cecilio Juárez Osorio | | [cjuarez@uv.mx](mailto:cjuarez@uv.mx) | | Director región Veracruz | |  |
| Dr. Rodolfo Delgadillo Castillo | | [rdelgadillo@uv.mx](mailto:rdelgadillo@uv.mx) | | Coordinador regional de Veracruz | |  |
| Mtro. José Noel García Andrade | | [noegarcia@uv.mx](mailto:noegarcia@uv.mx) | | Miembro de academia estatal | |  |
| Mtro. Salvador Sarmiento Vega | | [ssarmiento@uv.mx](mailto:ssarmiento@uv.mx) | | Miembro de la academia estatal | |  |
| Dra. María Esther Barradas Alarcón | | [ebarradas@uv.mx](mailto:ebarradas@uv.mx) | | Miembro de la academia estatal | |  |
| Mtro. Juan Grapaín Contreras | | [jgrapain@uv.mx](mailto:jgrapain@uv.mx) | | Director de región Xalapa | |  |
| Mtro. Herson Alfonso Castellanos Celis | | [hecastellanos@uv.mx](mailto:hecastellanos@uv.mx) | | Coordinador regional Xalapa | |  |
| Mtro. Axel Manuel Navarro Hernández | | [axnavarro@uv.mx](mailto:axnavarro@uv.mx) | | Miembro de la academia estatal | |  |
| Dra. Lizette Teresa Figueroa Vásquez | | [figueroa16liz@gmail.com](mailto:figueroa16liz@gmail.com) | | Miembro de la academia estatal | |  |
| Dra. María Gerarda Landeros Velázquez | | [glanderos@uv.mx](mailto:glanderos@uv.mx) | | Miembro de la academia estatal | |  |
| Dra. Victoria Kai Cacho | | [vkai@uv.mx](mailto:vkai@uv.mx) | | Miembro de academia estatal | |  |
| Mtro. David Bermúdez Jiménez | | [dberjim@uv.mx](mailto:dberjim@uv.mx) | | Miembro de la academia estatal | |  |
| **Ref.** | **Agenda Propuesta** | | | | | |
| 01 | Bienvenida | | | | | |
| 02 | Revisión de tareas y actividades programadas para la reunión. | | | | | |
| 03 | Firma del acta de “Aprobación en lo general” de los documentos: declaración de la visión del Plan de Estudios; fundamentación del Plan de Estudios; declaración del Ideario, Misión y Objetivos, general y específicos del Plan de Estudios. | | | | | |
| 04 | Plática de la Dirección General de Recursos Humanos, de la Secretaría de Administración y Finanzas de la Universidad Veracruzana. | | | | | |
| 05 | Presentación de la propuesta sobre la noción de competencia | | | | | |
| 06 | Determinación y presentación de estrategias por implementar en cada región. | | | | | |
| 07 | Cierre, firma de la minuta y fin de la reunión. | | | | | |
|  | PROCESO:  Inicia reunión estatal a las 9:45 y se leen las dos actas del día de ayer (informe de evaluación del programa educativo y primera fase del rediseño) a las que se les realizan precisiones de tipografía y de estilo. Se aprueban por unanimidad a las 10:00hrs.  A las 10:009, el Mtro. Juan Grapaín presenta a la Lic. María Guadalupe Perea Contreras, directora de Relaciones Laborales, asimismo, le solicita amablemente al Dr. Rodolfo que exponga su caso para conocimiento de los presentes. El Dr. Rodolfo accede y menciona que al preparar su pre-jubilatorio, en el Instituto de Pensiones del Estado, le comentaron que no podían considerarle una materia porque estaba registrada con otro nombre, por lo que al ser incompatible no podía ejercer dicha pensión.  La Lic. Perea comenta a todos los presentes que en varios casos en la Ley del IPE, están presentes algunos vacíos legales que se interpretan a beneficio del propio Instituto, por lo que hay que ser muy cuidadoso para no verse afectados. Menciona la situación económica crítica del Instituto como factor que influye en las decisiones del IPE para reducir las pensiones; agrega que, aunque las horas cambien, los académicos son dueños de ellas y reitera que la Universidad apoyará a sus trabajadores y propone que en algún apartado del rediseño se señale cómo al cambiar el nombre de la experiencia, mantiene su antigüedad. Toma como ejemplo a un trabajador que solicitaba una pensión por vejez y por incapacidad, pero que en el Instituto le negaron una pensión porque no se encontraba señalado explícitamente y se dejó en interpretación. Asimismo, sugiere que esté presente la representación sindical, o en su caso, tener apoyo de los abogados, para analizar qué es lo que está pasando y tomar decisiones.  El Dr. Rodolfo señala que tiene 20 años de base en ese volumen de horas, pero ellos hablan de plazas, y que cada experiencia educativa tiene una en específico, a las que se les asignan un número para identificarlas. Agrega que el sindicato nunca le dijo que si tenía 5 o 4 hrs. de base, pero si un compañero se jubila y uno se cambia a esa plaza, pierde los derechos de la otra. Comenta que se enteró de esta situación hace 2 años cuando asistió al IPE.  La Lic. Perea afirma que, en el caso de las permutas, hay un convenio que respalda a los trabajadores, en el que señala que los trabajadores están cambiando la plaza, más no las horas. Reitera que, por esta razón, los trabajadores debemos mostrar una actitud más crítica, ya que no todos los acuerdos del IPE los vamos a aceptar, en este sentido cuando uno es notificado, uno puede impugnar y para ello se requiere que demostrar con evidencia las irregularidades, e inconformarse en el consejo: “esto no es procedente por esto, yo demuestro cuántas horas tengo con este documento…” y manejar siempre que uno ha adquirido plazas, a las que se le pueden asignar permutas, en todo caso, hay documentos que nos respaldan.  También señala como ejemplo que, en 1996 cuando hubo la reforma a la ley del IPE, a la clase más desprotegida de la Universidad (SETSUV) le intentaron quitar el reconocimiento de antigüedad porque supuestamente no tenían derecho a ella. Ellos se impusieron mediante su sindicato y entonces tomaron acciones que les permitieron respetar su derecho. Reitera que es un derecho individual y quien lo tiene que arreglar es el trabajador. Le sugiere al Dr. Rodolfo que le entregue una copia de su acuerdo para revisarlo en la Dirección del Personal y determinar qué se tiene que cargar en los sistemas o en el archivo.  La Dra. América, señala que, en el caso de las plazas de los docentes por asignatura, existe una diferencia a la hora de la jubilación, ya que ella ha entendido que se actualiza cada vez que uno obtiene una nueva plaza, por lo que, los académicos que hayan sido contratados en los últimos 20 años, tendrán que promediar sus sueldos. La Lic. Perea afirma que, a los que no están en la hipótesis de haber sido contratados antes de la Ley del IPE de 1996, van a promediar sueldos, pero que efectivamente, cada vez que los académicos adquieren una nueva contratación (ya sea por adquirir una nueva base o por recategorización), adquieren un nuevo contrato al que se le aplican las leyes del año en el que se realizó su contratación. También señala que los académicos tienen que esperar cinco años después de esa contratación para cotizar esa plaza como derecho a ser jubilable. Finalmente, señala que la ley también tiene algunas bondades, al respecto, señala que tienen el beneficio de la pensión aquellos casos en los que un trabajador, tenga alguna enfermedad crítica (incluyendo a las enfermedades que no presentan riesgo de trabajo) con el sólo hecho de haber laborado tres años.  El Mtro. Javier pregunta en dónde se puede argumentar la antigüedad de un trabajador al cambiar el nombre de la Experiencia Educativa y si, en consideración de la Lic. Perea, se requeriría de algún aval sindical e institucional. La lic. Perea señala que esas observaciones se pueden realizar en la hoja de servicio, ya que en ella sí se expresan plazas, pero esas plazas se representan por horas, por lo que no existe inconveniente si un académico por horas adquiere un tiempo completo.  La Dra. Victoria pregunta ¿cómo es el procedimiento para tener el respaldo por parte de la institución? La Lic. Perea contesta que el apoyo se brindaría dependiendo la circunstancia, pero que podría colaborar desde el acceso a la programación académica, la ubicación de carga y la reubicación de carga, pero que para ello se requiere detectar las problemáticas para diseñar estrategias de intervención. Asimismo, la Dra. Gerarda pregunta que de llevarse a cabo el rediseño y de cambiarse el número de horas y de materias, ¿afectaría la carga académica? La lic. Perea contesta que no afectaría porque en la Secretaría se tiene el registro de las horas que cada académico tiene como planta, ella reitera que obtienen horas y no materias. La reunión termina a las 12:20hrs para dar comienzo a un receso.  Se reanuda la sesión a las 12:40hrs. con la presentación de las propuestas de competencia. Se acuerda que el orden de las presentaciones será: Poza Rica, Veracruz y Xalapa. El Mtro. Felipe presenta los avances de Poza Rica, comienza señalando los aspectos que identifican al psicólogo y a la investigación científica; añade que existen dos momentos: intradisciplinar e interdisciplinar; también presenta que es necesario incorporar como margen de referencia la normatividad del Examen General de Egreso de la Licenciatura (EGEL) del CENEVAL, el cual incluye tres áreas en específico para la psicología: evaluación, intervención e investigación.  Al referirse a la definición de competencia, distingue entre el concepto de competencia profesional, referido como el conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes; competencias transversales, que son aquellas que atraviesan varias disciplinas y deben desenvolverse a través de su trabajo conjunto; y competencias específicas que están relacionadas directamente con la ocupación y definen lo que un profesional debe hacer.  Concluye que el término de competencia se refiere a: el conjunto, identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores, habilidades y destrezas, relacionados entre sí, que permitirán al estudiante el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias y estándares utilizados en el área ocupacional correspondiente. Proponen dos clases de competencias: genéricas (referidas a las epistemológicas) y específicas, divididas en seis apartados:   1. Epistemológicas. - Conjunto de conocimientos sobre los fundamentos del origen de las ciencias, capacidad en la generación de autoaprendizajes. 2. Competencias de investigación y generación de conocimiento. - Manejo de la investigación en las diferentes áreas de la psicología, conocimiento de las diferentes teorías. 3. Gestión y sustentabilidad. - Capacidad de planeación, organización e integración de proceso de gestión y vinculación con organismos, instituciones y distintos sectores sociales. 4. Evaluación e instrumentación. 5. Intervención. - Discernimiento en torno a la relación teoría-práctica y ética, capacidad para la intervención en espacios. 6. Innovación. -Capacidad de actualización en los avances tecnológicos.   Al término de la presentación, el Dr. Rodolfo presenta el trabajo realizado en Veracruz, comienza señalando que para construir el concepto de competencia se tiene que partir del perfil de egreso, definido como un conjunto de rasgos: conocimientos, habilidades, valores y/o competencias que caracterizan al egresado a partir de tres elementos: A) ¿Qué hace? Es decir, las problemáticas y funciones que caracterizan al psicólogo; B) ¿Dónde se desempeña? Por ejemplo, campo profesional; y C) ¿Cómo está formado? Explicando los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que posee para atender esas funciones.  Asimismo, define a la competencia como la dimensión del ser humano, a través de una acción holística e integradores de saberes: teóricos, heurísticos y axiológicos. Sirven para desempeñar profesionalmente y desarrollar roles de trabajo en los diferentes niveles y espacios de empleo, reconocimiento, necesidades y problemáticas. Comparte la definición de competencia por parte de Huerta Amezola, se entiende como una acción integradora de saberes, y propone como definición propia: “dimensión humana que se forma a través de un conjunto de experiencias y que se constituye como una acción holística e integradora de saberes teóricos, heurísticos y axiológicos que le permiten reconocer las necesidades y problemas del hombre, de su sociedad y su medio para ser atendidas a través de su desempeño y el desarrollo de roles de trabajo en los diferentes niveles del empleo”.  Por otra parte, también definen una competencia laboral como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, y sugieren la siguiente propuesta: “es un proceso de formación de especialista, holístico e integral de saberes (…) que mediante la capacidad de transferir sus habilidades y sus conocimientos a nuevas situaciones dentro de su disciplina y en vinculación con otras profesiones tiene la posibilidad de lograr desempeñar y desarrollar diferentes tareas (…) que suceden simultáneamente dentro del contexto (…) para reconocer las necesidades y problemas de la realidad y dar respuesta a demandas diversas de su entorno, a partir del avance de la ciencia y la tecnología y en cumplimiento de los estándares requeridos de desempeño profesional de calidad dentro de los diferentes niveles del empleo”.  Finalmente, el Mtro. Herson expone lo realizado por Xalapa, en esta presentación, señala que después de haber revisado los lineamientos de la guía, no quedaba claro desde qué perspectiva se estaba basando para la definición de competencia, por esta razón se solicitó a la Dirección de Planes y Programas una asesoría para identificar la definición oficial, al respecto, se informó que no existía una definición institucional, por lo que se consideró revisar los documentos fuentes y encontrar otras referencias de guía para este ejercicio, entendiendo que la propuesta de Huerta Amezola es una versión aplicada de la de Sergio Tobón.  Añade que una función clave para entender el concepto de competencia es el de desempeño, definido como el conjunto de procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral- profesional), aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender y analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos específicos, el entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano.  Presenta un cuadro comparativo respecto a los Saberes mencionados por Huerta Amezola y Sergio Tobón: Prácticos (Técnicos y Metodológicos), Teóricos y Valorativos (Querer hacer y Saber convivir) por una parte, y: Hacer(procedimiento y Técnicas), Conocer (Nociones, Proporsiciones, Conceptos y Categorías) y Ser (Valores, Actitudes y Normas).  Aterriza la explicación con la definición de Competencias de Huerta Amezola: Integración de saberes teóricos y prácticos que describen acciones epecíficas a alcanzar, las cuales deben ser identificables en su ejecución.  Al término de la exposición se realiza una discusión sobre cómo proceder para elaborar la definición de competencia. Se propone discutirla únicamente mediante los tres coordinadores regionales, debido a la falta de tiempo se termina la sesión, dejando pendiente la determinación y presentación de estrategias por implementar en cada región. | | | | | |
| **Ref.** | **Acuerdos/Pendientes** | | **Producto** | | **Fecha de cumplimiento** | |
| 01 | Socializar la información a los demás académicos sobre el estado de las jubilaciones. | | Propuestas que pudieran incluirse en el apartado: Declaración de las estrategias de operación del Plan de Estudios. | | Sin especificar. | |
| 02 | Enviar las minutas y definiciones de competencia para revisión. Los coordinadores regionales integrarán una definición para posteriormente compartirla con las academias de área de conocimiento por regiones. | | Definición de competencia. | | 04 de noviembre de 2016 a las 12:00pm. | |