

**PLAN ESTRATÉGICO DEL DEPARTAMENTO DE HISTORIA MEDIEVAL, CIENCIAS Y TÉCNICAS HISTORIOGRÁFICAS, Y ESTUDIOS ÁRABES E ISLÁMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA**

**(Aprobado por el Consejo de Departamento del 21 de marzo de 2003)**

Comisión coordinadora

**Presidente:** José Luis Corral Lafuente

**Secretario:** Germán Navarro Espinach

**Vocales:** Asunción Blasco Martínez

María José Cervera Fras

**Miembro externo:** José María Serrano Sanz (Catedrático del Departamento de Estructura e Historia Económicas y Economía Pública de la Universidad de Zaragoza)

## ÍNDICE

1. Presentación
2. Misión del Departamento
3. Diagnóstico de la situación actual (análisis DAFO)
  - 3.1. Infraestructura
  - 3.2. Docencia
  - 3.3. Investigación
  - 3.4. Relaciones institucionales
4. Objetivos, estrategias y propuesta de líneas de acción
  - 4.1. Consolidar la infraestructura y el equipamiento
  - 4.2. Mejorar la organización docente y la oferta académica
  - 4.3. Promover y divulgar la actividad investigadora en colectivo
  - 4.4. Aumentar la proyección externa del Departamento
5. Organigrama de miembros de las diferentes comisiones responsables de la ejecución del Plan Estratégico del Departamento para el año 2003

## 1. PRESENTACIÓN

La planificación estratégica es un conjunto de propuestas realistas que emanan de una reflexión sobre el pasado y el presente, y que sitúan los objetivos de nuestro Departamento en un futuro no inmediato. Consiste en una reflexión colectiva en la que se cuestionan las bases más profundas en las que se asienta nuestra realidad departamental dentro de la propia Universidad de Zaragoza o de la Facultad de Filosofía y Letras, las cuales ya han plasmado en sus respectivos planes estratégicos algunas ideas generales en ese sentido.

Pero cuestionar esas bases profundas significa pensar en nuestro futuro como colectivo y establecer unos principios nuevos y actualizados. Obviamente, para esta tarea es vital que los miembros del Departamento percibamos la necesidad del cambio y, sobre todo, la intención de que nuestra entidad sea una institución viva, que se adelanta a los problemas de la sociedad y ofrece alternativas para su solución.

Los objetivos aquí propuestos son ambiciosos pero alcanzables, y conducen a acciones estratégicas concretas, precisas, realizables y evaluables. De hecho, el proceso parte de un análisis interno del propio Departamento y de un análisis externo de su entorno. Ahora bien, nuestra unidad ha establecido sus objetivos y acciones en consonancia con el Plan Estratégico de la Universidad de Zaragoza (2002-2005), para poder concretar mejor los compromisos específicos del Departamento con el Rectorado.

Y lo más importante de todo este proceso es que la Universidad de Zaragoza estimulará la consecución de los objetivos anuales de los diversos Departamentos y Centros, ligando nuestros logros con una financiación concreta que se resolverá más adelante. Además, los posibles conciertos económicos entre el Rectorado y el Departamento deberán incorporar los indicadores por los que se evaluará el grado de cumplimiento de dichos compromisos estratégicos. En ese sentido, según las directrices propuestas, el Secretario de la Comisión del Plan Estratégico del Departamento será el supervisor del cumplimiento de las líneas de acción establecidas en su unidad administrativa, así como el responsable de la redacción y edición de los correspondientes documentos anuales de seguimiento.

Por consiguiente, a la vista de cómo se ha desarrollado el proceso de elaboración del Plan Estratégico de la Universidad de Zaragoza o, en concreto, el de la propia Facultad de Filosofía y Letras, en cuyas subcomisiones han participado el Presidente y el Secretario de nuestra Comisión Coordinadora, se ha configurado y aprobado finalmente el siguiente documento marco del Plan Estratégico del Departamento de Historia Medieval, Ciencias y Técnicas Historiográficas, y Estudios Árabes e Islámicos de la Universidad de Zaragoza.

Germán Navarro Espinach  
Secretario de la Comisión del Plan Estratégico del Departamento

## 2. MISIÓN DEL DEPARTAMENTO

Una vez planificada la planificación, y que en nuestro Departamento ha consistido en someter a la opinión de todos los miembros del Consejo un borrador del Plan Estratégico elaborado por la Comisión Coordinadora para su configuración definitiva, se procede ahora a dar el segundo paso: ¿cuál consideramos que debe ser la misión del Departamento en nuestra sociedad actual?

La respuesta a esa pregunta pasa sin duda por asumir algunas ideas generales de la Universidad o de la Facultad, matizadas o no en relación con lo que significa nuestro Departamento. Esas ideas son las siguientes:

- El Departamento quiere ser una institución de calidad que contribuya a enriquecer y mejorar el panorama científico y cultural de Aragón, sobre todo teniendo en cuenta que no existe otra entidad académica como ésta en toda la Comunidad Autónoma.
- Formamos parte de una universidad pública que es única en Aragón y que asume el protagonismo de crear cultura y potenciar el pensamiento pluralista al servicio de los ciudadanos.
- Nuestras actividades principales son la docencia y la investigación, y a través de la prestación de esos servicios a otras instituciones externas a la universidad debemos impulsar también la ciencia, el conocimiento y la educación, asumiendo de esta forma un papel directivo clave en la proyección y definición de la sociedad de nuestro entorno.
- La amplia y prestigiosa tradición académica que ampara la historia del Departamento y en la cual ha resaltado siempre la vocación internacional del mismo, lo convierte en uno de los referentes académicos más importantes no sólo para la memoria histórica y el patrimonio cultural de los aragoneses, sino también para los otros países que formaban parte de su antigua Corona en ámbito peninsular y euromediterráneo.
- El Departamento expresa asimismo su vocación y dimensión humana y de compromiso con el futuro de Aragón y con la defensa del legado cultural, histórico y artístico que posee, con atención preferente hacia todos los vestigios cristianos, islámicos y judíos de la Edad Media.
- También es función fundamental del Departamento conseguir una formación integral de calidad para sus estudiantes mediante la participación activa de los mismos en sus propios procesos formativos como personas, orientándolos en la medida de lo posible hacia la demanda social y el mercado laboral con que se ven implicadas las tres áreas de conocimiento que lo componen (Historia Medieval, Ciencias y Técnicas Historiográficas, Estudios Árabes e Islámicos).
- En suma, el profesorado del Departamento quiere ser innovador y comprometido con la calidad de la docencia a través de la participación en proyectos de investigación, la formación permanente y el reciclaje pedagógico, y su interés manifiesto por dignificar la gestión y el funcionamiento de la entidad en un esfuerzo colectivo por mejorar.

### **3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL (ANÁLISIS DAFO)**

La matriz DAFO es una técnica de valoración y diagnóstico que trata de detectar los condicionantes internos del Departamento (fortalezas y debilidades) y la influencia incontrolable de su entorno (amenazas y oportunidades). Al respecto, la Facultad de Filosofía y Letras ha establecido cuatro subcomisiones para valorar los cuatro grandes temas fundamentales en pos de un diagnóstico completo del centro. Estas cuatro cuestiones son perfectamente aplicables a la hora de establecer un diagnóstico de nuestro Departamento: infraestructura, docencia, investigación y relaciones institucionales. Veamos, pues, los indicadores sobre fortalezas internas, debilidades internas, amenazas externas y oportunidades externas de cada una de ellas. Conviene reflexionar sobre su importancia y definición puesto que han desembocado posteriormente en los cuatro retos estratégicos de nuestro Departamento para los próximos años. Así, pues, con vistas a matizar numéricamente la importancia de cada indicador, utilizaremos siempre un baremo de 1 a 5 puntos de calificación, entendiendo que 5 significa que dicha idea tiene la máxima importancia posible, mientras que, al otro extremo, el 1 representaría una idea con peso prácticamente irrelevante.

Una vez puntuadas las diversas fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades deberemos enfrentarlas entre sí, tal y como plantea la llamada matriz DAFO. De esa manera, se intentarán identificar mejor las oportunidades aprovechables y las amenazas contrarrestables por nuestras fortalezas, así como las oportunidades aprovechables al superar las debilidades o las amenazas no contrarrestables si no se superan las debilidades. Y todo ello ayudará en última instancia a proponer con mayor eficacia los objetivos, las estrategias y las líneas de acción para el futuro, asignando responsables de cada una de ellas entre los miembros del Departamento.

### 3.1. INFRAESTRUCTURA

#### Fortalezas internas

- Capital humano de prestigio y tradición y, al mismo tiempo, con renovación generacional en marcha (5)
- Disposición favorable del personal al cambio (5).
- Capital humano con apertura al uso de nuevas tecnologías (5)
- Existencia de nuevo equipamiento: biblioteca 'María Moliner' y sus servicios cartoteca, fonoteca, videoteca...) (5)
- Esfuerzo en la mejora de equipamientos informáticos y de audio/video (5)
- Disponibilidad de nuevos espacios por el traslado de la biblioteca y la solicitud de nuevos espacios a través del proyecto de reforma del edificio (5)
- Coexistencia de tres áreas de conocimiento en un mismo espacio físico departamental, potenciando la vecindad y solidaridad entre colegas con intereses profesionales diversificados (5)
- Existencia y localización de un Servicio de Apoyo a la Investigación (SAI) y, en general, de otros servicios como el SEMETA, con un personal técnico especializado y de gran capacidad formativa a los cuales se puede recurrir (5)
- Ubicación del Departamento en plena ciudad de Zaragoza y con representación en los Campus de Huesca y Teruel, lo que le permite una importante incidencia en el entorno de las tres capitales de la Comunidad y, por extensión, en todo el territorio aragonés (5)

#### Debilidades internas

- Carencias formativas de profesorado y alumnos en nuevas tecnologías (5)
- Falta de adecuación de las infraestructuras a usos que requieren la utilización de nuevas tecnologías (5)
- Escasa información e incentivos a la hora de introducir nuevos medios en la actividad docente (5)
- Falta de personal técnico especializado que ayude a las tareas de docencia e investigación o simple elaboración de recursos en Internet (5)
- Antigüedad del edificio donde se ubican las dependencias del Departamento, así como del mobiliario y equipamiento de las mismas (4)
- Limitaciones económicas para la renovación de infraestructuras por una deficiente capacidad de coordinación al respecto entre el Departamento, la Facultad y el Rectorado (4)
- Escasa autonomía a la hora de tomar iniciativas de renovación y mejora de infraestructuras (4)
- Burocratización y dificultad de toma de decisiones, aunque sean problemas ajenos al Departamento (4)
- Imagen de escasa adecuación material e intelectual del Departamento al uso de nuevas tecnologías (3)

### Amenazas externas

- Posible creación de la Universidad privada San Jorge (5)
- Pérdida de alumnado en relación con la coyuntura socio-demográfica (5)
- Escasa salida profesional de los estudiantes (5)
- Lentitud en el proceso de reforma del edificio donde está el Departamento (5)
- Ausencia de contactos con el tejido empresarial (5)
- Escasa tradición en financiación externa para el Departamento (4)
- Falta de apoyo empresarial e institucional (4)
- Predominio en la sociedad de los valores económicos frente a los humanísticos representados por el Departamento (4)
- Insuficiente repercusión de las actividades externas del profesorado en la proyección del Departamento (4)

### Oportunidades externas

- Programa 'Universidad 2006' y rehabilitación del edificio donde está el Departamento (5)
- Desmasificación reciente del alumnado del Departamento (5)
- Capacidad para fijar una nueva 'imagen de marca' hacia el exterior (5)
- Amplios contactos institucionales y políticos del profesorado del Departamento cara a la proyección exterior del mismo (5)
- Posibilidad de usar las tecnologías de la información y la comunicación como forma de proyectar las actividades del Departamento (5)
- Existencia de personal auxiliar y de servicios con posibilidad de formación audiovisual e informática (4)
- Nuevas oportunidades de trabajo que se perfilan: contenidos en el mundo audiovisual, cuestiones relacionadas con el medio ambiente, gestión de la información... (4)

## 3.2. DOCENCIA

### Fortalezas internas

- Calidad de los docentes (5)
- Departamento con tradición (5)
- Oferta formativa amplia (5)
- Ubicación geográfica (4)
- Número de profesores (3)
- Mejora de las infraestructuras (3)

### Debilidades internas

- Descoordinación de programas por ausencia de planificación colectiva (5)
- Escasa valoración de la docencia como mérito del profesorado (5)
- Debilidad de la formación de los estudiantes, acentuada en los últimos años (5)
- Ausencia de metodología didáctica y de actividades complementarias planificadas por el Departamento (4)
- Escasa representación activa de los estudiantes en el Consejo del Departamento (4)
- Bajo nivel de financiación de la actividad docente (4)
- Tendencia del profesorado a rebajar los niveles de exigencia académica como consecuencia de la debilidad de la formación de los estudiantes (3)
- Falta de flexibilidad del profesorado en la adaptación a las nuevas situaciones de la docencia (3)

### Amenazas externas

- Descenso del alumnado por baja natalidad (nuestra universidad tendrá menos de 30.000 alumnos en el año 2010 según las previsiones del Rectorado) provocando la falta de estudiantes matriculados en las asignaturas del Departamento o en los doctorados (5)
- Crisis de la imagen global de valores que propugna la Universidad (5)
- Competitividad y contraposición de modelos de Universidad (5)
- Pérdida de la cultura del esfuerzo continuo entre los estudiantes (5)
- Imposición paulatina del modelo de pensamiento único con lo que ello significa respecto a las directrices plurales inherentes al derecho a la educación (5)

### Oportunidades externas

- Planteamiento de un nuevo modelo educativo, presencial y no presencial (5)
- Mejora de la Calidad (5)
- Internacionalización y relaciones interuniversitarias (5)
- Posibilidad y demanda de la interdisciplinariedad (5)



### 3.3. INVESTIGACIÓN

#### Fortalezas internas

- Capital humano del Departamento (5)
- Divulgación de resultados mediante política de publicaciones periódicas (5)
- Potencial pluridisciplinar al estar formado por tres áreas de conocimiento (4)
- Potencial de financiación sobre la base de los últimos diez años (4)
- Calidad científica: existen proyectos de investigación y grupos consolidados (4)
- Biblioteca y fondos de investigación propios, disponiendo de revistas y libros desde 1940 que ahora se verán integrados en la nueva biblioteca María Moliner (3)

#### Debilidades internas

- Inexistencia de una memoria de investigación anual para conocer lo que hacemos unos y otros, con ausencia de publicidad y difusión interna y externa (5)
- Ausencia de proyectos de investigación pluridisciplinarios (entre las tres áreas) (4)
- Mala posición en captación de fondos económicos internos para investigar (4)
- Implantación escasa de las aplicaciones informáticas para investigar (4)
- Mala difusión de los resultados de la investigación, con reducida presencia en revistas internacionales y particularmente las anglosajonas (4)
- Falta de estancias de investigación en otros centros españoles o extranjeros (3)
- Desconexión entre lo que se investiga actualmente y la oferta de Tercer Ciclo (3)
- Ausencia de contactos estables con universidades francesas y anglosajonas, especialmente éstas últimas (3)

### Amenazas externas

- Envejecimiento del profesorado (5)
- Bajo nivel de integración con las directrices generales de las políticas científicas autonómica o estatal muy volcadas a las carreras de ciencias y no a las humanidades (5)
- Ausencia de capacidad para integrar a investigadores jóvenes mediante programas de post-doctorado, becas Ramón y Cajal y nuevos contratos LOU (5)
- Envejecimiento de la infraestructura de investigación (4)
- Dificultad para afrontar nuevos proyectos innovadores por sus planteamientos metodológicos distintos o por su contribución a enriquecer debates científicos actuales (4)
- Pérdida de capacidad competitiva frente a otros Departamentos afines de la Universidad de Zaragoza o de otras universidades próximas (3)

### Oportunidades externas

- Definir y ejecutar una política de investigación propia del Departamento cara a mejorar su imagen frente al entorno exterior y que implique a todos los miembros del mismo al menos en un proyecto pluridisciplinar común (5)
- Posibilidades de incrementar la cooperación con otras instituciones o con el propio sistema empresarial que tienen ahora interés por nuestras áreas, por ejemplo, los ingenieros o licenciados de áreas experimentales cuyas empresas les exigen cursos de postgrado en humanidades (5)
- Aplicación de nuevas tecnologías en investigación y en su gestión y difusión (5)
- Significativa importancia de varios proyectos pluridisciplinarios externos en la actividad actual de los profesores del Departamento (5)
- El descenso del alumnado planteado ya en el apartado de docencia permitirá dedicar más tiempo a investigar ante la caída de la docencia (4)

### 3.4. RELACIONES INSTITUCIONALES

#### Fortalezas internas

- Fluidez del Programa Sócrates-Erasmus del Departamento mediante intercambios regulares de estudiantes con Francia e Italia (5)
- Edición de la Revista del Departamento “Aragón en la Edad Media” que está financiada por entidades externas al mismo: Vicerrectorado de Extensión Universitaria, juntamente con el mecenazgo CAI-IBERCAJA a través del Vicerrectorado de Investigación (4)
- Edición anual de las Actas de los Seminarios de Doctorado del Departamento con la subvención del Programa de Ayudas Económicas para la Organización de Congresos y Reuniones Científicas del Vicerrectorado de Investigación (4)
- Programa de Doctorado de carácter interdepartamental con solicitud de Mención de Calidad ya presentada, con todo el esfuerzo de coherencia interna y proyección externa que ello significa (4)
- Colaboración con instituciones diversas: Archivos, Ayuntamientos, Gobierno de Aragón, Gobierno de Navarra, Colegio de Notarios... (4)
- Contactos regulares con otros Departamentos, Proyectos Nacionales y Acciones Integradas (3)
- Elaboración de este mismo Plan Estratégico del Departamento para fomentar entre otras cosas las relaciones institucionales del mismo (3)

#### Debilidades internas

- Concepción de la Revista del Departamento como un foro sólo atento a temáticas propias del reino medieval de Aragón con lo que ello significa de clara limitación al contacto con los estudios y métodos de trabajo de la mayoría de investigadores ajenos a la Universidad de Zaragoza, frente a la perspectiva más amplia y original que tuvo en su día la antigua revista “Estudios de Edad Media de la Corona de Aragón” (5)
- Ausencia de actividades culturales del Departamento co-organizadas con otras instituciones aragonesas o españolas, con la consecuente falta de imagen externa del Departamento y bajo nivel de impacto social y cultural en el entorno, incluida aquí la falta de propuestas de asignaturas de libre elección o estudios propios (5)
- Escasa participación de los miembros del Departamento en comisiones de la Facultad o de la Universidad o en juntas directivas de instituciones culturales (4)
- Programa Sócrates-Erasmus inoperante en algún caso concreto de intercambio como sucede con la Universidad Federico II de Nápoles, lo que significa la necesidad de buscar contactos más dinámicos del entorno internacional, más allá incluso de los dos países con los que actualmente se trabaja (3)

### Amenazas externas

- Burocratización del sistema de administración, gestión y control universitario, con una sensible pérdida de la productividad del trabajo docente e investigador de los profesores encargados de tales actividades (5)
- Escasa demanda por parte de la sociedad de profesionales específicos formados en el campo de las Humanidades (4)
- Falta de conciencia por parte de la sociedad de la importancia de la formación humanística (4)
- Protagonismo de otros departamentos de la Facultad en la proyección exterior de los estudios históricos, eclipsando y relegando sin competencia la imagen de nuestro Departamento (4)
- Protagonismo de algunos departamentos de otras universidades en la organización de actividades concernientes a la historia medieval, ciencias y técnicas historiográficas, y estudios árabes e islámicos (4)
- Posición de desventaja en la captación de recursos internos y externos con lo que ello significa de configuración de nuestro Departamento como una entidad de segunda o tercera división dentro de la Universidad en comparación al resto de unidades administrativas similares (4)

### Oportunidades externas

- Coincidencia de intereses con otras entidades culturales del entorno que tienen entre sus objetivos los contenidos propios de nuestras áreas de conocimiento (Institución Fernando el Católico, Centro de Estudios Mudéjares, Instituto de Estudios Islámicos y del Oriente Próximo...) (5)
- Coincidencia de intereses con otros departamentos similares de los territorios vecinos con los que poder establecer actividades interuniversitarias, entre las cuales podría estar sin duda un programa de doctorado de esa magnitud (5)
- Enorme potencialidad de los recursos de Internet (mejorar la web, vínculos o “links” con otras instituciones...) (4)
- Alto grado de interés político y social, en general, por los estudios históricos con el requerimiento habitual de labores de asesoramiento y coordinación (exposiciones, publicaciones...) que son una buena oportunidad externa para consolidar la imagen del Departamento (4)

## 6. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y PROPUESTAS DE LÍNEAS DE ACCIÓN

Los cuatro retos estratégicos que han sido analizados con anterioridad desembocan en una verdadera sistematización de estrategias y acciones por objetivos, con la asignación de las responsabilidades que se detallan a continuación. El calendario de actuaciones deseable implica la reunión tres veces al año de cada uno de los equipos correspondientes. La primera reunión será constitutiva en enero-febrero (planificación del año), la segunda tanda de reuniones será para ver el grado de cumplimiento de objetivos en junio-julio (sesiones de seguimiento), y la tercera reunión en noviembre-diciembre será conclusiva (emisión del informe anual preceptivo). Los profesores que asuman el cargo de Secretario del Departamento en el futuro se convertirán automáticamente en Secretarios del Plan Estratégico del Departamento a efectos de valorar la consecución del mismo en años sucesivos, con la facultad de convocar por orden del Director del Departamento a todas estas comisiones y equipos de trabajos las tres veces al año aludidas, supervisando la elaboración de los respectivos informes anuales con los resultados más relevantes de cada estrategia.

### **Objetivo 1: Consolidar la infraestructura y el equipamiento**

**LÍNEA DE ACCIÓN: Asignación de los recursos económicos necesarios**

Estrategia: *Elaboración de un presupuesto anual* (Comisión Económica)

Estrategia: *Potenciar los ingresos internos y las ayudas externas* (Comisión Económica)

**LÍNEA DE ACCIÓN: Valoración y cumplimiento de las acciones emprendidas**

Estrategia: *Informe anual con los resultados más relevantes* (Comisión Económica)

Estrategia: *Recabar nuevas estrategias en ámbitos externos* (Comisión Económica)

---

### **Objetivo 2: Mejorar la organización docente y la oferta académica**

**LÍNEA DE ACCIÓN: Crear una Comisión Docente para Primer y Segundo Ciclo**

Estrategia: *Diseño colectivo de los programas de las asignaturas* (Comisión Docente)

Estrategia: *Programación de un calendario de prácticas colectivas* (Comisión Docente)

Estrategia: *Crear un Taller de Historia Medieval* (Comisión Docente)

Estrategia: *Crear un Laboratorio de Paleografía y Diplomática* (Comisión Docente)

Estrategia: *Crear un Laboratorio de Árabe* (Comisión Docente)

Estrategia: *Informe anual con los resultados más relevantes* (Comisión Docente)

**LÍNEA DE ACCIÓN: Consolidar y ampliar los estudios de Tercer Ciclo**

Estrategia: *Obtener la Mención de Calidad para los Programas* (Comisión de Doctorado)

Estrategia: *Transición hacia Programas Interuniversitarios* (Comisión de Doctorado)

Estrategia: *Captación de subvenciones específicas del Ministerio* (Comisión de Doctorado)

Estrategia: *Informe anual con los resultados más relevantes* (Comisión de Doctorado)

**LÍNEA DE ACCIÓN: Adaptación al nuevo reto de la enseñanza semipresencial**

Estrategia: *Plan de propuestas para Primer y Segundo Ciclo* (Comisión Docente)

Estrategia: *Plan de propuestas para Tercer Ciclo* (Comisión de Doctorado)

### **Objetivo 3: Promover y divulgar la actividad investigadora en colectivo**

#### **LÍNEA DE ACCIÓN: Seguimiento regular de la investigación realizada**

Estrategia: *Informe anual con los resultados más relevantes* (Comisión de Investigación)

#### **LÍNEA DE ACCIÓN: Política científica del Departamento**

Estrategia: *Balance y propuesta de proyectos colectivos* (Comisión de Investigación)

Estrategia: *Promoción de reuniones científicas regulares* (Comisión de Investigación)

Estrategia: *Compromiso investigador con la revista* (Consejo Redacción)

Estrategia: *Producción de monografías para el Departamento* (Comisión de Publicaciones)

Estrategia: *Producción de trabajos colectivos del Departamento en revistas de calidad y otros idiomas* (Comisión de Investigación)

---

### **Objetivo 4: Aumentar la proyección externa del Departamento**

#### **LÍNEA DE ACCIÓN: Desarrollar una política de imagen**

Estrategia: *Actualización y mejora de la Página Web* (Equipo Directivo)

Estrategia: *Reforma total de la Revista en su próximo número* (Consejo de Redacción)

Estrategia: *Diseñar una política editorial* (Comisión de Publicaciones)

#### **LÍNEA DE ACCIÓN: Fomentar nuevas relaciones institucionales**

Estrategia: *Participación en comisiones universitarias* (Equipo Directivo)

Estrategia: *Identificación de contactos internos y externos* (Equipo Directivo)

Estrategia: *Actualización y mejora del Programa Erasmus* (Coordinador Erasmus)

Estrategia: *Concierto de acciones integradas con otros países* (Equipo Directivo)

#### **4. ORGANIGRAMA DE MIEMBROS DE LAS DIFERENTES COMISIONES RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL DEPARTAMENTO PARA EL AÑO 2003**

##### EQUIPO DIRECTIVO (elecciones cada dos años) (desde 2002)

José Luis Corral Lafuente (director)  
Asunción Blasco Martínez (subdirectora)  
Germán Navarro Espinach (secretario)  
María José Cervera Fras (subsecretaria)

##### COMISIÓN ECONÓMICA (renovación anual) (desde 17-XII-2002)

José Luis Corral Lafuente (como director del departamento)  
Germán Navarro Espinach (como secretario del departamento)  
Asunción Blasco Martínez (por Ciencias y Técnicas Historiográficas)  
María José Cervera Fras (por Estudios Árabes e Islámicos)  
María del Carmen García Herrero (por Historia Medieval)  
(un representante por el profesorado de Huesca y Teruel)

##### COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN (renovación anual) (desde 17-XII-2002)

José Luis Corral Lafuente (como director del departamento)  
Germán Navarro Espinach (como secretario del departamento)  
Asunción Blasco Martínez (por Ciencias y Técnicas Historiográficas)  
María José Cervera Fras (por Estudios Árabes e Islámicos)  
Carlos Laliena Corbera (por Historia Medieval)  
(un representante por el profesorado de Huesca y Teruel)

##### COMISIÓN DOCENTE (renovación anual) (por designar)

José Luis Corral Lafuente (como director del departamento)  
Germán Navarro Espinach (como secretario del departamento)  
(un representante por cada una de las tres áreas de conocimiento)  
(un representante por el profesorado de Huesca y Teruel)

COMISIÓN DE DOCTORADO (renovación extraordinaria) (desde 17-XII-2002)

José Luis Corral Lafuente (como director del departamento)  
Asunción Blasco Martínez (como coordinadora del Programa Departamental 2002-2003)  
María del Carmen García Herrero (como coordinadora de Estudios sobre Mujeres)  
Germán Navarro Espinach (como coordinador de Estudios sobre Aragón)  
Teresa Saucó Álvarez (como representante de los becarios de investigación)

COMISIÓN DE PUBLICACIONES (renovación extraordinaria) (desde 17-XII-2002)

José Luis Corral Lafuente (como director del departamento)  
Germán Navarro Espinach (como secretario del departamento)  
Isabel Falcón Pérez (como directora de la revista)  
Pilar Pueyo Colomina (como secretaria de la revista)  
José Ángel Sesma Muñoz (como director de la colección de monografías)

COORDINADOR PROGRAMA ERASMUS (renovación extraordinaria) (desde 2000)

Germán Navarro Espinach

CONSEJO DE REDACCIÓN REVISTA (renovación extraordinaria) (última 2002)

Isabel Falcón Pérez (directora)  
Desamparados Cabanes Pecourt (subdirectora)  
Pilar Pueyo Colomina (secretaria)  
Federico Corriente Córdoba (vocal)  
Carlos Laliena Corbera (vocal)  
Germán Navarro Espinach (vocal)  
José Ángel Sesma Muñoz (vocal)  
Juan Fernando Utrilla Utrilla (vocal)