

RX.365.19

Ciudad de México, a 2 de octubre de 2019

Mtra. María Dolly Espínola Frausto
Presidenta del Consejo Divisional de
Ciencias Sociales y Humanidades
Unidad Xochimilco
Presente

Con fundamento en los artículos 29, fracción II de la Ley Orgánica, 47, fracción VIII, y 47-1 del Reglamento Orgánico, y conforme a la *Convocatoria a participar en el proceso de designación del Jefe(a) del Departamento de Política y Cultura, periodo 2019-2023*, emitida el pasado 9 de enero, con ampliación de los plazos publicada el 23 de septiembre del presente año, presento la terna de candidatos.as de, entre los cuales, el Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades hará la designación correspondiente.

ARGUMENTACIÓN

La conformación de la terna fue elaborada a partir de la ponderación cualitativa y cuantitativa de los siguientes aspectos:

- I. Trayectoria de los aspirantes.
- II. Programas de trabajo.
- III. Opiniones de la comunidad sobre los aspirantes.
- IV. Ideas expresadas por los aspirantes en entrevista personal.
- V. Consideraciones finales.

Estos aspectos fueron analizados con atención a las funciones que deben desarrollar los jefes de Departamento, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Orgánico de la Universidad, y a la visión que la Rectoría de Unidad tiene sobre el escenario actual de la Unidad Xochimilco y el de los próximos cuatro años, con relación a las condiciones para el fortalecimiento académico de la institución.

I. TRAYECTORIA DE LOS ASPIRANTES

Dra. María Teresa Farfán Cabrera

Es licenciada en Economía (UAM-X), con maestría en Desarrollo y Planeación de la Educación y doctorado en Ciencias Sociales (área Sociedad y Educación), también de la UAM-X. Ingresó como profesora a la UAM en 2007. De 2016 a la fecha es Coordinadora del Tronco Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH). Sus temas de interés en investigación son: educación superior, política educativa, estudios sobre egresados,

Rectoría de Unidad

Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Delegación Coyoacán, 04960, Ciudad de México
Edificio "A", 3° piso
Tel.: 5483-7000 Ext. 7010, 7011 y 7013
xrectoria@correo.xoc.uam.mx / www.xoc.uam.mx

empleabilidad de jóvenes, mercado laboral de los economistas, Historia, mesianismo y judaísmo. Ha participado en la organización de eventos académicos en la UAM, nacionales e internacionales. Imparte docencia en la División de CSH, destacando los módulos de Historia y Sociedad, y México: Economía, Política y Sociedad. Los trabajos publicados reportados en su *currículum vitae* son 19 y los ha realizado en publicaciones nacionales. Actualmente es profesora Asociado D del Departamento de Política y Cultura. Tiene el reconocimiento de perfil PRODEP hasta 2022.

Dra. Verónica Gil Montes

Obtuvo las licenciaturas en Psicología (FES Iztacala) y Sociología (UAM-X). Realizó la Maestría en Psicología Social de Grupos e Instituciones y el Doctorado en Ciencias Sociales (UAM-Xochimilco). Sus temas de interés en investigación son: intervención comunitaria, memoria colectiva, subjetividad en el campo de la salud, jóvenes y acompañamiento en intervención psicosocial. En docencia ha impartido cursos en el Tronco Divisional de CSH, en las licenciaturas en Psicología y Política y Gestión Social, así como en la maestría en Psicología Social de Grupos e Instituciones y en el Doctorado en Ciencias Sociales. Ha asesorado servicios sociales de alumnos de licenciatura y ha sido integrante de comités de tesis de posgrado. En participación universitaria ha formado parte de comisiones académicas relacionadas con docencia de licenciatura y posgrado. Ha sido representante de profesores del Departamento de Política y Cultura en el Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades. Ha sido directora de la revista *Política y Cultura* (2010-2017). Ha participado en la publicación de 33 artículos y 3 libros, la mayoría de ellos en revistas de la UAM-Xochimilco. Actualmente es profesora Titular C del Departamento de Política y Cultura. Tiene el reconocimiento PRODEP hasta 2020.

Dr. Rigoberto Ramírez López

Es licenciado en Sociología (UAMX), maestro en Políticas Públicas (UAMX) y Doctor en Teoría Política, Teoría Democrática y Administración Pública (Universidad Autónoma de Madrid). En investigación pertenece al área de Gestión Estatal y Sistema Político, con las líneas de gobierno, instituciones y gestión pública municipal. Está vinculado a asociaciones de profesionales especializados en los temas de su interés. En participación universitaria ha sido consejero divisional y académico. Su experiencia en gestión la realizó como Coordinador de la Licenciatura en Política y Gestión Social. De acuerdo con su CV ha participado en 35 publicaciones (artículos y capítulos en libro), la mayoría de ellas en revistas de la UAM-Xochimilco y en libros co-editados con casas editoriales nacionales. Actualmente es profesor Titular C en el Departamento de Política y Cultura. Tiene el reconocimiento de Perfil PRODEP hasta 2021.

Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

Es profesora del Departamento de Política y Cultura de la Unidad Xochimilco. Su licenciatura es en Política y Gestión Social de la UAMX. Realizó la maestría en Estudios Urbanos y el doctorado en Estudios Urbanos y Ambientales, ambos en el Colegio de México. Su experiencia en gestión universitaria ha sido como coordinadora de la maestría en Políticas Públicas en UAMX, cargo que actualmente ocupa. Tiene experiencia en gestión gubernamental y como consultora en el Instituto Nacional de Ecología y Cambio

Climático, Organización Meteorológica Mundial y el Fondo de Desarrollo Ecológico. Su docencia la realiza en la licenciatura en Política y Gestión Social y en la maestría en Políticas Públicas, en la Unidad Xochimilco. Ha sido profesora invitada en el Colegio de Michoacán, la Escuela de Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México y en la Universidad Iberoamericana. Los temas de investigación que cultiva son políticas urbanas, gobernanza del agua, medio ambiente y planeación de recursos hídricos. Ha participado en dos proyectos patrocinados con CONACYT y SEMARNAT. Ha participado en 23 artículos y capítulos en libro, así como en ponencias especializadas. Sus foros de publicación son de carácter nacional con instituciones federales como el Instituto Nacional de Ecología y universidades nacionales. Actualmente es profesora Asociada D del Departamento de Política y Cultura. Tiene el reconocimiento de perfil PRODEP hasta 2022.

II. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE TRABAJO

Los programas de trabajo fueron analizados a través de los planteamientos que cada uno de ellos hace sobre los siguientes aspectos: (1) funciones que realizan los jefes de departamento de acuerdo con el Reglamento Orgánico de la UAM; (2) diagnóstico departamental; (3) propuestas particulares de trabajo en docencia, investigación y preservación de la cultura; (4) colaboraciones entre la jefatura de departamento y otras instancias de la universidad; (5) consideración del contexto nacional e institucional; (6) incorporación del personal académico y administrativo a las propuestas de trabajo y (7) ideas sobresalientes en el documento de plan de trabajo.

Enseguida se presenta una síntesis de los cuatro programas de trabajo, respecto a los siete aspectos antes señalados.

Dra. María Teresa Farfán Cabrera

Respecto al diagnóstico departamental no lo hace de manera explícita. Sin embargo, a través de las propuestas de trabajo (fortalecimiento docente, por ejemplo), aparecen implícitas. No se presentan datos sobre el personal académico y administrativo, la organización académica del departamento, la denominación de las áreas de investigación y de los cuerpos académicos. En cuanto a propuestas de docencia se refiere a la actualización docente, actualización de planes y programas de licenciatura y posgrado y ampliación de matrícula. En investigación señala la necesidad de buscar financiamiento desde las áreas de investigación, mientras que en preservación y difusión de la cultura da prioridad a la comunicación de resultados de investigación a través de eventos académicos y culturales. Una de las ideas más interesantes del documento es la defensa de la evaluación interna de la institución como un mecanismo de mejoramiento. Se indica que el personal académico deberá participar en la elaboración del plan de trabajo para la gestión departamental y se enfatiza la necesidad de realizar trabajo colegiado.

Hace referencia a la colaboración con COPLADA (Bolsa de trabajo) y con TALEX, teniendo en mente la formación de los alumnos. El contexto nacional e institucional lo considera a través de los cambios en las políticas del gobierno y tomando en cuenta los objetivos de la educación superior en relación con la movilidad social y el fortalecimiento de la cultura democrática. Otra idea sobresaliente incluida en el texto es la incorporación

del pensamiento complejo (Edgar Morin) y el trabajo intelectual interdisciplinario en la educación superior. Plantea que las actividades sustantivas de la UAM incidan en la sociedad.

Valoración integral de la propuesta de trabajo de la Dra. María Teresa Farfán Cabrera

El texto hace referencia al contexto actual de la educación superior y, en menor medida, a las problemáticas de la institución y el departamento. La referencia a las funciones que deben cumplir los jefes de departamento es buena sin alcanzar un nivel óptimo. Se refleja una visión ideológica congruente con los objetivos de la UAM. Sin embargo, se incluyen declaraciones de tipo general que no le dan fuerza al texto. En el programa se propone traer financiamiento externo desde las áreas de investigación. El mayor énfasis del programa de trabajo está orientado a la función de docencia y al compromiso de los profesores en sus tareas universitarias.

Dra. Verónica Gil Montes

El documento hace referencia explícita a las funciones de los jefes de departamento de acuerdo con el Reglamento Orgánico de la UAM. Por ejemplo, en materia de asignación de cargas docentes. La propuesta de trabajo indica cuál es la estructura de la planta académica, la organización de la investigación en áreas y el personal que está fuera de las áreas (el 24%). Señala que el personal participa en la docencia de licenciatura (TID, TD y en la licenciatura en Política y Gestión Social) y en cuatro posgrados (maestría en Estudios de la Mujer y doctorado en Estudios Feministas, maestría en Políticas Públicas y doctorado en Ciencias Sociales). Otras problemáticas son reconocidas de manera implícita a lo largo del documento, como es el nivel de habilitación del personal académico de contratación temporal, así como el retraso en la publicación de los concursos de plazas de tiempo determinado. Plantea que ante los problemas de asignación se realice un diagnóstico de las capacidades en docencia e investigación de la planta académica. Propone estimular la participación de más profesores de la División de CSH en los dos módulos del Tronco Divisional, y de esta manera contar con una plantilla de profesores/as de buena calidad. También apunta la necesidad de reforzar las áreas de metodología de la investigación y matemáticas aplicadas en la formación de los alumnos, para lo cual propone la publicación de materiales didácticos. Se propone vincular investigación y docencia a través de foros en los cuales los alumnos presenten sus trabajos con la presencia de la planta académica del departamento.

En producción editorial se propone mantener la calidad de la Revista *Política y Cultura* y llevarla a una gestión profesional considerando su ingreso a índices de prestigio. Se propone retomar proyectos editoriales que fortalezcan la calidad de la docencia que ofrece el personal académico del departamento. Propone impulsar la habilitación académica de los y las profesoras de contratación temporal, con la finalidad de facilitar su permanencia como profesores de contratación definitiva. Se propone fomentar el trabajo colegiado con consultas a la comunidad. A lo largo del documento se aprecia la intención de realizar una gestión incluyente, con consulta a la comunidad académica del departamento y su incorporación a las iniciativas de vida académica. Se incluye la intención de trabajar con los otros tres departamentos y con la Dirección de División para resolver diversos problemas como asignación de personal a troncos, fomento de la

habilitación académica del personal, organización de eventos que realcen la vida académica, publicación oportuna de las plazas de tiempo determinado, entre otros. No se hace referencia explícita al contexto nacional y de manera implícita se considera la organización académica de la UAM y su legislación.

Valoración integral de la propuesta de trabajo de la Dra. Verónica Gil Montes

El documento presenta un hilo conductor sobre el mejoramiento de la vida académica del departamento y el reconocimiento de los principales problemas. Hay un énfasis en atender las condiciones en las cuales se desempeña el personal de contratación determinada. Las propuestas particulares que destacan es la generación de materiales didácticos para los alumnos, y atender todo lo relacionado con las plazas del personal de contratación por tiempo determinado. Otros aspectos importantes de la gestión se refieren a la ampliación de la plantilla de profesores del Tronco Divisional y del TID.

Dr. Rigoberto Ramírez López

El documento tiene presente las facultades que el Reglamento Orgánico otorga a los jefes de departamento. De igual forma se citan las funciones del consejo divisional y del consejo académico. Ubica al departamento como centro de la vida universitaria de la UAM. En el documento se hace referencia a los conceptos organizativos de la UAM plasmados en la legislación. Describe la estructura de la planta académica de aproximadamente 120 profesores (de base y de contratación por tiempo determinado), así como la amplia variedad de programas de docencia de licenciatura y posgrado que atiende el personal. Identifica como un problema prioritario la fuerte presión para cubrir las necesidades de docencia, tomando en cuenta que los programas de posgrado se han incrementado sin contar con más profesores de base. En materia de investigación señala que la gran diversidad de temáticas que se manejan es una fortaleza pues se enriquece la vida departamental. Indica la estructura de nueve áreas de investigación del Departamento de Política y Cultura.

El documento hace propuestas para mejorar la vida departamental a través de reuniones de jefes de área, reuniones departamentales, fomento de la vida colegiada en el Consejo Divisional, propuesta de una plataforma que facilite la generación de constancias de participación en eventos académicos. Propone dar continuidad al Coloquio Anual Departamental y fomentar eventos especializados en los que participen académicos de otras instituciones. Plantea fomentar la búsqueda de recursos mediante la participación en convocatorias nacionales e internacionales. En materia de asignaciones se propone alcanzar equilibrios, rescatando los avances logrados hasta ahora. En materia de docencia plantea atender las observaciones hechas por el organismo acreditador en la evaluación de la licenciatura en Política y Gestión Social: actualización del personal docente, inclusión de cursos remediales que encaren la deserción, atender lo relativo a los criterios de asignación a docencia del personal académico, incorporación de temas transversales de actualidad en las temáticas del plan de estudios, entre otros.

Se propone que los saberes del personal académico tengan mayor visibilidad en los medios de la UAM y los nacionales. De igual forma, propone dinamizar el proyecto editorial del Departamento. Enfatiza la colaboración con los otros tres departamentos de

CSH y con académicos de otras instituciones. Hace referencia al TALEX de manera implícita como un recurso que debe ser mejor aprovechado por los alumnos. En cuanto al contexto nacional se hace una reflexión de la relación entre universidad y sociedad. El documento indica la voluntad de trabajar con la planta docente en la solución de los problemas que vive el departamento. Señala dos recursos de su gestión: las reuniones con los jefes de área y las reuniones departamentales, con la finalidad de hacer participar al personal en las soluciones. Propone mejoras tecnológicas que simplifiquen el trabajo del profesorado. Así mismo, propone fomentar entre los profesores la publicación de artículos en revistas indexadas.

Valoración integral de la propuesta de trabajo del Dr. Rigoberto Ramírez López

El documento de propuesta de trabajo para la gestión departamental es consistente. Muestra por un lado un conocimiento detallado de la vida institucional y las funciones que corresponden a los diferentes órganos personales y colegiados. Se observa un conocimiento de la legislación y se incorpora una visión de buenas prácticas departamentales. Las propuestas de gestión abordan las problemáticas señaladas en el diagnóstico.

Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

De manera implícita el documento muestra un buen conocimiento de las funciones del jefe de departamento. En cuanto al diagnóstico del DPC se señala la contribución del personal académico en la atención de los grupos del Tronco Divisional, así como la participación en el TID, en la licenciatura de Política y Gestión Social y en cuatro posgrados de la División. Apunta que las áreas de investigación han perdido su papel protagónico en la vida universitaria. Propone ampliar los convenios de colaboración y mecanismos de vinculación con la sociedad. La propuesta de trabajo plantea tres ejes: el entorno del departamento, la dinámica departamental y la administración departamental. Plantea como objetivo de su gestión lograr un equilibrio entre las actividades de docencia e investigación para el personal académico. Se propone discutir lo relacionado con las becas y estímulos del personal académico. En el eje de fortalecimiento departamental plantea apuntalar la docencia y la participación de alumnos, así como apoyar las trayectorias de los profesores. Propone incrementar la dinámica de las áreas y la mejora del proyecto editorial. Plantea dotar de espacios dignos de trabajo a todos los tipos de profesores que existen en el departamento. Se propone revisar de manera integral lo relativo al proyecto editorial del departamento; subraya la importancia de dictámenes profesionales de los artículos propuestos para la revista de *Política y Cultura*. En materia de asignación presupuestal, propone dar continuidad a la política que incentive la producción académica de calidad. Se menciona de manera lateral la colaboración con la División y la Rectoría de Unidad. En cuanto al contexto nacional, hace referencia al aumento de la cobertura de la educación superior.

Varias de sus propuestas, como el fortalecimiento de las áreas de investigación, suponen una mayor participación del personal académico en las soluciones. Propone que las áreas se involucren en la tarea de lograr asignaciones de cargas equilibradas. Esta sería una manera de fortalecer este espacio académico de la universidad. Identifica la enseñanza de las matemáticas como uno de los principales obstáculos a las trayectorias académicas

de los alumnos de la DCSH. Plantea la creación de laboratorios que sean espacios para el desarrollo académico de los alumnos durante su trayectoria en la formación de licenciatura. Propone impulsar la carrera académica de los profesores asociados y asistentes (alrededor de 20 profesores de los 110 profesores de base), con la finalidad de que su trayectoria laboral se desarrolle en mejores condiciones.

Valoración integral de la propuesta de trabajo de la Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

El documento con la propuesta de trabajo para el departamento tiene consistencia. Se visualizan propuestas concretas para abordar la problemática del departamento y del quehacer docente. Globalmente se observa un interés por mejorar el funcionamiento del departamento en sus distintas facetas: docencia, investigación, vinculación con la sociedad y proyecto editorial. Se enfatiza la necesidad de realizar una gestión departamental eficiente.

III. OPINIONES DE LA COMUNIDAD SOBRE LOS ASPIRANTES

En este capítulo se sintetiza la información vertida a través de las opiniones recibidas durante la auscultación realizada los días 24, 25 y 26 de septiembre del presente año, en la cual registré lo manifestado por la comunidad en las treinta y seis entrevistas que sostuve. Las opiniones fueron agrupadas en tres apartados: (1) aspectos relacionados con la personalidad de los aspirantes, (2) atributos académicos para el liderazgo y (3) capacidades de gestión de los aspirantes.

Dra. María Teresa Farfán Cabrera

Aspectos de personalidad: Es abierta, directa y comunicativa; favorece la armonía; tiene trato amable. Atributos académicos: entiende de calidad académica; promueve la apropiación de la tecnología por profesores y alumnos. Capacidades de gestión: Es ordenada y responsable; muy trabajadora; conoce el departamento; está a favor de la renovación de la planta docente; se apega a la normatividad de la UAM; busca generar cambios; promueve la capacitación docente, se interesa por fortalecer el turno vespertino; favorece la relación entre académicos y alumnos; se interesa por la enseñanza de las matemáticas; sabe de los problemas de los alumnos, los orienta y actúa en consecuencia; se interesa por la condición laboral de los profesores de contratación por tiempo determinado.

Dra. Verónica Gil Montes

Aspectos de personalidad. Es una persona abierta y sencilla, auténtica; sabe escuchar; es analítica. Atributos académicos. Es investigadora en temas de procesos de grupos e instituciones; aprecia la calidad académica. Capacidades de gestión. Sabe trabajar en equipo; construye liderazgo en los grupos con los que ha trabajado; busca empujar nuevas ideas; le interesa el trabajo comunitario y de vinculación; demostró buen trabajo como directora de la revista *Política y Cultura*; tiene experiencia como jefa de área; conoce dos departamentos de la División de CSH (el de Política y Cultura y el de Educación y Comunicación); es propositiva en materia laboral; atendería con eficiencia las

plazas de contratación de personal por tiempo determinado; impulsaría la vinculación entre investigación y docencia; tiene experiencia como consejera.

Dr. Rigoberto Ramírez López

Aspectos de personalidad: Es una persona seria, reflexiva y sensata; tiene capacidad de dialogar; participa en iniciativas colectivas. Atributos académicos: Posee una buena formación académica y tiene productos académicos de calidad; es un investigador con logros importantes; tiene vínculos con el exterior a través de redes académicas. Capacidades de gestión. Tiene claridad sobre los ámbitos de la actuación como jefe de departamento; fue coordinador de la licenciatura en Política y Gestión Social; tiene experiencia en el consejo divisional y académico; conoce bien a los profesores del departamento; tiene presencia en el departamento.

Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

Aspectos de personalidad. Es una persona seria, bien estructurada, negociadora y a la vez con capacidad de decisión, es solidaria y accesible. Atributos Académicos. Piensa y comunica adecuadamente; su trayectoria académica es buena; conoce el mundo académico y la gestión gubernamental. Recibió una sólida formación en el Colegio de México, y se ha desempeñado en la gestión de gobierno en SEMARNAT y el Instituto Nacional de Ecología; se desenvuelve bien en la temática ambiental y del agua; pertenece a redes de investigación; le gusta la práctica docente y la realiza con calidad; impulsa a los estudiantes a realizar buenas investigaciones; tiene buenos vínculos con el exterior. Capacidades de gestión. Es una persona que sabe delegar, tiene buen manejo de su agenda y busca soluciones, tiene creatividad. Tiene sentido del equilibrio en las tareas universitarias; dialoga de manera efectiva y productiva con el profesorado y con los alumnos; posee una visión nacional e internacional para proyectar el departamento.

Apoyos cuantitativos recibidos por los aspirantes

Las menciones de apoyo que recibieron los aspirantes por parte del personal académico que se presentó a la auscultación fueron así: Dra. María Teresa Farfán Cabrera (veintiséis menciones; 26); Dra. Verónica Gil Montes (veinte menciones; 20); Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez (veinticuatro menciones; 24) y Dr. Rigoberto Ramírez López (trece menciones; 13).

Por parte de los alumnos, la Dra. María Teresa Farfán Cabrera recibió tres menciones, mientras que la Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez y el Dr. Rigoberto Ramírez López recibieron un apoyo cada una.o. La Dra. Esthela Sotelo Núñez recibió un apoyo de una trabajadora administrativa.

La Dra. María Teresa Farfán Cabrera tuvo cuatro cartas de apoyo (2 profesoras y 2 alumnos) mientras que la Dra. Verónica Gil Montes tuvo una carta de apoyo (profesora).

V. ENTREVISTAS CON LOS ASPIRANTES

En la entrevista se abordaron tres aspectos relacionados con la función de los jefes de departamento: (a) visión diagnóstica; (b) enfoque sobre la gestión a realizar y (c) comprensión del contexto nacional e institucional.

Dra. María Teresa Farfán Cabrera

La Dra. Farfán abordó durante la entrevista de manera amplia el diagnóstico del Departamento de Política y Cultura. Señaló como fortalezas la legislación de la UAM la cual, indicó, es precisa en cuanto al funcionamiento de la institución. Subrayó que si bien las reglas son claras, la mayoría de la comunidad no las conoce. Otra fortaleza es la existencia de una diversidad de enfoques disciplinarios en el personal académico lo que se traduce en una riqueza de temas de investigación y eventos académicos. Se cuenta con personal con reconocimiento a nivel nacional. Señaló que la investigación no debe estar desligada de la docencia. Aproximadamente el 80% del personal académico posee un grado académico y 20% pertenece al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). A su juicio el DPC se encuentra consolidado. La aspirante refirió los siguientes problemas relevantes: equilibrio docencia-investigación y edad avanzada del personal académico (mayor de 60 años, en promedio). Hubo un reconocimiento a la gestión de la Dra. Alejandra Toscana sobre la transparencia en las decisiones de carga académica, por ejemplo. Respecto a su visión de futuro del departamento expresó la aspirante los siguientes elementos: que nuestros egresados se sientan orgullosos de la UAM y que su formación implique también formar buenos ciudadanos. Sobre el enfoque de su gestión apuntó lo siguiente: buscaría integrar al personal académico que no está en áreas de investigación; apoyaría a los profesores de contratación por tiempo determinado mediante la publicación oportuna de las plazas y no exigiéndoles más allá de las labores señaladas en las mismas.

Valoración sobre la entrevista con la Dra. María Teresa Farfán Cabrera

La entrevista me permitió confirmar el interés de la Dra. Farfán por el mejoramiento institucional. Su enfoque está orientado prioritariamente hacia los alumnos, lo cual se explica por su trabajo al frente de la Coordinación del Tronco Divisional en donde ha buscado opciones para mejorar el desempeño académico de ellos. Confirmé la opinión del personal académico que se auscultó en el sentido de que tiene aptitud para el cargo de jefatura de departamento. El aprendizaje de las tareas en ese cargo ocurriría en un breve período de tiempo dado el compromiso de la aspirante con la universidad y su actitud para sumarse al trabajo institucional.

Dra. Verónica Gil Montes

La entrevista inició con la sección de visión diagnóstica. La Dra. Verónica Gil enumeró las áreas con mayor dinamismo en el Departamento de Política y Cultura: Política y gestión estatal, Estudios de la mujer, Matemáticas aplicadas a las CSH, Problemas de América Latina y Polemología y Hermenéutica. Indicó que la producción académica se hace hacia fuera y que conviene que impacte hacia dentro del departamento. Dos elementos fueron

mencionados en cuanto a la visión de futuro: mantener la fuerza académica del departamento y fomentar el trabajo a través de asambleas departamentales. Como problemas relevantes mencionó la asignación de las cargas docentes y la falta de vinculación de la investigación con la formación de alumnos. Sobre su enfoque de la gestión que realizaría se extendió en la entrevista más que en otros temas. Sus prioridades de gestión serían: promover la vida departamental buscando elevar el nivel de conciencia en la comunidad; ser incluyente y mantenerse a la escucha; realizar un diagnóstico del departamento; vincular las áreas de investigación con la docencia y atender de manera especial la formación en matemáticas y en metodología de la investigación de los alumnos. Relativo a la comunicación con el personal fomentaría reuniones temáticas con objetivos particulares. También promovería las asambleas departamentales y buscaría tener mayores intercambios con los otros departamentos de la División. Con los jefes de área vería el asunto de las plazas académicas.

Valoración de la entrevista con la Dra. Verónica Gil Montes

A lo largo de la entrevista observé un genuino interés de la Dra. Verónica Gil por el mejoramiento de la institución y por integrarse a las tareas de gestión universitaria. Si bien mostró un conocimiento adecuado del departamento, observé al mismo tiempo que su visión de la gestión departamental, en el marco de la normatividad de la UAM, es todavía incipiente.

Dr. Rigoberto Ramírez López

De acuerdo con el Dr. Rigoberto Ramírez la mayor fortaleza del Departamento de Política y Cultura es la diversidad del personal académico. Existen líderes académicos con reconocimiento nacional. Se trata de personal que participa de manera destacada en el TID, el TD y la licenciatura de Política y Gestión Social. Para el futuro visualiza el departamento con un adecuado clima laboral y relacional donde prime la tolerancia, con investigadores nacionales con reconocimiento en el SNI y el PRODEP. Parte de ese escenario es la práctica del sistema modular renovado. En cuanto a los problemas que se viven en el departamento destacó la dificultad para completar las plantillas de profesores para los diferentes programas, la tendencia de un sector del profesorado a mantenerse como docentes especializados en los posgrados, y el difícil pero necesario recambio generacional tanto de personal de base como de contratación por tiempo determinado.

Respecto a las prioridades que atendería en su gestión señaló en primer lugar considerar el Reglamento Orgánico en cuanto a las funciones que deben desarrollar los jefes de departamento y las del Consejo Divisional. Otra prioridad sería atender y cuidar el presupuesto departamental. Como consecuencia de la larga huelga del año en curso, considera prioritario continuar con el conversatorio que se desarrolló durante la huelga y en el cual emergieron temas como: criterios de asignación a docencia y necesidad de desarrollar proyectos departamentales. En la sección de enfoque de su gestión indicó que los jefes de las áreas de investigación deben ser parte del equipo de trabajo de la jefatura pues se trata de actores que comunican constantemente con el personal académico de las áreas. Tendría un diálogo con el personal de la oficina de la jefatura, con los líderes académicos del Departamento de Política y Cultura, así como con los coordinadores de los planes y programas de estudio de licenciatura y posgrado. En la sección de inserción

institucional señaló que se relacionaría con las autoridades buscando acuerdos, bajo el principio de respeto a la normatividad y al régimen de facultades expresas.

Valoración de la entrevista con el Dr. Rigoberto Ramírez López

Durante la entrevista pude constatar el conocimiento que tiene el Dr. Rigoberto Ramírez sobre el departamento y la institución. Abordó de manera equilibrada las secciones de visión diagnóstica, enfoque de su gestión e inserción institucional de la labor de gestión departamental. Su experiencia en participación y gestión universitaria sería positiva para encarar las tareas como jefe de departamento.

Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

La entrevista con la Dra. Esthela Sotelo dio inicio con su afirmación de que el Departamento de Política y Cultura vive un momento de cordialidad, gracias a que la comunidad atendió el llamado de la jefa de departamento saliente para participar en una gestión transparente, abordando por ejemplo, el asunto de la asignación a docencia, y la distribución del presupuesto bajo criterios asumidos por las áreas. Sin embargo, señaló, que el contexto es cambiante como ocurre actualmente. La visión de futuro del departamento debiera estar marcada por la revisión de la pertinencia de los planes y programas de estudio de licenciatura y posgrado, repensar la organización académica de los posgrados y mejorar las condiciones de retiro del personal académico. Para ella, los problemas más importantes son los criterios de asignación a docencia, superar las deficiencias en planeación departamental, lo cual incluye la programación académica. En lo relativo al enfoque de su gestión, fomentaría los espacios de deliberación, abriría la discusión de los problemas importantes, desarrollaría el análisis de la información detallada que generan las áreas, cumpliría los mandatos generados por las instancias colegiadas de la UAM y asumiría el cargo bajo una lógica de gestión universitaria. Se propone trabajar en equipo dentro del interés institucional. Su estrategia sería leer el entorno del departamento y actuar en consecuencia. La comisión de planeación sería la instancia de decisión. En lo que toca a la inserción de la gestión departamental en la institución, coordinaría esfuerzos con la dirección de División y con los otros tres departamentos de la DCSH. Estaría atenta a las nuevas normas de regulación que surjan en los órganos colegiados de la universidad.

Valoración de la entrevista con la Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

La entrevista con la Dra. Esthela Sotelo me permitió confirmar algunas de las características positivas señaladas durante la auscultación a la comunidad, como es la seriedad con que asume su labor de gestión universitaria al frente de la maestría en Políticas Públicas. De igual forma, observé una correspondencia entre el contenido de su propuesta de plan de trabajo y el enfoque de gestión universitaria eficiente que desarrolló durante la entrevista. Esta experiencia adquirida le permitiría asumir las tareas de la jefatura de departamento, tomando en cuenta el contexto cambiante en la institución al que hizo referencia en la entrevista.

V. CONSIDERACIONES FINALES

El proceso de conformación de la terna de candidatos.as para ocupar la jefatura del Departamento de Política y Cultura estuvo marcado por los siguientes eventos: (1) se publicó la convocatoria el 23 de enero de 2019, con el registro de solamente dos aspirantes; (2) durante la larga suspensión de labores en la universidad ocurrió la terminación de los mandatos reglamentarios de dos direcciones de División (CYAD y CSH), cuyos procesos de designación adquirieron prioridad para la Unidad Xochimilco una vez que la institución reanudó sus labores; (3) una vez concluidos los procesos de designación en las dos direcciones de división antes mencionadas, la continuación del proceso de designación del jefa.e de Departamento de Política y Cultura se realizó el día 9 de septiembre, con el registro de dos aspirantes, lo cual permitió llevar a cabo las etapas previstas en la convocatoria para la conformación de la terna; (4) la etapa de auscultación a la comunidad se dio de manera normal, y bajo un clima de respeto a las personas y a sus ideas, con una amplia participación por parte del profesorado, así como algunas entrevistas con alumnos y trabajadores administrativos; (5) las entrevistas con cada una.o de los cuatro aspirantes me permitió ampliar de manera importante la información relevante para elegir la terna de candidatos.as y (6) la información sobre las trayectorias académicas, las propuestas de planes de trabajo, las ideas y preferencias de la comunidad, así como lo manifestado por los cuatro aspirantes durante la entrevista que sostuve con cada una.o, me permitieron construir la fundamentación que aquí presento.

(7) La comunidad que participó en la auscultación opinó mayoritariamente que el Departamento de Política y Cultura posee importantes fortalezas que le permiten contribuir al prestigio de la universidad. Su desempeño institucional es bueno y puede ser mejor si se da continuidad a las políticas y los logros que se han alcanzado como departamento. También se señaló que los cuatro aspirantes tienen capacidades para trabajar a favor del progreso académico. Los cuatro pertenecen al grupo de profesores.as que representan el relevo generacional en la toma de responsabilidades de gestión universitaria en el Departamento de Política y Cultura. Los alumnos y profesores que se auscultaron identificaron la necesidad de reforzar la enseñanza de las matemáticas en la licenciatura en Política y Gestión Social. El fortalecimiento del TALEX también fue señalado como una aspiración.

Informo al Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades que tuve acceso a información abundante, lo cual me permitió interpretar, reflexionar y ponderar todos los elementos para fundamentar la terna que ahora propongo. Si bien es cierto que las trayectorias de los cuatros aspirantes ha sido consistente y presenta logros similares entre ellos, la entrevista personal que sostuve con los aspirantes me permitió comparar la aptitud para la gestión departamental, la cual integra, por un lado, el conocimiento del departamento en cuanto a sus problemáticas, su personal académico y administrativo y su organización académica y, por otro, el conocimiento de las funciones reglamentarias que deben realizar los jefes de departamento así como los ámbitos de actuación en la propia instancia departamental (reuniones con el personal académico, juntas de trabajo con los jefes de área), y en relación con otros órganos e instancias competentes, como el consejo divisional y consejo académico. Estos distintos ámbitos de actuación implican tomas de decisiones apegadas a la normatividad de la UAM que en algunos casos requieren interacciones con órganos de apoyo y personales, y en otras se trata de decisiones en las cuales la experiencia previa de gestión universitaria es de gran utilidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, el conjunto de información recabada en el proceso de auscultación, especialmente la derivada de las entrevistas personales, me permitió ubicar a tres aspirantes en un nivel de mayor aptitud para el cargo de jefe.a de departamento, que en orden alfabético de sus apellidos son la Dra. María Teresa Farfán Cabrera, el Dr. Rigoberto Ramírez López y la Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez.

VI. CONCLUSIONES

El resultado de la ponderación constituye un juicio integrativo el cual responde a la expectativa que como Rector de Unidad tengo sobre la idoneidad del cargo de Jefe.a de Departamento de Política y Cultura perteneciente a la División de Ciencias Sociales y Humanidades, en el contexto actual de la institución, para el período 2019-2023.

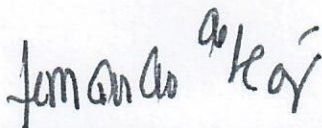
En orden alfabético de sus apellidos, la terna de candidatos.as para el cargo de Jefe.a de Departamento de Política y Cultura para el periodo 2019-2023, se integra por:

Dra. María Teresa Farfán Cabrera

Dr. Rigoberto Ramírez López

Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

**Atentamente
Casa abierta al tiempo**



Dr. Fernando De León González
Rector de Unidad

*Se adjunta documentación entregada por los candidatos.