

## **Plan de trabajo para contender en el proceso de selección por la Dirección de la División de Ciencias Sociales y Humanidades. 2023-2027**

Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

### **Presentación**

Presento este plan de trabajo como mi propuesta para dirigir la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH), en el periodo 2023-2027. Mi convicción es trabajar por una gestión colaborativa, transparente, colegiada y abierta de la División. Mi objetivo será impulsar y fortalecer una vida académica enmarcada en el respeto absoluto a los valores universitarios de libertad de cátedra e investigación y diálogo plural, considerando la perspectiva y la paridad de género, así como la salvaguarda de los derechos humanos y la promoción de una vida universitaria libre de todo tipo de violencia.

Ingresé a la UAM en 2011. En estos años he acumulado una experiencia importante en materia de gestión y coordinación dentro de la Universidad. De 2015 a 2019 coordiné la maestría en Políticas Públicas, y de 2019 a 2023 me he desempeñado como Jefa del Departamento de Política y Cultura. Antes de trabajar en la Universidad fui funcionaria pública en el gobierno federal, primero en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Semarnat, y en el Instituto Nacional de Ecología (hoy INECC) después. Durante estos años de vida laboral he producido más de treinta artículos y capítulos de libro especializados en políticas públicas y medio ambiente.

En el tiempo que he estado en la UAM mi propósito ha sido articular la gestión con la docencia y la investigación, como síntesis necesaria para hacer una dirección académica cercana a sus prácticas sustantivas. Considero que la gestión es una

labor que hay que asumir como parte integral de nuestra vida académica.

Fomentar y orientar el cumplimiento de las labores sustantivas es una tarea que demanda convicción y entusiasmo por la gestión. Yo tengo ambas. Como licenciada en Política y Gestión Social, egresada de nuestra UAMX, cuento con la formación teórica y metodológica para comprender los procesos de gestión y administración de las instituciones públicas. Poseo una fuerte motivación por comprender e incidir en los asuntos públicos, a través de decisiones y acciones razonadas, sensibles al contexto, y en absoluto respeto de los derechos de toda la comunidad universitaria.

### **Puntos de partida**

El contexto social y político en el que se lleva a cabo este proceso de designación de la nueva persona que dirigirá la DCSH se enmarca sin duda en un entorno social, político y económico de complejidad creciente. Los impactos que la contingencia por COVID-19 dejó en la salud mental y en la trayectoria académica del alumnado y el propio personal académico y administrativo; el paro estudiantil de 2023, demandando la erradicación de la violencia contra las mujeres en el espacio universitario; y los cambios recientes en la política de Educación Superior y en las orientaciones reglamentarias en materia de Ciencia y Tecnología, constituyen las dimensiones en las que habrá de enmarcarse el proyecto divisional.

El contexto institucional de este momento está dado por una serie de cambios reglamentarios que en los últimos años han sido aprobados por el Colegio Académico. Con la finalidad de brindar a la comunidad universitaria un marco jurídico que ofrezca las condiciones para atender de mejor manera los problemas que enfrentamos en el cumplimiento de las funciones sustantivas, el 16 de mayo de 2022, en la sesión 510 se aprobó, por ejemplo, la incorporación transversal de la

perspectiva de género. Esto representa un avance importante en el reconocimiento de la necesaria transformación institucional y nos coloca ante la oportunidad de redefinir nuestras pautas de interacción y dinámicas de trabajo, para seguir cumpliendo con el compromiso social que tenemos como Universidad Pública.

En la antesala del cincuenta aniversario de la UAM, la DCSH se encuentra en un proceso de recambio generacional sin precedentes. Ello nos coloca en una coyuntura idónea para responder de manera colectiva y sensible a este proceso de modo que, por un lado, seamos capaces de reconocer y aprehender la experiencia acumulada del personal en proceso de retiro y, por otro, podamos discutir y, en su caso, redefinir el perfil de nuestra planta académica, en consonancia con la actualización de nuestros planes y programas de estudio, con las agendas de investigación vigentes, y con las necesidades que nos demanda el entorno laboral y de servicio a la sociedad en el que se inserta nuestro alumnado.

Nuestra División enfrenta, además, diferentes retos asociados con el cabal cumplimiento de las funciones sustantivas. La actualización y desarrollo de los planes y programas de estudio; el análisis, discusión y actualización de las líneas y proyectos de investigación, en el marco de la transformación de las áreas de investigación en áreas académicas; la definición de una política editorial divisional actualizada y robustecida; la actualización de los criterios de planeación, programación y presupuestación en un contexto de reducción presupuestal; la revitalización y fortalecimiento del servicio social; la vinculación intra e interinstitucional; el impulso a proyectos patrocinados y de educación continua para la generación de recursos propios; y la mejora constante de la infraestructura y el equipamiento son temas que, en diálogo con las condiciones cambiantes del

contexto, definirán la agenda de trabajo divisional en los próximos cuatro años.

### La DCSH hoy

Actualmente, la planta académica está conformada por 373 profesores y profesoras de tiempo indeterminado (65% con categoría de titular), y alrededor de 60 profesores y profesoras contratados por tiempo determinado. En total, la planta académica divisional representa 40% del total de la Unidad. Considerando el número de plazas definitivas y aquellas causales para realizar contrataciones temporales, la división cuenta actualmente con 512 plazas (Cuadro 1).

*Cuadro 1. Total de plazas por División y Departamentos, DCSH, junio 2023.*

<b>TOTAL DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES</b>	<b>512</b>
DEPARTAMENTO DE EDUCACION Y COMUNICACION	196
DEPARTAMENTO DE POLITICA Y CULTURA	123
DEPARTAMENTO DE PRODUCCION ECONOMICA	109
DEPARTAMENTO DE RELACIONES SOCIALES	76
DIRECCION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES	8

Fuente: Informe de plazas académicas en la Unidad Xochimilco, junio 2023.

De las 512 plazas existentes, 452 corresponden a plazas definitivas. Hay 79 plazas definitivas vacantes que se encuentran en concurso de oposición, o cuyos perfiles están siendo discutidos por las comunidades departamentales. Anualmente, los cuatro Departamentos de la DCSH emprenden el diagnóstico de sus necesidades académicas, que, una vez que son discutidas y aprobadas en Consejo Divisional, permiten que se convoquen concursos de oposición. Sin embargo, el alto número de plazas vacantes definitivas obliga a realizar un análisis crítico de los tiempos y procedimientos a través de los cuales se lleva a cabo este proceso (Cuadro 2).

Cuadro 2. Desglose de plazas con recurso definitivo y temporal, DCSH, junio 2023.

	OCUPADAS	VACANTES	SUB-TOTAL	RECURSO TEMPORAL	TOTAL, DE PLAZAS
<b>TOTAL DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES</b>	<b>373</b>	<b>79</b>	<b>452</b>	<b>60</b>	<b>512</b>
DEPARTAMENTO DE EDUCACION Y COMUNICACION	144	35	179	17	196
DEPARTAMENTO DE POLITICA Y CULTURA	97	16	113	10	123
DEPARTAMENTO DE PRODUCCION ECONOMICA	72	20	92	17	109
DEPARTAMENTO DE RELACIONES SOCIALES	60	8	68	8	76
DIRECCION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES				8	8

Fuente: Informe de plazas académicas en la Unidad Xochimilco, junio 2023.

Cada trimestre la división atiende, en promedio, 5 mil estudiantes de licenciatura y 450 de posgrado; se programan alrededor de 320 grupos y 65 UEA, y se liberan poco menos de 250 servicios sociales. Asimismo, se calcula que trimestralmente egresan 328 personas de las seis licenciaturas, y 35 de los 18 posgrados existentes. En cuanto a la investigación, en la DCSH hay actualmente 34 Áreas adscritas a los cuatro departamentos. El trabajo se articula a partir de 188 líneas de investigación y el Consejo Divisional tiene registrados 198 proyectos de investigación. Este dato nos permite observar un problema de dispersión: por cada línea de investigación hay apenas 1.05 proyectos, la mayoría individuales. Necesitamos, bajo el principio irrestricto de libertad de investigación, discutir y actualizar las líneas de investigación, así como mecanismos que promuevan el trabajo colectivo.

Con respecto al perfil de la planta académica, de los 373 profesores y profesoras contratados por tiempo indeterminado, 211 cuentan con doctorado, 117 pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y 108 tienen perfil PRODEP. Estos datos dan cuenta de la fortaleza divisional para realizar investigación novedosa y socialmente pertinente; sin embargo, es necesario reconocer que debemos buscar

estrategias que incentiven el ingreso al SNI para que, en los próximos cuatro años, al menos 40% de la planta divisional se integre a este Sistema, fortaleciendo el prestigio académico de nuestra Universidad.

En cuanto a la función de preservación y difusión de la cultura, la comunidad divisional ha asumido esta función siempre con una actitud propositiva y con compromiso social. Solo en el último año en la DCSH se organizaron más de 250 eventos académicos, se editaron 12 revistas y 22 libros, y se realizaron 40 presentaciones de libros. Además, nuestra planta académica impulsa y participa en actividades que permiten difundir los resultados de la investigación. La vinculación es otro elemento distintivo de la División que deberá seguirse impulsando. Actualmente hay 274 convenios vigentes<sup>1</sup>. Resulta pertinente preguntarnos cómo este esfuerzo de vinculación ha abonado al binomio universidad-sociedad, eje del modelo Xochimilco.

### **Propuesta de trabajo**

Los elementos expuestos hasta ahora dan cuenta de las condiciones y asuntos sobre los cuales deberá plantearse el programa de la próxima Dirección de División. Mi propuesta identifica como ejes estratégicos las funciones sustantivas de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, y se acompaña de la definición de cuatro ejes transversales que abonen a su cumplimiento: (i) Vínculo Universidad-Sociedad; (ii) Cultura de los derechos humanos y fortalecimiento de la comunidad divisional; (iii) Adecuación al nuevo entorno legislativo de la UAM; y (iv) Planeación y desarrollo divisional.

---

<sup>1</sup> 168 de colaboración y 106 convenios patrocinados, de acuerdo con el último informe de gestión de la DCSH.

## Ejes estratégicos

En mi propuesta, el cumplimiento de las funciones sustantivas trae aparejada una agenda específica de fortalecimiento académico divisional. Las líneas de trabajo que acompañan a cada función se señalan en el siguiente esquema:

*Esquema 1. Ejes estratégicos y líneas de trabajo 2023- 2027*

Docencia	Investigación	Preservación y difusión de la cultura
<ul style="list-style-type: none"><li>• Fortalecimiento del vínculo docencia e investigación.</li><li>• Actualización de planes y programas de estudio.</li><li>• Fortalecimiento de las trayectorias académicas del alumnado.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Construcción colegiada de la agenda de investigación divisional.</li><li>• Fomento a la investigación colectiva e interdisciplinaria sobre problemas socialmente relevantes y ciencia de frontera.</li><li>• Actualización teórica y metodológica de los grupos de trabajo y Áreas Académicas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fortalecimiento de la política editorial divisional.</li><li>• Difusión de la cultura y divulgación de los resultados de investigación.</li><li>• Incidencia y servicio a la sociedad.</li></ul>

### 1. Docencia

#### a) Fortalecimiento del vínculo docencia- investigación

Dentro del sistema modular, la investigación formativa contribuye al proceso de enseñanza- aprendizaje de manera determinante. Uno de los objetivos de mi propuesta es fortalecer la formación del alumnado a través de su involucramiento activo en la investigación. Para ello, me comprometo a trabajar cercanamente con las jefaturas tanto de Área como de Departamentos, acompañados por las Coordinaciones de Estudio, para identificar las mejores estrategias de involucramiento. De manera específica, considero que es posible reforzar el vínculo docencia- investigación a través de la reactivación de seminarios que se desprendan de los proyectos de investigación que se desarrollan en las Áreas, a través de los cuales, el alumnado pueda sumarse activamente a los procesos de reflexión, discusión y análisis teórico y metodológico de temas de interés.

Otro espacio de articulación docencia- investigación es el acompañamiento activo por parte del personal académico en el desarrollo de capacidades orientadas a la investigación de nuestro alumnado. Para ello, propongo diseñar e impulsar un programa de mentorías con el apoyo de la división, a cargo de personal académico interesado en “enseñar a hacer” y orientar al alumnado, sobre todo de posgrado y de los últimos trimestres de licenciatura, en el planteamiento de proyectos de investigación, el uso de técnicas de investigación, la consulta de bases de datos y la escritura académica. En esta misma línea, propondré la realización de paneles temáticos dirigidos al alumnado de licenciatura que se encuentre por definir sus proyectos terminales. Estos serán espacios para que el personal de las Áreas Académicas interesado pueda dar a conocer el alcance y oportunidades de participación en sus proyectos de investigación y de servicio social, sus perspectivas teóricas y orientaciones metodológicas, con el objetivo de generar un punto de encuentro entre los proyectos de investigación del personal y los intereses de investigación estudiantil.

#### **b) Actualización de planes y programas de estudio**

En el contexto global, nacional y regional actual, es imprescindible que la docencia sea fortalecida en sí misma, con el objetivo de mantener la oferta académica de nuestra Universidad vigente y a la vanguardia educativa que demandan las condiciones actuales, manteniendo siempre en su centro la vocación de servicio que nos caracteriza. Para ello, me comprometo a continuar impulsando el arduo proceso de revisión y actualización de los planes y programas de estudio que se ha estado llevando a cabo y que resulta fundamental continuar.



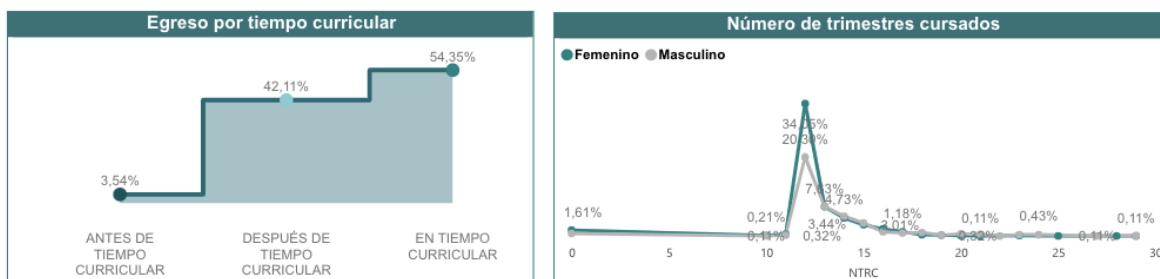
Si bien este proceso requiere del impulso de la dirección de la división, el único factor que puede garantizar que el proceso de actualización divisional culmine con éxito en la siguiente gestión, será la conjugación del liderazgo de las personas titulares de las coordinaciones de estudio y las comisiones académicas, con la participación del personal académico. Asimismo, resulta fundamental contar con la retroalimentación del alumnado y de nuestros egresados y egresadas, para valorar la pertinencia de nuestros contenidos e identificar problemáticas de distinto tipo.

Considero que los diferentes procesos de acreditación externa no necesariamente se traducen en mejores resultados en nuestros egresados y egresadas. Por el contrario, observo una tendencia creciente en la educación superior en México, que promueve ejercicios autocríticos de valoración de los resultados. Estos procesos de alguna manera ya se llevan a cabo por parte de los diferentes conglomerados académicos que participan en nuestra división; sin embargo, es de fundamental importancia que el Consejo Divisional defina algunos lineamientos que orienten y doten de sentido a esta tarea.

### **c) Fortalecimiento de la trayectoria académica del alumnado**

De cara al cumplimiento de los primeros 50 años de vida institucional, puede observarse que se ha avanzado en aumentar los índices de egreso y titulación a nivel licenciatura. Sin embargo, estos dos aspectos siguen constituyendo un reto importante para la UAM. Actualmente, más de 42% de las personas que egresan de nuestra división se titulan después del tiempo curricular, con trayectorias escolares de entre 12 y 15 trimestres (Esquema 2).

Esquema 2. Egreso por tiempo curricular y número de trimestres cursados, DCSH, 2023.



Fuente: Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores (SIEEE) 2023.

Para incidir sobre este tema, es importante someter a análisis los diferentes procesos de titulación de nuestras licenciaturas, e identificar cuáles son los puntos problemáticos en cada una de ellas, para generar estrategias de remediación que permitan al alumnado concluir de manera satisfactoria su formación universitaria.

Otro problema identificado en este eje es la deserción escolar en los primeros trimestres y en los llamados troncos de carrera. Si bien es difícil conocer todas las causas, una explicación importante tiene que ver con los índices de reprobación en algunos módulos. Para ello, propongo intensificar y consolidar la oferta divisional de cursos remediales, y fortalecer la docencia con un programa de generación de materiales didácticos específicos para cada plan y programa de estudios. En este aspecto, es importante recurrir a los recursos digitales con los que cuenta nuestra Universidad, y hacer uso de las estrategias de docencia híbrida y remota.

## 2. Investigación

### (a) Construcción colegiada de la agenda de investigación divisional

En la primera mitad de 2023, el Consejo Académico aprobó por unanimidad el nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2023-2033. En este documento se plasman las nuevas "Líneas Troncales de Investigación" de la UAM Xochimilco. Su definición es resultado de un proceso arduo y metódico de revisión de los proyectos de

investigación de las tres divisiones, y las agendas de investigación de las Áreas. Corresponde ahora a las Divisiones replicar este proceso de planeación. Un primer paso es la revisión crítica de nuestras agendas de investigación, la discusión de los problemas sociales hacia los cuales nos interesa orientar nuestra labor investigativa, y el establecimiento colegiado de nuevas líneas, en consonancia con las líneas troncales de la Unidad, sin menoscabo de la libertad de investigación.

**(b) Fomento a la investigación colectiva e interdisciplinaria sobre problemas socialmente relevantes y ciencia de frontera**

Uno de los problemas identificados durante los procesos de evaluación a las Áreas tiene que ver con una tendencia creciente a la individualización del trabajo de investigación en la Universidad, que se explica por diferentes razones. Sin embargo, en el contexto cambiante y complejo que nos determina, aunado a las presiones externas por hacer un mejor uso de los recursos públicos, es menester plantear estrategias colaborativas que nos permitan, por un lado, contar con una mejor comprensión de los problemas socialmente relevantes y, por otro, potenciar el uso de los recursos institucionales y aprovechar la riqueza disciplinaria, teórica y metodológica que existe en la División. Por ello, me comprometo a gestionar y promover los mecanismos institucionales que incentiven la colaboración interdepartamental, interdivisional y con otras Instituciones de Educación Superior, orientada a la investigación colectiva con incidencia social y en temas de frontera.

**(c) Actualización teórica y metodológica de los grupos de trabajo y Áreas Académicas.**

La actualización del personal docente es una obligación institucional que debemos mantener como prioridad. En ese sentido, mi compromiso es seguir impulsando los diferentes programas de capacitación y actualización docente que los

Departamentos llevan a cabo, además de diseñar una oferta divisional permanente de actualización teórica, metodológica y de utilización de recursos tecnológicos y digitales del personal académico.

Otro espacio de oportunidad en este tema es el proceso de recambio generacional. A partir de las reformas de 2019 al RIPPPA, los procesos de determinación de necesidades académicas que deben ser aprobadas por los Consejos Divisionales han abierto un espacio colegiado de análisis y discusión que permite la conjugación del diagnóstico de necesidades académicas que realizan las personas coordinadoras de estudio, con el diagnóstico de las necesidades de investigación que se identifican desde las Áreas. Los jefes y jefas de Departamento coordinan estos procesos colegiados, generando una importante ventana de oportunidad para consolidar la renovación temática y metodológica, desde diferentes perspectivas teóricas, de la planta académica de la Universidad.

### **3. Preservación y difusión de la cultura**

#### **(a) Fortalecimiento de la política editorial divisional**

En 2022 el Consejo Divisional aprobó los Lineamientos Editoriales de la División. En estos se definen las funciones de los Comités Editoriales Divisional y Departamentales, además de los Comités Editoriales de las revistas. Estos Comités constituyen, junto con la Dirección de Publicaciones de la División, el brazo fuerte para continuar con la actividad editorial tan intensa que caracteriza a la DCSH, cuya producción editorial sólo es superada por la de toda la UAM Iztapalapa.

Algunos de los temas pendientes en este eje tienen que ver con los problemas de distribución a los que se enfrenta nuestra obra, las dificultades crecientes de financiamiento y la necesidad de transitar a lo digital. Mi compromiso en este tema

es trabajar por la definición de una estrategia divisional que clarifique, ordene y agilice los procesos de dictaminación de los comités editoriales de libros; revitalice el uso de las colecciones departamentales existentes e identifique nuevas necesidades temáticas; y consolide la oferta editorial, con sentido de responsabilidad en el uso de los recursos institucionales.

En el caso de las revistas, propongo diseñar un programa de desarrollo editorial acorde a sus necesidades específicas y distintos estadios de consolidación. El objetivo es consolidar aquellas revistas que se encuentran en proceso de hacerlo, y que requieren, por ejemplo, trabajar en la regularidad de sus publicaciones; en el caso de las revistas consolidadas, el objetivo será mejorar los procesos de indexación y ampliar el alcance y difusión de nuestras publicaciones periódicas. Asimismo, es importante identificar y fortalecer aquellas iniciativas de revistas interinstitucionales en las que participa el personal académico como responsables de los procesos editoriales, con miras a otorgarles mayor presencia institucional, y aumentar nuestra capacidad de incidencia.

#### **(b) Difusión de la cultura y divulgación de los resultados de investigación**

Es fundamental que la investigación realizada en las Áreas Académicas y por los y las profesoras que no se encuentran inscritos en ellas se exprese en organización de eventos académicos, cuya finalidad sea contribuir en la formación del alumnado y difundir la investigación realizada en los Departamentos, así como debatir los problemas sociales, políticos, económicos y culturales del país.

En este punto, propongo impulsar un programa de preservación y difusión de la cultura que tenga en su centro el impulso a las iniciativas tanto del profesorado, como del alumnado. Propongo gestionar mayores espacios de participación de

nuestro personal académico como analistas de políticas, líderes de opinión, y con espacios de intercambio en otras IES.

### **(c) Incidencia y servicio social**

Me comprometo a seguir impulsando las iniciativas divisionales de formación de capacidades sociales, que permitan la participación activa de la sociedad en el seguimiento al desempeño gubernamental, el trabajo con comunidades, y el fortalecimiento de proyectos de servicio social. Hoy, la oferta divisional de diplomados es vasta, variada y pertinente, con convenios de colaboración en todo el país y con fuertes vínculos en otras regiones del mundo. Una de estas iniciativas es el proyecto recientemente inaugurado, Evaluam, que busca la formación de capacidades en Evaluación de Políticas y Programas Públicos, y busca también posicionar a la UAM Xochimilco como una institución con fortaleza para la realización de convenios de colaboración con instituciones públicas y sociales.

### **Ejes transversales**

**Vinculación e incidencia.-** Este eje buscará identificar espacios de articulación de la Universidad con su entorno en el cumplimiento de las tres funciones sustantivas, a partir de la búsqueda de convenios de colaboración con organizaciones públicas, privadas y sociales; el fomento de redes académicas que permitan la articulación de la división con otras IES de las entidades y otros países de la región; y el impulso de proyectos de servicio comunitario.

**Cultura de los derechos humanos y fortalecimiento de la comunidad divisional.-** Este eje busca la revitalización de la vida universitaria de la comunidad divisional y hace explícito mi compromiso de conducir la división con estricto apego los derechos humanos. Las acciones asociadas a este buscarán incidir más en el

ámbito de la cultura universitaria que en el de los procedimientos, para recuperar la comunidad divisional alejada por la pandemia y confrontada por nuestras posiciones sobre las razones que llevaron al alumnado al paro estudiantil. Ante las condiciones de incertidumbre que nos impone el entorno, es necesario fortalecernos y reconocernos como comunidad: un alumnado que se identifique con el profesorado sin perder capacidad crítica, y profesores con capacidad crítica sobre su propio quehacer. En este eje también incorporo la idea de recambio generacional programado, ordenado y voluntario, que permita a las y los colegas jubilados que así lo deseen mantener un vínculo activo con la Universidad, y recibir el reconocimiento de nuestra institución por todo el trabajo aportado.

**Adecuación al nuevo entorno legislativo de la UAM.-** Entre otros cambios reglamentarios que deberán reflejarse en la planeación divisional, es importante asumir la incorporación transversal de la perspectiva de género y los acuerdos derivados del paro estudiantil, que se encuentran en proceso de cumplimiento. Para que estos cambios sean sostenidos e impacten en la transformación de la Universidad, es necesario llevar la reflexión al ámbito de la cultura, la cual se alcanza a través de espacios de discusión entre toda nuestra comunidad divisional. En este sentido, propongo llevar a cabo una gestión deliberativa de la Divisió.

**Planeación y desarrollo divisional.-** Este eje reconoce la importancia del trabajo coordinado con las Jefaturas de Departamento, y el compromiso explícito de conducir el Consejo Divisional con juicio académico, buscando siempre el fortalecimiento de la DCSH, con una participación activa en el Consejo y en el Colegio Académico.