

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO 2026-2030
MTRO. ARMANDO ORTIZ TEPALE

Presentación

En respuesta a la convocatoria emitida por la Rectora de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco (UAM Xochimilco) para participar en el proceso de designación de la persona titular de la Jefatura del Departamento de Educación y Comunicación (DEC), periodo 2026-2030, presento un programa de trabajo estructurado a partir de un análisis general de las condiciones del DEC, los principales retos que enfrenta nuestro departamento y de las acciones estratégicas que es posible realizar en cuatro años de gestión en el marco de la normatividad que nos hemos dado para fomentar, potenciar y garantizar el objeto de la Universidad.

Reconociendo la importancia que tiene la autonomía universitaria como facultad constitucional de la UAM para autogobernarse mediante la elección de sus autoridades, administrar su patrimonio y ofrecer educación superior sin imposiciones ideológicas o políticas, asumo plenamente el compromiso institucional de cumplir sus funciones sustantivas mediante un régimen de competencias expresas establecidas en la Legislación Universitaria y una cultura de vida colegiada para la toma de decisiones.

En un contexto marcado por fuertes presiones externas, el DEC afronta procesos institucionales complejos. El retiro del personal académico y la acumulación de plazas sin contratación definitiva son problemas que afectan el desarrollo de la docencia. La adecuación, la modificación y la discusión sobre la pertinencia académica y social de los planes y programas de estudio de las licenciaturas y posgrados que atiende el DEC requieren atención urgente, permanente y decidida para concluir y operar los procesos en curso y así, ofrecer a nuestro alumnado una mejor formación, una oferta educativa acorde a las necesidades de la juventud, a nuestro modelo educativo y la función social de la Universidad Pública. La transición hacia las áreas académicas está en curso y deberá rearticular las funciones sustantivas y fomentar el trabajo colectivo a partir de las líneas de investigación que hemos discutido y que fueron aprobadas por el Consejo Divisional de CSH de la Unidad. La recuperación del diálogo para la definición de

criterios en la asignación de los recursos ante la presión financiera, la mejora de las condiciones de trabajo y de la infraestructura y equipamiento del departamento también requiere atención urgente.

En este marco, las acciones a realizar por la jefatura del DEC deben ser claras, factibles, contundentes y fundamentadas en el Reglamento Orgánico (RO) de la UAM y en el diálogo permanente con el personal académico y administrativo, en interlocución constante con el alumnado y con los demás espacios de la Unidad para así, participar en la construcción de nuestra Universidad. La jefatura tiene la competencia de integrar comisiones y asignar tareas para potenciar las funciones académicas del departamento y cumplir con el objeto de la Universidad.

Por lo anterior, propongo colocar al alumnado en el centro de la toma de decisiones de la jefatura, privilegiar el trabajo colegiado, conducir las funciones sustantivas mediante una gestión abierta para la organización del trabajo académico y el apoyo al desarrollo de la investigación que enfrenta transformaciones sociales profundas en los ámbitos financiero, político, cultural y digital y, de esta forma, contribuir a la construcción de una Universidad libre de cualquier tipo de violencia y que fomente la cultura de paz, la equidad, la accesibilidad, el compromiso con el medio ambiente y el uso responsable y ético de los recursos.

1. Fundamentación institucional

De acuerdo con el Artículo 3 del RO, que establece que el departamento es la organización académica básica de las divisiones para desarrollar las funciones de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, la jefatura del DEC tiene como reto responder a las transformaciones actuales de la UAM y al cumplimiento de su objeto. El personal académico, el administrativo, las áreas académicas y los comités editoriales del DEC deben articular su trabajo para afrontar los retos presentes de la Universidad del mismo modo que el departamento, en su conjunto, debe articularse con la estructura divisional y con la de la Unidad para el cumplimiento de los propósitos institucionales.

En este programa tomo en cuenta el Programa de trabajo de la Rectoría General 2025-2029, el de la Rectoría de la Unidad Xochimilco 2025-2029 y el de la Dirección de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM Xochimilco 2025-2029. También la Agenda Estratégica de Gestión Institucional UAM 2025-2030, el Plan de Desarrollo Institucional de la Unidad Xochimilco 2023-2030, las Políticas operativas transversales para el fortalecimiento, desarrollo, articulación y evaluación de las funciones sustantivas en la Unidad Xochimilco (2024)

y los Lineamientos para la creación, modificación, evaluación, fomento y supresión de las áreas académicas de la Unidad Xochimilco (2024).

En su conjunto, mediante estos documentos subrayo la importancia de la universidad pública y, en particular, la UAM para la transformación social a partir de la incidencia social de sus funciones sustantivas. El desarrollo de la tecnología digital y de la inteligencia artificial nos enfrenta a la necesidad de revisar críticamente su uso y construir colectivamente estrategias éticas e innovadoras para responder a la formación de profesionales de alto nivel y la solución de problemas socialmente relevantes.

La jefatura tiene dieciocho competencias establecidas por el Artículo 71 del RO. Una de ellas es la integración de comisiones académicas que contribuyan al quehacer y desarrollo del Departamento; así, el trabajo colectivo en comisiones es fundamental para analizar los retos que afrontamos y poner en marcha propuestas de solución.

2. Análisis situacional del DEC

El personal académico del departamento atiende principalmente los programas de comunicación social, psicología, educación y lenguas extranjeras. Cuenta con diez áreas académicas aprobadas, de las cuales dos son de nueva creación. Esto es resultado de un importante trabajo realizado en los últimos años con el propósito de actualizar y revitalizar el trabajo de la Unidad.

El 29 de junio de 2026, la jefatura sometió a consideración del Consejo Divisional las Líneas de investigación que ya han sido aprobadas: 1) Poder, exclusiones, marginalidades, resistencias y lucha por los comunes; 2) Transformaciones tecnológicas y sus implicaciones en las sociedades y culturas contemporáneas; 3) Formas culturales, lenguajes, estéticas y sensibilidades contemporáneas; 4) Pensamiento crítico, comunicación, procesos educativos y espacio público y 5) Producción de subjetividad, instituciones y acción política. Este proceso fue posible gracias al trabajo colegiado de la comisión académica correspondiente.

Las líneas de investigación del DEC propuestas se articulan con tres líneas troncales del PDI de la UAM Xochimilco 2023-2033: 1) Cultura, arte y patrimonio, 2) Derechos a la educación, inclusión educativa y sistema modular y 3) Estado, poder y políticas de desarrollo. La presentación de las nuevas líneas departamentales es un ejercicio de trabajo colegiado que enmarca el trabajo que cada una de las áreas realiza, los puntos de coincidencias entre las áreas y su articulación con el PDI. Las áreas académicas del DEC tienen un papel fundamental en la construcción de

conocimiento de vanguardia y su incidencia en la atención a los problemas socioculturales de la sociedad.

En el trimestre 26-P, la planta académica de comunicación se integró por 54 profesoras y profesores y la de psicología por 47; de éstos últimos 23 son temporales. Aunque la enseñanza de lenguas depende de la Rectoría de Unidad, el personal académico está adscrito al DEC: 15 profesores de inglés, 3 profesoras de francés, una profesora de italiano y un profesor de náhuatl. De acuerdo con estos datos, en 26-P, el DEC contó con 144 personas. Además, conforme a datos relativos a las Necesidades académicas del DEC, de 2022 a 2026 existen 47 plazas pendientes por ser convocadas a concurso de oposición: 9 de lenguas extranjeras, 21 de comunicación y 17 de psicología. Estos números están en modificación constante debido al retiro y la incorporación de personas a la Universidad. Otro grupo importante que participa en las actividades de apoyo a las funciones sustantivas es el personal con categoría de maestros o maestras de laboratorio de medios audiovisuales. Un grupo más es el personal administrativo que apoya el trabajo del Departamento.

El DEC atiende, principalmente, las licenciaturas en Comunicación Social y en Psicología, así como los posgrados: Especialización en Medios Públicos: Creatividad e Innovación; Especialización en Estudios de Discapacidad e Incidencia (en proceso de aprobación); Maestría en Comunicación y Política; Maestría en Psicología Social de Grupos e Instituciones y las respectivas áreas del Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades y el Doctorado en Humanidades.

En diciembre de 2025, existían 60 proyectos de investigación registrados y vigentes ante Consejo Divisional, de los cuales 11 no están registrados en áreas académicas. Cada uno de los proyectos responde a cuestiones problemáticas socialmente relevantes. En el contexto de las transformaciones socioculturales, políticas, financieras, tecnológicas y digitales, en el DEC debemos entrar en un proceso de revisión profunda de dichos proyectos para fortalecer la incidencia científica y social de nuestro trabajo. Además, contamos con proyectos departamentales, tales como: *Clon: Cybercine de Arte y Cultura*; *Interlínea: cultura editorial*; *Educación Abierta para Jóvenes y Adultos*; *Red de Apoyo Psicológico* y *Radio Abierta: Comunicación para el encuentro*. Y el trabajo de lo que fue el Programa Infancia que representa un aporte fundamental para el departamento.

Cada año se organiza el coloquio de investigación que ha tenido como propósito construir los balances sobre el trabajo realizado y abrir un espacio de diálogo y encuentro, lo que representa una iniciativa importante a conservar.

En el trimestre 26-P, la Licenciatura en Comunicación Social atendió a 826 estudiantes en 28 grupos y 6 generaciones. Esta licenciatura se imparte en turno único. En el mismo trimestre, la Licenciatura en Psicología atendió a 929 estudiantes, 659 en el turno matutino en 28 grupos y 270 en el vespertino en 12 grupos.

Los planes y programas de estudio de las dos licenciaturas están, desde hace varios años, en proceso de modificación y con avances importantes, razón por la cual resulta de vital importancia observar la conclusión de estos procesos en el marco de las transformaciones sociales, culturales, económicas, políticas y tecnológicas.

En 2023, la Coordinación de Enseñanza de Lenguas, que dependía de la División de CSH, se constituyó como un proyecto de Unidad que atiende al alumnado de licenciatura y posgrado de las tres divisiones académicas. No obstante, el profesorado está adscrito al DEC y eso supone un compromiso muy importante con el alumnado.

Los proyectos editoriales son otros espacios de trabajo del DEC: el Comité Editorial del departamento coordina la colección *Trazos y contextos* y la revista *Tramas. Subjetividad y procesos sociales* tiene su propio comité editorial. Estos dos proyectos editoriales han contribuido a la publicación y difusión de trabajos escritos que dan cuenta de la gran diversidad de los géneros académicos cultivados por especialistas en comunicación, educación, psicología y enseñanza de lenguas. La página del DEC, además, reporta publicaciones históricas tales como la revista *Versión*, *Cuadernos del TIPI*, el *Anuario de Investigación* (ahora, *Trazos y contextos*) y los *Cuadernos del DEC*.

En relación con la infraestructura, participamos del desarrollo de los Talleres de Comunicación Social. Ahí se concentra la parte práctica del tronco básico profesional de la Licenciatura en Comunicación Social y los procesos de producción que apoyan las funciones sustantivas, en particular, aunque no de manera exclusiva, de la planta académica de comunicación. Los Talleres han tenido que readaptar sus espacios a los cambios tecnológicos digitales actuales, con la finalidad de estar a la vanguardia tanto en la enseñanza como en la producción. Además, el DEC participa y apoya en los espacios especializados de apoyo de la Licenciatura en Psicología como la cámara de Gesell.

En cuanto a la asignación presupuestal, en 2026 el monto asignado fue de \$1,571,454.00 pesos. El 64.30% de este monto está destinado a las oficinas del DEC y el 35.72% al presupuesto de las diez áreas académicas y a los proyectos que se realizan fuera de ellas.

En suma, el DEC es una unidad académica básica compleja, que se integra por una planta académica numerosa, diversa, importante por su formación y reconocimiento en los sistemas externos como el SNII, con espíritu de servicio y sensible a los problemas socialmente relevantes, con una riqueza de miradas que busca dialogar desde distintos lugares para potenciar el trabajo académico y el objeto de la Universidad.

3. Retos y compromisos institucionales 2026-2030

Este programa de trabajo se apunala en la perspectiva de gestión divisional 2025-2029, que propone una asignación transparente y equitativa de las cargas docentes, donde las áreas académicas deben participar en la definición de criterios; el fomento de actualización de planes y programas de estudio, que enfrentan transformaciones socioculturales importantes; la relevancia social de la oferta educativa de la División y la participación y la articulación con los Troncos Interdivisional y Divisional para fortalecer la formación académica de nuestro alumnado.

La Dirección de la DCSH, en conjunto con los departamentos, debe fortalecer el proyecto educativo de la UAM Xochimilco, esto es, el Sistema Modular, lo cual debe hacerse mediante la actualización permanente en la práctica docente y, con esto, comenzar con la discusión referente a las salidas laterales y la certificación de conocimientos y habilidades mediante la expedición de microcredenciales universitarias, lo que permitirá flexibilizar la docencia y habilitar al alumnado con miras a una mejor inserción en el mercado laboral. En 2019, el Consejo Académico de la UAM Xochimilco aprobó en su sesión 11.19, del 20 de septiembre de 2019, luego de una profunda discusión, el documento titulado Hacia la revitalización del Sistema Modular de la Universidad Autónoma Metropolitana, UAM Xochimilco, documento que ha encauzado la formación docente y la vigencia de esta propuesta educativa universitaria.

Una discusión transversal pendiente y fundamental es el uso de la Inteligencia Artificial (IA) desde una perspectiva crítica, ética, legal y transparente como herramienta para el conocimiento y el trabajo. En particular, el Decálogo de ética para el uso de la inteligencia artificial en la Universidad Autónoma Metropolitana (2026) y Recomendaciones de uso de inteligencia artificial para el alumnado en el marco del Sistema Modular (2026) ofrecen principios orientadores en el uso de la IA y la importancia de fomentar el aprendizaje y el pensamiento crítico como procesos fundamentales de la formación universitaria.

Otro reto importante es la discusión sobre los perfiles de las plazas que habrán de convocarse con el propósito de fortalecer las áreas académicas, el desarrollo de las líneas de

investigación y la atención a la docencia en consonancia con el proyecto académico de la Unidad. La incorporación de personal académico de reciente contratación deberá enriquecer, diversificar y fortalecer las líneas de investigación e impulsar proyectos interdisciplinarios acordes a las transformaciones socioculturales actuales. En este sentido, el fomento del desarrollo de proyectos colaborativos es fundamental. El alumnado de licenciatura y posgrado debe encontrar en las líneas de investigación departamental espacios para vincular sus trabajos terminales, el desarrollo de las ICR y de los trabajos de tesis.

Por otra parte, es necesario participar en la discusión acerca del futuro de la carrera académica, en particular, el impulso a la incorporación de académicas y académicos que ven en la UAM un proyecto de vida. Esto pone en la mesa la urgencia de desarrollar una estrategia específica para acelerar el proceso de discusión y de construcción de perfiles que den como resultado la incorporación de personas a la planta académica en función de las plazas disponibles. Esta cuestión problemática ha sido discutida en el Consejo Académico de nuestra Unidad y la muestra está en los dilemas presentados en Consolidación y renovación de la planta académica en la Unidad Xochimilco (2022).

La integración y actualización de la planta académica debe considerar como prioritaria el reconocimiento del Sistema Modular como piedra angular de nuestro proyecto educativo, las modalidades mixta y remota, la enseñanza de lenguas originarias y extranjeras, la flexibilidad académica y formativa mediante las salidas laterales, la renovación de la oferta educativa, la construcción de ciudadanía, el manejo de las herramientas socio digitales y la IA como factores importantes en la definición del proyecto educativo de la Unidad.

Lo anterior nos permitirá impulsar la colaboración y proyección académica con equipos de alcance internacional, la participación intergeneracional y la incorporación del alumnado en proyectos de investigación, fortaleciéndolos tanto individual como colectivamente y orientados a la búsqueda de apoyos externos, la ciencia abierta e incidencia social y la difusión de resultados.

En relación con la preservación, difusión de la cultura y el servicio, es importante el fortalecimiento de las actividades de vinculación comunitaria y culturales, así como los proyectos editoriales del Departamento y la División

La jefatura debe asumir el compromiso de participar en la discusión sobre la expedición de microcredenciales universitarias y las salidas laterales, considerando que la formación universitaria no puede reducirse a la empleabilidad. Sin embargo, la certificación de conocimientos y

habilidades representa un reto importante sobre la discusión de nuestra oferta educativa. A partir de los documentos que guían el desarrollo institucional, considero importante que la jefatura se oriente por una perspectiva de planeación situacional, que ayude a afrontar la incertidumbre y que considere las contingencias de la vida universitaria.

En síntesis, en este programa propongo una perspectiva que atienda en todo momento la Agenda Estratégica de Gestión Institucional UAM 2025-2030, para equilibrar las funciones sustantivas y llevar a cabo una gestión participativa, abierta y que rinda cuentas.

4. Acciones estratégicas

El trabajo de gestión de la jefatura del DEC debe encauzarse mediante las orientaciones transversales de la Agenda, a saber: 1) Sostenibilidad y emergencia climática y 2) Género, diversidad e inclusión; y las orientaciones estratégicas asociadas con el desarrollo y desempeño de las funciones sustantivas establecidas en el Artículo 2 de la Ley Orgánica: 1) carrera académica y proyecto universitario; 2) desarrollo, consolidación, equilibrio y articulación de las funciones sustantivas; 3) vinculación y entorno y 4) participación y gestión institucional. En este contexto, las acciones estratégicas son:

1. Impulsar y dar seguimiento al proceso de transición de las áreas académicas, atendiendo en todo momento las *Políticas operativas transversales para el fortalecimiento, desarrollo, articulación y evaluación de las funciones sustantivas de la Unidad Xochimilco (2024)* y los *Lineamientos para la creación, modificación, evaluación, fomento y supresión de las áreas académicas de la Unidad Xochimilco (2024)*.
2. Impulsar el trabajo colectivo con las jefaturas de las áreas académicas para fomentar y articular las funciones sustantivas y abrir espacios para que el alumnado de licenciatura y posgrado participe de este proceso.
3. Abrir un espacio de discusión para revisar las necesidades de las distintas áreas académicas.
4. Poner en marcha estrategias en las que la generación de conocimiento esté basada en el trabajo colectivo con la finalidad de garantizar la transmisión de saberes y conocimientos mediante el diálogo intergeneracional y que permita mantener el alto nivel del trabajo académico. Esto debe ir acompañado sobre los criterios de asignación presupuestal.
5. Plantear la discusión sobre la incorporación de un alto número de personas que no pertenece a las áreas académicas o que no tiene proyectos de investigación registrados ante Consejo

Divisional. Así como apoyar el desarrollo de las líneas departamentales recientemente aprobadas.

6. Retiro e incorporación de la planta académica del DEC. Debido a los procesos de jubilación, de 2021 a 2026 el incremento del número de plazas académicas sin contratación definitiva que se pueden perfilar de acuerdo a las necesidades académicas del DEC es una acción urgente. La jefatura debe trabajar en conjunto con las áreas académicas, la División de CSH y las coordinaciones de estudio para, en el ámbito de sus competencias, definir necesidades, trabajar en el diseño de los perfiles de plazas definitivas y acelerar de manera contundente la publicación de las convocatorias a concurso de oposición.
7. Los perfiles académicos para la enseñanza de lenguas deben ser discutidos, analizados y presentados conforme a las necesidades académicas y de aprendizaje del alumnado de toda la Unidad Xochimilco. Este no es un tema menor, nuestra Unidad debe brindar una enseñanza de lenguas basada en programas sólidos y de acuerdo a estándares internacionales.
8. Impulso al desarrollo de los proyectos investigación. La jefatura impulsará el desarrollo de los proyectos de investigación y fomentará su registro ante el Consejo Divisional de la División de CSH. Se convocará a las y los colegas responsables de proyectos de investigación, en el ámbito de trabajo colegiado, a difundir sus proyectos para invitar a otros colegas a colaborar, en particular, al personal con categoría de asociado y asistente. Los proyectos de investigación tienen un tiempo de vigencia, pero el trabajo entre pares puede ser una estrategia factible y necesaria para enriquecer las líneas de investigación.
9. El personal asociado que por mandato de la legislación no puede ser responsable de proyectos de investigación sino sólo colaborador, sí puede dirigir proyectos a partir de convocatorias de rectoría general y por entidades externas. Un número importante de colegas pertenecen al SNII y reciben estímulos económicos mensuales para la realización de su tarea. La jefatura apoyará al personal académico que así lo requiera en la expedición de la documentación necesaria para buscar recursos externos y, además, convocará a la conformación de foros y seminarios para difundir las rutas que la investigación está tomando en el DEC, además del coloquio de investigación anual.
10. La jefatura fomentará la innovación en la investigación como un sello del trabajo académico del personal del DEC, por la cual se entiende la articulación entre el conocimiento académico y su incidencia ante los problemas socioculturales. La innovación tecnológica, el desarrollo

sustentable y el desarrollo educativo en licenciatura y posgrado debe acompañar las metodologías de trabajo que incidan en la mejora de la vida en la sociedad.

11. La docencia en el Sistema Modular. La jefatura coadyuvará en el fortalecimiento de la docencia en comunicación, psicología y enseñanza de lenguas, así como en los posgrados en el marco del Sistema Modular. Esto significa un compromiso de trabajo cercano y de permanente apoyo a las coordinaciones de estudio.
12. La jefatura del DEC convocará al personal académico a sistematizar sus saberes docentes mediante la diversificación de productos derivados de la docencia, tales como preparación de materiales didácticos, manuales, notas de curso normal y especial, antologías comentadas, libros de texto y materiales digitales, entre otros. En conjunto con las coordinaciones de estudio y las áreas académicas, esta sistematización puede convertirse en publicaciones que fomenten la difusión de saberes docentes. La docencia universitaria debe dejar de ser una función marginal para convertirse en una actividad potenciada y sistematizada mediante el diálogo entre pares y la publicación de saberes docentes. Esta convocatoria incluye un reconocimiento a la importancia de la historia académica de nuestro departamento.
13. La jefatura del DEC convocará a las áreas académicas y al personal académico a proponer proyectos editoriales referentes a la experiencia docente tanto de licenciatura como de posgrado. La reflexión y el diálogo suscitados a partir de la publicación de los saberes docentes es una cuestión fundamental para fomentar una cultura escrita acerca de la docencia. En mi participación académica tanto en el Comité Editorial del DEC, 2016-2020, como en el de la División de CSH, 2023-2026, noté la reproducción de la marginalidad en la que se tiene la docencia en términos de proyectos editoriales: casi todas las publicaciones se derivan de proyectos de investigación, pero rara vez recuperan los saberes docentes.
14. La jefatura del DEC establecerá diálogo con la Coordinación de Desarrollo Educativo para colaborar en el enriquecimiento del Programa de Formación Docente. La formación y actualización docente en Sistema Modular debe ser una actividad permanente en la UAM Xochimilco.
15. Fomentar la discusión acerca del uso de las tecnologías digitales, la modalidad remota y mixta y el uso ético de la IA debe ser una tarea del personal académico del DEC. Las transformaciones de la tecnología digital y la inteligencia artificial en la docencia son hechos que deben discutirse en profundidad. Tanto docentes como estudiantes utilizan la IA en las tareas académicas

cotidianas, razón por la cual, este debe ser un tema de discusión profunda porque su uso acrítico empobrece la formación académica y su uso ético potencia la formación del estudiantado en un mundo digital. Negar la relevancia histórica-social de la IA es dejar de lado las oportunidades de formación académica actuales.

16. La jefatura del DEC debe colaborar con la Dirección de CSH y los demás órganos e instancias competentes en la discusión y formalización de las salidas laterales en los planes y programas de estudio mediante la expedición de las microcredenciales universitarias. El tema de la empleabilidad de las personas egresadas, así como la certificación de habilidades del estudiantado debe ser un tema discutido desde el ámbito de la docencia y la búsqueda de la flexibilización de los planes y programas de estudio.
17. Además, la jefatura del DEC debe colaborar con la Dirección de CSH y los demás y órganos e instancias competentes en la discusión y formalización del aumento de la matrícula en los programas de la Licenciatura en Comunicación Social y Psicología, el cual debe hacerse con base en un ejercicio de planeación y programación de manera que el Consejo División de CSH tome decisiones basadas en las condiciones de renovación y consolidación de la planta académica del DEC.
18. La jefatura del DEC convocará a reuniones con las jefaturas de área para discutir las estrategias de fomento y articulación de las funciones sustantivas. Dado que la docencia ha sido una función marginal, entonces, se requiere de acciones específicas para fortalecerla mediante proyectos de investigación y de preservación y difusión de la cultura y de servicio que involucre al estudiantado de licenciatura y posgrado y, así, contribuya a su formación académica.
19. La preservación y difusión de la cultura. La jefatura impulsará a que el personal académico y las áreas académicas involucren al alumnado en actividades de preservación y difusión de la cultura tanto en eventos internos como externos a la Unidad Xochimilco, de manera que el profesorado permita que el estudiantado aprenda a difundir experiencias y hallazgos relevantes de investigación formativa, producciones audiovisuales y recursos digitales en el marco de la incidencia social y el servicio.
20. La jefatura del DEC fomentará la puesta en marcha de seminarios de investigación interáreas, de carácter interdepartamental, interdivisional e interunidades. La conformación de redes interdisciplinarias de colaboración para atender cuestiones problemáticas comunes puede ser una forma de construir proyectos de alta incidencia social y a conformar lazos de colaboración

entre personal académico y alumnado de licenciatura y posgrado a partir enfoques temáticos y metodológicos clave, con miras a construir las condiciones de posibilidad establecer una cultura de colaboración estratégica de investigación.

21. Las transformaciones digitales actuales están modificando las políticas, culturas y éticas editoriales, razón por la cual es fundamental que la jefatura en conjunto con el comité editorial del DEC y el de la revista Tramas y las áreas académicas revisen, actualicen y fortalezcan sus políticas y proyectos editoriales con base en el fomento de los géneros académicos cultivados y por cultivar en el DEC, la agilización de los procesos de dictamen, la difusión de las publicaciones y la accesibilidad para su consulta.
22. La vinculación. La jefatura del DEC promoverá la importancia de la incidencia social en el registro y actualización de proyectos de investigación.
23. La jefatura encauzará a que la retribución social de estudiantes de posgrado se oriente a la atención de las necesidades de sectores públicos y privados, en particular, en sectores sociales históricamente vulnerados.
24. Servicio a la comunidad. La jefatura explorará las condiciones institucionales para brindar servicio a la comunidad con base en el desarrollo y la aplicación de saberes y conocimientos académicos gestados por los proyectos de investigación. El servicio a la comunidad es una tarea que debe prevalecer como parte del trabajo de la universidad como institución de educación superior pública.
25. Fortalecimiento de la infraestructura y gestión presupuestal. La jefatura debe revisar, discutir, planificar y orientar la distribución del monto presupuestal anual en oficinas y el monto destinado a las áreas con base en el desempeño de éstas.
26. La jefatura y las jefaturas de área deben planificar con antelación el uso del presupuesto, en particular, el monto destinado a las oficinas del DEC como a los proyectos de investigación, con la finalidad de hacer un uso racional y evitar un subejercicio de los recursos.
27. La jefatura del DEC debe participar en el diálogo con la Dirección de CSH y la Rectoría de Unidad para el fortalecimiento de la infraestructura de los Talleres de comunicación social, las cámaras de Gesell y la mejora del ancho de banda del servicio de Internet. El equipamiento paulatino de las aulas de la Unidad, así como el uso constante de las redes socio digitales en la docencia y la investigación demanda que nuestra Unidad garantice conectividad y velocidad confiable en el uso de la red de internet.

En suma, la gestión académica 2026-2030 de la jefatura del DEC que propongo tiene el reto de afrontar las complejidades de uno de los departamentos de la UAM con una planta académica numerosa interdisciplinaria y con alto perfil y reconocimiento académico, que atiende planes y programas de estudio de alta demanda e importante pertinencia social, que ha propuesto cinco líneas de investigación departamentales con base en el trabajo colegiado de las áreas académicas aprobadas por Consejo Divisional de CSH y que afronta los retos del retiro y de la contratación de personal académico definitivo.

La discusión crítica y el diseño de políticas para atender las salidas colaterales mediante la expedición de microcredenciales y el uso de la IA en el trabajo académico son cuestiones impostergables en los tiempos actuales ante el descenso significativo de la demanda en las ciencias sociales y humanidades. El DEC, como unidad básica de organización académica, demanda la participación activa, creativa y crítica de su personal y de una gestión que fomente la articulación de las funciones sustantivas en el marco de los documentos rectores citados, los cuales deben colocar a la UAM como una referencia fundamental en la construcción de conocimiento con alta incidencia social que contribuya a la transformación de la sociedad.

El apego a la Legislación Universitaria, la toma de decisiones basada en evidencias, el trabajo colegiado y la transparencia en la rendición de cuentas y, sobre todo, el alumnado en el centro de la gestión de la jefatura son los principios ordenadores de este programa de trabajo. Reconozco el trabajo académico de las y los colegas que se han retirado del trabajo universitario y que sentaron las bases fundacionales del DEC, así como el trabajo académico en conjunto para otear el futuro de la universidad y actuar en el presente.

Asumo el compromiso de llevar a cabo una gestión respetuosa, con base en la autonomía, el diálogo entre colegas y una jefatura abierta para a la comunidad universitaria, al personal académico y administrativo y al alumnado. Con una participación proactiva y permanente en los órganos colegiados y en colaboración sostenida con los otros departamentos, el plan de trabajo Divisional y de Unidad. Estamos frente a procesos socioculturales profundos y el DEC debe coadyuvar en la realización del objeto de la Universidad y la transformación social.

REFERENCIAS

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, División de Ciencias Sociales y Humanidades. (2025). *Programa de trabajo de la Dirección de la División de Ciencias*

Sociales y Humanidades 2025-2029. https://www.xoc.uam.mx/wp-content/uploads/2025/04/PT_PerezExposito.pdf

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. (2019). *Hacia la revitalización del Sistema Modular de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. Una propuesta para integrar, actualizar y enriquecer sus bases conceptuales.* Aprobado por el Consejo Académico de la Unidad Xochimilco en la sesión 11.19, celebrada el 20 de septiembre de 2019.

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. (2022). *Consolidación y renovación de la planta académica en la Unidad Xochimilco.* Aprobado por el Consejo Académico de la Unidad Xochimilco en la sesión 8.22, celebrada el 19 de agosto de 2022.

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. (2023). *Plan de desarrollo institucional de la Unidad Xochimilco 2023-2033.* México: UAM Xochimilco.

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. (2024a). *Lineamientos para la creación, modificación, evaluación, fomento y supresión de las áreas académicas de la Unidad Xochimilco.* <https://consejoacademico.xoc.uam.mx/archivos/Lineamientos-Areas-Academicas-aprobados-ver-01072025.pdf>

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. (2024b). *Políticas operativas transversales para el fortalecimiento, desarrollo, articulación y evaluación de las funciones sustantivas en la Unidad Xochimilco.* <https://consejoacademico.xoc.uam.mx/archivos/Politic-Operativas-Transversales-aprobadas-por-el-CA.pdf>

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. (2025). *Programa de trabajo de la Rectoría de la Unidad Xochimilco 2025-2029.* https://procesorux.xoc.uam.mx/assets/pdf/aspirantes/AngelicaBuendia/Buendia_PT.pdf

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. (2026). *Recomendaciones de uso de inteligencia artificial para el alumnado en el marco del Sistema Modular.* https://www.xoc.uam.mx/wp-content/uploads/2025/04/20260724RecomendacionesAlumnado_IA.pdf

Universidad Autónoma Metropolitana. (2025a). *Agenda estratégica de gestión institucional UAM 2025-2030.* <https://transparencia.uam.mx/repositorio/aegi/AGENDA-Estrategica-de-Gestion-Institucional.pdf>

Universidad Autónoma Metropolitana. (2025b). *Programa de trabajo de la Rectoría General 2025-2029*.https://www.uam.mx/rg/docs/3_c_PROGRAMA_TRABAJO_GPL_2025-29.pdf

Universidad Autónoma Metropolitana. (2026). *Decálogo de ética para el uso de la inteligencia artificial en la Universidad Autónoma Metropolitana*.
https://www.comunicacionsocial.uam.mx/principal/avisos/decalogo_etica_ia_120526.pdf