

Propuesta de Programa de trabajo para la Jefatura del Departamento de Educación y Comunicación (2025-2029)

Mariana Robles Rendón.

15 de julio de 2026.

1. Presentación

Como aspirante a ocupar la jefatura del Departamento de Educación y Comunicación (DEC), presento la siguiente propuesta de programa trabajo. Mi adscripción a este departamento ha cursado por distintos momentos y condiciones, inicialmente como estudiante de la licenciatura en Psicología, más tarde como estudiante de la maestría en Psicología Social de Grupos e Instituciones y también como parte de su personal académico por aproximadamente veinte años. En dicho periodo, fui ayudante de investigación en el Área “*Procesos grupales, institucionales y sus interrelaciones*”; más tarde, en 2007 me incorporé como profesora por tiempo determinado a la licenciatura en Psicología y, recientemente, de 2021 a la fecha soy parte del profesorado contratado por tiempo indeterminado adscrito al DEC. Ser parte de este departamento ha sido profundamente formativo para mí: en las tramas institucionales, afectivas, formales e informales de la vida departamental se construyó una dimensión importante de mi trayectoria como académica. En parte, mi voluntad para registrarme como aspirante a ocupar la jefatura departamental anida en la memoria de esa historia, pero también en el entusiasmo por contribuir al fortalecimiento de su proyecto académico, colectivo y plural.

Esta propuesta también se inscribe en lo que considero es un momento de profunda trascendencia histórica en términos institucionales, nacionales y globales. Me refiero, por supuesto, a los retos y desafíos que implica pensar el proyecto de universidad que dio origen a la UAM, cincuenta años después, pero también a la necesidad de pensar en dicho proyecto a la luz de las problemáticas nacionales y globales actuales, entre las cuales se encuentran algunas que tocan de manera profunda la propuesta formativa vinculada al departamento y las líneas de investigación de su profesorado.

Esto es claro al revisar las líneas departamentales de investigación que se debaten recientemente estas últimas buscan comprender las complejidades sociales, culturales y tecnológicas contemporáneas, como “las intersecciones entre educación, estética, visualidades y cultura digital; el análisis de la acción política, los modos de existencia y la colonialidad del poder en diferentes comunidades e instituciones; el estudio de las políticas de comunicación y su intrincada relación con el poder; la construcción de la ciudadanía desde dimensiones comunicativas, tecnológicas y políticas; la comprensión de los procesos comunicativos como prácticas socioculturales cruzadas por el lenguaje, la tecnología y los afectos; la relación profunda entre la subjetividad y los procesos sociales; los vínculos fundamentales entre educación, comunicación y lenguaje; los estudios multirreferenciales sobre cultura, marginación y exclusión social; los aportes de los estudios culturales y la crítica poscolonial; las dinámicas de exclusión, emancipación y el uso del espacio público” (DEC, 2026)¹.

En este sentido, considero que un programa de trabajo departamental sólido solo puede construirse a partir del encuentro, el diálogo y la escucha de la diversidad que compone nuestro departamento. Por ello, asumo que lo presentado en las siguientes líneas es una propuesta que quiere ser un punto de partida para encontrarnos, para discutir y dialogar, para ser valorada y fortalecida en colectivo. Parto también del reconocimiento de la potencia de la universidad pública para impulsar transformaciones sociales orientadas por la búsqueda del bien común y que, por ello, es indispensable fortalecer espacios de encuentro que contribuyan a contrarrestar el trabajo aislado, fragmentado e individual, a favor de la consolidación de un proyecto departamental colectivo e incluyente.

¹ Se presentan aquí las líneas representativas de las áreas académicas recuperadas a partir de una reunión en el espacio de trabajo colegiado Interáreas del DEC, donde fueron definidas como las más ilustrativas del trabajo que realiza cada área académica, con el fin de identificar a partir de éstas ejes transversales capaces de aglutinar el trabajo que se desarrolla en todo el departamento (Departamento de Educación y Comunicación. (s.f.). *Propuesta de líneas generales de investigación del DEC* [Archivo PDF]). Cabe mencionar aquí que el DEC cuenta con una suerte de consejo departamental al que se ha llamado *Interáreas*, espacio que es reconocido como una instancia colectiva de decisión sobre diversos aspectos de la vida departamental, integrado por la jefatura departamental y las jefaturas de las ahora áreas académicas.

2. Algunos datos sobre el Departamento de Educación y Comunicación

En nuestra universidad, los departamentos constituyen el núcleo básico del quehacer académico. El Departamento de Educación y Comunicación es una de las doce estructuras departamentales académicas que componen nuestra Unidad Xochimilco y una de las cuatro que constituyen a la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH).

Nuestro departamento concentra dos de las licenciaturas con mayor estudiantado matriculado de la UAM Xochimilco. Según el *Anuario estadístico 2025*, durante el trimestre 2025 Otoño la licenciatura en Psicología concentró la mayor población estudiantil de toda la Unidad, con 1,671 estudiantes activos. En el caso de la licenciatura en Comunicación social, contó con 1,150 estudiantes activos durante el mismo periodo, siendo la segunda más numerosa de la DCSH, y la quinta en la Unidad Xochimilco, superada únicamente por Psicología (1,671), Medicina Veterinaria y Zootecnia de la División (1,491), Arquitectura (1,480) y Química Farmacéutica Biológica de CBS (1,445). Considerando estos datos, durante el 2025 en el departamento contamos con un promedio anual de 2637 estudiantes activos de licenciatura (1,565 en Psicología y 1072 en Comunicación Social) (UAM, 2025).

Asimismo, un dato sociodemográfico importante es la composición de género de nuestra comunidad: el 66.5% de las personas aspirantes a nuestras licenciaturas y el 58% de nuestra matrícula total son mujeres. Esta realidad exige consolidar una perspectiva de género en el quehacer departamental, reconociendo que se trata de una de las perspectivas centrales para la democratización y el avance en la construcción de sociedades más incluyentes y pacíficas (Buendía, 2025).

En cuanto al personal académico, el DEC es el departamento más grande de la DCSH, con una planta activa conformada por 129 profesores por tiempo indeterminado: 79 profesoras y profesores titulares, 20 asociados, 19 en periodo sabático o licencia y 15 técnicos académicos titulares de tiempo completo, una figura casi ausente en el resto de los departamentos de la DCSH. Adicionalmente, el departamento cuenta con alrededor de 24 profesoras y profesores temporales, principalmente con categoría de asociados de medio tiempo (Asistencia de la Secretaría Académica de la DCSH, mayo de 2026).

La mayor parte de quienes integramos el personal académico del DEC, ejercemos nuestra docencia en las licenciaturas en Psicología y Comunicación social, que, como ya se dijo, atienden a más de la mitad del total de estudiantes que pertenecen a la DCSH. En el DEC también contamos con personal académico que imparte docencia en los troncos Interdivisional y Divisional, y buena parte de las profesoras y profesores del departamento forman parte también de los equipos docentes de los posgrados, destacadamente de las maestrías en Comunicación y política y Psicología social de grupos e instituciones, y en los doctorados en Humanidades y en Ciencias Sociales. Entre las académicas y académicos del DEC también están quienes imparten docencia en la Coordinación de Lenguas, que atiende a toda la comunidad estudiantil de la Unidad Xochimilco. Como puede verse, quienes constituimos el DEC somos un conjunto plural con distintos tipos de contratación, áreas de trabajo, trayectorias, perfiles disciplinarios y campos de investigación muy diversos.

Adicionalmente a esta gran diversidad, en los últimos años la composición de nuestro departamento ha cambiado de manera significativa. En 2022, el DEC contaba con una plantilla más robusta que ahora, conformada por 160 profesoras y profesores con contrato por tiempo indeterminado. En solo cuatro años esa cifra ha caído a 129, lo que representa una “pérdida” de 31 docentes definitivos. Este impacto es visible también en la categoría de las plazas del profesorado activo: las y los profesores titulares "C" de tiempo completo, pasaron de ser 99 en 2022 (DEC, 2022) a 79 en la actualidad.

A la fecha, el departamento cuenta con aproximadamente 49 plazas vacantes por cubrir (más del 50% de todas las vacantes definitivas de la DCSH), en buena medida por el incremento de profesoras y profesores en periodo de retiro. En 2022, de 130 profesoras y profesores, 87 tenían 60 años o más. Esto ha derivado en el aumento de la contratación temporal. Mientras que los registros del DEC en 2022 contabilizaban 30 profesoras y profesores temporales en licenciatura (DEC, 2022), la cifra actual ha escalado a 38 (Asistencia de la Secretaría Académica de la DCSH, 2026). Estos datos expresan que el departamento atraviesa un proceso activo y creciente de relevo generacional y que actualmente éste se da principalmente a través de contrataciones por tiempo determinado.

3. Propuestas programáticas para la vida departamental

Comparto la convicción de que la legitimidad de la gestión universitaria no proviene únicamente del cumplimiento de su mandato legal sino, sobre todo, de su capacidad para ejercer una "gestión como un proceso reflexivo, dialógico y participativo" (Buendía, 2025, p. 2). En este sentido, y en consideración de las competencias de las jefaturas departamentales señaladas en el artículo 71 del Reglamento Orgánico (UAM, 2026), presento a continuación algunos ejes de trabajo que considero prioritarios para la vida departamental; lo hago reiterando mi convicción en torno a la necesidad de mantener espacios de diálogo, fortalecer los que ya existen y generar crecientes oportunidades para el encuentro y el debate universitario en torno estos y otros ejes a favor de la consolidación colectiva del proyecto departamental.

Eje 1: Docencia, actualización y fortalecimiento del Sistema Modular

Es parte de las competencias de las jefaturas departamentales vigilar y promover el buen funcionamiento de los programas de estudio de los que es responsable el departamento. Considero que en buena medida esto pasa por fortalecer el sistema modular, que constituye el corazón mismo del proyecto de la UAM Xochimilco. Para ello, considero indispensable impulsar los siguientes procesos:

- a. **Acompañamiento cercano a los procesos de actualización de Planes y Programas de Estudio.** Las dos licenciaturas de las que es responsable el DEC se encuentran cursando momentos distintos de adecuación y actualización de los planes y programas. En este sentido rescatando el exhaustivo trabajo colegiado previo de las comisiones de licenciatura y de adecuación, es preciso en primer lugar acompañar dichas iniciativas para garantizar que los procesos concluyan de manera idónea en las instancias competentes. Sin embargo, considero que concluir dichos procesos de manera reglamentaria no es el principal desafío que enfrentan las licenciaturas, sino garantizar que estas modificaciones impacten la docencia y la formación del estudiantado de manera clara. Para ello, con el apoyo de las comisiones ya existentes, propongo la construcción de un balance que permita identificar las acciones prioritarias a desplegar en términos de la socialización y discusión en torno a las adecuaciones y/o modificaciones entre el profesorado, la formación docente y, en su caso, la creación de perfiles idóneos a los nuevos programas, así como en torno a la

infraestructura requerida. En el caso de la licenciatura en Comunicación social implica también un balance sobre las condiciones en las que se trabaja, se enseña y se aprende en los Talleres de Comunicación, sus retos y necesidades más urgentes.

b. Eficiencia terminal y reducción del abandono escolar. En consonancia con el *"Programa Integral de Bienestar Estudiantil"* centrado en tutorías de pares y acompañamiento socioemocional con el objetivo de reducir el abandono en el primer año, se propone construir de manera colegiada una estrategia departamental que fortalezca el sentido de comunidad entre el estudiantado y en articulación con el profesorado del departamento, apoyada en el fortalecimiento y creación de espacios de encuentro e intercambio extracurriculares a partir de cine debates, festivales, foros, jornadas lúdicas y otros espacios que permitan la convivencia comunitaria. En consecuencia, me gustaría relevar la importancia de un quehacer departamental más cercano al estudiantado y sus procesos, más abierto a la escucha de sus preocupaciones y al diálogo intergeneracional como un elemento de fundamental valor pedagógico y formativo.

c. Fomentar y fortalecer la formación docente. Considero prioritario promover la formación docente como un proceso continuo, entre pares y situado que atienda, por un lado, el fortalecimiento del sistema modular desde una visión crítica y propositiva para todo el profesorado y, de manera particular, para el profesorado de reciente ingreso. Para ello, se promoverá la participación en los procesos formativos con que cuenta la Unidad a la par de promover y concretar una agenda formativa propia entre el profesorado, que surja de sus problemáticas cotidianas en el ejercicio de su docencia y que funcione como un espacio de encuentro, intercambio de experiencias y acompañamiento formativo entre pares.

Considero que en este sentido es muy importante promover espacios para reflexionar sobre las dificultades que enfrentamos en el ejercicio de la docencia y en la relación pedagógica que establecemos con el estudiantado, misma que se encuentra ineludiblemente atravesada por la complejidad de las relaciones intergeneracionales, el avance tecnológico, los debates sobre el uso de la inteligencia artificial, entre otros procesos.

- d. **Programación equilibrada.** Se buscarán los mecanismos para que, en colaboración con las coordinaciones de estudio, logremos en el departamento una programación del trabajo docente equilibrada y que respete de manera efectiva las tareas de investigación y gestión universitaria. Considero que esto no sólo impactará en el trabajo departamental sino también en los procesos de formación del estudiantado en la medida en que una programación cuidadosa permita que las y los profesores estén en los módulos y componentes donde su experiencia puede ser mejor aprovechada por las y los estudiantes.

Eje 2: Investigación, relevo generacional y transición a las Áreas académicas

A 50 años de nuestra fundación, es vital hacer una reflexión crítica sobre el lugar de la investigación en la universidad y en nuestro departamento. La reformulación orgánica de las áreas de investigación y su tránsito a las áreas académicas puede constituir para el departamento una nueva oportunidad para refrescar las prácticas de investigación, las articulaciones virtuosas entre éstas y un avance hacia la construcción de un proyecto de investigación departamental, colectivo y plural. En este sentido considero importante valorar de manera colectiva los siguientes aspectos:

- a. **Proyecto departamental en torno a la investigación.** En el espacio Interáreas del DEC ya se han dado avances importantes para la identificación de líneas de investigación transversales a las diez áreas académicas que permitan una articulación más compleja y fértil del trabajo departamental de investigación. Se impulsará la generación de nuevos proyectos de investigación que nutran el trabajo departamental y permitan consolidar procesos de vinculación con organizaciones, sujetos colectivos, instituciones gubernamentales y académicas diversas. Propongo también el fortalecimiento del espacio creativo de Interáreas como un lugar de reflexión e intercambio que constituya una punta de lanza para la discusión departamental en espacios más amplios, como nuestro coloquio departamental.
- b. **Fortalecimiento del trabajo colectivo.** Considero que es importante contrarrestar la tendencia al trabajo académico y de investigación aislado o desarticulado a través del fortalecimiento de los núcleos de trabajo colectivo que ya existen en la vida departamental. Particularmente el espacio "Interáreas" ha funcionado como un órgano horizontal para la

atención de problemáticas emergentes, frecuentemente relacionadas con procesos administrativos del departamento. Considero que este espacio puede continuar fortaleciéndose a partir de un trabajo académico de planeación departamental profunda, que supere las tareas administrativas y se mantenga como un órgano que proponga, oriente y opere formas de trabajo académico crítico y colaborativo en el departamaento. Para esto, se propone inicialmente estrechar el trabajo articulado entre la jefatura departamental y las áreas académicas (no sólo a través de sus jefaturas), las comisiones de las licenciaturas, el profesorado no adscrito a las áreas, así como la participación del DEC en el trabajo colegiado en el Consejo Divisional y Académico a través de sus comisiones.

También considero de gran importancia la promoción de procesos de participación en la vida departamental que reconozcan la diversidad que compone nuestro departamento, especialmente en cuanto a los tipos de contratación de su profesorado. A partir de mi experiencia y del diálogo con profesoras y profesores por tiempo determinado, considero que habitualmente este sector del profesorado cuenta con pocos espacios para formar parte efectiva de la vida del departamento. Salvo algunas excepciones, no cuenta con un cubículo o un espacio físico semejante que le permita trabajar, dar asesoría a estudiantes, encontrarse con otros decentes y/o gestar proyectos colectivos. Debido a su movilidad, es común que el profesorado por tiempo intdeterminado no les conozca o que su interacción se reduzca al mínimo de lo necesario para el trabajo en los módulos; asimismo, no es común que mantengan articulación con el trabajo de otros docentes ni el que se realiza en las áreas académicas. En suma, si bien algunos de estos elementos también están presentes en la experiencia institucional de profesoras y profesores con contratos por tiempo indeterminado, es un fenómeno especialmente marcado en el profesorado temporal.

En este sentido, considero muy importante establecer formas concretas de intercambio entre las diversidad de profesoras y profesores con que contamos. En mi experiencia, existen pocas experiencias de articulación entre el profesorado de Comunicación social, el de Psicología, o quienes realizan su trabajo docente en la Coordinación de Lenguas, o en los troncos Interdivisional y Divisional. Considero que si bien el Coloquio departamental es un espacio de encuentro de gran valor, resulta insuficiente para consolidar procesos de

colaboración más permanentes que nutran el trabajo de investigación y docencia que se realiza en el departamento.

Lejos de tener una solución absoluta para esto, pienso que es relevante discutirlo y construir de manera creativa y colectiva proyectos y prácticas concretas (aprovechando mejor los existentes) que ensanchen las posibilidades de que todas y todos quienes integramos el DEC seamos incluidos en los procesos y en el proyecto departamental en sentido amplio.

- c. **Relevo generacional.** La reconfiguración de la plantilla académica del departamento en los últimos años se corresponde con un reto que enfrenta la universidad entera ante el creciente número del personal académico en periodo de retiro. Frente a esta situación, considero indispensable proyectar de manera colegiada, cuidadosa y estratégica la perfilación de las plazas vacantes con que cuenta el DEC y que aún no han iniciado dicho proceso, de modo que la planta académica pueda robustecerse paulatinamente con contrataciones por tiempo indeterminado cuyos perfiles deriven de la necesaria valoración de las necesidades actuales y sobre todo futuras, según los planes y programas y atendiendo a sus procesos de adecuación y modificación.

Es cierto que este trabajo ya se realiza en el DEC desde hace tiempo de manera generalmente exitosa, sobre todo con la participación activa de las coordinaciones de licenciatura y posgrado, las comisiones de licenciatura y adecuación y en articulación con las jefaturas de área. Sin embargo, considero crucial partir del reconocimiento de las experiencias exitosas tanto como de aquellas que no lo han sido, de modo que podamos hacer los ajustes necesarios al proceso, en apego a lo previsto en la legislación universitaria, que va desde la identificación de necesidades académicas en los departamentos hasta la contratación de personal vía los concursos de oposición.

En cuanto a la formación del profesorado de reciente ingreso, se promoverá la formación docente en el sistema modular como un elemento crucial que contribuya al fortalecimiento de la planta docente departamental, así como la generación de procesos de acompañamiento formativo entre pares de modo que podamos asegurar que las nuevas contrataciones no solo

cuanten con perfiles idóneos, sino que adquieran experiencias formativas que contribuyan a dar continuidad al sistema modular.

Así como se ha mencionado ya sobre la inclusión del profesorado temporal, considero fundamental que las y los profesores de reciente ingreso cuenten con espacios para una articulación efectiva que permita procesos de inclusión y pertenencia a un proyecto colectivo.

Eje 3: Vinculación, compromiso social y difusión

En nuestra universidad, la vinculación social, cultural e institucional es concebida de manera simultánea, como una oportunidad formativa inigualable y una responsabilidad pública que implica un compromiso ético y político con la sociedad y sus problemáticas más sentidas. De esta manera, el vínculo permanente de la universidad con las realidades históricas complejas a través de la investigación y procesos formativos, tanto del estudiantado como del personal académico, resulta estratégico para fortalecer las funciones sustantivas de la institución: docencia, investigación y difusión de la cultura (UAM, 2024). En este sentido, me gustaría poner a consideración los siguientes aspectos:

- a. **Sobre el fortalecimiento de la vinculación social e interinstitucional.** En el caso de la vida departamental, se propone fortalecer la vinculación como un eje estatégico para la investigación, la formación del estudiantado y el fortalecimiento del sistema modular, a través de la generación de nexos que promuevan una formación situada en realidades complejas, en diálogo con los sujetos y las comunidades, coadyuvando con organizaciones e instituciones de diversos órdenes a favor de procesos de transformación social.

Si bien estas vinculaciones existen y muchas veces se materializan a través del trabajo comprometido, ético y político de estudiantes y docentes, propongo la generación de una ruta para mantener, fortalecer, apoyar y generar procesos de vinculación permanentes que permitan que estudiantes y docentes realicen su quehacer académico en un diálogo de saberes responsable, ético y crítico del extractivismo académico.

Esto puede concretarse a partir del diseño de proyectos orientados a garantizar la atención de las necesidades y demandas de la sociedad. Asimismo, se propone fomentar la vinculación con otras instituciones de educación superior nacionales e internacionales como parte de un proceso virtuoso de intercambio y fortalecimiento académico.

- b. **Difusión, ciencia abierta y proyecto editorial.** En términos de difusión, considero importante hacer un balance crítico del proyecto editorial del departamento y sus publicaciones *Tramas y Trazos y contextos*, mismo que permita fortalecerlas como expresiones de un proyecto departamental que contribuya de manera eficaz a la formación de autores, la difusión del trabajo académico del departamento y que coadyuve a la vinculación interinstitucional abriendo debates actuales, articulados con las grandes problemáticas nacionales y globales. En este sentido, desde la perspectiva de la *ciencia abierta*, se propone construir de manera colegiada una estrategia que permita un mejor aprovechamiento social de los hallazgos y de los conocimientos que se generan en el departamento a través de la investigación de sus estudiantes y docentes de modo que podamos trascender el intercambio interno de dichos productos a favor de un beneficio social más amplio.

Eje 4. Presupuesto departamental

El trabajo en un departamento tan numeroso y diverso como el DEC, que concentra el trabajo académico de alrededor de 130 profesoras y profesores cada trimestre y cuenta con diez áreas académicas, implica un manejo presupuestal riguroso. Al respecto, propongo partir del establecimiento colegiado de orientaciones para su distribución de modo que ésta sea equitativa y dinamice los procesos académicos del departamento. En este sentido, es preciso mantener en consideración al profesorado que no está incorporado a las áreas académicas del departamento, la difusión de la producción académica departamental, así como los proyectos de vinculación que sea preciso impulsar y/o consolidar para el desarrollo de las actividades académicas del departamento.

4. Eje transversal: Inclusión, género y vida universitaria libre de violencia

Sobre la perspectiva de género

En el artículo 71 del Reglamento Orgánico se establece que las jefaturas departamentales deberán ejercer sus competencias considerando la perspectiva y la paridad de género, así como la salvaguarda de los derechos humanos y la promoción de una vida libre de violencia. En congruencia, la Legislación Universitaria de la UAM considera como políticas transversales erradicar la violencia por razones de género, así como la equidad, la inclusión la accesibilidad, la no discriminación y la cultura de paz.

Por su parte, la Ley General de Educación Superior marca un hito al establecer la inclusión, la no discriminación y la perspectiva de género como principios y acciones con un enfoque transversal en el sistema educativo mexicano. Este ordenamiento normativo reconoce que la educación superior no solo es un derecho humano, sino un medio para consolidar espacios libres de violencia y orientados hacia la equidad y la justicia social.

En apego a estas directrices considero necesario avanzar con mayor contundencia en la identificación crítica de las violencias presentes en nuestros espacios de trabajo departamental y con el estudiantado, de modo que podamos atenderlas, disminuirlas y erradicarlas como parte medular y no accesorio del trabajo académico y formativo que realizamos.

A pesar de contar con un robusto marco normativo, considero que el verdadero reto radica en la transformación reflexiva de nuestras prácticas. Por ello, considero relevante fortalecer espacios y procesos de formación y diálogo sobre estas problemáticas, sobre los protocolos universitarios a implementar así como sobre las acciones que podemos impulsar como Departamento de Educación y Comunicación para transformar las relaciones y erradicar las desigualdades de género en nuestro quehacer cotidiano. Considero que como institución educativa tenemos una responsabilidad formativa amplia que nos coloca en un lugar privilegiado para promover transformaciones cotidianas que impacten, a mediano y a largo plazo, en la creación de sociedades más justas.

En este sentido, es preciso impulsar en los planes y programas una incorporación profunda de la perspectiva de género que trascienda el uso del lenguaje inclusivo e incida de manera más contundente en los procesos formativos, incorporando la perspectiva de las mujeres, sus aportes, epistemologías y experiencias.

Asimismo, considero necesario discutir sobre las áreas de oportunidad para avanzar en la transversalización de contenidos ligados a la inclusión, la cultura de paz y los derechos humanos, de modo que éstos incidan en la paulatina transformación social en lo concerniente a estas problemáticas sociales y a partir del trabajo modular cotidiano, apoyado por el estudio y discusión crítica de bibliografía y materiales diversos que permitan contrarrestar de manera cotidiana la naturalización de la violencia y la discriminación.

Me gustaría concluir estas líneas señalando que las propuestas hasta aquí expuestas parten del conocimiento y la experiencia limitada con la que cuento sobre los procesos departamentales. Si bien esta limitación puede ser pensada como un obstáculo para el ejercicio de las competencias y responsabilidades que la Legislación Universitaria establece en relación con las personas titulares de las jefaturas departamentales, considero también que ésta suele ser superada gracias al trabajo comprometido, al aprendizaje permanente implícito en el desarrollo de estas funciones y al apoyo permanente del personal académico y administrativo del departamento. Sin perder conciencia de mis limitaciones siento una profunda confianza en que ese entramado de voluntades, trabajo personal y colaborativo, compromiso y diálogo, sostiene desde su origen a nuestra Universidad, tanto en el duro quehacer cotidiano, como en la actualización permanente de su proyecto. Aspiro a seguir contribuyendo, ahora desde una posición distinta, a dicho proyecto en el que me he formado y que se entrelaza con mi propia historia.

Referencias

- Asistencia de la Secretaría Académica de la DCSH, (2026) Información estadística sobre el profesorado de la división, mayo de 2026.
- Buendía Espinosa, M. A. (2025). *Programa de trabajo Rectoría de UAM Xochimilco (2025-2029)*. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.
- Departamento de Educación y Comunicación. (s.f.). Datos DEC [Archivo PDF] Disponible en: https://dec.xoc.uam.mx/sites/default/files/2022-06/INFORMACION_FINAL_2022_DEC1.pdf
- Departamento de Educación y Comunicación. (s.f.). *Propuesta de líneas generales de investigación del DEC* [Archivo PDF].
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2024). *Agenda Estratégica de Gestión Institucional UAM 2025-2030*.
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2025). *Anuario estadístico 2025*. Laboratorio de Futuros.
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2026). *Legislación Universitaria*. Dirección de Tecnologías de la Información de la Rectoría General,