

PLAN DE TRABAJO

PRESENTADO EN EL MARCO DE LA CONVOCATORIA A PARTICIPAR EN EL PROCESO DE DESIGNACIÓN DEL JEFE (A) DEL DEPARTAMENTO DE POLÍTICA Y CULTURA, PERIODO 2019-2023

Contenido

<i>I El Departamento y su entorno</i>	4
Vinculación al interior de la Universidad	4
Líneas de acción.....	5
a) Corresponsabilidad interdepartamental para atender la demanda estudiantil creciente.....	5
b) Participación activa en comisiones del Consejo Divisional, particularmente en aquellas relacionadas con las actividades y productos del personal académico.....	6
Vinculación con otros sectores de la sociedad	7
Líneas de acción.....	7
(a) Convenios de colaboración	7
b) Vinculación con la comunidad.....	8
<i>II Fortalecimiento de la dinámica departamental</i>	8
Líneas de acción.....	8
(1) Fortalecimiento de la docencia y trayectoria estudiantil	8
(2) Fortalecimiento de la trayectoria académica de profesoras/es	9

Esthela Irene Sotelo Núñez
No. Económico: 27832

(2) Fortalecimiento de las Áreas de Investigación como núcleo de la vida departamental	13
(4) Fortalecimiento de la política editorial departamental.....	14
III Administración responsable.....	14

PLAN DE TRABAJO

PRESENTADO EN EL MARCO DE LA CONVOCATORIA A PARTICIPAR EN EL PROCESO DE DESIGNACIÓN DEL JEFE (A) DEL DEPARTAMENTO DE POLÍTICA Y CULTURA, PERIODO 2019-2023

Planteo mi candidatura a la Jefatura del Departamento de Política y Cultura basándome en dos principios centrales: mi profunda convicción sobre el poder transformador que tiene la Universidad pública, en tanto motor de desarrollo y justicia social; y el ánimo de contribuir, por un lado, a diversificar e impulsar el debate en torno a nuestra vida departamental, y, por otro, a asumir la gestión universitaria como parte integral de nuestra vida académica, atendiendo a los principios de autonomía universitaria, libertad de cátedra, ejercicio pleno de los derechos laborales, transparencia, ética y uso responsable de los recursos públicos.

Comprendo el momento político que vive nuestro país, y las implicaciones que éste tiene para nuestra Universidad. Considero que los departamentos, en tanto estructuras organizativas centrales para el trabajo cotidiano de docencia e investigación, desempeñan un papel determinante en la organización, impulso y fortalecimiento de nuestros programas docentes; en el desarrollo del pensamiento crítico; en la reflexión permanente acerca de los problemas sociales y sus posibles alternativas de tratamiento; en la búsqueda de mecanismos de prevención y pautas de acción concretas para proteger a nuestras/os estudiantes de problemas

Esthela Irene Sotelo Núñez
No. Económico: 27832

tan acuciantes como la violencia de género; y, en general, en la toma de decisiones responsable con respecto al futuro de nuestra Universidad.

En este marco, presento un plan de trabajo estructurado a partir de tres ejes de trabajo: (I) el departamento y su entorno; (II) fortalecimiento de la dinámica departamental; y (III) administración responsable.

I El Departamento y su entorno

En función de los perfiles, temas y áreas de investigación que aglutina, el departamento de Política y Cultura es un departamento en constante interacción con diferentes áreas y programas académicos de nuestra Universidad. Asimismo, el profundo compromiso social de las y los investigadoras/es que lo integran, aunado a la articulación natural de nuestros proyectos de investigación con los problemas nacionales y globales vigentes, hacen de este departamento un organismo con muchos vasos comunicantes con el entorno social. Mi propuesta para este eje de trabajo se basa en dos estrategias paralelas: vinculación al interior de la Universidad y vinculación con otros sectores de la sociedad.

Vinculación al interior de la Universidad

Esta estrategia parte del reconocimiento de dos circunstancias centrales para la universidad: (1) el compromiso público de aumentar la matrícula de ingreso a la educación superior anunciado por el Presidente de la República; y (2) cambio en las políticas y prioridades de gasto en materia de ciencia y tecnología. A su vez, estas circunstancias se dan en un contexto post- huelga, que puso de

Esthela Irene Sotelo Núñez
No. Económico: 27832

manifiesto profundas inequidades en las condiciones de trabajo que imperan en nuestra Universidad.

Las circunstancias enunciadas obligan a pensar nuestro departamento a partir de, al menos, tres procesos: la capacidad de respuesta institucional ante el potencial incremento en la matrícula estudiantil; la defensa y procuración de condiciones dignas de trabajo e ingreso para las y los profesores; y la promoción y respeto del ejercicio pleno de los derechos laborales de nuestras compañeras y compañeros académicos/as; sin descuidar las relaciones que el departamento mantiene con nuestras/os compañeras/os administrativos/as y de mantenimiento, seguridad y limpieza, quienes coadyuvan y complementan la vida departamental.

Líneas de acción:

a) Corresponsabilidad interdepartamental para atender la demanda estudiantil creciente

Para responder al incremento en la demanda de ingreso a las carreras de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, es necesario reconocer que en nuestro departamento recae de manera importante la responsabilidad de atender las necesidades del Tronco Divisional, además de apoyar a diferentes programas académicos de otros departamentos y al Tronco Interdivisional. Nuestro compromiso para atender de manera mayoritaria las necesidades de docencia del Tronco Divisional se generó cuando en el pasado no se aprobaron los planes académicos propuestos por el departamento. Sin embargo, hoy nuestro departamento tiene una licenciatura y cuatro posgrados a cargo de su personal académico, por lo que es momento de repensar las responsabilidades

Esthela Irene Sotelo Núñez
No. Económico: 27832

departamentales de docencia, particularmente cuando en el pasado – 1987- hubo un compromiso para que los departamentos restantes de la división atendieran el 50% y Política y Cultura el otro 50% del Tronco Divisional.

Considero que, ante las cambiantes circunstancias que enfrenta la UAM, es imperativo buscar nuevos equilibrios y compromisos al interior de la división, en el ánimo de que cada departamento asuma a conciencia su compromiso con el tronco, con miras al potencial incremento en la matrícula de los programas docentes de licenciatura y posgrado que cada departamento atiende. De no hacerlo, corremos el riesgo de ser un cuello de botella para el ingreso a las licenciaturas en ciencias sociales, pero, sobre todo, de frenar el crecimiento de los programas que atendemos de manera particular, como son la licenciatura en política y gestión social, el posgrado en políticas públicas, la maestría en estudios de la mujer, en relaciones internacionales, el doctorado en estudios feministas, las áreas de concentración en Cultura Política y Relaciones de Poder y los diferentes posgrados y licenciaturas que reciben apoyo de las y los profesores de las áreas de política y cultura. El objetivo será recuperar el equilibrio entre docencia e investigación que establece el reglamento orgánico y el contrato colectivo.

b) Participación activa en comisiones del Consejo Divisional, particularmente en aquellas relacionadas con las actividades y productos del personal académico

Es importante que nuestro departamento se mantenga activo en las discusiones relacionadas con los criterios y condiciones para el otorgamiento de becas y estímulos para el personal académico, procurando siempre el

Esthela Irene Sotelo Núñez
No. Económico: 27832

reconocimiento al trabajo que llevan a cabo las y los profesoras/es de forma individual y en colectivo, a través de las áreas de investigación. En este sentido, considero importante desarrollar discusiones al interior de nuestro departamento que nos permitan debatir sobre la naturaleza, funcionamiento, ventajas y desventajas de esta fuente de ingresos adicionales, así como escenarios alternativos y sus implicaciones en términos de ingreso monetario, pero también en términos de incentivos e implicaciones para la calidad, la productividad etcétera.

C) Organización para el trabajo de investigación

Las áreas han sido importantes, pero hay que reconocer que han perdido su papel protagónico, en dos aspectos fundamentales, uno en el de proponer las cargas docentes de sus miembros, como lo establece el reglamento de la Ley orgánica de la UAM, otro, para gestionar el impulso a los proyectos de investigación. Lo primero lleva a una estrategia de programación anual de las cargas docentes con base en las propuestas de las áreas, lo segundo requiere de la gestión de alternativas de financiamiento que propicien el trabajo colectivo de investigación.

Vinculación con otros sectores de la sociedad

En lo que respecta a la vinculación con otros sectores de la sociedad, la propuesta de trabajo es continuar con el impulso al trabajo colectivo y los espacios de diálogo con la sociedad, a través de las siguientes líneas de acción.

Líneas de acción:

- (a) *Convenios de colaboración*

Vinculación con otras IES, entidades públicas, órganos legislativos, gobiernos estatales y locales, y organizaciones de la sociedad civil (OSC), IES de América Latina, que promuevan el intercambio de ideas y trabajo colaborativo para profesores/as y estudiantes/as.

b) Vinculación con la comunidad

Promoción y respaldo a las iniciativas de articulación e incidencia que diferentes profesores/as del departamento desarrollan de manera cercana con el entorno social de la Universidad y gestión de iniciativas de Programas Universitarios.

II Fortalecimiento de la dinámica departamental

En este eje se identifican cuatro procesos sustantivos de la vida del departamento: (1) Fortalecimiento de la docencia y trayectoria estudiantil; (2) Fortalecimiento de la trayectoria académica de profesoras/es; (3) Fortalecimiento de las Áreas de Investigación como núcleo de la vida departamental; y (4) Fortalecimiento de la política editorial.

Líneas de acción:

(1) Fortalecimiento de la docencia y trayectoria estudiantil

En el tema de docencia y trayectoria estudiantil, se consideran como líneas estratégicas de acción las siguientes:

El impulso y respaldo a los procesos de adecuación de los planes y programas de estudio que atiende el departamento, promoviendo la actualización

Esthela Irene Sotelo Núñez
No. Económico: 27832

de contenidos y la revisión periódica de los programas, en términos de pertinencia y adaptación a las necesidades de la sociedad. Se propone asimismo promover la constante formación y actualización docente, impulsando cursos sobre el uso de nuevas tecnologías de información e innovaciones didácticas.

En cuanto a la trayectoria estudiantil, se propone trabajar en el diagnóstico de las causas que inciden en los altos índices de reprobación en las áreas de matemáticas y conocimientos asociados con el empleo de técnicas de investigación cuantitativa. Con base en este diagnóstico, se plantearían estrategias de atención que permitieran incorporar el pensamiento matemático de manera transversal a los programas de estudio que apoya el departamento, específicamente en la licenciatura en política y gestión social. Un mecanismo de fortalecimiento de estos procesos de enseñanza- aprendizaje consiste en impulsar la elaboración de material de apoyo, en forma de cuadernillos, manuales y libros de texto, que acompañen la explicación de estos temas con ejercicios aplicados, partiendo de ejemplos cercanos a los temas de los diferentes módulos de los programas de estudio que atiende el departamento. Para ello será útil la interlocución permanente con los estudiantes que son atendidos por el personal académico del departamento.

(2) Fortalecimiento de la trayectoria académica de profesoras/es

En esta línea, se propone trabajar a partir de cuatro grandes procesos de fortalecimiento: equilibrio docencia-investigación; impulso a la trayectoria académica de asistentes y profesores/as asociados/as; procuración de espacios

Esthela Irene Sotelo Núñez
No. Económico: 27832

adecuados de trabajo para las y los integrantes del departamento; y gestión de recursos específicos intra y extra UAM para este impulso.

En cuanto a la relación entre docencia e investigación, considero que uno de los temas más urgentes en el departamento es la búsqueda de nuevos equilibrios entre estas dos funciones sustantivas. Esto puede lograrse a través de estrategias transversales que promuevan, por ejemplo, la incorporación de estudiantes de licenciatura y posgrado a los diferentes proyectos de investigación individuales y colectivos que se lleven a cabo en el departamento, ya sea en la forma de servicio social, becarios de investigación, producción académica conjunta, o a través del impulso de *laboratorios* para desarrollar las investigaciones trimestrales.

Otra estrategia para generar mejores equilibrios entre la docencia y la investigación tiene que ver con mecanismos más equitativos de asignación de docencia entre profesores/as del departamento, orientados a la asunción de responsabilidades compartidas en cuanto a las cargas de docencia se refiere. Considero posible, y deseable, que las áreas participen de forma más activa en la programación trimestral de docencia.

Un posible camino puede ser la cuantificación de horas totales de docencia que se tienen que cubrir (tomando en cuenta perfiles y niveles especializados) y proponer un número de horas de docencia *per cápita* por área, especificando temas y perfiles requeridos. Una vez establecido el número total y el perfil de horas de docencia requeridas, cada área podría proponer la distribución interna de estas horas, de modo tal que se promoviera entre sus integrantes el arreglo mas

Esthela Irene Sotelo Núñez
No. Económico: 27832

funcional. La distribución de las cargas docentes al interior de las áreas puede cambiar, en función de las necesidades diferenciadas entre sus integrantes, de acuerdo con los diferentes momentos por los que atraviesen sus actividades de investigación.

En lo tocante al impulso a la trayectoria académica de asistentes y profesores/as asociados/as, es pertinente considerar algunos datos de contexto acerca de nuestro departamento.

De los 110 integrantes, sólo alrededor de veinte profesores/as tienen menos de 50 años (9 profesores/as tienen una edad que oscila entre los 30 y 40 años; y 11 tienen entre 41 y 50 años). Este número coincide con el número de profesores/as asociados/a y asistentes (20 en total) lo que nos permite suponer que existe una relación muy alta entre la edad y la categoría. Conviene destacar la importancia de impulsar las trayectorias académicas de estos/as profesores/as, como mecanismo de fortalecimiento a futuro de nuestra planta académica. Es importante que la nueva generación de profesores/as que constituyen el recambio generacional del departamento tengan condiciones suficientes y adecuadas para desarrollar su carrera académica.

En este sentido la propuesta está encaminada a promover acciones que contribuyan a fortalecer la trayectoria de las y los compañeras/ os asociadas/os de todas las categorías. Específicamente a partir de las siguientes acciones:

- Identificar los rubros y actividades cuya consecución resulta más complicada para estos/as profesores/as, ya sea por desconocimiento, falta de oportunidades o incentivos de participación (por ejemplo,

espacios de gestión universitaria) o por la complejidad y el tipo de las actividades requeridas (por ejemplo, la coordinación de proyectos de investigación, los requisitos de certificación de las notas de curso, etcétera).

- Promover la participación de estos/as profesores/as en proyectos de investigación que se desarrollen dentro del departamento, a través de las áreas.
- Impulsar la participación de estos profesores en los espacios de discusión y difusión que existen en el Departamento, tales como los congresos departamentales o los espacios editoriales existentes. Es deseable, además, que estos profesores desarrollen proyectos editoriales que puedan acceder a los fondos concursables, de modo tal que puedan ir generando las actividades y producción académica requerida para su promoción.
- Especial atención requieren los profesores de contratación por tiempo determinado. Su participación es fundamental en el cumplimiento de las obligaciones de docencia que tiene el departamento. Sin embargo, las condiciones de contratación y la incertidumbre laboral son limitantes que el departamento tiene que discutir a fondo y tratar de subsanar.

Es importante mencionar además que la edad promedio de la planta académica departamental es de 60.4 años. Aproximadamente 36% de los/as profesores tiene entre 61 y 70 años; 22.5% entre 51 y 60; y 20.7% más de 70 años.

Esthela Irene Sotelo Núñez
No. Económico: 27832

Ello obliga también a voltear la mirada en los mecanismos de jubilación existentes, con el compromiso de promover iniciativas en el Consejo Académico para ser llevadas al Colegio, en la búsqueda de esquemas de jubilación dignos, y que posibiliten a los compañeros y compañeras que decidan dar este paso, una transición armónica entre la vida profesional activa y el retiro.

Finalmente, un rubro importante del fortalecimiento de las trayectorias académicas de las y los profesoras/es tiene que ver con el acceso, adecuación y suficiencia de los espacios físicos de trabajo. En este tema, nuevamente son las y los profesores de contratación por tiempo determinado quienes más afectadas/os resultan, pues carecen de espacios físicos que les permitan condiciones de trabajo adecuadas, y que les faciliten el cumplimiento de labores vinculadas a la práctica docente, tales como las asesorías.

(2) Fortalecimiento de las Áreas de Investigación como núcleo de la vida departamental

Como he mencionado en párrafos anteriores, resulta importante continuar fortaleciendo el trabajo y consolidación de las Áreas de investigación, no sólo como espacios fundamentales para la organización de la docencia, sino como células de vinculación, promoción e impulso del trabajo colectivo de investigación.

Asimismo, las áreas de investigación podrían desempeñar un rol más activo en la planeación y el ejercicio presupuestal, impulsando la revisión periódica de los criterios de asignación de recursos, y promoviendo mecanismos de gasto por área, de modo tal que posibiliten esquemas más flexibles de ejercicio del gasto individual.

Para fortalecer el trabajo de las áreas de investigación, se buscará seguir impulsando la realización de eventos y seminarios inter-áreas, que sirvan como espacios de articulación y vinculación entre los diferentes temas/ proyectos de investigación de nuestro departamento y de estos con otras unidades de la UAM y otras IES.

(4) Fortalecimiento de la política editorial departamental

En cuanto a la política editorial del departamento, se propone trabajar en el impulso y fortalecimiento de la revista de Política y Cultura, promoviendo vínculos al exterior que posibiliten mantener y fortalecer procesos de dictaminación rigurosos, anónimos y de carácter especializado. Del mismo modo, es importante fortalecer los recursos de operación de esta revista, buscando no sólo el mejoramiento constante de sus condiciones internas de trabajo, sino pensando en mecanismos de financiamiento complementarios.

En este rubro, es deseable también revisar el funcionamiento del Comité Editorial del departamento, y repensar el papel que este desempeña actualmente en nuestra vida editorial.

III Administración responsable

En este eje, se propone fortalecer los procesos de planeación de los proyectos de investigación, motivando a las y los profesoras/es a dar seguimiento a las acciones que realizan a lo largo del año, de tal modo que sean capaces de prever, con relativa precisión, los meses en los que es importante comprometer los recursos asignados. En este sentido, se reconocen los avances logrados por la

Esthela Irene Sotelo Núñez
No. Económico: 27832

anterior jefatura, pues se promovieron criterios de asignación presupuestal que incentivan la producción académica de excelencia. Sin embargo, es importante, además, fortalecer las rutinas y procedimientos administrativos al interior de nuestro departamento, para facilitar no sólo la asignación, sino la planeación y el ejercicio de los recursos departamentales.

Es también imperante no dejar de insistir en que la naturaleza de la vida académica impide una planeación racional y absoluta del gasto con tanta antelación, por lo que se buscarán mecanismos participativos para desarrollar y difundir criterios de gasto que promuevan la eficacia en el ejercicio presupuestal y disminuyan al mismo tiempo los problemas de subejercicio, pero que sean flexibles hasta donde sea posible.

Como mecanismo de seguimiento de estos compromisos, se realizará un diálogo periódico con cada área departamental, en reuniones con jefes de área y en reuniones programadas y planificadas con toda el personal del departamento. En el marco de las atribuciones específicas de cada instancia, es pertinente mencionar también el compromiso de mantener un diálogo permanente con la División y la Rectoría de Unidad.