



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco

PRESENTACIÓN DE LA TERNA DE CANDIDATAS PARA OCUPAR EL CARGO DE JEFE DEL DEPARTAMENTO DE **RELACIONES SOCIALES** DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD XOCHIMILCO, PARA EL PERIODO 2018-2022.

Ciudad de México, a 2 de julio de 2018

MTRO. CARLOS ALFONSO HERNÁNDEZ GÓMEZ

Presidente del Consejo Divisional
División de Ciencias Sociales y Humanidades
Unidad Xochimilco
Presente

Con fundamento en los artículos 29, fracción II de la Ley Orgánica, 47, fracción VIII, y 47-1 del Reglamento Orgánico, y conforme a la convocatoria para participar en el proceso de designación del Jefe del **Departamento Relaciones Sociales** de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, emitida el pasado 8 de junio, presento a usted la terna de candidatos de entre los cuales, el Consejo Divisional hará la designación correspondiente.

ARGUMENTACIÓN

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

- I. Trayectoria de los aspirantes.
- II. Programas de trabajo.
- III. Opiniones de la comunidad universitaria sobre el Departamento y los aspirantes.
- IV. Ideas expresadas por los aspirantes en la entrevista personal.

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

Enseguida presento la información relevante relativa a los cuatro aspectos indicados antes.

I. TRAYECTORIA DE LOS ASPIRANTES

En el Cuadro 1 se reúne la información relativa a la trayectoria académica de los aspirantes. Tres de ellos muestran importante experiencia en investigación, además de su participación en tareas de docencia y difusión de la cultura: la Dra. Yolanda Massieu, el Dr. Gerardo Ávalos y la Dra. Gabriela Contreras. Dos aspirantes forman parte del Sistema Nacional de Investigadores: La Dra. Massieu con el nivel 2 y el Dr. Ávalos con nivel 1. En

Rectoría de Unidad

Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Delegación Coyoacán, 04960, Ciudad de México

Edificio "A", 3° piso

Tel.: 5483-7000 Ext. 7013, 7085 y 3177

xrectoria@correo.xoc.uam.mx / www.xoc.uam.mx

cuanto a gestión universitaria, la Dra. Gabriela Contreras destaca en este rubro con la mayor experiencia, seguida del Dr. Ávalos y la Dra. Massieu. La Dra. Contreras y la Mtra. Terán cuentan con mayor participación universitaria como representantes en los órganos colegiados de la UAM, principalmente.

Cuadro 1. Síntesis de trayectorias académicas y participación universitaria de los aspirantes

Aspirante	Licenciatura	Maestría	Doctorado
Gerardo Ávalos	Ciencia Política (UNAM)	Ciencia Política (UNAM)	Ciencia Política (UNAM)
Gabriela Contreras	Sociología (UI)	Sociología (UNAM)	Historia (UI)
Yolanda Massieu	MVZ (UAM-X)	Sociología Rural (UACH)	Economía (UNAM)
Carolina Terán	Economía (UNAM)	Sociología del Trabajo y de las Organizaciones (UAB, España)	
	Nombramiento UAM	Recon. PRODEP	Membresía SNI
Gerardo Ávalos	Profra. Tit C TC	Vencido en 2009	Nivel 1
Gabriela Contreras	Profra. Tit. C TC	Vigente	No
Yolanda Massieu	Profra. Tit. C TC	Vencido en 2014	Nivel 2
Carolina Terán	Profra. Tit C TC	No	No
Líneas de Investigación y de trabajo académico			
Gerardo Ávalos	Teoría del Estado; Filosofía política, Sociología del poder		
Gabriela Contreras	Organización Rural, Procesos culturales y actores sociales		
Yolanda Massieu	Impactos de la biotecnología agrícola; innovación tecnológica, bienes comunes, campesinado		
Carolina Terán	Gestión en las organizaciones, recursos humanos; formación de los trabajadores, salarios		
Gestión y participación universitaria			
Gerardo Ávalos	Jefe de Área, Coordinador de Doctorado (CS)		
Gabriela Contreras	Coordinadora de Licenciatura (Sociología); Jefa de Área; Secretaria Académica; Comisión Dictaminadora de Área; Consejera Divisional; Comisión Académica de Posgrado (Desarrollo Rural)		
Yolanda Massieu	Coordinadora del Posgrado en Desarrollo Rural		
Carolina Terán	Jefa de área; comisiones dictaminadoras, consejera divisional y académica; consejera colegiada		

UI: Universidad Iberoamericana

II. PROGRAMAS DE TRABAJO DE LOS ASPIRANTES

Los programas de trabajo permitieron valorar la alineación entre las perspectivas de los aspirantes a la jefatura del Departamento de Relaciones Sociales y las opiniones de los miembros de la comunidad auscultados durante el proceso. El análisis de los programas consistió en identificar los énfasis que cada aspirante otorga a tres rubros: su diagnóstico sobre la situación del Departamento, sus principales propuestas y las formas de trabajo que piensan adoptar en caso de ser designados. En el Cuadro 2 se presenta la síntesis de esos tres rubros para cada uno de los aspirantes.

Cuadro 2. Síntesis de los programas presentados por los aspirantes (orden alfabético)

Aspirante	Diagnóstico del Departamento de RS	Propuestas Principales	Formas de trabajo para la gestión
Gerardo Ávalos	(1) Consideraciones sobre las condiciones que dieron origen a la UAM y a la especificidad del modelo Xochimilco; (2) Reflexión sobre la relación entre Universidad, desarrollo económico y políticas neoliberales.	(1) Plan departamental de investigación; (2) Impulso a la Revista <i>Veredas</i> ; (3) Rediseño de la licenciatura en Sociología; (4) Creación de una nueva maestría en Estudios sobre el poder y (5) Difusión y promoción de las investigaciones del Departamento.	(1) Búsqueda de conciliación a través de la labor académica; (2) Reactivación del comité de planeación departamental; (3) Reunión departamental para el rediseño de la licenciatura en Sociología; (4) Foro departamental para unificar misión y visión departamental; (5) Movilidad del profesorado en sus asignaciones a UEA distintas.
Gabriela Contreras	(1) Restricciones presupuestales para plazas; (2) Edad avanzada del personal; (3) Incertidumbre en la carrera académica para jóvenes profesores; (4) Necesidad de fortalecimiento de la investigación y la docencia; (5) Propiciar mayores vínculos institucionales; (6) Aprovechar mejor el perfil de la planta académica y administrativa; (7) Diversidad de resultados académicos; (8) Identificación de desafíos departamentales; (9) Necesidades cambiantes de estudiantes.	(1) Reflexionar colectivamente sobre líneas de investigación; (2) Dinamizar las áreas y los intercambios entre ellas; (3) Actualización docente; (4) Rediseño curricular de la licenciatura en Sociología; (5) Fomento a la participación de alumnos en eventos del Departamento; (6) Definición de criterios de asignación de cargas en docencia; (7) Ampliación de la plantilla de profesores-lectores de trabajos terminales; (8) Impulso a la revista <i>Veredas</i> .	(1) Crear iniciativas de investigación con temporalidad definida (en torno a eventos, artículos, libros colectivos, etcétera); (2) Invitar personal académico de otros Departamentos al trabajo de áreas y cuerpos académicos de Relaciones Sociales; (3) Integrar actividades culturales a la dinámica de las áreas; (4) Invitar al profesorado a actividades de gestión y participación universitaria; (5) Comunicación respetuosa con la comunidad, consejeros y coordinador de la licenciatura en Sociología.
Yolanda Massieu	(1) Relaciones Sociales cuenta con un potencial importante para su desarrollo académico; (2) Faltan criterios en la asignación de recursos; (3) No se han definido los objetivos departamentales en docencia e investigación; (4) La gestión de los coordinadores de Sociología ha sido buena.	(1) Abordar colectivamente los problemas de asignación de recursos y del rediseño de la licenciatura en Sociología; (2) Asignar a los profesores con mayor prestigio a la docencia en licenciatura y posgrado; (3) Fomentar la incorporación de profesores a redes nacionales e internacionales; (4) Propiciar el avance de las líneas de investigación y asociarlas a los criterios para la asignación de recursos; (5) Apoyar a los profesores y áreas con mayor producción y (6) Mejoramiento de la revista <i>Veredas</i> .	(1) Realizar un diagnóstico de las especialidades y temáticas del personal académico; (2) Conformar una instancia permanente de discusión sobre la función de investigación y el desarrollo de las áreas.
Carolina Terán	(1) Es posible que próximamente cambie el contexto de la labor universitaria; (2) Es preciso revisar los objetivos sociales de la universidad en el nuevo contexto; (3) No sabemos con precisión el tipo de alumnos que estamos formando; (4) Relaciones Sociales cuenta con grupos de investigación consolidados; (5) Tendencia a la baja del ingreso de alumnos a Sociología.	(1) Repensar las líneas de investigación en las áreas de investigación del Departamento; (2) Garantizar un clima laboral de respeto y concordia; (3) Atender las solicitudes de apoyos del personal; (4) Incluir seminarios en el diseño curricular de Sociología; (5) Atender la formación docente en sistema modular y TIC; (6) Evaluar y planear las funciones universitarias departamentales; (7) Involucrarse en la elaboración de leyes secundarias de la CDMX; (8) Posicionar al Departamento en la opinión pública nacional; (9) Organizar un seminario sobre gestión estratégica de las organizaciones.	(1) Realizar un análisis fino de capacidades, actividades y resultados de la planta académica; (2) Establecer contacto con directores de diarios nacionales.

En cada uno de los programas de trabajo es identificable una visión propositiva para encarar los desafíos del Departamento de Relaciones Sociales para los próximos cuatro años. Los aspirantes enfatizaron aspectos específicos, pero todos coincidieron en la necesidad de fortalecer las actividades de investigación y de docencia. La función sustantiva de preservación y difusión de la cultura no fue abordada directamente por tres de los aspirantes (pero sí plantearon la necesidad de trabajar en la consolidación de la revista *Veredas* y en promover el conocimiento sobre las investigaciones que realiza el Departamento). La Mtra. Terán planteó, al respecto, una idea de integración de los productos de investigación con el servicio, la vinculación y la preservación y difusión de la cultura.

Respecto al diagnóstico del Departamento de Relaciones Sociales, el Dr. Ávalos abordó indirectamente las problemáticas y las situó en el ámbito de las políticas neoliberales como amenaza a las universidades públicas. La Dra. Contreras presentó un diagnóstico en el que situó integralmente los aspectos problemáticos del Departamento con sus fortalezas y sus potencialidades. La Dra. Massieu planteó las problemáticas y definió las razones por las que el énfasis de su gestión estaría en el fortalecimiento a las actividades de investigación. Finalmente, la Mtra. Terán formuló su diagnóstico del Departamento enlazando las problemáticas detectadas en el marco del contexto político nacional.

Sobre las propuestas de gestión, los cuatro aspirantes coincidieron en que existe la necesidad de abordar colectivamente la tarea de investigación, el rediseño de la licenciatura en Sociología y, tres de ellos, la consolidación de la revista *Veredas*. En cuanto al nivel de posgrado, el Dr. Ávalos planteó la creación de una nueva maestría. La Dra. Contreras organizó sus propuestas enfatizando la necesidad de articular mejor el trabajo de investigación con la actividad docente, lo que es importante para mantener vigente el Sistema Modular. Por su parte, la Dra. Massieu formuló un eje de propuestas sustentado en la potencialización de las áreas y líneas de investigación más productivas del Departamento para con ello reforzar el conjunto de las actividades departamentales. Finalmente, entre las propuestas de la Mtra. Terán destaca su intención de promover que las actividades sustantivas del Departamento contribuyan directamente a la solución de las problemáticas sociales y al posicionamiento del Departamento en la opinión pública nacional.

Las formas de trabajo propuestas en sus programas, formaron parte de la valoración de los cuatro aspirantes en cuanto a su aptitud de gestión. El Dr. Ávalos priorizó la búsqueda de conciliación al interior del Departamento y su interés por promover el trabajo colectivo entre los profesores-investigadores a través de varios mecanismos. La Dra. Contreras visualizó una dinámica de trabajo centrada en la colegialidad para definir las prioridades de investigación, la colaboración interdepartamental y la comunicación respetuosa con la comunidad. La Dra. Massieu planteó que su forma de trabajo durante la gestión estaría caracterizada por la realización de diagnósticos de las especialidades y temáticas del personal académico y la instalación permanente de un espacio de discusión para el fortalecimiento de la investigación. La Mtra. Terán puso también énfasis en el diagnóstico de las capacidades departamentales de investigación como eje de su gestión y en ser una promotora de la proyección del Departamento a la sociedad.

La ponderación de los aspectos contenidos en los programas de trabajo de los aspirantes puede verse en el Cuadro 3. Al considerar los tres aspectos indicados antes, la

Dra. Contreras fue quien formuló un mejor diagnóstico departamental y quien apuntó una mayor cantidad de propuestas de gestión y de formas de trabajo, seguida por la Mtra. Terán, la Dra. Massieu y el Dr. Ávalos.

Cuadro 3 Ponderación de las aportaciones contenidas en los programas de los aspirantes

Factores	Gerardo Ávalos	Gabriela Contreras	Yolanda Massieu	Carolina Terán
Diagnóstico de la problemática del Departamento	No aborda directamente la problemática; se orienta hacia los orígenes de la UAM y las políticas neoliberales	Aborda la problemática integralmente	Aborda la problemática con énfasis en investigación	Aborda la problemática dando mayor importancia al contexto político nacional
Cantidad de propuestas de gestión	Plantea cinco propuestas	Plantea ocho propuestas	Plantea seis propuestas	Plantea nueve propuestas
Propuestas sobre las formas de trabajo	Describe cinco propuestas	Incluye cinco propuestas	Plantea dos propuestas	Plantea dos propuestas
Ponderación de los programas por su visión integral del Departamento	Cuarto	Primero	Tercero	Segundo

III. OPINIONES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

III.1 Opiniones sobre el estado que guarda el Departamento de Relaciones Sociales

Enseguida presento los principales elementos de diagnóstico que la comunidad señaló en la auscultación. En conjunto, dichos elementos definen el estado del Departamento, lo cual es de utilidad para compararlo respecto al diagnóstico presentado por los aspirantes en sus programas de trabajo y con lo expresado en la entrevista que sostuve con cada uno de ellos.

1. Ambiente de trabajo. Los miembros de la comunidad auscultados señalaron de manera reiterada la existencia de un ambiente de división al interior del Departamento. Bajo tal situación se opinó que, en sentido estricto, no existe una verdadera comunidad con solidaridades internas. Dicha división obedecería a distintas causas, entre las cuales estarían las percepciones distintas sobre el acceso a los recursos institucionales (presupuestales, asignación a docencia, perfiles de plazas, entre los más importantes), comunicación insuficiente o inadecuada en la comunidad, así como prejuicios personales. En algunos casos se indicó que una parte del profesorado fue perdiendo interés por la participación en reuniones, dado que privaba un ambiente poco propicio para el diálogo académico. La politización de los asuntos no ha ayudado a la vida institucional del Departamento; se requiere que prevalezca la visión académica. Hubo opiniones en el sentido de que en las dos últimas gestiones se han registrado esfuerzos por contrarrestar la división entre el personal académico.

La problemática aludida ha ido en detrimento del Departamento, lo que se expresa en situaciones como que la tarea de actualización del programa de Sociología se ha ido

postergando, y al mismo tiempo el desarrollo académico de las áreas, en términos de proyectos colectivos, también se ha visto afectado. Cabe señalar que, en general, los miembros de la comunidad expresaron su expectativa de que el próximo jefe(a) de Departamento impulse una gestión incluyente que contribuya a la unión de la comunidad.

En este orden de ideas, fue señalado que, en gran medida, un problema del Departamento es la debilidad de la comunicación institucional. Una nueva gestión debería retomar la agenda de trabajo departamental basada en la comunicación y la solidaridad. Se planteó pasar de un ambiente de división a otro en el cual se convoque al personal a manifestar sus puntos de vista, de preferencia de *manera escrita*, a fin de construir la memoria de los procesos. La redacción de ideas y las síntesis ayudan a evitar la dispersión que surge cuando no queda rastro de lo discutido. Una comunidad conectada por la comunicación está mejor preparada para evitar decisiones unilaterales por parte de los órganos personales.

La búsqueda de recursos en el exterior fue apuntada como una respuesta necesaria ante la escasez de recursos propios de la UAM.

2. Personal académico. La planta académica se compone de aproximadamente 76 profesores de tiempo completo y contratación indeterminada. Una característica del DRS es la diversidad de disciplinas a las que pertenecen los profesores y la amplia gama de enfoques con los que estos trabajan. Se indicó que hay buenos profesores, con trayectorias destacadas que incluyen pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores, reconocimiento PRODEP, obtención de premios en el campo de la Sociología y en ciencias sociales, con gran capacidad para generar proyectos que traen recursos financieros a la Universidad, entre otros.

Durante la auscultación surgió como un tema crucial la dificultad para operar el relevo generacional del profesorado. Se explicó que esta condición está teniendo efectos decisivos en la calidad de la docencia y la investigación, pues el personal de mayor edad tiende al estancamiento en cuanto a actualización de contenidos y atención adecuada de las tareas cotidianas (presencia en aula eficiente, lectura de trabajos de los alumnos, tiempo de asesorías, entre otros).

El personal de ingreso reciente alertó sobre el ejercicio simulado de la docencia modular, indicando que la edad avanzada de un sector importante del profesorado está afectando la calidad de la docencia.

3. Vida departamental. Viene desarrollándose con regularidad el Congreso Departamental (anual) en el cual se presentan avances de investigación y otros asuntos como el rediseño curricular de la licenciatura en Sociología. También fueron mencionadas como fortalezas de Relaciones Sociales los coloquios que se organizan con los grupos de alumnos del trimestre 12, en los cuales se abordan temáticas actuales de la Sociología. Hubo varias opiniones que indicaron como un rasgo negativo de la vida institucional el hecho de 'apropiación' de las UEA por parte de algunos profesores, lo cual afecta la movilidad del profesorado entre diferentes UEA.

Fue señalado como un problema central del Departamento la falta de proyectos colectivos en las áreas de investigación. Los eventos académicos deberían presentar un perfil más incluyente de los grupos académicos de Relaciones Sociales. Fue identificado como un desafío del Departamento, la vinculación entre las áreas de investigación, lo cual

traería como beneficio motivar y refrescar a los profesores. Se planteó involucrar a los estudiantes en el trabajo de las áreas y de esta manera concretar al menos parcialmente la vinculación entre investigación y docencia.

En cuanto al rumbo del Departamento para los próximos cuatro años, varios miembros de la comunidad plantearon la conveniencia de que la jefatura cuente con la asesoría de personal con méritos académicos y de gestión para convocar a la comunidad a un trabajo académico renovado, desde una perspectiva de temáticas inter-áreas. De igual forma, el uso transparente del presupuesto y la definición de directrices académicas fueron señalados como desafíos para la nueva gestión. Se deberá contrarrestar la tendencia imperante de atomización de proyectos y de carácter individual que priva en las formas de realizar investigación actualmente en el Departamento. De igual forma, la nueva gestión debe ser incluyente y evitar la discrecionalidad que puede conducir a una administración de tipo clientelar y no académica.

La armonización de voluntades en el Departamento es necesaria para lograr el rediseño de la licenciatura en Sociología. La recreación de la vida institucional tiene como cimiento el hecho de que en el Departamento de Relaciones Sociales existen saberes sobre los problemas sociales, producto de la generación de nuevo conocimiento. También se comentó que la revista *Veredas* puede y debe mejorar sustancialmente.

Finalmente, fue indicado que la asignación en docencia debería contemplar un equilibrio entre el tamaño de los grupos del Tronco de Carrera respecto a los grupos del Tronco Divisional, a fin de optimizar los recursos humanos de que dispone el Departamento. Se señaló que existen problemas de ausentismo de profesores, así como insolvencia académica de algunos profesores que son asignados al Tronco Divisional, lo cual deberá ser considerado en las políticas de gestión. Fue precisado que, en general, la relación de alumnos atendidos en los grupos de Sociología es bajo, respecto al tamaño de los grupos en el Tronco Divisional.

4. Actualización del plan de estudios de Sociología. Varios profesores auscultados opinaron que fue un acierto el haber identificado la necesidad de actualización del plan de estudios de la licenciatura en Sociología e iniciar su abordaje. Durante la gestión del Dr. José Antonio Rosique Cañas se hicieron esfuerzos para avanzar en esta dirección. Sin embargo, no fue posible concretar una propuesta de rediseño. Esta tarea es reconocida por miembros del profesorado, pues el actual plan está apareciendo como anticuado. Se indicó que existen UEA con contenidos anquilosados. Se opinó también respecto a la necesidad de fortalecer los aspectos teóricos en la formación del sociólogo de la UAM-X, así como la definición de los lineamientos para garantizar que el trabajo de campo con los estudiantes sea profesional, lo cual debe incluir una mejor supervisión por parte del profesorado, pues en algunos casos esta labor no ocurre. En una entrevista se señaló que la calidad del programa de Sociología ha bajado pues, por ejemplo, los egresados tienen dificultad para ingresar a los posgrados de la UAM.

También dentro del ámbito de la docencia, fue enfatizada la necesidad de actualizar el trabajo modular, lo cual facilitará el desarrollo del nuevo currículo de Sociología.

5. Mercado de trabajo del sociólogo. Fue un tema que surgió en una entrevista y ahí se señaló que sí existen salidas de trabajo para los egresados. Este aspecto me parece que debería concentrar muchos de los esfuerzos institucionales para los siguientes años.

Las opiniones de la comunidad auscultada que reseñé brevemente en esta sección, permitieron analizar cualitativamente la correspondencia entre las propuestas de los aspirantes y los diagnósticos expresados por los miembros del Departamento respecto a la situación actual y las posibles rutas a seguir para la solución de las problemáticas identificadas.

III.2 Opiniones de la comunidad sobre los aspirantes

Fueron realizadas 26 entrevistas, a las cuales asistieron 45 miembros de la comunidad universitaria. Adicionalmente, recibí tres cartas del personal académico y una carta de un grupo de estudiantes, ambas a favor de la Dra. Contreras. En el Cuadro 4 aparecen, sintéticamente, los apoyos otorgados a los cuatro aspirantes. Puede verse que, en orden decreciente, quienes tuvieron mayores apoyos fueron: Dra. Contreras, Dr. Ávalos, Dra. Massieu y Mtra. Terán. También se indican los argumentos con mayor frecuencia señalados para cada uno(a).

Cuadro 4. Apoyos otorgados a los aspirantes por la comunidad

Aspirante	Apoyos numéricos	Argumentos a favor
Gerardo Ávalos	Dieciséis	Nivel académico Capacidad de gestión Juventud Nuevas ideas
Gabriela Contreras	Veintinueve	Liderazgo académico Honestidad y congruencia Trabajo en equipo Organización sistemática
Yolanda Massieu	Once	Nivel académico Calidad como investigadora Relaciones con el exterior
Carolina Terán	Cuatro	Interés por mejorar la docencia Honestidad

Enseguida se enlistan todos los argumentos formulados por los miembros de la comunidad que se presentaron a la auscultación respecto a cada uno de los aspirantes.

Dr. Gerardo Ávalos Tenorio

Las ideas y argumentos que fueron señalados por el personal que apoyó la candidatura del Dr. Ávalos fueron las siguientes: (1) Es un filósofo y politólogo y sabe cómo encarar la gestión; (2) Es una persona capaz; (3) Conoce bien al Departamento y además es joven, lo cual es un factor para dinamizar la vida departamental; (4) Promueve entre los estudiantes el interés por la redacción de manuscritos a publicar; (4) Es incluyente; (5) Es un académico destacado y productivo; (5) Plantea reestructurar la licenciatura en Sociología y tiene equipo para ello; (6) Favorece el desarrollo de los alumnos; (7) Posee una buena trayectoria académica, la cual ha sido reconocida por la institución y en el exterior (SNI, PRODEP); (8) Su gestión en el doctorado en Ciencias Sociales ha servido para relanzar el programa y asegurar su permanencia en el Programa Nacional del Posgrado de Calidad (CONACYT); (9) Plantea traer recursos del exterior; (10) Ha sido organizador de seminarios y eventos de relevancia académica; (11) Puede cohesionar al Departamento; (12) Responde bien a los

principios de unión, continuidad y proyección académica; (13) Representa una combinación de saber teórico y capacidad de gestión; (14) Está abierto a nuevas alternativas; (15) Su plan de trabajo retoma los desafíos del Departamento; (16) Promueve el pensamiento crítico en los estudiantes y transmite pasión por la profesión.

Relativo a los desafíos del Departamento se mencionó que tiene interés por la actualización del plan de estudios de Sociología.

Es preciso señalar que también recibí información delicada sobre problemas serios de miembros de la comunidad con el Dr. Ávalos.

Dra. Gabriela Contreras Pérez

Los argumentos que acompañaron los apoyos recibidos para la Dra. Contreras fueron los siguientes: (1) Ha desarrollado un liderazgo académico en el Departamento mediante su trabajo entusiasta como jefa de área (Espacio Social, Región y Organización Rural); (2) Es una persona honesta y congruente con sus principios; (3) Tiene experiencia en gestión y participación universitaria como representante de profesores en comisiones dictaminadoras, jefa de área y Secretaria Académica (durante un período de la gestión del Dr. Arturo Anguiano); (4) Sabe hacia dónde conducir el Departamento; (5) Es una persona organizada que puede llevar bien la gestión; (6) Sabe trabajar en equipo, manteniendo un trato afable; (7) Posee un conocimiento amplio de la historia de la institución; (8) Fomenta la participación colectiva y el compañerismo en el área que dirige; (9) Es proactiva en cuanto a la propuesta de líneas y problemas de investigación; (10) Cuenta con larga experiencia en la licenciatura en Sociología, así como en el posgrado de Desarrollo Rural y en Sociedades Sustentables; (11) Facilidad de trato con el alumnado; (12) Posee un sentido ético muy claro; (13) Tiene interés por la actualización de la licenciatura en Sociología; (14) Puede armonizar el trabajo en el Departamento; (15) Buena trayectoria académica con reconocimientos internos y externos; (16) Ha establecido vínculos con UNAM y otras instituciones en diversas temáticas (desarrollo rural, mujer, por ejemplo); (17) Tiene interés en impulsar iniciativas interdepartamentales; (18) Su estilo de dirección de la docencia y de tesis de posgrado es excelente; (19) Es una extraordinaria investigadora; (20) tiene capacidad para escribir y comunicar con fuerza los temas que trabaja; (21) Puede alcanzar buenos resultados trabajando bajo gran presión.

Dra. Yolanda Cristina Massieu Trigo

Los siguientes atributos de la Dra. Massieu fueron señalados por miembros de la comunidad: (1) Trayectoria académica relevante y consistente, con reconocimiento en el Sistema Nacional de Investigadores; (2) Tiene compromiso con la institución; (3) Amplios vínculos institucionales y externos; (4) Sabe cumplir en tiempo y forma sus compromisos académicos; (5) Se desempeña con eficiencia y discreción; (6) Su formación y cultura son versátiles, (7) Su trabajo académico es relevante y serio con una mirada hacia las regiones del país; (8) Es una persona muy institucional; (9) Es una persona responsable; (10) Tiene experiencia de gestión en el Posgrado en Desarrollo Rural.

Mtra. Carolina Terán Castillo

Los aspectos que fueron mencionados sobre la trayectoria de la Mtra. Carolina Terán fueron: (1) Compromiso con los alumnos; (2) Formación académica sólida; (3) Participación universitaria como representante del profesorado en los consejos y en Colegio Académico; (4) Es respetuosa de las votaciones en los Departamentos para orientar su voto como representante.

Balance comparativo de las opiniones sobre los aspirantes

Las opiniones favorables de la comunidad sobre la trayectoria y liderazgo de los aspirantes fueron, en términos cuantitativos, igualmente abundantes para la Dra. Gabriela Contreras y el Dr. Gerardo Ávalos. En una segunda posición se encuentra la Dra. Yolanda Massieu y enseguida la Mtra. Carolina Terán. En el Cuadro 3 aparece la valoración comparativa respecto a liderazgo y aptitud para una gestión incluyente. En esta última variable, el Dr. Gerardo Ávalos recibió una notación baja, debido a las expresiones críticas sobre su trayectoria, previamente señaladas.

Cuadro 5. Síntesis de la valoración que la comunidad expresó sobre liderazgo académico

VARIABLES	Gerardo Ávalos	Gabriela Contreras	Yolanda Massieu	Carolina Terán
Liderazgo académico	Alto	Alto	Alto	Intermedio
Aptitud para una gestión incluyente	Baja	Alta	Alta	Baja
Posición asignada en el aspecto de opiniones de la comunidad	Cuarto	Primero	Segundo	Tercero

IV. IDEAS EXPRESADAS POR LOS ASPIRANTES EN LA ENTREVISTA PERSONAL

Dr. Gerardo Ávalos Tenorio

El Dr. Ávalos inició el intercambio refiriendo que falta explotar más las capacidades de investigación y de publicación del Departamento. Enseguida apuntó que el plan de estudios de Sociología fue aprobado en 1996. Desde entonces las concepciones de la Sociología han cambiado, particularmente a partir de la caída del Muro de Berlín. Para él, urge cambiar el plan de estudios. Enseguida señaló que hay una burocratización del trabajo académico debido al sistema de evaluación de puntos. Indicó que existe buena investigación en Relaciones Sociales aunque no es la condición dominante. Los productos de investigación, no obstante, no tienen mucho impacto en el exterior. Falta vincularse con los medios informativos. En la actualidad, indicó, los productos audiovisuales difundidos en la red son más eficaces para la difusión. UAM Radio tiene poca penetración en la audiencia radiofónica.

Opinó que el Departamento de Relaciones Sociales tiene entre quince y veinte profesores activos en investigación y que el personal del Departamento entró a un promedio

de edad avanzada. Para él, el principal problema de RS es el exceso de 'grilla'. Apuntó que hay intereses de grupo que dominan el Departamento y que han dominado utilizando métodos corporativos. Agregó que ha habido favoritismo en la política de gestión de las plazas de RS. En cuanto a los egresados de Sociología, estimó que un 80% de ellos se dirigen al sector educativo y que es necesario explorar el campo de la asesoría gubernamental.

En materia de investigación, planteó que es necesario traer recursos financieros del exterior. La revista *Veredas* necesita abrirse a otras instituciones, dijo.

En relación con la carrera de Sociología, identificó como un problema el estancamiento de los contenidos de los módulos. Se debe reforzar la formación en Lógica, y en aspectos epistemológicos que actualmente se discuten en la disciplina.

Respecto a los aspectos que focalizaría en su gestión, en materia de investigación señaló la difusión de resultados, convenios con el sector gubernamental y fomento de redes de investigación. En materia de relaciones personales, impulsaría el trabajo colectivo (armonía, conciliación y libertad).

En cuanto a las formas de trabajo, señaló la elaboración del plan de trabajo departamental, democratizar las convocatorias para plazas, así como otorgar un lugar al personal de mayor antigüedad.

Dra. Gabriela Contreras Pérez

La entrevista se abrió con la intención de la Dra. Contreras de no abundar en los aspectos negativos del Departamento. Se propone revitalizar el trabajo de profesores que han venido externando inquietudes en los congresos de Relaciones Sociales. Desea ofrecer alternativas para el trabajo de la mayoría del personal académico con la finalidad de sobreponerse a la división imperante. Respecto a los profesores de nuevo ingreso, se propone incorporarlos al trabajo del Departamento y considerar la formación de grupos de docencia inter-generacionales. Relató que algunas experiencias exitosas en docencia han incorporado técnicas lúdicas asociadas a los programas de trabajo en aula así como la presencia de profesores(as) con solvencia académica, con la finalidad de elevar el nivel de la enseñanza. Relativo a la comisión de planeación departamental, opinó que no ha funcionado alrededor del perfilamiento y la convocatoria de las plazas ni tampoco alrededor de otras facetas del trabajo departamental.

Los aspectos en los que focalizaría su gestión son: (1) Establecer criterios para definir los perfiles de las plazas y responder a las necesidades de las licenciaturas; y (2) Apoyar la actividad docente revitalizadora.

Para sacar adelante el trabajo del Departamento, mencionó cinco propuestas generales: (1) Fomentar el trabajo colegiado, por ejemplo, hacer reuniones de trabajo con los profesores que no pertenecen a las áreas; (2) Relanzar la actividad académica mediante iniciativas dirigidas a pequeños grupos; (3) Escuchar lo que requieren los diferentes grupos del profesorado; (4) Trabajar cotidianamente con presencia en la oficina departamental y los espacios donde se desenvuelve el personal y (5) Apoyar con financiamiento las iniciativas que presenten una perspectiva potencialmente fructífera.

Dra. Yolanda Cristina Massieu Trigo

En la entrevista, la Dra. Massieu se refirió a la opacidad en el uso de los recursos en el Departamento de RS así como la ausencia de criterios para asignarlos a las áreas, grupos y personal académico. La distribución de nueve mil pesos por profesor no ha sido positiva para el desarrollo académico del Departamento. Los aspectos en los cuales se enfocaría durante su gestión, en la hipótesis de ser designada en el cargo, son: (1) plantear criterios para el uso de los recursos de RS en materia de plazas, cargas docentes y presupuesto; asumió esta labor como básica para el desarrollo departamental. (2) Implementar un programa de fomento para las áreas de investigación de tal modo que se cuente con una radiografía; debe indicarse que esta labor ya fue iniciada por la Dra. Cristina Pizonnia en su tarea como encargada del Departamento. (3). Levantar académicamente la revista *Veredas*. (4). Relativo al plan de estudios de Sociología, hacer un trabajo más transparente en cuanto a su rediseño. (5) Revisar el cumplimiento de los compromisos del profesorado en docencia.

En cuanto a las formas de trabajo que pondría en práctica, señaló las siguientes: (1) Priorizar la reconducción del trabajo del Departamento a partir de las áreas de investigación; (2) Estimular la participación en el Congreso Departamental; (3) Promover eventos inter-áreas; (4) Promover las participación en redes nacionales entre los grupos de académicos y (5) Buscar ambientes de trabajo que favorezcan la conciliación entre el personal.

Mtra. Carolina Terán Castillo

La conversación inició con una apreciación crítica de la Mtra. Terán sobre las gestiones departamentales durante los últimos 20 años. Indicó que han existido contrataciones de personal que no resultaron óptimas para la institución. Ve un Departamento obligado a rehacer su vida académica, partiendo de un diagnóstico detallado en el que participe un grupo amplio de integrantes de la planta académica. Indicó que la calidad de la docencia de una parte del profesorado deja mucho que desear y debía ser supervisada para mejorar lo que se ofrece a los alumnos durante el trabajo en el aula. En cuando a los aspectos que focalizaría en su gestión, se refirió a la necesidad de establecer vínculos entre la investigación y la docencia. En investigación dijo que se requiere revisar los alcances logrados, así como las líneas troncales, las cuales no han sido evaluadas en los cuatro departamentos de CSH. En docencia planteó la necesidad de revisar la duración de la trayectoria y tiempo de egreso y titulación de los alumnos.

Relativo a las formas de trabajo en caso de ser designada jefa de Departamento, apuntó que convocaría a los jefes de área, coordinadores de estudio y líderes académicos, y en general convocaría a todo el personal a redoblar el compromiso de trabajo y recuperar la identidad institucional.

V. VALORACIÓN GLOBAL DE LOS ASPIRANTES A LA JEFATURA DEPARTAMENTAL

Con base en los cuatro aspectos referidos, presento en el Cuadro que sigue la valoración global sobre cada aspirante a la jefatura del Departamento de Relaciones Sociales. Los números corresponden a la posición obtenida en cada aspecto considerado. Debo hacer notar que las posiciones de los aspirantes en cada aspecto expresan el resultado de las valoraciones cuantitativas y cualitativas resultantes del proceso.

Esta valoración global de los aspirantes en cuanto a su aptitud para el cargo de Jefa(e) de Departamento la realicé comparando, en orden de importancia, los siguientes aspectos: la coherencia y relevancia de las ideas contenidas en los programas de trabajo, el conocimiento del Departamento y de la División, la visión sobre el desarrollo futuro del Departamento; el conocimiento de las funciones que corresponden al Jefe de Departamento; la percepción que la comunidad tiene de los aspirantes en cuanto a sus trayectorias, propuestas y aptitudes de liderazgo; la experiencia en gestión y las trayectorias académicas. En entrevistas con personal académico durante la auscultación, fui informado de diversas situaciones referidas a problemas delicados del Dr. Ávalos con miembros de la comunidad universitaria, lo cual no es conveniente para una gestión incluyente como la que actualmente requiere el Departamento de Relaciones Sociales.

Debo resaltar que la aptitud para desarrollar una gestión incluyente y apegada a los principios universitarios, significa un juicio valorativo al que arribé una vez ponderados los diferentes aspectos considerados en el proceso de auscultación y de reflexión sobre el estado actual del Departamento de Relaciones Sociales y su desarrollo académico futuro, con un sentido positivo y armónico. Es este juicio el que me permitió seleccionar la terna de aspirantes.

Cuadro 7. Valoración global de los aspirantes. Cuando una misma posición se repite, indica un equilibrio en la variable para los aspirantes respectivos.

	Gerardo Ávalos	Gabriela Contreras	Yolanda Massieu	Carolina Terán
Propuestas del programa de trabajo				
Diversidad y articulación de propuestas en investigación, docencia y difusión de la cultura.	Tercero	Primero	Segundo	Segundo
Explicitación de las formas de trabajo en la gestión.	Tercero	Primero	Tercero	Segundo
Entrevista a los aspirantes				
Diagnóstico del Departamento.	Segundo	Primero	Segundo	Segundo
Claridad sobre formas de trabajo en la gestión.	Tercero	Primero	Tercero	Segundo
Trayectoria				
Formación académica.	Primero	Primero	Primero	Segundo
Experiencia en gestión.	Segundo	Primero	Tercero	Tercero
Participación universitaria.	Tercero	Primero	Tercero	Segundo
Relación armónica con la comunidad	Cuarto	Primero	Segundo	Tercero
Aptitud para desarrollar una gestión incluyente y apegada a los principios universitarios.	Cuarto	Primero	Segundo	Tercero

CONCLUSIÓN

Considerando los elementos presentados en este documento, la terna de candidatas a ocupar el cargo de Jefa de Departamento de Relaciones Sociales para el periodo 2018-2022, en orden alfabético de sus apellidos, es la siguiente:

Dra. Gabriela Contreras Pérez

Dra. Yolanda Cristina Massieu Trigo

Mtra. Carolina Terán Castillo

Atentamente
Casa abierta al tiempo



Dr. Fernando De León González
Rector de la Unidad Xochimilco