

**Ideas sobre una posible gestión del
Departamento de Ciencias Sociales
Periodo 2026-2030
Dr. Jorge Lionel Galindo Monteagudo**

Introducción

A 20 años de su fundación, el Departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Cuajimalpa de la Universidad Autónoma Metropolitana se enfrenta a una coyuntura compleja para la ciencia en general y para las ciencias sociales en particular.

A nivel nacional, el triunfo de Morena no trajo consigo una mejora de las condiciones para el ejercicio de la labor científica: durante el sexenio de Andrés Manuel López Obrador, el conocimiento científico fue vilipendiado e incluso se persiguió judicialmente a renombrados científicos y científicas y se hicieron importantes recortes presupuestales a las universidades y centros de investigación. Y si bien en lo que va de su sexenio, Claudia Sheinbaum ha cambiado la retórica e, incluso, se ha acercado a la comunidad científica, esto no se ha traducido aún en una mejora sustancial de las condiciones de trabajo científico, pues la lógica de la austeridad continúa.

Y si las cosas no se ven bien a nivel nacional, pintan aún peor en el contexto global donde los gobiernos populistas de derecha han demonizado a las ciencias sociales y las humanidades. En EUA programas de ciencias sociales no sólo ven su existencia en riesgo por recortes, sino que se les acusa de ser nichos de ideología “woke” y recientemente en Davos, el presidente de Argentina, Javier Milei, en su avanzada contra las ciencias sociales, proclamó la “muerte de Maquiavelo”.

Para terminar de complicar este escenario, las nuevas tecnologías están haciendo nuestro trabajo aún más difícil. Por una parte, la proliferación de “influencers” que se dedican a difundir contenidos de las ciencias sociales y las humanidades en redes, con frecuencia imprecisos y cuestionables, también ha contribuido a la idea de que el conocimiento de estas disciplinas tiene la forma de dogma cuasi religioso. Así, lo que estos “influencers” no logran transmitir es que las ciencias sociales son un oficio cuyos trucos deben aprenderse antes de poder aplicarse para dar cuenta de la realidad social. Y que, además, en este oficio la crítica,

la revisión de resultados y la superación de conocimientos que en un momento determinado de la historia fueron etiquetados como “verdaderos” resulta fundamental.

Por otra parte, el advenimiento de la llamada “inteligencia artificial” se ha convertido en un reto mayúsculo no sólo para la ciencia, sino en particular para la docencia. Evidentemente, la relevancia de esta herramienta no puede negarse, pero tampoco pueden negarse los retos y los riesgos que conlleva. Dejemos ahora de lado el daño ambiental que provoca, el hecho de que ha sido desarrollada por magnates tecnológicos con orientaciones políticas poco democráticas y que se “entrena” explotando nuestro trabajo sin remuneración alguna y concentrémonos en el hecho de que hoy en día es casi imposible encontrar alumnos y alumnas que hagan un uso correcto de dicha herramienta. La proliferación de trabajos hechos por la IA es desconcertante. Ante este escenario, el reto para las ciencias sociales es, de nueva cuenta, la transmisión del oficio de científico / científica.

Paradójicamente, las ciencias sociales nos enfrentamos a esta coyuntura precisamente en el momento en que más necesarias resultan para la solución de los grandes problemas que enfrenta la humanidad: el cambio climático, la desigualdad, la erosión de la democracia, el ya mencionado advenimiento de la IA, etc.

En este complejo escenario, el trabajo de una jefa o jefe del Departamento de Ciencias Sociales adquiere una gran relevancia, pues no sólo debe atender los problemas propios de la organización del departamento y de su vinculación con el conjunto de la universidad, sino que tiene que proyectar la relevancia del trabajo de las ciencias sociales más allá del ámbito meramente académico. En este sentido, presento a continuación algunas ideas para una posible gestión del Departamento de Ciencias Sociales de la UAM-Cuajimalpa.

Experiencia de gestión en la UAM

Soy uno de los fundadores de la UAM-Cuajimalpa. Llegué a la unidad hace ya más de 20 años, participé en la elaboración del plan de estudios de la Licenciatura en Estudios Socioterritoriales, en cuya coordinación laboré casi diez años. Fui Secretario Académico de la División de Ciencias Sociales y Humanidades más de cuatro años y fungí por algunos meses como Director interino de la División. He presidido tanto la Comisión Dictaminadora de Área de Ciencias Sociales como la Comisión Dictaminadora Divisional. Además, he participado en muchas otras comisiones académicas.

Por ser egresado de la Licenciatura en Sociología de la Unidad Azcapotzalco, conozco a la UAM tanto desde la perspectiva del alumno, como la del profesor y la del funcionario. En particular, conozco bien tanto la legislación como la estructura orgánica de la UAM. Es importante mencionar aquí que este conocimiento orientaría las decisiones de mi gestión. Desde hace años, he trabajado con empeño por hacer que la Unidad Cuajimalpa, la División de Ciencias Sociales y Humanidades y el Departamento de Ciencias Sociales estén a la altura del compromiso que como institución pública tenemos con la sociedad. Ahora quiero poner mi experiencia y empeño a disposición del Departamento de Ciencias Sociales con miras a contribuir, desde la jefatura, a organizarlo mejor y a resolver algunos problemas que expongo a continuación.

Principios de la gestión

Mi gestión se caracterizaría por la disposición al diálogo, la transparencia y la organización. Si bien estas ideas me parecen valiosas en sí mismas, su selección obedece a un diagnóstico del funcionamiento del departamento.

Mi trayectoria en el departamento me ha permitido trabajar con todos los jefes y la jefa fundadora del mismo, lo que me permite hacer una caracterización de las gestiones. En las últimas gestiones departamentales identifiqué una falta de vida colegiada y de procedimientos. En general hay pocas reuniones departamentales y cuando éstas se llevan a cabo, suelen conjuntar temas de investigación, gestión y docencia. De tal suerte que nunca hay tiempo para abordar los problemas detectados con la profundidad requerida y, precisamente porque hay pocas reuniones, nunca se da seguimiento a los temas expuestos.

Poco a poco nos hemos convertido en un departamento en el que no se debaten ideas sobre lo que debe ser la universidad, ni principios profundos de docencia, y hace años que no reflexionamos sobre lo que significa ser un departamento multidisciplinario con una licenciatura y un posgrado interdisciplinarios. Hemos perdido la riqueza deliberativa de los primeros años para caer en el letargo de la cotidianidad.

Así, sabemos que hay problemas con el alumnado, con el número de alumnos y alumnas que ingresan y egresan a la licenciatura adscrita al departamento -Estudios Socioterritoriales-, con el plan de estudios, con los perfiles de las plazas, con la participación en comisiones, etc., pero no solemos atender dichos problemas por lo que los arrastramos año con año. Si a

esto sumamos que, prácticamente, no se hacen minutas de las reuniones, tenemos un departamento sin memoria institucional. Considero que esta memoria es central para orientar el proyecto que queremos como Departamento.

Medidas organizativas

Tomando en cuenta lo mencionado, mi gestión fomentaría el diálogo dentro del departamento, pero no el que se lleva a cabo en la oficina de la jefatura “en corto”, sino mediante reuniones departamentales, con un orden del día claro, y cuyos acuerdos queden establecidos en minutas para su seguimiento. Es evidente que la vida académica ya demanda mucho de todas y todos nosotros, por esta razón, la idea no es multiplicar las reuniones, pero en definitiva es necesario reorganizar la comunicación para hacerla más eficiente.

Las reuniones convocadas suelen prolongarse porque llegamos sin preparación a estas, y nos proponemos ahí mismo soluciones improvisadas que luego no llegan a nada. Por esta razón, para temas que requieran trabajo previo a la toma de decisiones, formaré comisiones con mandatos claros y términos precisos. Es decir, se pedirían tareas precisas y se establecería una fecha de entrega de resultados para poder volver a convocar al pleno para la toma de decisiones. Ejemplos posibles de dichas comisiones serían comisiones encargadas de analizar el plan de estudios de la licenciatura y de proponer adecuaciones, comisiones encargadas de desarrollar estrategias para que el alumnado haga un uso correcto de la IA, etc.

Ahora bien, para no convocar a reuniones plenarias para resolver todos los asuntos, la jefatura del departamento se apoyaría en una Junta Departamental (JD) conformada por dos (máximo tres) profesores / profesoras del departamento, las y los cuales cambiarían cada año, y la coordinadora de la Licenciatura en Estudios Socioterritoriales. Esta junta tendría por función apoyar a la jefatura en la toma de decisiones tales como las solicitudes de recursos, la aprobación de descargas académicas, la elaboración de perfiles para plazas, la definición de las necesidades de docencia, etc.

Si bien habrá ocasiones en que esta junta requiera alguna reunión presencial, por lo general los pendientes podrán resolverse mediante correos electrónicos o reuniones en línea. La junta departamental no está pensada como una instancia que quite responsabilidad a la jefatura, ya que las decisiones y la responsabilidad seguirán recayendo en ella, sino como una instancia

de consulta en la que el jefe de departamento se verá obligado a justificar con argumentos sus decisiones antes de tomarlas.

En este punto es importante recordar que somos un departamento de Ciencias Sociales que tiene varios proyectos en común: una licenciatura, un posgrado y una serie de proyectos de investigación que marchan en paralelo y no un agregado de bloques de salida. Por esta razón, las y los integrantes de la junta departamental no participarían en ésta en calidad de representantes de bloques de salida, sino como integrantes del Departamento de Ciencias Sociales.

También es importante apuntar que Ciencias Sociales mantiene una importante relación con el resto de los departamentos que componen la DCSH y con la Dirección y la Secretaría Académica de la División. Desde su fundación, el sello de Cuajimalpa ha sido la transdisciplina y justo por eso existen proyectos de investigación que involucran a colegas de más de un departamento. Y, como ya quedó apuntado, nuestro posgrado es, precisamente, transdisciplinar. Desde la jefatura fomentaría estos contactos y mantendría la mejor disposición para buscar soluciones conjuntas a problemas comunes.

Por otra parte, en aras de mejorar los procedimientos administrativos, me daría a la tarea de revisarlos minuciosamente y preguntarle al profesorado su experiencia con ellos, lo bueno y lo malo. Habrá reuniones a las que invitaré al personal administrativo y al personal de Apoyo a la Docencia o al personal de Publicaciones y Difusión para poder externarles nuestras dudas y necesidades, y para pensar en conjunto cómo podríamos mejorar los procedimientos. Me gustaría sensibilizar al profesorado en todo lo que implica el trabajo administrativo en la universidad y en todo lo que éste hace posible. Es importante apuntar que sin el trabajo de estas personas nuestras labores de docencia, investigación y difusión no podrían llevarse a cabo.

Por último, en aras de fomentar la transparencia que pregonó arriba, todos los años convocaré a una reunión plenaria para presentar el informe anual del departamento. Sé que éste se presenta ante el Consejo Divisional, pero me parece fundamental darlo a conocer al pleno para escuchar sus opiniones sobre estado del departamento.

Investigación

Una de las labores fundamentales de la jefatura departamental tiene que ver con la investigación. Sin embargo, no comparto la interpretación que se hace de esta función, como si ésta implicara coordinar la investigación desde la jefatura. Considero que la función debe ser facilitar. Más que decir a las y los profesores qué deben de hacer, en mi gestión se buscaría escucharles para saber en qué se les puede ayudar. Algunas de las cosas en las que comúnmente se requieren, como son el pago de inscripción y los viáticos para asistencia a congresos o la descarga académica en momentos cruciales del proceso de investigación, serán discutidas en la JD con el objetivo de no generar desequilibrios en los apoyos.

Por otra parte, desde la jefatura organizaré la discusión sobre un tema pendiente de gran relevancia, a saber: la conformación de Áreas Académicas. En este sentido, también resulta importante saber en qué Líneas Temáticas de Posgrado (LTP) está nuestro profesorado y si consideran que algunas de estas LTP pueden transitar a Áreas.

Aunque no se dedica a publicar únicamente al profesorado departamental, la revista “Especialidades” es un importante escaparate de los resultados de nuestras investigaciones y también es una punta de lanza para mostrar la relevancia de la dimensión espacial en la investigación en ciencias sociales. Desde la jefatura haré lo esté a mi alcance para apoyar a la editora en lo administrativo, lo presupuestal y en la difusión de la revista.

Docencia

La Licenciatura en Estudios Socioterritoriales tiene actualmente una población de 347 alumnos, de los cuales 226 están inscritos a alguna(s) UEA, 36 están inscritos sin carga académica y 85 no están inscritos al trimestre.¹ Nuestro número de egresados y egresadas es de 254. De estos, 181 están titulados, 44 tienen créditos cubiertos, pero no han concluido con el servicio social y/o el requisito de inglés y 29 han iniciado el trámite de titulación.² El tiempo promedio de egreso es de entre 16 y 17 trimestres.

Por otra parte, ha habido 228 pérdidas de calidad de alumno. De éstas, 145 han sido por abandono de más de seis trimestres consecutivos, 38 por baja definitiva, 42 por baja reglamentaria (por lo general, por el cumplimiento del plazo máximo de 10 años para concluir

¹ La siguiente información proviene de las bases de Sistemas Escolares y corresponde al trimestre 25/Otoño.

² Para titularse se requiere tener el 100% de créditos cubiertos, el requisito de inglés nivel B1 y servicio social.

los estudios) y el resto por cancelación del trámite de registro o por dictamen de órgano colegiado.

Sin lugar a duda, la licenciatura en Estudios Socioterritoriales (EST) nos ha dado grandes satisfacciones. Sin embargo, no podemos negar que la licenciatura atraviesa por problemas que deben ser atendidos. Desde hace años sabemos que EST es una licenciatura con baja demanda. Es un hecho que muchos programas de ciencias sociales del país están padeciendo un descenso en sus matrículas. Como integrante del Comité Directivo de la Sociedad Mexicana de Sociología pude escuchar en el congreso que llevamos a cabo en la Universidad Veracruzana sede Xalapa en 2025 a coordinadores y coordinadoras de programas de sociología de diversas universidades del país hablar de la crisis por la que sus programas atraviesan. Esto muestra que este no es sólo un problema de EST. Sin embargo, hay aspectos que conciernen particularmente a nuestra licenciatura. Uno de ellos es que somos una licenciatura muy poco conocida. Tenemos que difundir la existencia y la utilidad social de los estudios socioterritoriales. Para atender este problema propongo acciones que nos involucren a todas las personas que integramos el Departamento y que van de la elaboración de contenidos mediáticos (podcasts, posts, videos, hilos, etc.) en el que se presenten resultados de investigación del profesorado y del alumnado a la presentación de la licenciatura en bachilleratos y espacios como los PILARES del gobierno de la CDMX. Incluso se podría tratar de hacer presentaciones en espacios como el foro “Un paseo por los libros” que se encuentra en el pasaje Zócalo - Pino Suárez del metro de la CDMX en un ciclo parecido al que se llevó a cabo hace ya varios años y que llevaba por nombre “La Metro en el Metro”.

Más allá de la difusión, empero, debemos atender otros asuntos importantes. Desde hace años está pendiente adecuar el plan de estudios, no sólo hay que atender lo correspondiente a la reducción de créditos, y a los bloques de salida, sino atender las observaciones concernientes al uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), el lenguaje incluyente, etc. Otro punto pendiente es reflexionar sobre las ventajas y desventajas del trimestre de movilidad.

Dado que una parte fundamental de los EST es el manejo de Sistemas de Información Geográfica es imperativo fortalecer, hasta donde el presupuesto lo permita, la Base para la Educación de la Sustentabilidad Territorial (BEST) mediante la adquisición de equipo y

licencias. Además, es necesario pensar en estrategias para que el alumnado tenga acceso a este espacio fuera del horario de clases.

Un punto importante que debe atenderse es el rezago. Es muy problemático que el promedio de egreso del alumnado de EST roce los 17 trimestres, 5 más de lo establecido en el Plan de Estudios. Aunque existen muchos factores externos que hacen difícil imaginar que lograremos alcanzar la meta de egreso en 12 trimestres, debemos esforzarnos por reducir este tiempo. En este sentido, hay que identificar las UEA con mayor rezago para tratar de programar más grupos u ofrecer cursos extracurriculares que ayuden al alumnado a acreditar dichas UEA.

Otro aspecto relevante relacionado con la licenciatura es el tema del empleo de los y las egresadas. Obviamente, es poco lo que puede hacerse desde la universidad a este respecto, pero podemos aprovechar espacios como la Semana de Estudios Socioterritoriales no sólo para conocer las experiencias laborales de los y las egresadas, como se ha venido haciendo hasta ahora, sino para invitar a potenciales empleadores.

Como ya dije, fui coordinador de la licenciatura y secretario académico, y sé que la programación académica es una labor compleja, pero es necesario mejorar este procedimiento para hacerlo más organizado/eficiente. Aunque no es raro que en el departamento se consulte al profesorado sobre sus preferencias docentes y de horarios, dichas preferencias no son conocidas por todas y todos. Es importante que estos y otros datos relevantes de la vida departamental estuvieran al alcance del profesorado. Quiero subrayar que la transparencia será un principio rector de la gestión. La idea es tener, en la medida de lo posible, una primera versión de la programación que no implique muchos cambios. Para alcanzar este objetivo, mantendré un canal de comunicación permanente con la DCSH y, en particular, con la Coordinación del Posgrado divisional. Esto no sólo daría certeza al profesorado, sino que reduciría la carga de trabajo de Apoyo a la Docencia y de Sistemas Escolares.

Precisamente porque no tengo todas las respuestas para resolver los problemas de la licenciatura en EST, es necesario pensar entre todas y todos. Ser investigadores e investigadoras de renombre es, sin lugar a duda, fundamental, pero no debemos olvidar que no trabajamos en un instituto de investigaciones y que somos profesores-investigadores. En este sentido resulta irónico que pretendamos brindar soluciones a los grandes problemas

sociales cuando no nos damos el tiempo para solucionar los problemas que aquejan a nuestra licenciatura que, junto con el Posgrado, constituye un compromiso irrenunciable como parte de un Departamento de Ciencias Sociales de una Universidad pública.

Incorporación del personal académico

El Departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Cuajimalpa es un departamento relativamente pequeño. Actualmente, cuenta con 18 profesores y profesoras de tiempo completo indeterminado y con 10 de tiempo determinado. Este tamaño hace que cada plaza que se concursa adquiera una enorme relevancia, y dicha relevancia justifica que el tema de los perfiles de dichas plazas sea algo que requiera especial atención. Ni los perfiles de las plazas de evaluación curricular y mucho menos los perfiles de plazas definitivas de tiempo completo deben ser “retratos hablados”. Ahora bien, es importante apuntar que lamentablemente esta no es una práctica exclusiva de nuestro departamento, sino más bien una práctica muy arraigada en diversas instituciones de nuestro país. En estos tiempos en que hay tantos y tantas egresadas de posgrado con miras a incorporarse a la vida académica, y en que los perfiles publicados alcanzan una gran difusión en redes, esta práctica me parece sumamente problemática, no sólo en lo profesional, sino también en lo ético. No sólo impedimos que se lleve a cabo una competencia real entre candidatas y candidatos, sino que hacemos un daño a la imagen de la universidad.

La universidad tiene procedimientos e instancias claras para la elaboración de dichos perfiles y su ulterior concurso. Por eso la definición de las necesidades docentes no debe verse como un mero trámite, sino como el primer paso para ir delineando los perfiles. La pregunta debe ser ¿qué se necesita? y no ¿a quién queremos?

Además, no debe perderse de vista que dichos perfiles también deben pensarse no sólo en términos de un bloque de salida (pensado como un feudo), sino en términos del conjunto de la licenciatura y de nuestra participación en el posgrado divisional en Ciencias Sociales y Humanidades. Todo esto sin dejar de tener en cuenta la investigación que queremos llevar a cabo en el departamento.

Tenemos, pues, que confiar en el trabajo de nuestras y nuestros colegas en las comisiones dictaminadoras, tanto la divisional como la de área. Y si se llega a identificar que algo no se

hizo de manera correcta, siempre se podrá recurrir el resultado de un concurso (esto en el caso de plazas definitivas).

Por último, en lo referente a las plazas de evaluación curricular, haré lo que esté a mi alcance para brindar mejores condiciones de trabajo al personal de tiempo indeterminado, en particular, procurando que no haya cortes en sus periodos de contratación.

Conclusiones

Hemos vivido durante mucho tiempo en una cultura organizacional informal, en la que se privilegian los contactos personales a los procedimientos. No cabe duda que existen muchas ventajas en contar con una cultura organizacional informal: los vínculos personales han impedido en gran parte que nuestro departamento sea víctima de conflictos irresolubles y de divisiones sectarias, y en general, el trato entre colegas es cordial y las reuniones departamentales se llevan a cabo en un buen ambiente. Todo esto no debe perderse. Sin embargo, es necesario equilibrar esta cultura informal con procedimientos claros que posibiliten una verdadera vida colegiada departamental que se base en procedimientos claros y transparentes.

Sólo una vida colegiada robusta nos permitirá hacer frente a los problemas arriba esbozados y a las contingencias que se presenten en el futuro. Como dije, la idea no es caer en una proliferación innecesaria de reuniones, pero me parece claro que los problemas departamentales no pueden solucionarse en una reunión al trimestre acompañada por correos y mensajes de whatsapp.

Antes de concluir, quiero agregar que, si bien el diagnóstico del que parte este plan de trabajo puede parecer duro, no exime a quien lo escribe. No creo que los problemas del departamento sean resultado de la voluntad o que tengan autoría definida. Todas y todos hemos contribuido a lo bueno y lo malo, y todas y todos podemos poner de nuestra parte para corregir lo que requiere corrección.

Vivimos momentos complejos y necesitamos hacer una ciencia social a la altura de los desafíos contemporáneos. Nuestro compromiso con la sociedad radica en lo fundamental en hacer una investigación de calidad que se vincule con una docencia de calidad. Mi objetivo desde la jefatura del departamento será contribuir a que este compromiso se cumpla de la mejor manera posible.