

**Universidad de Guanajuato**

**Campus León**

**Proyecto de Desarrollo para el Departamento de Gestión Pública y Desarrollo**

**2024- 2028**

**Espinal Betanzo José Antonio**

**Contenido**

Introducción.....	2
Marco legal.....	3
Referentes estratégicos.....	4
Diagnóstico del Departamento de Gestión Pública y Desarrollo (DGPYD).....	5
Plan de acción.....	8
Mensaje final.....	10
Referencias.....	11

## **Introducción**

El Departamento de Gestión Pública y Desarrollo (DGPYD) es un espacio en el que colaboramos profesores/as con intereses académicos y profesionales afines. Desde esta entidad, sus integrantes contribuimos a la misión y funciones de la Universidad de Guanajuato (UG), del Campus León y de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSyH).

El encuentro de trayectorias académicas en el DGPYD lo han consolidado como una entidad robusta y vigorosa. Este proyecto, entonces, tiene la intención de contribuir a las actividades de docencia, investigación, gestión y extensión de los/as profesores/as del Departamento y, en consecuencia, al desarrollo de nuestro espacio en la Universidad. El período para el que se piensa la aplicación de este programa es de cuatro años, 2024-2028, pero con la perspectiva de que sus integrantes colaboraremos en el DGPYD por más tiempo.

La visión que se propone para el Departamento es la de ser reconocido como una entidad académica destacada por el respeto entre sus integrantes y su ambiente colaborativo; por el compromiso de su personal con las metas de la UG, el Campus León y la División de Ciencias Sociales y Humanidades; por su aportación a los programas educativos en el que participan sus docentes; y por el aporte de sus académicos/as a la generación, transmisión y generación del conocimiento en sus áreas temáticas. Es decir, por ser un sitio en el que cada persona pueda, al mismo tiempo, llevar a cabo su proyecto de vida y contribuir con la misión de la Universidad.

En las páginas siguientes el lector encontrará el marco legal que sustenta las funciones del departamento y su director. También hallará el referente estratégico que orientarán las acciones de la iniciativa que aquí se presenta. Asimismo, se da cuenta de un diagnóstico del Departamento en el que se indican las fortalezas y oportunidades durante los últimos años. Posteriormente, se presentan propuestas para el desarrollo de la vida académica y colegiada del DGPYD.

Este proyecto de desarrollo, conviene precisar, se nutrirá del intercambio de ideas presentadas durante el proceso para elegir al director, así como del dialogo que se sostenga entre colegas del Departamento en los años venideros.

### **Marco legal**

La presente propuesta tiene sustento en la Ley Orgánica, el Estatuto Orgánico y el Estatuto Académico de la Universidad de Guanajuato. De la Ley, en los artículos 3, 4, 5 y 6, los cuales establecen la naturaleza, misión y funciones de la institución, así como en los artículos 10, 12 y 13, referentes al gobierno de la UG y en el Capítulo IX concerniente a la figura del director de departamento.

Con relación al Estatuto, se fundamenta en lo que se establece sobre el subsistema del nivel superior (artículo 5) y las entidades académicas que lo conforman (artículo 6). Mientras que el artículo 84 del Estatuto, que dispone sobre el rol del director de departamento en las labores de investigación.

Con base en lo anterior, se entiende al Departamento como la entidad académica básica de la Universidad, en la que colaboramos profesores/as con afinidades temáticas y que participamos en los programas educativos de acuerdo con nuestro perfil y experiencia profesional. El director del departamento, en cambio, es la autoridad ejecutiva que coordina la vida colegiada, es decir, la persona que coadyuva en el desarrollo de las actividades de sus compañeros/as docentes.

El director, entonces, procura el buen desempeño las actividades de sus colegas con el propósito de consolidar su quehacer académico y, en consecuencia, beneficiar a los programas educativos en los que participan.

Lo anterior implica que el director debe sostener un diálogo con otras entidades de la Universidad, entre las que destacan la dirección de la DCSyH, la secretaria académica de ésta y los/as otros departamentos de la División. Los pilares a partir de los cuales se articula esta comunicación son, además de la normativa de la UG, el Plan de Desarrollo Institucional 2021- 2030 (PLADI) y el Programa de Ejecución del Plan de Desarrollo Institucional de la División de Ciencias Sociales y

Humanidades del campus León, 2021- 2030. A ambos referentes estratégicos me refiero a continuación.

### **Referentes estratégicos**

El PLADI 2021- 2030 y el Programa de Ejecución de la DCSyH 2021- 2030 establecen tres ejes de desarrollo: rumbo académico, cohesión institucional y gestión sustentable. Para observar la evolución de estos, se eligieron treinta y dos indicadores estratégicos y diez complementarios.

Como director del DGPYD colaboraré en la consecución de las metas planteadas y en el marco de las competencias que define la normativa universitaria. Con estos referentes, y en la idea de que el Departamento es una entidad académica y su director un docente que coordina la vida colegiada, es de especial interés el rumbo académico al que aspira nuestra Universidad.

El orden académico, entonces, orientará nuestras actividades. Se aspira a promover la generación y difusión del conocimiento, de manera que la investigación y la docencia sean instrumentos para alcanzar ambos intereses estratégicos.

En consecuencia, se coadyuvará a que los/as colegas del departamento cumplan satisfactoriamente con sus funciones institucionales y, como efecto de ello, alcancen el reconocimiento de Perfil Deseable PRODEP (Indicador 19 del PLADI), ingresen al SNII (indicador 21 del PLADI), participen en proyectos académicos con impacto (indicador 22 del PLADI) y los cuerpos académicos en los que colaboran se consoliden (indicador 24 del PLADI). De especial interés es que los/as profesores/as realicen proyectos de investigación con colaboración nacional e internacional (indicador complementario 7 del Programa de Ejecución) y que deriven en artículos sometidos a arbitraje (indicador complementario 5 del Programa de Ejecución).

Con el desarrollo profesional de los/as profesores/as, los programas educativos contarán con una planta docente distinguida por su competitividad académica, lo que se reflejará en licenciaturas con reconocimiento de calidad (indicador 1 del PLADI) y con evaluaciones curriculares vigentes (indicador 2 del PLADI). Los/as

estudiantes seguirán siendo los/as primeros/as beneficiados/os de este entorno académico.

La cohesión institucional es una condición necesaria para la construcción de una comunidad académica. La libertad de pensar, decir y actuar, con respeto a los derechos de cada uno/a de los/as universitarios/as se procurará para preservar y promover la libertad de cátedra, la libre investigación y el compromiso social en nuestra institución (Artículo 4 de la Ley Orgánica). Un vehículo para fomentar esto es la capacitación en los temas de derechos humanos, igualdad humana y de género, así como la promoción de la cultura de la paz que se marca en el PLADI (indicador 25).

En síntesis, desde el DGP y D contribuiremos en la construcción de una comunidad académica en la que el PLADI y el Programa de Ejecución sean dos de los instrumentos estratégicos universitarios para promover su misión y funciones. Ahora bien, para que ellos suceda, el Departamento debe preservar y promover que haer académico de sus protagonistas, los/as profesores/as, de quienes se da cuenta a continuación.

### **Diagnóstico del Departamento de Gestión Pública y Desarrollo (DGP y D)**

El Departamento de Gestión Pública y Desarrollo está conformado por veinte profesores/as, diez de tiempo parcial (PTP) y diez de tiempo completo (PTC). En conjunto representan el 30% de la comunidad de docentes de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (Tabla. Profesores/as por entidad y nombramiento, 2024).

**Tabla. Profesores/as por entidad y nombramiento, 2024**

Entidad	Total	Tiempo Completo	Tiempo Parcial
Campus León	290	172	118
DCSyH	65	41	24
Estudios Culturales	19	11	8
Estudios Sociales	30	20	10
Gestión Pública y Desarrollo	20	10	10

Fuente: Sistema de Información Institucional (SIIUG)

Entre los PTC's, ocho pertenecen al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) y siete tienen el reconocimiento del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) (Tabla. Profesores/as de Tiempo Completo en el PRODEP y el SNII, 2024). Conviene precisar, sin embargo, que estas cifras se han modificado a lo largo de los años.

**Tabla. Profesores/as de Tiempo Completo en el PRODEP y SNII (2024)**

Entidad	Total	PRODEP	SIN
Campus	172	137	133
DCSyH	41	32	34
Estudios Culturales	11	10	10
Estudios Sociales	20	15	16
Gestión Pública y Desarrollo	10	7	8

Fuente: Sistema de Información Institucional (SIIUG)

En el 2016, por ejemplo, siete integrantes del DGPyD estaban inscritos en el SNII, la cifra se elevó a diez en los dos años siguientes y se redujo a siete entre 2020 y 2022, para volverse a incrementar a ocho en el 2023 (Tabla. Profesores/as de Tiempo Completo por entidad y pertenencia al SNII, años seleccionados).

**Tabla. Profesores/as de Tiempo Completo por entidad y pertenencia al SNI (2016- 2024)**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Campus	106	121	122	116	118	126	130	130	133
DCS	38	41	40	37	38	44	44	43	45
DCI	41	48	46	48	50	54	56	55	54
DCSyH	27	32	36	31	30	28	30	32	34
Estudios Culturales	5	8	9	8	8	7	9	9	10
Estudios Sociales	15	14	17	14	15	14	14	15	16
Gestión Pública y Desarrollo	7	10	10	9	7	7	7	8	8

Fuente: Sistema de Información Institucional (SIIUG)

Durante este período, también los niveles reconocidos dentro del SNII han escalado, ya que en 2016 tres PTC's eran candidatos/as, tres contaban con el nivel I y uno se ubicaba en el II. En el 2020, uno era candidato, cinco estaban en el I y uno fue distinguido con el III. En el 2024 la mitad de los/as PTC's del DGPYD se encuentra con el nivel I, una es candidata, uno cuenta con el II y uno más se ubica en el III (Tabla. Profesores/as de Tiempo Completo del DGPYD por nivel en el SNI (años seleccionados)).

**Tabla. Profesores/as de Tiempo Completo del DGPYD por nivel en el SNI (años seleccionados)**

	2016				2020				2024			
	Candidato	I	II	III	Candidato	I	II	III	Candidato	I	II	III
DCPYD	3	3	1	0	1	5	0	1	1	5	1	1

Fuente: Sistema de Información Institucional (SIIUG)

En síntesis, los recorridos han sucedido de la siguiente manera, la mayoría de quienes eran candidatos escalaron al nivel I, aquellos ubicados en el I se afianzaron en este nivel y uno subió al II, mientras quien estaba en el II fue distinguido con el nivel III.

Respecto al reconocimiento PRODEP también hay cambios. En el 2016, ocho profesores/as de tiempo completo contaban con la acreditación, cifra que se elevó a diez entre 2017 y 2021 y disminuyó a siete en el 2023. En todos los casos el nivel alcanzado es el perfil deseable (Tabla. Profesores/as de Tiempo Completo por entidad y acreditación PRODEP, años seleccionados).

**Tabla. Profesores/as de Tiempo Completo por entidad y acreditación PRODEP, años seleccionados**

Entidad	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Campus	120	137	138	141	145	135	143	138	137
DCS	47	55	54	56	58	52	56	53	52
DCI	37	44	46	48	51	48	52	53	53
DCSyH	36	38	38	37	36	35	35	32	32
Estudios Culturales	10	11	10	10	10	9	10	10	10
Estudios Sociales	18	17	18	17	16	16	17	15	15
Gestión Pública y Desarrollo	8	10	10	10	10	10	8	7	7

Fuente: Sistema de Información Institucional (SIIUG)

Los reconocimientos del SNII y el PRODEP indican los procesos de maduración profesional de los/as integrantes del Departamento como consecuencia de sus labores académicas. No obstante, llama la atención que las cifras van a la baja, lo que se explica, en parte, a que los recursos institucionales destinados a la investigación han disminuido.

En concreto, los/as profesores/as- investigadores/as necesitan realizar trabajo de campo, acceder a bases de datos que tienen costo para acceder a éstas, equipos de cómputo actualizados, paquetes especializados para analizar su información, una red de bibliotecas robusta, entre otros elementos que el campus León no proporciona. Uno de los recursos máspreciado por los/as académicas es el tiempo para investigar y el cual disminuye por labores de gestión en el marco de un entramado burocrático enrevesado.

En este momento el Departamento de Gestión Pública y Desarrollo cuenta con una planta académica vigorosa, conformada tanto por PTP's como PTC's, con experiencia docente y de investigación, y la cual tendrá en los próximos años su período profesional más productivo. Este capital humano tiene la oportunidad de contribuir en la consolidación de las ciencias sociales en la academia guanajuatense y para que ello suceda, se les debe de brindar las condiciones institucionales para generar conocimiento y trasmitirlo, esto es, para investigar y dedicarse a la docencia.

En la idea de generar las condiciones de posibilidad, para que los/as profesores/as del Departamento se dediquen a a la Academia y, a su vez, contribuyan a la generación, transmisión y conservación del conocimiento, propongo este programa de trabajo.

### **Plan de acción**

Con base en la Ley Orgánica, el Estatuto Orgánico y el Estatuto Académico de la Universidad, así como en el PLADI 2021- 2030 y en el Programa de Ejecución 2021-2030, se presenta el siguiente plan de acción y el cual tiene el propósito de colaborar en las actividades de los/as profesores/as de docencia, investigación, gestión y



extensión. La propuesta se ordena por funciones a cumplir y acciones a realizar desde la dirección del Departamento.

1. Orientar y coordinar la vida institucional y colegiada del Departamento, para lo cual se procurará:
  - i) que los/as profesores/as, tanto de tiempo completo como parcial, accedan a la información que otras entidades de la Universidad generan y que son del interés para el desempeño de sus responsabilidades de docencia, investigación, gestión y extensión.
  - ii) Llevar a cabo reuniones para socializar impresiones sobre la situación del DGPYD y promover la coordinación entre los miembros para realizar nuestras labores.
2. Planear, coordinar y evaluar funciones del Departamento, para relizarlo:
  - i) se llevarán a cabo las tareas administrativas que corresponden al Departamento y se acompañará a los/as docentes adscritos a éste para facilitar gestiones con otras instancias.
  - ii) Se procurará el crecimiento profesional de la asistente del departamento, así como su estabilidad y seguridad laboral.
3. Propiciar los mecanismos institucionales tendientes a contribuir en la superación académica de los profesores del Departamento, por medio de:
  - i) acompañamiento a los/as profesores/as en sus proyectos y actividades que contribuyan a su incorporación, permanencia y mejora en el SNII, el PRODEP y el nivel de Estímulos o cualquier otra instancia que valide su competencia académica.
4. Procurar el desarrollo con calidad de los programas educativos, de manera que se intentará:
  - i) colaborar con los/as profesores/as durante los procesos de evaluación curricular y acreditación CIEES de los programas de licenciatura, así como en apoyar a la consolidación de los posgrados de la DCSyH.
5. Acordar, con las autoridades de la División, la asignación de los cursos a los profesores del Departamento, de manera que:

- i) a través de la coordinación con la directora y el secretario académico de la División, así como con el diálogo con los/as otros directores/as de los departamentos y coordinadores de los programas académicos, se convendrán las materias que los/as docentes dictarán durante cada semestre.
6. Gestionar los recursos destinados a mejorar la infraestructura académica inherente al desarrollo de las actividades del Departamento, para lo cual:
- i) se harán las diligencias y los trámites necesarios para acceder a bienes que permitan dar mantenimiento y actualizar la infraestructura del Departamento.
  - ii) se explorará con la dirección de la DCSyH, así como con otras instancias universitarias, la puesta en marcha la página de internet, desde donde, entre otras cosas, los internautas podrán acceder a las trayectorias de los/as académicos/as y su producción académica.

### **Mensaje final**

El Departamento de Gestión Pública y Desarrollo está conformado por una planta de profesores/as- investigadores/as robusta y vigorosa. La fortaleza de esta entidad reside en la calidad académica de cada uno/a de sus integrantes, así como en un ambiente laboral de respeto que nos hemos procurado a lo largo de estos años.

Cada uno/as de los/as profesores/as ha contribuido en la generación, transmisión y conservación del conocimiento a través de sus labores de docencia, investigación, gestión y extensión en la Universidad de Guanajuato. Con el cumplimiento de estas actividades esenciales, los programas educativos de la División de Ciencias Sociales y Humanidades se distinguen por su calidad y los/as estudiantes se benefician de ello.

Este documento tiene el propósito de ser un instrumento que aporte en la consolidación del trabajo de mis compañeros/as, en consecuencia, se nutrirá del intercambio de ideas que tengamos a lo largo del proceso para elegir director en el Departamento y, en caso de ser elegido, del diálogo que se procurará en los próximos años.

Entiendo la labor del director del Departamento como la de un colega que coordina la vida colegiada del mismo y colabora con sus colegas. Al escribir estas líneas, tengo en mente que las profesoras/os son mis compañeras/os con los que compartiré mi itinerario académico y quiero contribuir para que cada uno/a desarrollé el que elija para sí, en el supuesto de que la Universidad es una empresa colectiva en la que todos/as aportamos.

## Referencias

Universidad de Guanajuato (UG). Estatuto Académico de la Universidad de Guanajuato. Recuperado el 3 de septiembre de 2024 de [https://www.ugto.mx/campusleon/images/gobierno/legislacion/estatuto\\_academico.pdf](https://www.ugto.mx/campusleon/images/gobierno/legislacion/estatuto_academico.pdf).

Universidad de Guanajuato (UG). Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato. Recuperado el 3 de septiembre de 2024 de <https://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/normatividad-2021/estatuto-organico-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf>.

Universidad de Guanajuato (UG). Ley orgánica de la Universidad de Guanajuato. Recuperado el 3 de septiembre de 2024 de <https://www3.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/normatividad-2021/ley-organica-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf>.

Plan de Desarrollo Institucional, 2021- 2030 (PLADI) (2021). Recuperado el 3 de septiembre de 2024 de <https://www.ugto.mx/planeacion/images/pdf/universidad-de-guanajuato-pladi-2021-2030.pdf>.

Programa de Ejecución del Plan de Desarrollo Institucional de la División de Ciencias Sociales y Humanidades del campus León, 2021- 2030 (2021). Recuperado el 3 de septiembre de 2024 de <https://www3.ugto.mx/campusleon/images/gobierno/rectoria/PLADI2023-2030/Programa-de-Ejecucion-DCSyH-del-PLADI-2021-2030.pdf>.

Sistema de Información Institucional (SIIUG). Recuperado el 9 de septiembre de 2024 de <https://intraug.ugto.mx/siiug>.

