

**UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO**

Campus León

División de Ciencias Sociales y Humanidades

---

**PLAN DE TRABAJO**

**Departamento de Estudios Sociales**

**2026 – 2028**

---

**Propuesta de Plan de Trabajo en el marco de la convocatoria para la  
Dirección de Departamento Estudios Sociales  
División de Ciencias Sociales y Humanidades del Campus León  
para el periodo 2026- 2028**

Dra. Macarena Orozco Martínez

León, Guanajuato, 27 de abril 2026

## Índice

Índice.....	2
Presentación .....	4
Fundamento Normativo.....	7
Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato.....	7
Estatuto Orgánico .....	7
Estatuto Académico .....	7
Fundamento Programático.....	8
Visión del Departamento de Estudios Sociales.....	13
Identificación de Principales Fortalezas y Problemas del Departamento.....	14
Datos de Contexto .....	14
Fortalezas del Departamento.....	14
Problemas Identificados.....	15
1. Docencia y Programas Educativos.....	15
2. Investigación.....	15
3. Vinculación y Extensión.....	16
4. Gestión .....	16
Perspectiva de Género e Igualdad: diagnóstico preliminar.....	16
Ejes Rectores de la Propuesta .....	17
Acciones por Eje Rector.....	18
Eje 1. Docencia y Programas Educativos .....	18
1.1 Diagnóstico y revitalización de programas con baja matrícula .....	18
1.2 Mejora de la calidad docente .....	18
1.3 Asignación docente equitativa .....	18
Eje 2. Investigación con Incidencia Social .....	19
2.1 Actualización y fortalecimiento de las LGAC .....	19
2.2 Difusión y visibilidad de la producción académica .....	19
2.3 Proyectos con financiamiento externo y redes académicas .....	19
Eje 3. Vinculación y Extensión .....	20
3.1 Mapa de actores y construcción de relaciones institucionales.....	20
3.2 Divulgación científica accesible .....	20
3.3 Oferta de educación continua y servicios académicos .....	20
Eje 4. Gestión Académica Eficiente y Participativa.....	21
4.1 Vida colegiada e institucional.....	21

4.2 Superación académica del profesorado .....	21
4.3 Gestión de recursos e infraestructura .....	22
4.4 Evaluación y transparencia.....	22
Eje 5. Perspectiva de Género e Igualdad (Eje Transversal) .....	23
5.1 Diagnóstico y política interna de igualdad .....	23
5.2 Formación y sensibilización de la comunidad.....	23
5.3 Integración curricular de la perspectiva de género .....	24
5.4 Investigación con enfoque de género .....	24
5.5 Igualdad en la gestión y la vida colegiada .....	24
Matriz del Plan de Trabajo 2026-2028 .....	25
Mensaje Final.....	29
Referencias.....	29

## Presentación

*... Los beneficios de la educación son mayores que su función de capital humano en la producción de bienes. Si una persona llega a ser más productiva en la producción mediante una mejor educación, una mejor salud, etcétera, no es absurdo esperar que también pueda dirigir mejor su propia vida y tener más libertad para hacerlo. Ambas perspectivas ponen a la humanidad en el centro de la atención... (Sen. 1998:70).*

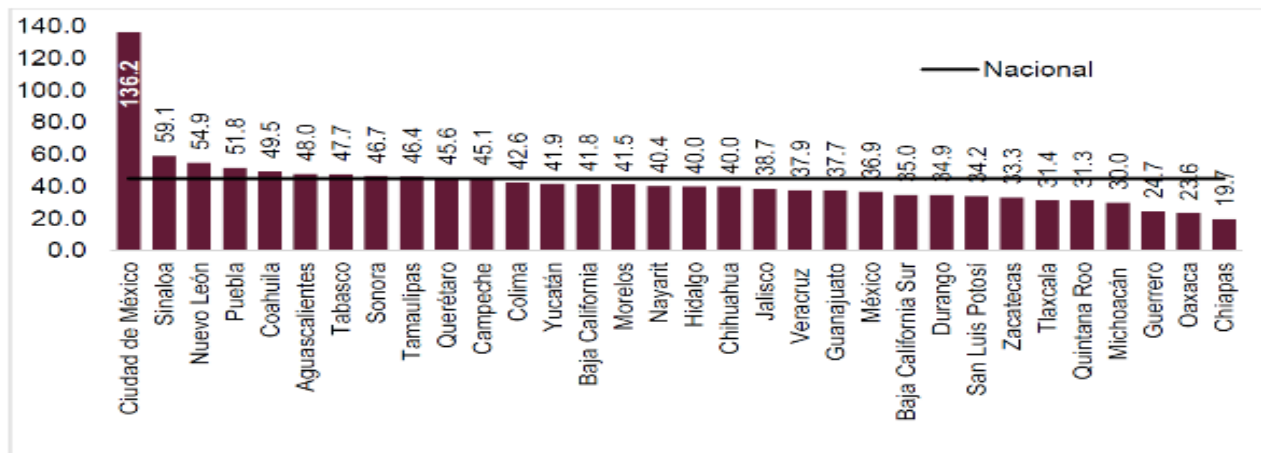
El presente documento constituye la propuesta de Plan de Trabajo para la Dirección del Departamento de Estudios Sociales (DES) de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSyH) del Campus León de la Universidad de Guanajuato, para el período 2026-2028.

Esta propuesta parte de un diagnóstico honesto: somos un departamento con personas investigadoras productivas, pero con baja incidencia en el entorno y escasa visibilidad externa, programas educativos con matrícula en tendencia decreciente, y una vinculación aún incipiente con los actores locales. Revertir esa situación en dos años requiere liderazgo compartido, decisiones participativas y acciones concretas orientadas a resultados.

La propuesta se organiza en torno a cinco ejes rectores que responden directamente a las atribuciones que la Ley Orgánica y el Estatuto Académico asignan a la Dirección de Departamento: Docencia y Programas Educativos, Investigación, Vinculación y Extensión, Gestión Académica, y un quinto eje transversal dedicado a la Perspectiva de Género e Igualdad. Este último no se concibe como un tema aislado, sino como un enfoque que atraviesa y enriquece los cuatro ejes anteriores, con acciones específicas que garantizan su implementación efectiva. Cada eje incluye acciones concretas, responsables y metas verificables para el bienio.

El papel de la universidad de Guanajuato y de la División de Ciencias Sociales y Humanidades del Campus León es profundamente relevante en un contexto económico y social complejo como el del estado de Guanajuato. De acuerdo con datos del Programa Nacional de Educación Superior (PRONES 2026-2030), la tasa bruta de cobertura en educación superior en la entidad es de 37.7% (ciclo escolar 2024-2025) muy por debajo del dato a nivel nacional que es de 45.1% y de la meta del PND (2025-2030) del 55%.

**Gráfica no. 1 TBC de educación superior por entidad federativa, ciclo escolar 2024-2025**



Fuente: DOF, 2026, PRONES.

Nota: La cobertura mayor al 100 % en la CDMX se debe a las siguientes razones: 1) Un tercio (33.8 %) de los estudiantes de escuelas en la Ciudad de México reside en otra entidad; 2) El numerador de la TBC de educación superior incluye estudiantes de todas las edades, menores de 18 y mayores de 22 años; y 3) El numerador y el denominador provienen de fuentes de información distintas. Fuente: Estimaciones SES con base en: SEP, DGPPyEE, Estadística 911 inicio de cursos de educación superior, ciclo escolar 2024-2025 y CONAPO Proyecciones de Población, 2023.

Al respecto de las problemáticas que en la entidad tiene la población joven para acceder, permanecer y egresar en la educación media y superior, (Educafin, 2018: 248) señala:

Las problemáticas que enfrenta la población estudiantil en el estado en cuanto al acceso, permanencia y egreso de la educación media superior y superior, tienen que ver fundamentalmente con los siguientes aspectos: situación económica-familiar complicada y/o limitada (principalmente en el sector público, pero es una preocupación también en el privado); problemas y/o deficiencias relacionados con lo institucional y académico: carencia de oferta educativa, de infraestructura (por ejemplo, de acceso a TICS), de calidad del profesorado, de los procesos enseñanza-aprendizaje, así como de los procedimientos administrativos; situaciones problemáticas familiares y/o personales como la dificultad de conciliar trabajo y estudios; y, problemas psicosociales de la población estudiantil: desmotivación, desinterés, baja autoestima, carencia en desarrollo de habilidades “blandas” en general.

En esta lógica de ideas, resulta fundamental y urgente repensar y revalorar el papel de la DCSyH y del Departamento de Estudios Sociales del Campus León para contribuir en generar educación para toda la vida, de calidad, integral, centrada en la persona, con incidencia económica y social, que contribuya a cimentar procesos de desarrollo de largo alcance.

El Departamento de Estudios Sociales es la entidad académica con mayor planta docente de tiempo completo en la DCSyH: 35 personas adscritas, 18 de tiempo completo (PTC) y 17 de tiempo parcial (PTP), con una fortaleza notable en producción de investigación: el 88% de los PTC cuenta con reconocimiento SNII y perfil PRODEP deseable. Sin embargo, este capital humano no ha encontrado aún el canal adecuado para traducirse en presencia e impacto real en León y su región.

Este plan no es un documento cerrado. Se presenta como una propuesta inicial que, en caso de ser elegida, será enriquecida, ajustada y apropiada de manera colectiva con y por la comunidad del DES, bajo el principio de que un plan de trabajo participativo es más legítimo y viable que uno elaborado de manera unilateral.

*León, Guanajuato, abril de 2026.*

## Fundamento Normativo

El presente Plan de Trabajo se sustenta en el marco normativo de la Universidad de Guanajuato, que define tanto la naturaleza del Departamento como las atribuciones específicas de quien ocupe la Dirección.

### Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato

El artículo 13 establece que los Departamentos son las entidades académicas básicas para la realización de las funciones esenciales de la Universidad, conformadas por profesoras y profesores con afinidad de intereses disciplinares o temáticos.

El artículo 32 define las atribuciones de la Dirección de Departamento, que constituyen el eje organizador de este Plan de Trabajo:

Fracción	Atribución
I	Orientar y coordinar la vida institucional y colegiada del Departamento.
II	Proponer al director de División la creación, modificación o supresión de programas académicos.
III	Planear, coordinar y evaluar las funciones del Departamento.
IV	Propiciar los mecanismos institucionales para coadyuvar en la superación académica del profesorado.
V	Procurar el desarrollo con calidad de los programas educativos del área disciplinar.
VI	Asegurar el cumplimiento de los proyectos del Departamento.
VII	Acordar con el Director y el Secretario de la División la asignación de cursos al profesorado.
VIII	Gestionar los recursos para mejorar la infraestructura académica del Departamento.
IX	Realizar las demás funciones inherentes al cargo conforme a la Ley, reglamentos y disposiciones normativas.

### Estatuto Orgánico

El artículo 6 del Estatuto Orgánico ratifica la definición del Departamento como entidad académica básica, integrada por ocho o más elementos del profesorado de carrera, más los adscritos de tiempo parcial e invitados.

### Estatuto Académico

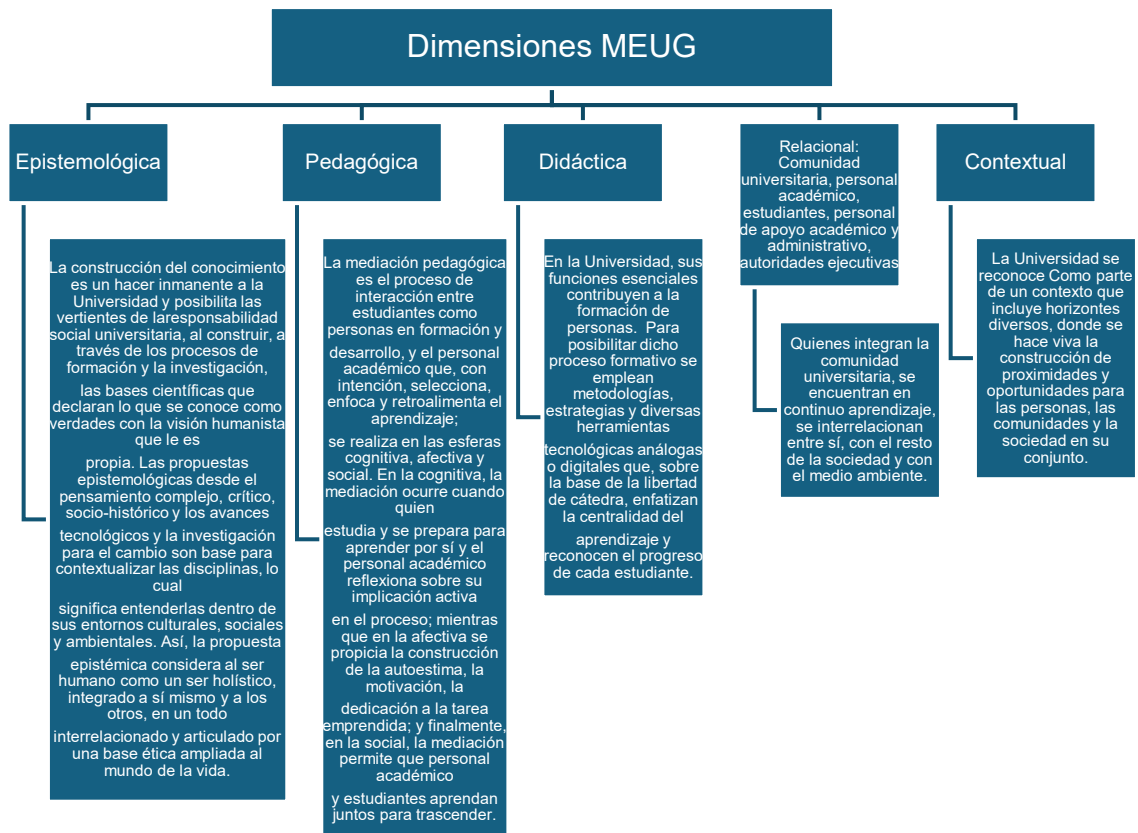
El artículo 84 establece que el Director del Departamento cuidará del cumplimiento de los objetivos y metas propuestos dentro de las líneas, programas y proyectos de investigación, lo que refuerza la responsabilidad de la Dirección en el impulso a la producción académica del DES.

## Fundamento Programático

Adicionalmente, este Plan de Trabajo se alinea con los siguientes instrumentos de planeación institucional y gubernamental:

- Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 (ODS 4: Educación de calidad)
- Plan Nacional de Desarrollo 2024-2030
- Programa Nacional de Educación Superior (PRONES) 2026-2030
- Plan de Gobierno del Estado de Guanajuato 2024-2030
- Modelo Educativo de Universidad de Guanajuato (MEUG)

**Figura. 1. Dimensiones MEUG**



Fuente: elaboración con base a MEUG.

- Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Guanajuato (PLADI UG) 2021-2030

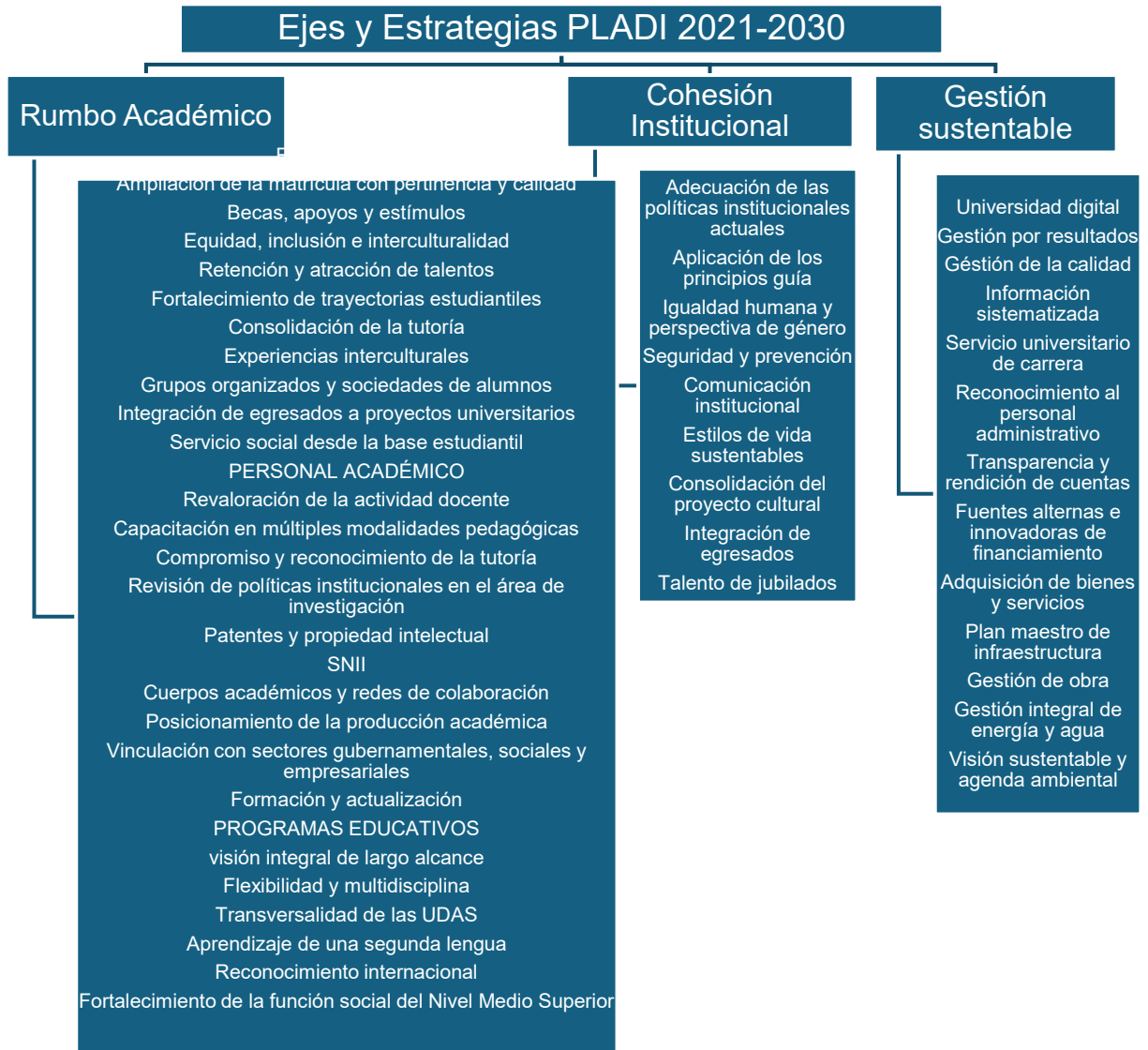
Son **principios rectores** del quehacer universitario (UG, 2021: 54):

- **Respeto.** Dentro del respeto que entre sí se deben quienes forman la comunidad universitaria, hay formas específicas que deben permear en la universidad, destacándose el respeto a la naturaleza; a los derechos humanos; a la diversidad humana; a las condiciones de género; a la calidad de migrante.

- **Corresponsabilidad.** La responsabilidad, como valor individual, adquiere nuevos relieves al ejercerse por la participación en comunidad, surgiendo así la corresponsabilidad como una práctica colectiva y solidaria en la que cada cual asume como propios los actos y resultados del grupo en el que colabora.

- **Calidad, equidad, inclusión y pertinencia.** Como elementos que concretan la justicia, en cada iniciativa, o en las perspectivas de cada acción universitaria, se deben preferir las que garantizan o aumentan la calidad en los servicios educativos, la equidad en el acceso a ellos, y la pertinencia en cuanto a su impacto e inserción social.

**Figura. 2. Ejes y Estrategias PLADI 2021-2030**



Fuente: elaboración con base en PLADI 2021-2030, UG.

• Proyecto de Desarrollo del Campus León 2024-2028

**Cuadro no. 1. Acciones Proyecto de Desarrollo Campus León 2024-2028**

Oferta educativa	Personal académico	Infraestructura y equipamiento	Vinculación con el entorno	Gestión sustentable	Cultura Organizacional: principios rectores
<p>Impulsaremos un diagnóstico de las causas de la baja matrícula de la Lic. En Desarrollo y Gestión del Territorio y de los dos programas de orientación científico-práctica (Lic. en Antropología Social y Lic. en Sociología) que tienen también una baja en su matrícula en los últimos años para incrementar si es posible la matrícula en estos programas o reestructurar estos programas si se considera conveniente.</p>	<p>Gestionaremos recursos ante Rectoría General y, en acuerdo con ella, ante instancias externas (gobierno del estado, gobierno municipal y organismos del sector productivo) cobijados en programas específicos para las áreas, para impulsar programas locales de apoyo que fortalezcan las actividades de investigación en todas las áreas (publicaciones, estancias, proyectos de investigación). Iniciaremos en el Campus León la implementación de un ecosistema autosustentable en el corto plazo, de vinculación, innovación social y tecnológica, incubación, emprendimiento y servicios. Estaremos atentos a los resultados de la convocatoria para la recategorización del personal académico para, en caso de considerarse necesario, en consenso con toda la comunidad universitaria, impulsar el ajuste en los criterios de asignación de categorías para ediciones posteriores en un ejercicio responsable con las posibilidades presupuestales de nuestra institución. Para los PTP impulsaremos desde el Campus León la retribución justa en términos de la ley y de su rol en el cumplimiento de la misión universitaria para este sector de nuestra planta académica. Desde el Campus León, impulsaremos la reorganización de la infraestructura disponible y aseguraremos que los PTP cuenten con estos espacios en todas las sedes, evaluando posteriormente su uso y la conveniencia de mantenerlos en función del mismo.</p>	<p>Hacer un diagnóstico preciso de las instalaciones disponibles y de su uso en función de las necesidades de operación de los programas y de las actividades de investigación y vinculación en cada sede y en función de la eficiencia en el aprovechamiento de la infraestructura hacer una redistribución de espacios y reformular el plan maestro de nueva infraestructura del Campus León. haremos el diagnóstico general de estas necesidades en el Campus León y las gestiones necesarias para que la comunidad estudiantil del Campus León cuente con los espacios adecuados de convivencia y práctica deportiva.</p>	<p>La educación en la era del conocimiento requiere la total vinculación de las instituciones con las sociedades en la que están inmersas y le dan sustento. Aterrizando al Campus León, la primera labor es establecer relaciones permanentes y profesionales con los actores del municipio de León, empezando con el gobierno municipal y los organismos de la sociedad, tanto productivos como organizaciones sociales. Una relación institucional y permanente con el entorno solo puede realizarse con un ecosistema de vinculación profesional y maduro. Iniciaremos en este periodo un programa institucional de comunicación de la ciencia del campus, que incluya actividad en medios escritos, actividad editorial, Radio UG, radio comercial, televisión, divulgación en espacios universitarios y espacios públicos y cápsulas informativas para transporte público, en alianza con la administración central y todos los actores sociales interesados del municipio y del Estado de Guanajuato.</p>	<p>Realizaremos un diagnóstico de los procesos internos para realizar la simplificación posible y estableceremos un canal específico de comunicación entre el campus y la comunidad universitaria con esta Coordinación para el seguimiento de los trámites. En la medida de lo posible estableceremos formatos específicos para los procesos que sean simples de usar y procuraremos el manejo digital de la información.</p>	<p>Claridad y comunicación efectiva Toma de decisiones participativas Intervención inmediata y apegada a nuestros valores universitarios de verdad, libertad, igualdad, solidaridad, justicia, responsabilidad, honestidad y respeto establecidos en nuestro Código de Ética. Cultura de la prevención, convivencia y violencia de género. Cultura de la actividad física.</p>

Fuente: elaboración con base en Proyecto de Desarrollo del Campus León (2024-2028) (Napsuciale, 2024).

- Programa de Ejecución del Plan de Desarrollo Institucional DCSyH 2021-2030

En el documento Programa de Ejecución del Plan de Desarrollo Institucional 2021-2030 (DCSyH) (UG, 2021: 43) se menciona que: El reto se encuentra en lograr que los programas educativos de todos los niveles se consoliden, tanto en el número de estudiantes como en cuanto a sus acreditaciones. Lo cual particularmente cobra mayor relevancia para programas como: Sociología, Antropología Social y Desarrollo y Gestión del Territorio.

Aunque tenemos una planta de PTC con producción constante, hemos sido endógenos, con poca difusión de resultados y con escasa vinculación con los sectores sociales, por la que aún somos desconocidos en el entorno inmediato (UG, 2021: 45).

Aunado a lo anterior, se señalan también otras tareas pendientes.

**Cuadro no. 2. Tareas pendientes en DCSyH**

Relacionado con los PTC	Relacionado con la investigación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar el equilibrio de funciones de docencia, investigación y gestión.</li> <li>• Revisar y actualizar las LGAC de los Departamentos en función de las líneas de LGAC de los PTC.</li> <li>• Identificar redes con instituciones o colegas extranjeros para difundir el quehacer colegiado.</li> <li>• Solicitar tomar dos cursos por año, uno de actualización disciplinar y otro de carácter pedagógico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rediseñar la página del Campus, Divisiones, Departamentos, Cuerpos Académicos, posgrados que visibilicen el trabajo de los PTC con facilidad.</li> <li>• Difundir por radio, prensa, folletos, espectaculares, tv comercial, multimedia etc. los PE de posgrado, más allá de los medios propios de la UG con bajo rating.</li> <li>• Difundir constantemente las convocatorias para financiamiento de instancias externas a la UG.</li> <li>• Continuar con el requerimiento de la inclusión en el plan de trabajo anual, el envío de al menos un artículo a una revista indexada.</li> <li>• Generar un repositorio con trabajos de la planta académica.</li> </ul>

Fuente: elaborado con base en Programa de Ejecución del Plan de Desarrollo Institucional 2021-2030 (DCSyH) (UG, 2021).

## Visión del Departamento de Estudios Sociales

En 2028, el Departamento de Estudios Sociales del Campus León es reconocido en la región como un referente académico en ciencias sociales: con programas educativos pertinentes y en crecimiento, investigación con impacto social visible, y vínculos consolidados con actores gubernamentales, sociales y productivos del municipio de León y del estado de Guanajuato.

Esta visión se sustenta en tres convicciones:

<b>La academia al servicio de la sociedad</b>	Las ciencias sociales tienen una responsabilidad particular con el entorno. El conocimiento que se genera en el DES debe ser accesible, útil y pertinente para León y su región.
<b>La comunidad como protagonista</b>	Un departamento sólido se construye desde adentro. Las decisiones del DES deben ser participativas, transparentes y basadas en acuerdos colectivos.
<b>La igualdad como condición, no como meta</b>	Un departamento que no garantiza condiciones igualitarias para su comunidad no puede enseñar ni investigar con coherencia sobre la sociedad. La perspectiva de género es un principio rector de la gestión, la docencia y la investigación del DES.

## Identificación de Principales Fortalezas y Problemas del Departamento

El siguiente diagnóstico se elabora a partir de la información disponible en documentos institucionales (PLADI UG 2021-2030, Programa de Ejecución DCSyH, Proyecto de Desarrollo Campus León 2024-2028) y del Sistema de Información Institucional (SIIUG, febrero 2026).

### Datos de Contexto<sup>1</sup>

**Cuadro. No. 3. Personal docente tiempo completo y tiempo parcial Campus León, DCSyH, DES**

Entidad	PTC	PTP
Campus León	168	212
DCSyH	39	68
Dep. Estudios Sociales	<b>18</b>	<b>17</b>

Fuente: Sistema de Información Institucional (SIIUG)

**Cuadro. No. 4. Personal docente con SNII y PRODEP Campus León, DCSyH, DES**

Entidad	Con SNII	Con PRODEP
Campus León	137	145
DCSyH	34	34
Dep. Estudios Sociales	<b>16 (88% de PTC)</b>	<b>16 (88% de PTC)</b>

Fuente: Sistema de Información Institucional (SIIUG)

### Fortalezas del Departamento

- **Planta docente numerosa y consolidada: 35 personas adscritas, la mayor de la DCSyH.**
  - 18 PTC, de los cuales el 88% cuenta con SNII y perfil PRODEP deseable.
  - Mayoría de PTC con más de 10 años de antigüedad, lo que garantiza experiencia institucional.

<sup>1</sup> Febrero 2026.

- **Alta producción de investigación: los PTC generan publicaciones de manera constante en revistas indexadas, capítulos de libro y libros.**
- **Diversidad y complementariedad disciplinar: los programas educativos en que participa la planta docente del DES (Sociología, Antropología Social, Desarrollo y Gestión del Territorio, Ciencia Política y Administración Pública, Trabajo Social, Cultura y Arte) ofrecen miradas múltiples sobre los problemas sociales del territorio.**
- **Planta de PTP con formación sólida: aproximadamente el 65% cuenta con al menos grado de maestría.**
- **Alineación con agendas internacionales y nacionales de desarrollo: los temas del DES son estratégicos para los ODS y los planes de gobierno, municipales, estatal y nacional.**

## **Problemas Identificados**

A continuación se esbozan algunas problemáticas identificadas:

### **1. Docencia y Programas Educativos**

- Matrícula con tendencia en descenso, particularmente en tres programas: Sociología, Antropología Social y Desarrollo y Gestión del Territorio.
- Desequilibrio en la distribución de funciones del PTC entre docencia, investigación y gestión.
- Solo el 23% de los PTP cuenta con grado de doctorado, lo que representa un área de mejora en la superación académica de este sector.
- Ausencia de mecanismos sistemáticos de seguimiento a trayectorias estudiantiles y con atención en la deserción, baja eficiencia terminal y titulación.

### **2. Investigación**

- La producción académica es constante pero predominantemente endógena: escasa difusión de resultados fuera de la comunidad universitaria.
- Revisión de Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC) para identificar si es necesaria su actualización y mayor coherencia con los perfiles actuales del PTC e incidencia para con el entorno.

- Baja participación en convocatorias de financiamiento externo (SECIHTI, organismos internacionales).
- Ausencia de un repositorio de producción académica del DES de acceso abierto.

### **3. Vinculación y Extensión**

- El DES sigue siendo poco conocido en León y su entorno inmediato.
- La vinculación con actores externos (gobierno municipal y estatal, OSC, sector productivo) es incipiente y no sistemática.
- No existe una oferta consolidada de educación continua o servicios académicos que genere recursos propios y proyección institucional.

### **4. Gestión**

- Necesidad de mayor claridad y transparencia en la asignación de funciones, cargas y recursos.
- Los PTP enfrentan condiciones de trabajo menos favorables (acceso a espacios, equipamiento, visibilidad y reconocimiento institucional).
- Falta de mecanismos formales de participación de la comunidad en la toma de decisiones departamentales.

### **Perspectiva de Género e Igualdad: diagnóstico preliminar**

El análisis de los datos disponibles y del funcionamiento interno del DES revela áreas de atención prioritaria en materia de género e igualdad:

- El DES cuenta con una mayoría de mujeres entre los PTC con SNII (10 de 16), lo que representa una fortaleza para el liderazgo académico con perspectiva de género. No obstante, se considera pertinente revisar que tanto esa representación se ha traducido automáticamente en condiciones igualitarias en la distribución de cargas, funciones de gestión y acceso a recursos.
- No se dispone de un diagnóstico sobre el clima laboral, por ejemplo, en términos de género.
- La integración de la perspectiva de género en los contenidos curriculares y en las líneas de investigación es desigual entre programas y entre el profesorado.
- El lenguaje incluyente y no sexista no se utiliza de manera consistente en los documentos y comunicaciones institucionales del Departamento.

## Ejes Rectores de la Propuesta

Las atribuciones que establece el artículo 32 de la Ley Orgánica se organizan en cinco ejes rectores que estructuran este Plan de Trabajo. Los cuatro primeros agrupan las funciones afines de la Jefatura. El quinto — Perspectiva de Género e Igualdad — es un eje transversal que impregna y fortalece a los demás, con acciones propias que garantizan su implementación efectiva.

**Cuadro no. 5. Ejes Rectores de propuesta Plan de Trabajo y atribuciones normativas**

Eje Rector	Descripción	Atribuciones que fundamenta (Art. 32)
<b>Eje 1. Docencia y Programas Educativos</b>	Impulsar programas educativos de calidad, pertinentes para el contexto local, regional, con matrícula creciente y centrados en el MEUG.	Fracciones II, V y VII
<b>Eje 2. Investigación con Incidencia Social</b>	Consolidar la producción de investigación del DES, ampliar su difusión y fortalecer la participación en redes y financiamientos externos, así como la integración de estudiantes de todos los niveles en los proyectos.	Fracción VI; Art. 84 Estatuto Académico
<b>Eje 3. Vinculación y Extensión</b>	Posicionar al DES como actor relevante en León mediante colaboraciones con gobierno, sociedad civil, sector productivo y medios de comunicación.	Fracciones I y IX
<b>Eje 4. Gestión Académica Eficiente y Participativa</b>	Ejercer una dirección de departamento transparente, incluyente y orientada a resultados, que consolide y mejore las condiciones de trabajo de toda la comunidad del DES.	Fracciones I, III, IV, VIII y IX
<b>Eje 5. Perspectiva de Género e Igualdad (transversal)</b>	Garantizar un entorno departamental con igualdad sustantiva, integrando la perspectiva de género en la docencia, la investigación, la vinculación y la gestión.	Fracciones I, III, IV y IX; Código de Ética UG LGES, 2021.

Fuente: elaboración propia.

## Acciones por Eje Rector

### Eje 1. Docencia y Programas Educativos

Corresponde a las atribuciones II, V y VII del Art. 32. El objetivo es asegurar programas educativos de calidad, con matrícula sostenida y con una asignación docente equitativa y transparente.

#### 1.1 Diagnóstico y revitalización de programas con baja matrícula

- Proponer un diagnóstico participativo de las causas de deserción, baja eficiencia terminal y titulación, así como de la baja matrícula, particularmente en programas como Sociología, Antropología Social y Desarrollo y Gestión del Territorio.
- Revisar y en su caso rediseñar las estrategias de promoción y difusión de los programas del DES orientada a bachilleratos de la región.
- Proponer, en consulta con la comunidad docente y previa aprobación de la División, mecanismos de seguimiento que se consideren pertinentes de personas egresadas de las seis licenciaturas e identificar oportunidades para mejorar la empleabilidad y relevancia social de los programas.

#### 1.2 Mejora de la calidad docente

- Impulsar al menos un curso de actualización disciplinar y uno de carácter pedagógico por año para el profesorado del DES, con énfasis en el PTP.
- Establecer un espacio semestral de intercambio de experiencias pedagógicas y didácticas entre docentes del Departamento.
- Implementar un sistema de seguimiento a trayectorias estudiantiles para reducir la deserción, con especial atención a estudiantes en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

#### 1.3 Asignación docente equitativa

- Acordar con la Dirección y la Secretaría de la División lineamientos transparentes para la asignación de cursos, con criterios claros y conocidos por toda la comunidad.
- Impulsar el equilibrio en la distribución de funciones (docencia, investigación, gestión) de los PTC conforme al modelo universitario.

- Vigilar que la asignación de cargas administrativas y de representación institucional no recaiga de manera desproporcionada en las mujeres del Departamento, fenómeno conocido como 'sobrecarga de servicio'.

## **Eje 2. Investigación con Incidencia Social**

Corresponde a la fracción VI del Art. 32 y al Art. 84 del Estatuto Académico. El objetivo es aprovechar la fortaleza investigadora del DES, superar la endogamia académica y aumentar el impacto social del conocimiento generado.

### **2.1 Actualización y fortalecimiento de las LGAC**

- Revisar y en su caso actualizar las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento del DES para que reflejen con precisión los perfiles actuales de los PTC y las necesidades del contexto regional.
- Impulsar la conformación o consolidación de al menos un Cuerpo Académico adicional en el período.

### **2.2 Difusión y visibilidad de la producción académica**

- Crear un repositorio digital de acceso abierto con la producción académica del DES (artículos, capítulos, libros, tesis de posgrado).
- Mantener actualizada la presencia del DES en la página web del Campus y en plataformas académicas (ResearchGate, Academia.edu, ORCID).
- Impulsar que cada PTC envíe al menos un artículo a revista indexada por año, conforme a lo establecido en el PLADI.

### **2.3 Proyectos con financiamiento externo y redes académicas**

- Difundir sistemáticamente las convocatorias de financiamiento de, SECIHTI, y organismos internacionales entre la planta docente.
- Impulsar al menos dos proyectos de investigación con financiamiento externo en el bienio, con especial atención a convocatorias que prioricen investigación en género, igualdad y derechos humanos.
- Fomentar al menos dos estancias de investigación o convenios de colaboración con instituciones nacionales o internacionales para reducir la endogamia académica.

- Crear un semillero de investigación para estudiantes de licenciatura vinculado a los Cuerpos Académicos del DES.
- Impulsar que al menos una de las LGAC del DES incorpore explícitamente la perspectiva de género como enfoque analítico en sus proyectos.
- Identificar oportunidades de mejora en la gestión y ejecución de recursos provenientes de financiamientos externos

### **Eje 3. Vinculación y Extensión**

Corresponde a las fracciones I y IX del Art. 32. El objetivo es romper el aislamiento del DES respecto a su entorno y posicionarlo como actor relevante en León, el estado y la región, articulando su trabajo académico con las necesidades de la región.

#### **3.1 Mapa de actores y construcción de relaciones institucionales**

- Elaborar un mapa de actores estratégicos para el DES: gobierno municipal y estatal, OSC, sector productivo, medios de comunicación, instituciones de educación media superior.
- Establecer al menos dos convenios de colaboración formales con instituciones u organizaciones del entorno en el bienio.
- Participar activamente en el ecosistema de vinculación, innovación social y emprendimiento del Campus León propuesto en el Proyecto de Desarrollo 2024-2028.

#### **3.2 Divulgación científica accesible**

- Producir infografías, videos cortos, podcasts y cápsulas de divulgación sobre los resultados de investigación del DES, en formatos accesibles para públicos no especializados.
- Mejorar la colaboración del DES en el programa institucional de comunicación de la ciencia del Campus (radio, prensa, televisión, medios digitales).
- Organizar al menos un evento público anual de divulgación de ciencias sociales (foro, conversatorio o festival) dirigido a la ciudadanía de León.

#### **3.3 Oferta de educación continua y servicios académicos**

- Diseñar una oferta de diplomados, cursos y talleres en temas de ciencias sociales aplicadas: derechos humanos, perspectiva de género, evaluación de políticas públicas, planeación territorial, diagnósticos sociales.
- Incluir en la oferta de educación continua al menos un diplomado o curso sobre perspectiva de género, igualdad y violencias, dirigido a servidores públicos, organizaciones civiles y empresas.
- Identificar oportunidades de asesoría, consultoría e intervención con organismos gubernamentales, sociales y empresariales que generen recursos propios para el DES.
- Desarrollar un diagnóstico de necesidades de capacitación en gobiernos municipales y estatales en las áreas temáticas y LGAC del DES.

#### **Eje 4. Gestión Académica Eficiente y Participativa**

Corresponde a las fracciones I, III, IV, VIII y IX del Art. 32. El objetivo es ejercer una jefatura transparente, participativa y orientada a resultados, que mejore las condiciones de trabajo de toda la comunidad y asegure el cumplimiento de los compromisos del DES.

##### **4.1 Vida colegiada e institucional**

- Convocar reuniones departamentales periódicas (pueden ser trimestrales) con orden del día publicado con anticipación y minutas disponibles para toda la comunidad.
- Establecer un mecanismo formal de participación de la comunidad del DES en la toma de decisiones relevantes (comisiones de trabajo, consultas, talleres de planeación).

##### **4.2 Superación académica del profesorado**

- Identificar las necesidades de formación y actualización de PTC y PTP e impulsar los mecanismos institucionales disponibles para atenderlas.
- Gestionar ante la División y la Rectoría del Campus condiciones más equitativas para los PTP: acceso a espacios, tecnología, visibilidad y reconocimiento institucional.

- Acompañar a los PTC en proceso de obtención o renovación del SNII y el perfil PRODEP.

#### **4.3 Gestión de recursos e infraestructura**

- Gestionar ante la División y la Rectoría del Campus los recursos necesarios para mejorar la infraestructura académica del DES: equipamiento, conectividad, espacios de trabajo.
- Elaborar un diagnóstico de necesidades de infraestructura, equipamiento, conectividad, espacios de trabajo y hacer propuestas concretas de redistribución o mejora de espacios.

#### **4.4 Evaluación y transparencia**

- Implementar un modelo de evaluación semestral del desempeño de la gestión departamental.
- Garantizar transparencia en el ejercicio de los recursos presupuestales del Departamento.
- Diseñar e implementar el plan de trabajo definitivo de manera participativa con la comunidad del DES.
- Realizar informes semestrales de gestión que incluyan un apartado específico sobre avances en materia de perspectiva de género e igualdad.

## **Eje 5. Perspectiva de Género e Igualdad (Eje Transversal)**

Este eje es transversal a los cuatro anteriores: sus acciones no sustituyen a las de los otros ejes, sino que las potencian y les dan coherencia. Un departamento de ciencias sociales tiene una responsabilidad especial en esta materia: no puede enseñar ni investigar sobre desigualdad social sin garantizar condiciones de igualdad en su propio funcionamiento.

El fundamento normativo de este eje se encuentra en el Código de Ética de la Universidad de Guanajuato, los principios rectores del PLADI UG 2021-2030 (respeto, equidad e inclusión), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y los compromisos derivados de los ODS 5 (Igualdad de género) y 10 (Reducción de las desigualdades).

### **5.1 Diagnóstico y política interna de igualdad**

- Realizar un diagnóstico de clima laboral con perspectiva de género al interior del DES: distribución de cargas, participación en espacios de decisión, percepción de trato equitativo, conocimiento de protocolos de atención.
- Elaborar, de manera participativa con la comunidad del DES, una política interna de igualdad que establezca compromisos concretos en materia de equidad, lenguaje incluyente y prevención de violencias.
- Asegurar que toda la comunidad del DES conozca y tenga acceso al Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato.

### **5.2 Formación y sensibilización de la comunidad**

- Impulsar que todo el personal docente del DES (PTC y PTP) participe en al menos una actividad de formación en perspectiva de género durante el bienio: talleres, cursos, diplomados ofrecidos por la UG o por instituciones externas.
- Incorporar en el programa de actualización pedagógica del DES (Eje 1) al menos un módulo sobre docencia con perspectiva de género: estrategias para el aula inclusiva, lenguaje no sexista, atención a la diversidad.
- Promover entre el estudiantado la participación en actividades de formación en derechos humanos, perspectiva de género e igualdad.

### **5.3 Integración curricular de la perspectiva de género**

- Identificar y visibilizar en los programas del DES las unidades de aprendizaje que ya abordan género, derechos humanos e igualdad, y aquellas en las que podría incorporarse de manera pertinente.
- Impulsar la elaboración de materiales de apoyo docente con perspectiva de género: guías, lecturas comentadas, recursos digitales.

### **5.4 Investigación con enfoque de género**

- Impulsar que al menos una LGAC del DES incorpore explícitamente la perspectiva de género como enfoque analítico en sus proyectos de investigación.
- Visibilizar y difundir la producción académica del DES sobre género, desigualdad, derechos humanos y temas afines, tanto al interior como hacia el entorno.
- Fomentar la participación del DES en redes de investigación en estudios de género a nivel nacional e internacional.

### **5.5 Igualdad en la gestión y la vida colegiada**

- Garantizar la representación equitativa de mujeres y hombres en las comisiones de trabajo, representaciones institucionales y espacios de toma de decisiones del DES.
- Adoptar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en todos los documentos, comunicaciones y actos públicos del Departamento.
- Monitorear que la distribución de cargas administrativas y de gestión no reproduzca sesgos de género, visibilizando y corrigiendo la sobrecarga de servicio cuando se detecte.
- Celebrar, en coordinación con otras instancias del Campus, las fechas del calendario de género (8 de marzo, 25 de noviembre) con actividades académicas o de sensibilización abiertas a la comunidad universitaria.

## Matriz del Plan de Trabajo 2026-2028

La siguiente matriz sintetiza las acciones del Plan de Trabajo, su temporalidad, indicadores de seguimiento, responsables y el fundamento normativo correspondiente.

No.	Acción	Temporali- dad	Indicador / Meta	Responsa- ble	Fundame- nto
<b>Docencia y Programas Educativos</b>					
1.1	Proponer un diagnóstico participativo de las causas de deserción, baja eficiencia terminal y titulación, así como de la baja matrícula, particularmente en programas como Sociología, Antropología Social y Desarrollo y Gestión del Territorio.	Semestre 1	Borrador diagnóstico elaborado y presentado	Dirección DES / PTC	Art. 32, Fr. V
1.2	Revisar y en su caso rediseñar las estrategias de promoción y difusión de los programas del DES orientada a bachilleratos de la región.	Semestres 1-4	Estrategias de promoción y difusión mejoradas	Dirección DES / Docentes	Art. 32, Fr. V
1.3	Proponer, en consulta con la comunidad docente y previa aprobación de la División, mecanismos de seguimiento que se consideren pertinentes de personas egresadas de las seis licenciaturas e identificar oportunidades para mejorar la empleabilidad y relevancia social de los programas.	Semestres 2-3	Propuesta presentada a División	Dirección DES / Dirección DCSyH/Docentes	Art. 32, Fr. II
1.4	Programa de actualización disciplinar y pedagógica para PTC y PTP	Anual	N° de cursos realizados; % de participación docente	Dirección DES / División	Art. 32, Fr. IV
1.5	Sistema de seguimiento de trayectorias estudiantiles	Semestre 2 en adelante	Tasa de deserción	Dirección DES / PTC	Art. 32, Fr. V
1.6	Elaboración de lineamientos de asignación de cursos	Cada semestre	Criterios publicados; satisfacción docente	Dirección DES / Dirección	Art. 32, Fr. VII
<b>Investigación con Incidencia Social</b>					
2.1	Revisión y actualización de LGAC	Semestre 1	LGAC actualizadas y validadas por la academia	Dirección DES / PTC / CA	Art. 32, Fr. VI; Art. 84 EA

No.	Acción	Temporalidad	Indicador / Meta	Responsable	Fundamento
2.2	Repositorio digital de producción académica del DES	Semestre 1-2	Repositorio activo con producción de todos los PTC	Dirección DES / PTC	Art. 32, Fr. VI
2.3	Difusión de convocatorias de financiamiento externo	Permanente	N° de convocatorias difundidas por semestre	Dirección DES	Art. 32, Fr. VI
2.4	Proyectos con financiamiento externo	Bienio	Al menos 2 proyectos con financiamiento externo	Dirección DES/PTC	Art. 32, Fr. VI
2.5	Estancias y redes académicas externas	Bienio	Al menos 2 estancias o convenios de colaboración	Dirección DES/PTC	Art. 84 EA
2.6	Semillero de investigación para estudiantes de licenciatura	Semestre 2 en adelante	N° de estudiantes participantes; proyectos generados	Dirección DES/PTC	Art. 32, Fr. VI
<b>Vinculación y Extensión</b>					
3.1	Mapa de actores estratégicos del DES en León	Trimestre 1	Mapa elaborado y disponible para la comunidad	Dirección DES/PTC	Art. 32, Fr. IX
3.2	Convenios de colaboración con actores externos	Bienio	Al menos 2 convenios formalizados	Dirección DES/ División/Rectoría	Art. 32, Fr. IX
3.3	Producción de materiales de divulgación científica	Semestra I	N° de piezas producidas y difundidas por semestre	Dirección DES/ División/Rectoría/PTC	Art. 32, Fr. IX
3.4	Evento anual de divulgación de ciencias sociales	Anual	Al menos 1 evento por año; N° de asistentes	Dirección DES/ División/Rectoría/PTC	Art. 32, Fr. IX
3.5	Oferta de educación continua y diplomados	Semestre 2 en adelante	Al menos 1 oferta diseñada; N° de participantes externos	Dirección DES/ División/Rectoría/PTC	Art. 32, Fr. IX

No.	Acción	Temporali- dad	Indicador / Meta	Respon- sable	Fundame- nto
3.6	Diagnóstico de necesidades de capacitación en gobierno y OSC	Semestre 1	Informe de diagnóstico elaborado	Dirección DES/PTC	Art. 32, Fr. IX
<b>Gestión Académica Eficiente y Participativa</b>					
4.1	Convocar reuniones departamentales periódicas (pueden ser trimestrales) con orden del día publicado con anticipación y minutas disponibles para toda la comunidad.	Trimestre	4 reuniones por año; minutas disponibles en 5 días	Dirección DES	Art. 32, Fr. I y III
4.2	Informe semestral de avances del Plan de Trabajo	Semestra I	4 informes en el bienio; presentados ante la comunidad	Dirección DES	Art. 32, Fr. III
4.3	Comisiones de trabajo y mecanismos de participación	Semestre 1	Al menos 3 comisiones activas; N° de personas participantes	Dirección DES / Comunidad	Art. 32, Fr. I
4.4	Gestión de condiciones equitativas para PTP	Permanente	Acceso a espacios y tecnología para 100% del PTP	Dirección DES / División	Art. 32, Fr. IV
4.5	Gestión de recursos e infraestructura académica	Permanente	Diagnóstico de necesidades de infraestructura, equipamiento, conectividad, espacios de trabajo y hacer propuestas concretas de redistribución o mejora de espacios.	Dirección DES/Dirección DCSyH/Rectoría Campus	Art. 32, Fr. VIII
4.6	Modelo de evaluación semestral de la gestión	Semestra I	Indicadores de seguimiento; evaluación realizada cada semestre	Dirección DES / Comunidad	Art. 32, Fr. III
4.7	Apartado de género en informes semestrales	Semestra I	4 informes con apartado de género en el bienio	Dirección DES	Código Ética UG

No.	Acción	Temporali- dad	Indicador / Meta	Respon- sable	Fundame- nto
<b>Perspectiva de Género e Igualdad (Transversal)</b>					
5.1	Diagnóstico de clima laboral con perspectiva de género	Semestre 1	Diagnóstico elaborado y presentado a la comunidad	Dirección DES / Comunidad	PLADI UG; ODS 5
5.2	Política interna de igualdad del DES	Semestre 1-2	Documento de política validado participativamente	Dirección DES / Comunidad	Código Ética UG
5.3	Difusión del Protocolo de Atención de Violencia de Género UG	Semestre 1	100% de la comunidad informada; material distribuido	Dirección DES	Protocolo UG
5.4	Formación en perspectiva de género para PTC y PTP	Bienio	Al menos 1 actividad formativa por docente en el bienio	Dirección DES / División	PLADI UG; ODS 5
5.5	Módulo de docencia inclusiva y con perspectiva de género	Semestre 2 en adelante	Módulo incorporado en programa de actualización pedagógica	Dirección DES / PTC	Art. 32, Fr. IV
5.6	Revisión curricular con perspectiva de género	Semestres 2-3	% de programas con género integrado en perfil de egreso o UA	Dirección DES / Academia	Art. 32, Fr. II y V
5.7	LGAC con enfoque de género	Semestre 1-2	Al menos 1 LGAC con perspectiva de género explícita	PTC / Dirección DES	Art. 84 EA
5.8	Representación equitativa en comisiones y espacios de decisión	Permanente	Paridad en comisiones de trabajo del DES	Dirección DES	Código Ética UG
5.9	Lenguaje incluyente en documentos y comunicaciones del DES	Permanente	100% de documentos oficiales con lenguaje incluyente	Dirección DES	Código Ética UG
5.10	Actividades académicas en fechas del calendario de género	Anual	Al menos 2 actividades por año (8 marzo y 25 nov.)	Dirección DES / Docentes	ODS 5; Código Ética UG

## Mensaje Final

Este Plan de Trabajo es una propuesta de inicio, no un documento terminado. Su valor real depende de que sea adoptado, enriquecido y ejecutado de manera colectiva por la comunidad del Departamento de Estudios Sociales.

El DES tiene los ingredientes fundamentales para dar un salto significativo en los próximos años: personas investigadoras con una sólida trayectoria, programas con historia, una mayoría de mujeres con SNII que lidera la producción académica, y una ubicación privilegiada en una de las ciudades más dinámicas del país. Lo que hace falta es traducir ese capital en presencia, en impacto y en reconocimiento — con igualdad como condición de partida, para que pueda contribuir a revalorizar el rol de la educación superior en el bienestar de las personas y en el desarrollo social.

Sobre la importancia de la educación en el desarrollo social, COLMEX (2018) comenta:

La educación tiene un papel fundamental en la movilidad social y la igualdad de oportunidades, ya que las credenciales educativas son un requisito básico para acceder a la mayoría de los puestos de trabajo calificados. El desarrollo de aprendizajes y habilidades complejas es imprescindible para mejorar las oportunidades de vida en un mundo crecientemente globalizado y atravesado por la innovación tecnológica (COLMEX, 2018:33).

Así, el liderazgo que se propone aquí no es la de quien decide por tod@s, sino el de quien facilita, coordina y gestiona las condiciones para que cada integrante del Departamento — independientemente de su género, tipo de nombramiento o trayectoria — pueda hacer su mejor trabajo. Con esa convicción, se presenta esta propuesta a la comunidad del DES.

## Referencias

Colegio de México (COLMEX). (2018). Desigualdades en México. <https://desigualdades.colmex.mx/informe-desigualdades-2018.pdf>

DOF (2026). Programa Nacional de Educación Superior (PRONES 2026-2030). <https://sidofga.segob.gob.mx/notas/5784738>

Educafin. (2018). Diagnóstico sobre las problemáticas para el acceso, permanencia y egreso de educación media superior y superior de las y los estudiantes del estado de Guanajuato. Gob. De Guanajuato 2018-2024. En: [http://juventudesgto.com/files/archivos\\_excedidos/Diagn%C3%B3stico%20problem%C](http://juventudesgto.com/files/archivos_excedidos/Diagn%C3%B3stico%20problem%C)

3%Aticas%20para%20el%20acceso,%20permanencia%20y%20egreso%20de%20MS%20 Y%20S.pdf

Napsuciale, M. (2024). Proyecto de Desarrollo del Campus León 2024-2028. Universidad de Guanajuato.

Organización de las Naciones Unidas / CEPAL. (2016). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Santiago de Chile.

Sen, A. (1998). Capital humano y capacidad humana. Cuadernos de Economía, XVII (29), 67-72.

Universidad de Guanajuato. (2018a). Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato.

Universidad de Guanajuato. (2018b). Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato.

Universidad de Guanajuato. (2018c). Estatuto Académico de la Universidad de Guanajuato.

Universidad de Guanajuato. (2018). Código de ética.

Universidad de Guanajuato. (2018). Modelo Educativo (MEUG).

Universidad de Guanajuato. (2021). Plan de Desarrollo Institucional PLADI UG 2021-2030.

Universidad de Guanajuato. (2021). Programa de Ejecución del Plan de Desarrollo Institucional DCSyH 2021-2030.