



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE QUERÉTARO

**PROCESO ELECTORAL
PARA RECTORÍA**
2027-2030



PLAN DE TRABAJO 2027 - 2030

Mtra. Elena Catalina Gutiérrez Franco

RESUMEN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
PROCESO ELECTORAL RECTORÍA 2027-2030

UNIVERSIDAD CRÍTICA, JUSTA Y LIBRE DE VIOLENCIAS

Resumen del Plan de Trabajo para la Rectoría de la Universidad Autónoma de
Querétaro

Periodo 2027-2030

Elena C. Gutiérrez Franco



PRESENTACIÓN

Esta propuesta nace de la convicción de que una universidad pública solo cumple plenamente su misión cuando todas las personas que la integran, estudiantes, docentes y personal administrativo, pueden aprender, enseñar y trabajar en condiciones de dignidad, seguridad y justicia. El Plan de Trabajo se organiza conforme a la Convocatoria y los Lineamientos del Proceso de Elección: diagnóstico por funciones y sectores, líneas de trabajo para el periodo 2027-2030 y compromisos.

La propuesta se sostiene en cuatro ejes: el pensamiento crítico y la reflexión como núcleo de la vida académica; la justicia para todas las personas frente a cualquier tipo de violencia al interior de la Universidad; el fortalecimiento de los derechos humanos de docentes y estudiantes, extendido a toda la comunidad; y la socialización de las decisiones más importantes, con especial atención a los grupos en situación de vulnerabilidad. Todo el documento utiliza lenguaje incluyente, porque la forma en que nombramos también define a quién reconocemos.

PRINCIPIOS

Pensamiento crítico y reflexión. Una universidad crítica pregunta antes de afirmar, examina la evidencia, reconoce la pluralidad de perspectivas y se revisa a sí misma. La reflexión colectiva sobre nuestros propios problemas, incluida la violencia, es condición para resolverlos.

Justicia para todas las personas. Toda persona de la comunidad tiene derecho a una vida libre de violencia y a una respuesta institucional oportuna, imparcial y eficaz.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

PROCESO ELECTORAL RECTORÍA 2027-2030

La justicia universitaria que se propone combina debida diligencia, perspectiva de género e interseccional, acompañamiento a las personas afectadas, debido proceso para todas las partes y reparación del daño. Abarca la violencia de género y también el acoso laboral y escolar, la discriminación, el abuso de poder y la violencia digital.

Derechos humanos como fundamento. Se protegen de manera particular los derechos del personal docente, como la libertad de cátedra e investigación, la estabilidad laboral, el trabajo digno y el debido proceso; y los del estudiantado, como la educación de calidad, la no discriminación, la libre expresión y organización, la salud integral y el derecho a ser escuchado. Estos derechos se extienden al personal administrativo.

Socialización de las decisiones. Socializar significa informar con claridad y a tiempo, consultar de manera real, explicar las razones de cada decisión y rendir cuentas. Se da prioridad a mujeres, personas de la diversidad sexual y de género, personas con discapacidad, personas indígenas, estudiantes menores de edad, comunidad de campus regionales, personas con responsabilidades de cuidado y personal con contratación precaria.

A) DIAGNÓSTICO

Contexto general

La Universidad vive una etapa de crecimiento. Según el informe de actividades de febrero de 2026, la matrícula alcanzó 34,187 estudiantes en 2025; se destinaron alrededor de 62 millones de pesos a becas y apoyos; y 616 docentes forman parte del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. La Universidad tiene



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

PROCESO ELECTORAL RECTORÍA 2027-2030

presencia en diversos municipios del estado y las mujeres son mayoría en su estudiantado. El crecimiento exige mayor capacidad institucional para garantizar calidad, condiciones laborales dignas, bienestar y seguridad. La memoria del paro estudiantil de 2022, que visibilizó la exigencia de atención a las denuncias de violencia de género, es una lección institucional que esta propuesta asume con seriedad.

Por funciones

Función sustantiva. En docencia, el crecimiento de la matrícula ha aumentado el número de estudiantes por grupo; la formación en pensamiento crítico depende de la iniciativa individual de cada docente; y los contenidos sobre derechos humanos, igualdad y cultura de paz no están presentes de forma homogénea. La inteligencia artificial plantea preguntas nuevas sobre evaluación, autoría y juicio propio. En investigación, existe una comunidad científica activa, pero concentrada en ciertas áreas y campus, y es necesario investigar los problemas de la propia Universidad. En extensión, el reto es construir un diálogo de doble vía con las comunidades y usar los medios universitarios para la reflexión crítica.

Función adjetiva. La dependencia del subsidio, las obligaciones laborales y el crecimiento exigen una planeación financiera rigurosa y transparente. Hay diferencias entre campus en espacios, accesibilidad, iluminación y transporte. Los trámites son complejos y la comunicación institucional ha privilegiado difundir logros sobre explicar decisiones. Los recursos para equipamiento de laboratorios y becas son insuficientes frente al crecimiento, lo que obliga a revisar el peso de las



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

PROCESO ELECTORAL RECTORÍA 2027-2030

remuneraciones de los mandos altos. Faltan datos desagregados para diseñar políticas con enfoque de derechos.

Función regulativa. La Universidad cuenta con el Protocolo de Actuación e Intervención en materia de Violencia de Género y el Programa Universitario para la Igualdad de Género 2023-2030, avances significativos. Sin embargo, no existe un instrumento integral para otras violencias; los tiempos de atención han sido motivo de inconformidad; las personas denunciantes reportan poca información sobre sus procesos; y la capacidad de las instancias de atención no ha crecido al ritmo de la comunidad. Se requiere fortalecer su independencia y pasar de la transparencia formal a una cultura de apertura.

Por sectores

Personal docente. Enfrenta desigualdad en las condiciones de contratación, sobrecarga administrativa, necesidad de proteger la libertad de cátedra y falta de mecanismos confiables ante el acoso laboral y los conflictos, que protejan a las posibles víctimas y garanticen el debido proceso. Las docentes enfrentan, además, cargas de cuidado poco reconocidas.

Estudiantado. Es diverso: adolescentes de bachillerato, jóvenes de licenciatura, personas de posgrado, estudiantes que trabajan, madres y padres, estudiantes de comunidades rurales e indígenas y con discapacidad. Le preocupan la seguridad, la atención eficaz a las violencias, la salud mental, los costos, el transporte y la participación real. Una parte relevante de los casos de violencia atendidos ha involucrado a personas menores de edad.



Personal administrativo. Enfrenta cargas crecientes, procesos poco automatizados, oportunidades limitadas de desarrollo y escasa participación en las decisiones que transforman su trabajo.

Grupos en situación de vulnerabilidad. Son quienes más resienten las decisiones institucionales y quienes menos son consultados. No existe un mecanismo sistemático para escucharles antes de decidir.

Retos prioritarios

Articular el pensamiento crítico como eje transversal; transformar la atención a las violencias en un sistema integral, oportuno, independiente y centrado en las personas; fortalecer los derechos humanos de todos los sectores; construir mecanismos permanentes de socialización y participación; cerrar brechas entre campus y sectores; y consolidar una administración transparente y basada en evidencia.

B) LÍNEAS DE TRABAJO 2027-2030

Eje 1. Universidad crítica y reflexiva

Pensamiento crítico, argumentación, ética y ciudadanía en todos los planes de estudio, mediante revisión curricular participativa. Programa de formación docente en pedagogías dialógicas y aprendizaje basado en problemas, con reconocimiento en la promoción. Foros periódicos de deliberación universitaria cuyos resultados lleguen a los órganos de gobierno. Lineamientos para el uso ético de la inteligencia artificial y alfabetización mediática frente a la desinformación. Fondo concursable para



investigar la violencia, la salud mental, la trayectoria estudiantil y las condiciones laborales dentro de la Universidad.

Eje 2. Justicia y vida libre de violencias para todas las personas

Sistema Universitario Integral de Atención a las Violencias que articule prevención, atención, investigación, sanción y reparación para todas las formas de violencia: de género, sexual, laboral, escolar, digital, discriminación y abuso de poder. Reforma para la independencia técnica y de gestión de las instancias de atención, con presupuesto propio y personal especializado en cada campus. Plazos máximos por etapa, sistema confidencial de seguimiento para las personas denunciantes y medidas de protección que no revictimicen. Debido proceso y presunción de inocencia para las personas señaladas. Acompañamiento psicológico, jurídico y académico, con reparación y garantías de no repetición. Programa de justicia restaurativa para conflictos que lo permitan, excluyendo la violencia sexual y las relaciones de poder. Protocolo específico de protección para la Escuela de Bachilleres. Diagnósticos participativos de seguridad, iluminación, rutas seguras y capacitación del personal de vigilancia. Informes periódicos con datos anonimizados sobre la atención de casos.

Eje 3. Derechos humanos de docentes, estudiantes y personal administrativo

Carta de Derechos y Responsabilidades de la Comunidad Universitaria, construida de manera participativa. Para el personal docente: protección de la libertad de cátedra, avance gradual en estabilidad y regularización de plazas en diálogo con los sindicatos, reducción de cargas administrativas, debido proceso y atención al acoso



laboral. Para el estudiantado: becas con criterios de equidad, apoyos a madres y padres estudiantes y a campus regionales, protección de la libre expresión y organización sin represalias, y participación efectiva. Ampliación de la atención a la salud mental en todos los campus. Programa de accesibilidad universal y respeto a la identidad de género. Formación en derechos humanos, igualdad e interculturalidad para toda la comunidad y sus autoridades.

Eje 4. Socialización de las decisiones y participación

Consulta previa a decisiones de alto impacto: reformas normativas, cuotas, reorganización de campus, cambios curriculares mayores y presupuesto estratégico. Mesas permanentes con grupos en situación de vulnerabilidad, con respuesta escrita a sus recomendaciones. Evaluación de impacto diferenciado antes de decidir. Acuerdos publicados en versiones de lectura fácil, en formatos accesibles y, cuando sea pertinente, en lenguas indígenas. Encuentros semestrales de rendición de cuentas en todos los campus. Presupuesto participativo para mejoras de campus.

Austeridad con sentido académico y social

A partir del primer año, los salarios de los mandos altos administrativos, empezando por la propia Rectoría, se reducirán en un 50 por ciento y permanecerán congelados durante todo el periodo. La totalidad del recurso liberado integrará un fondo específico para la compra de equipamiento y material de laboratorios y para becas a estudiantes, con prioridad para quienes están en situación económica precaria y para los campus con mayores rezagos. Los criterios de asignación se definirán con



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

PROCESO ELECTORAL RECTORÍA 2027-2030

participación de docentes y estudiantes, y se publicarán cada año el monto liberado, los equipos adquiridos y las becas otorgadas.

Por funciones

Sustantiva: revisión curricular, formación docente, reducción gradual de grupos saturados, fondo de investigación sobre la Universidad, impulso a trayectorias científicas de mujeres y campus regionales, y extensión dialógica con las comunidades. Adjetiva: reducción del 50 por ciento a los salarios de mandos altos para financiar laboratorios y becas, presupuesto con enfoque de derechos y de género, recursos etiquetados para atención a violencias, salud mental y accesibilidad, digitalización de trámites, entornos seguros y comunicación que explique las decisiones. Regulativa: Sistema Integral de Atención a las Violencias, independencia de las instancias, Carta de Derechos, protocolo para bachillerato, norma de consulta previa y transparencia en lenguaje claro.

Por sectores

Docentes: estabilidad laboral, libertad de cátedra, menos carga administrativa, formación reconocida, atención al acoso laboral con debido proceso y conciliación con los cuidados. Estudiantes: atención eficaz a violencias, protección a menores de edad, salud mental, becas con equidad, transporte seguro, libre organización y participación real. Personal administrativo: simplificación de procesos, desarrollo profesional, acceso a mecanismos de atención y participación en las decisiones. Grupos en situación de vulnerabilidad: mesas permanentes, evaluación de impacto, accesibilidad, identidad de género y atención prioritaria a campus regionales.



C) COMPROMISOS

En los primeros cien días: presentar en todos los campus la ruta de trabajo y el calendario de consulta para el Plan Institucional de Desarrollo; instalar las mesas permanentes de diálogo; revisar, con personas expertas externas, los casos de violencia pendientes y fijar plazos para su atención; y publicar la información presupuestal en lenguaje claro.

Durante el primer año: reducir en un 50 por ciento los salarios de los mandos altos administrativos, congelarlos durante todo el periodo y destinar ese recurso a laboratorios y becas; presentar al H. Consejo Universitario el Sistema Universitario Integral de Atención a las Violencias, la reforma para la independencia de las instancias de atención, el protocolo para la Escuela de Bachilleres y la Carta de Derechos y Responsabilidades; proponer la norma de consulta previa y la política de lenguaje incluyente; e iniciar la formación docente en pedagogías críticas.

Durante el periodo completo: personal especializado de atención a las violencias y de atención psicológica en todos los campus; pensamiento crítico y derechos humanos en todos los planes de estudio que se revisen; informes semestrales de atención a las violencias e informe anual de cumplimiento; encuentros semestrales de rendición de cuentas; avance en la regularización de plazas y en las condiciones laborales, en diálogo con los sindicatos; entornos seguros y accesibles; y respeto irrestricto a la autonomía, la libertad de cátedra y la libre expresión y organización, sin represalias.



SEGUIMIENTO

Se propone un Observatorio Universitario de Derechos Humanos y Convivencia, paritario e integrado por los tres sectores, con personas expertas externas, que dé seguimiento público a indicadores como el tiempo de atención de casos, la confianza en las instancias de atención, las decisiones sometidas a consulta, las recomendaciones atendidas, la cobertura de salud mental por campus, el avance en accesibilidad y el uso del recurso liberado por la reducción salarial de los mandos altos.

CIERRE

La Universidad es de quienes la construyen todos los días. Una universidad crítica forma personas capaces de transformar su realidad; una universidad justa protege a cada integrante de su comunidad; y una universidad que socializa sus decisiones fortalece su autonomía y su legitimidad. La Rectoría debe escuchar antes de decidir, explicar después de decidir y rendir cuentas siempre.

Elena C. Gutiérrez Franco