



Aprobada en la sesión 5.24, celebrada el 3 de mayo de 2024.

ACTA DE LA SESIÓN 12.23

20 de septiembre de 2023

PRESIDENTE: DR. FRANCISCO JAVIER SORIA LÓPEZ

SECRETARIA: DRA. MARÍA ANGÉLICA BUENDÍA ESPINOSA

En modalidad presencial en la Sala de Consejo Académico y remota a través de la aplicación Zoom, a las 11:45 del 20 de septiembre de 2023 inició la sesión 12.23 de este órgano colegiado, con la presentación de un video con indicaciones de protección civil.

I. LISTA DE ASISTENCIA Y VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM

A petición del Presidente, la Secretaria pasó lista de asistencia y confirmó la presencia de 41 integrantes del Consejo Académico de un total de 42, por lo que se declaró la existencia de *quórum*.

II. APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ORDEN DEL DÍA

El Presidente sometió el orden del día a consideración del Consejo Académico y, sin observaciones, fue aprobado por **unanimidad**.

Aprobación del orden del día.

A continuación, se transcribe el orden del día aprobado:

Orden del día

1. Entrevista a las personas candidatas de la terna a la Dirección de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, periodo 2023-2027, con el propósito de que expresen los motivos y razones para ocupar el cargo y expongan sus conocimientos y puntos de vista, con una visión crítica y práctica, particularmente sobre la situación de la Unidad Xochimilco, la citada División y sus departamentos, conforme al artículo 42, fracción I, inciso b) del Reglamento Orgánico.

Consejo Académico

Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Alcaldía Coyoacán, C.P. 04960, Ciudad de México.
Tel.: 55 5483-7040, correo electrónico: otca@correo.xoc.uam.mx

1. ENTREVISTA A LAS PERSONAS CANDIDATAS DE LA TERNA A LA DIRECCIÓN DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES, PERIODO 2023-2027, CON EL PROPÓSITO DE QUE EXPRESEN LOS MOTIVOS Y RAZONES PARA OCUPAR EL CARGO Y EXPONGAN SUS CONOCIMIENTOS Y PUNTOS DE VISTA, CON UNA VISIÓN CRÍTICA Y PRÁCTICA, PARTICULARMENTE SOBRE LA SITUACIÓN DE LA UNIDAD XOCHIMILCO, LA CITADA DIVISIÓN Y SUS DEPARTAMENTOS, CONFORME AL ARTÍCULO 42, FRACCIÓN I, INCISO B) DEL REGLAMENTO ORGÁNICO

El Presidente puso a consideración del Consejo Académico otorgar el uso de la palabra al Dr. Juan Manuel Corona Alcántar, la Dra. Claudia del Carmen Díaz Pérez y la Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez para ser entrevistados. Lo anterior se aprobó por **unanimidad**.

Posteriormente, el Consejo Académico eligió a las personas representantes del alumnado Julia Ibarra de la Peña y Jonathan Raúl Guerrero Galicia quienes llevaron a cabo el sorteo para determinar el orden de participación y obtuvieron el siguiente resultado:

1. Dr. Juan Manuel Corona Alcántar
2. Dra. Claudia del Carmen Díaz Pérez
3. Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

Al término del sorteo, la Secretaria explicó que las entrevistas debían llevarse a cabo de acuerdo con las Modalidades de auscultación aprobadas por el Consejo Académico, las cuales señalan:

- Las personas candidatas contarán con 15 minutos para exponer los elementos señalados en el artículo 42, fracción I, inciso b) del Reglamento Orgánico.
- Posteriormente se abrirá una ronda de preguntas conforme al procedimiento siguiente:
 - Las personas integrantes del Consejo Académico podrán hacer sus preguntas a través del chat de la plataforma Zoom directamente a la OTCA.
 - Las preguntas podrán formularse desde que inicie la primera exposición y hasta 10 minutos después de que termine la última.
 - Una vez cerrado el periodo para realizar preguntas, se abrirá un receso de 20 minutos para ordenarlas y entregarlas a las personas candidatas.
 - Para responder las preguntas de las personas integrantes del Consejo Académico, las dos personas elegidas por el órgano colegiado llevarán a cabo un nuevo sorteo para determinar el orden en el que las personas candidatas responderán.

- Cada persona candidata dispondrá de 15 minutos para dar respuesta a las preguntas formuladas.
- Las personas integrantes de la comunidad universitaria podrán formular preguntas mediante un correo electrónico creado para ese único efecto, el cual aparecerá en la descripción del video de la sesión que se transmitirá en la plataforma YouTube. Las preguntas podrán realizarse desde que inicie la primera exposición y hasta 10 minutos después de que termine la última.
- Una vez cerrado el periodo para realizar preguntas, se abrirá un receso de 15 minutos para ordenarlas y entregarlas a las personas candidatas.
- Para responder las preguntas de las personas integrantes de la comunidad universitaria, las dos personas elegidas por el órgano colegiado llevarán a cabo un nuevo sorteo para determinar el orden en el que las personas candidatas responderán.
- Cada persona candidata dispondrá de 15 minutos para dar respuesta a las preguntas formuladas.

Las preguntas formuladas deberán contener los siguientes datos:

- Nombre completo de la persona que formula la(s) pregunta(s);
- Sector al que pertenece;
- Adscripción, y
- Nombre de la persona candidata a la que dirige la(s) pregunta(s).
- Las preguntas serán leídas por la Secretaría del Consejo Académico.
- Por último, cada persona candidata contará con 5 minutos para emitir sus conclusiones, para lo cual se invertirá el orden de su última participación

A continuación, dio lectura a la semblanza del Dr. Juan Manuel Corona Alcántar:

El Dr. Juan Manuel Corona Alcantar es doctor en políticas de ciencia, tecnología e innovación por la Universidad de Manchester, obtuvo la maestría en Economía y Gestión del Cambio Tecnológico en la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, y la Licenciatura en Economía en la Facultad de Economía (UNAM).

Actualmente es profesor-investigador de tiempo completo, titular "C", en el Departamento de Producción Económica, y participa activamente impartiendo cursos y asesorías en el

posgrado en Economía, Gestión y Políticas de Innovación, en el Doctorado en Ciencias Sociales, y en la Licenciatura en Economía. Miembro del SNI nivel II hasta el 2018.

En la UAM-Xochimilco ha sido coordinador del posgrado en Economía y Gestión del Cambio Tecnológico (1997-2000); jefe del área en Economía Industrial e Innovación (2009-2014, y 2022-2023); Jefe del Departamento de Producción Económica (2014-2018). En la UAM-X ha tenido la oportunidad de participar en numerosas comisiones académicas de planes y programas de estudio, plan de desarrollo institucional y comisiones de posgrado, entre otras.

Sus principales áreas de interés son: Economía evolutiva de la innovación, sistemas nacionales de innovación, políticas de ciencia, tecnología e innovación, formación de capital humano y desarrollo económico y bienestar social. Ha participado como asesor en la evaluación de políticas de CTI del CONACYT, el Foro Consultivo Científico y Tecnológico (FCCYT) y el Consejo de Ciencia y Tecnología de Guatemala. También ha realizado investigaciones especiales para OECD, CEPAL, y IDRC.

Es autor y coautor de varios libros y artículos científicos en revistas nacionales y extranjeras. Entre los libros destacan: El Sistema Nacional de Innovación Mexicano, Instituciones, políticas, desempeño y desafíos, publicado por Textual-UAM, 2010; Economía de la Innovación y Desarrollo, publicado por Siglo XXI (2011); Construyendo el Diálogo entre los Actores del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación, publicado por el FCCYT, 2014; Desarrollo Sustentable; enfoques, políticas, gestión y desafíos, UAM 2015; Sociedad, Desarrollo y Políticas Públicas (2v) publicado por UAM-Bonilla Editores, 2017; Desigualdad y Pobreza, UAM-Bonilla, 2018. El Dr. Juan Manuel Corona ha dirigido más de 30 tesis a nivel de posgrado (Maestría y Doctorado).

En la actualidad forma parte de la RED Iberoamericana de políticas de CTI de CYTED, de la Red Latinoamericana para el estudio de los Sistemas de Aprendizaje, Innovación y Construcción de Competencias (LALICS), y participa en el Laboratorio Latinoamericano de políticas de CTI organizado por UNESCO”.

Presentación del Dr. Juan Manuel Corona Alcántar

La exposición inició a las 11:23 horas, como sigue:

Voy a presentar brevemente mi trayectoria, el punto que me interesa destacar es una trayectoria larga, emocionante y productiva en esta Universidad; 33 años trabajando, en las tres funciones sustantivas de la Universidad: en mi trabajo como docente; en alguna ocasión hice el recuento de cuántos estudiantes he atendido y sumaban más de seis mil estudiantes en mis cursos, he participado en varios proyectos de investigación, todos ellos asociados al área en la que me encuentro, que es economía industrial e innovación y por supuesto, he tratado de difundir los hallazgos de mis investigaciones, a través de la participación en

numerosos congresos nacionales e internacionales, conozco a profundidad los problemas que están vinculados con la docencia, la investigación, la preservación y la difusión de la cultura, que son las funciones sustantivas de esta institución.

Por otra parte, en el tema de la gestión he tenido la oportunidad de coordinar el posgrado de maestría en economía, gestión y políticas de innovación; eso fue en los años 1997-2000, un poco antes de iniciar mis estudios doctorales.

Terminó mis estudios de maestría en 1994 e inmediatamente me incorporé, como profesor de esa maestría, en el curso de historia económica y tecnológica, tres años después, me desempeñé como coordinador del propio posgrado, también me he desempeñado, como Jefe del Área de economía industrial e innovación, donde participo con un grupo de colegas de alto nivel.

Y, por supuesto, el puesto de Jefe de Departamento, que me permitió no sólo conocer mejor a todos los colegas que integran el Departamento de Producción Económica, sino los problemas fundamentales que se enfrentan desde la gestión en un Departamento y, asimismo, la posibilidad, a través de la participación en el Consejo División de Ciencias Sociales y Humanidades, de conocer cómo se comporta la División, conocer más de cerca las características de los otros Departamentos, el intercambio con colegas que se desempeñan como Jefes de Departamento y, por supuesto, la multitud de temas que se tratan en un Consejo Divisional.

Asimismo, como parte de la Jefatura, estuve en este Consejo por cuatro años, de manera constructiva, en cada uno de los temas, en cada una de las comisiones que se enfrentaron durante este periodo de mi Jefatura.

Ahora, brevemente mi agenda son los cinco puntos que contemplo tratar de explicar: investigación, docencia, difusión, preservación de la cultura; las tres funciones sustantivas.

He introducido el tema de convivencia universitaria, dentro del cual ubicaré el tema de la violencia en todas sus manifestaciones y especialmente la violencia por motivos de género, y, finalmente, el punto de la gestión y la gobernanza.

No los he puesto en un orden del uno al cinco, porque se me ha dicho que, si el orden en que se ponen en el documento de mi programa de trabajo, indica algún nivel de preferencia, y debo aclarar que no es así, estos cinco puntos son igualmente importantes y colaboran e interaccionan; no se puede entender uno sin el otro; están vinculados.

Considero que hay otros temas que no están en el resumen que puse en la plataforma de la Universidad y son temas que me interesan particularmente, entre ellos los procesos de aprendizaje y difusión de conocimiento, al cual he dedicado tiempo de reflexión importante.

Asimismo, un conocimiento, relevante sobre el sector biotecnológico mexicano, que me ha permitido dialogar con otras Divisiones; el tema de la bioeconomía; la evolución humana, tecnológica, social, cultural; la evolución del conocimiento, son temas que para mí siempre

han sido motivo de interés, aun como aficionado, si no los he estudiado de manera sistemática y, por supuesto, los sistemas complejos.

Algunos de mis pasatiempos favoritos, es hacer senderismo, montañismo, estudiar libros de biología, y siempre he sido un aficionado a la astronomía, allí tengo un pequeño telescopio.

Ahora, una breve reflexión sobre uno de los ejes fundamentales de mi propuesta, que es la multidisciplinariedad y la interdisciplina.

Aquí está mapeada la mayoría, si no es que todas, las disciplinas que considero están contenidas en el campo de las ciencias sociales y las humanidades. Es un campo interesantísimo, que tiene como propósito entender lo que es el ser humano en su multidimensionalidad, en su complejidad y ninguna de estas ciencias, a pesar de los importantes aportes que ha hecho, puede realmente entender lo que es el ser humano y las sociedades que confecciona, si no es considerando estas dos dimensiones.

Por otro lado, la red que tejen entre ellas es precisamente lo más interesante, yo no puedo entender economía sin psicología, sin sociología, sin filosofía, sin derecho económico, sin Pedagogía, entonces somos una disciplina muy interesante, que implica que para poder decir algo serio y profundo sobre nuestro objeto de estudio, hay que pensarlo de esta manera sistémica, multidisciplinaria e interdisciplinaria, en el centro de esta red está nuestro objeto de estudio fundamental: el ser humano y las sociedades, las culturas.

Ahora en el segundo punto, es quizá el punto central de atención que debe tener un Director o Directora de División: la docencia.

En mi andar en estas últimas semanas por los corredores, los cubículos de colegas, para tratar de alimentar mi propuesta, he detectado estas preocupaciones, estos asuntos de importancia para la División, me han manifestado que es muy importante la actualización de planes y programas de estudio en todas las licenciaturas; a excepción de administración, que recientemente fue aprobada su actualización.

El fortalecimiento de la investigación modular, del Sistema Modular en su conjunto, pero especialmente del componente de investigación en cada uno de los módulos, la atención que tenemos que poner como institución, como docentes, en fortalecer las capacidades y habilidades de los estudiantes en investigación. Recuperar la presencia de docentes, porque, ¿saben qué? Que en estos recorridos que he hecho, hay más cubículos vacíos que docentes, yo conjeturé que esto ha sido producto, por un lado, de la pandemia, que nos desarticuló, nos sacó de la Universidad, y creo que es necesario encontrar los mecanismos para volver a tener a todos los docentes de manera presencial en sus áreas de trabajo y así poder tener una mejor relación y convivencia académica, de manera presencial.

Los estudiantes también manifiestan la necesidad, de extender las prácticas profesionales en cada una de las licenciaturas y, de acrecentar el programa de movilidad a nivel nacional e internacional.

Otro tema fundamental es el acompañamiento y seguimiento de egresados, uno se plantea: ¿en dónde termina y dónde empieza la responsabilidad de la Universidad? Termina en el momento en que terminan el último módulo, el doceavo, se gradúan o es fundamental hacer un seguimiento de egresados, ¿dónde se emplean?, ¿cómo es su desempeño?, ¿de qué manera podemos seguir manteniendo el contacto?, para que retroalimenten nuestro programa, para que manifiesten sus experiencias a los nuevos estudiantes.

Por supuesto, en este momento un tema central es la defensa de los posgrados, no obstante que se ha publicado que van a recibir becas en todos los posgrados, me han manifestado los coordinadores de posgrado una gran incertidumbre de por qué se les clasificó de una forma o de otra, y cuáles van a ser los procedimientos, entonces, de evaluación y seguimiento de los posgrados y ese es un tema que tenemos que enfrentar desde la Dirección de la División, de manera urgente.

Estos temas los he clasificado como de corto plazo, y otros de largo y mediano plazo, que es la actualización docente: la actualización docente, las plazas y cambio generacional, el acercamiento de las licenciaturas al tronco; estudiar las cargas docentes; número de horas; elevar la eficiencia terminal de nuestros egresados y, por supuesto, como he dicho, el seguimiento.

En investigación, aunque no es lo fundamental, aquí destaco fundamentalmente recuperar el espacio de las áreas de investigación, como espacios de socialización del debate académico, porque también se ha desarticulado con los recientes acontecimientos, en los últimos tres años y, por supuesto, el impulso, dentro de este enfoque multidisciplinario, a los proyectos colectivos de área e interárea.

Va salir, el tema de las plazas, que está conectado con jubilación, cambio generacional, profesores temporales, dictaminación de plazas de tiempo completo.

A continuación, la Secretaria recordó que se estaban recibiendo preguntas tanto del Consejo Académico como de la comunidad universitaria, seguidamente dio lectura a la semblanza de la Dra. Claudia Díaz Pérez:

En 1991 obtuvo el grado de licenciada en Filosofía por la Universidad de Guadalajara (UDG). Posteriormente realizó la Maestría en Ciencias Sociales con especialidad en Relaciones Internacionales y Estudios del Pacífico (1996), que incluyó una estancia en la Universidad de Kyung Hee, Corea del Sur. En 2004 se graduó como Doctora en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), unidad Iztapalapa. Asimismo, realizó una estancia posdoctoral en el Centre for Policy Research on Science and Technology de la Universidad de Simon Fraser en Canadá (2007 a 2008).

Entre 1988 y el 2011, se desempeñó como profesora de tiempo completo de la UDG en los departamentos de Ciencias Sociales y en el de Políticas Públicas, además fue Directora del Centro de Ciencias Sociales y Jurídicas y Coordinadora de investigación del Instituto para

el Desarrollo de la Innovación Tecnológica en la pyme. En ese periodo, uno de los proyectos más significativos fue participar en el equipo que diseñó el cambio organizacional y la transición de un modelo de facultades a una estructura departamental y en red para la UDG, inspirado en buena medida en la red de universidades de Quebec, y en el modelo de la UAM.

En el 2010 se incorpora como profesora visitante en el Departamento de Estudios Institucionales de la UAM-Cuajimalpa donde fue coordinadora del Laboratorio de Análisis Institucional, coordinadora del Consejo Editorial de la DCSH, y miembro de la Comisión Dictaminadora Divisional, entre otras asignaciones. A partir de enero del 2018 se integra a la UAM-Xochimilco en el Departamento de Producción Económica (DPE), donde es profesora investigadora titular C de tiempo completo, y en su gestión como jefa del Área de Economía Industrial e Innovación se obtuvo el premio a las áreas de investigación (2021). Actualmente es jefa del Área Desigualdad y Transformación Social, y ha participado en diversas actividades, entre las más recientes fue miembro y secretaria de la Comisión de Recursos (2020-2022), e integrante de la comisión que realizó el análisis técnico-académico de la Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación (UAM-2023) que se presentó en la Cámara de Diputados. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores desde el 2006, y ha sido nombrada nivel II hasta el 2025.

Una de las actividades académicas que más satisfacción le ha brindado son los logros de sus estudiantes, ha asesorado 24 tesis e ICR de maestría, 10 de licenciatura y tres de doctorado, que han obtenido diversos premios. Su campo de investigación aborda las condiciones asociadas a la generación de conocimiento científico y tecnológico en México por lo que estudia a los grupos, organizaciones, vínculos y políticas asociadas a la educación superior, la ciencia, la tecnología y la innovación. El proyecto de investigación, en el que trabaja actualmente en colaboración, "La movilidad de inventores de América Latina en el contexto de la globalización" incluye la elaboración de una base de datos abierta con información de más de 20 mil inventores y 30 mil patentes.

Presentación de la Dra. Claudia Díaz Pérez

La exposición inició a las 11:43 horas, como sigue:

Mi decisión por contender por la División de Ciencias Sociales y Humanidades tiene dos niveles de razones y motivos: el primero se centra en las rutas que ofrece la institución, la UAM, para integrarse en este tipo de procesos, y el segundo se refiere a una preocupación personal por las inflexiones para la educación superior y la incertidumbre creciente que enfrentamos en la Universidad, que está colmada de nuevos retos en la actualidad.

Antes de precisarlos, quiero expresar mi enorme agradecimiento a quienes, a pesar de yo no solicitarlo expresamente, tuvieron a bien de tomarse el tiempo para enviar cartas de apoyo, una vez que leyeron mi propuesta. Gracias por ello.

Yo planteo mi participación desde un posicionamiento específico y quisiera hacerlo palpable ahora, en ese sentido, otro de los elementos que quisiera plantear es reconocer la autonomía y libertad individual, para discernir, como se atribuye a José Saramago, quien dice “Que ha aprendido a no inventar convencer a nadie, porque el trabajo de convencer es una falta de respeto, es un intento de colonización del otro”.

Me presento hoy, porque seguramente muchos de ustedes no me conocen, ya que no he salido a hablar con alguno de ustedes, porque considero que cada quien tiene la libertad y la autonomía para evaluar la trayectoria y los programas que, como aspirantes, estamos presentando en esta ocasión.

En ese sentido, también señalar que nadie habló en mi nombre para hacer propaganda sobre mí o sobre mi propuesta, lo que expresa este posicionamiento propio hacia los procesos de elección de órganos personales, considero que lo más importante es el razonamiento expresado, las propuestas y la confianza que genera una trayectoria de trabajo sólida, lo que debemos de llevarnos a la mejor decisión.

Y, en ese sentido, la decisión de participar es profundamente personal y parte de la convicción de que la UAM tiene una estructura de gobierno horizontal, que alienta la participación de trayectorias como la mía, sin grupos de respaldo y sin haber estado necesariamente en órganos personales, los valores de preservar la calidad académica y la Universidad, como espacio civilizatorio de cohesión social y de construcción de comunidad, específicamente desde la División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Lo que mi propuesta ofrece es contribuir a construir procesos y formas diversas de ganar espacios en la gestión universitaria, considero que efectivamente la pandemia y todos los acontecimientos que estamos viviendo, han fragilizado enormemente la comunidad que se había construido.

La base diagnóstica inicial que tomo, que parte de los logros que tiene la UAM como institución, la UAM Xochimilco en particular, en los albores de sus 50 años, y aquí, pues, no podemos olvidar sus 200 mil egresados, que siempre ha estado entre las cinco universidades públicas más importantes de este país y su diversísima oferta académica de licenciatura y posgrado, además de la calidad en la investigación, y los vínculos robustos que ha construido con la sociedad, por ejemplo, a través de la atención en Chiapas, con diversos servicios; a través, por ejemplo, del trabajo que investigadores, sobre fármacos huérfanos, sobre investigación, sobre cáncer, sobre enfermedades neurológicas, entre otras cosas.

Algunos de mis principios para la reflexión, son precisamente la incertidumbre y la complejidad que enfrentamos como institución, donde yo veo que hay una fragilización de las instituciones, parto de sistematizar los datos que tenemos como institución, pero también de la auto observación que hemos recolectado, como académicos activos en la vida

universitaria, quiero señalar que la validación colectiva es fundamental, para las propuestas que yo presento.

Quisiera detenerme brevemente en la complejidad e incertidumbre que yo observo en el entorno, más allá del cambio climático y las diversas violencias que padecemos diariamente; podemos preguntar a nuestros estudiantes y la mayoría de ellos han sido objeto de robo en el transporte público; pero también, como colegas, como mujeres, como hombres, enfrentamos violencias, enfrentamos micro-machismos; enfrentamos las consecuencias de la pandemia por covid; las implicaciones éticas de la inteligencia artificial, que ya las tenemos aquí, y no las estamos viendo de manera suficiente, además de la desigualdad económica y social.

La fragilidad de las instituciones democráticas, que estamos viviendo a lo largo y ancho de este mundo; las distorsiones patológicas de la sociedad de la información, donde se está fragmentando, fragilizando el valor social que tiene la Universidad y, en ese sentido, parto de la confianza y certeza, de que la educación es fundamental, como elemento civilizatorio, y de la ciencia como generadora de conocimiento confiable y corregible; me parece que también tenemos un contexto nacional de luces y sombras, para la educación, la ciencia, la tecnología y la innovación, que tenemos que considerar en nuestra gestión universitaria.

Los cambios en el artículo tercero constitucional, por ejemplo, señalan que la educación, el acceso a la educación superior debe ser gratuito y universal; que, además, todas las personas se pueden beneficiar de lo que genera la ciencia y la tecnología; sin embargo, al mismo tiempo, estamos viendo una mayor concentración de capacidades en el gobierno, menos participación de las universidades, exclusión en la toma de decisión, fragilización de la autonomía de instituciones como la nuestra, falta de financiamiento, falta de mecanismos, para resolver las inequidades entre las instituciones educativas, en ese sentido, uno de los problemas que ha explotado, pues, es el de los posgrados, en donde con criterios poco nítidos se han clasificado y excluido también.

Me preocupa personalmente la disminución sistemática al gasto en educación superior lo que, desde mi punto de vista, genera un abandono de estas actividades; pero en este panorama hay logros que reconocer, me parece, la UAM Xochimilco presenta una gran fortaleza, en términos de los logros que tiene, en ese sentido, me gustaría retomar las palabras de Luis Villoro Toranzo, fundador de la Universidad y uno de los Directores de la División de Ciencias Sociales de Iztapalapa, cuando decía que “en realidad son los profesores, los investigadores, los estudiantes, los trabajadores, los que con su dedicación personal han conseguido que la UAM sea un logro espléndido”, y lo es, porque apenas teniendo 50 años, es una de las universidades principales en nuestro país.

Sin embargo y a pesar de ello, y a pesar también de que la División de Ciencias Sociales y Humanidades, es muy fuerte en términos de docencia, en términos de investigación, es importante trabajar en relación a los nuevos retos que tenemos en este contexto tan incierto.

Y, en ese sentido, alguno de los elementos que planteo deben de partir, del rescate de la experiencia acumulada de los fundadores y de las generaciones previas, pero también reconociendo los cambios que nos impone el entorno y ante los cuales no sólo debemos reaccionar, sino de proponer, para construir nuevos caminos que sigan validando a la educación como una alternativa viable de desarrollo para nuestros estudiantes.

Creo necesario impulsar una reflexión colectiva sobre los logros y los retos, de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad, para el futuro inmediato y para los próximos 50 años, esta reflexión no puede prescindir de fomentar, de construir colectivamente una cultura de derechos de la diversidad, de enfoques, de opiniones y la inclusión de todas y de todos, además de un trabajo constante y sistemático sobre la violencia de género, y lo que considero una indispensable cultura del cuidado; del cuidado de nosotros, del cuidado de la comunidad y del cuidado del ambiente.

Y para tratar de abordar algunos de los elementos o retos que considero que tiene la División, empezaría, por supuesto, por la docencia.

Quisiera posicionar, en primer lugar, al servicio social, me parece que el servicio social ha sido, un elemento muy importante del desarrollo universitario, del desarrollo de los estudiantes; sin embargo, ha sido no tan posicionado y tan de interés de la comunidad. Me parece que el servicio social puede ser un eje articulador de las tres funciones fundamentales que tiene la Universidad: la docencia, la investigación, la divulgación y la extensión, y con extensión me refiero también a la vinculación social.

Me parece que sin hacer grandes cambios a la legislación, que sabemos que llevan demasiado tiempo, el servicio social se puede repositionar, para generar espacios de prácticas profesionales, para incidir más profundamente en la sociedad, con soluciones estratégicas, que además permitan conocer a la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco y el trabajo específico que hace la División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Creo que es muy importante también definir estrategias para las licenciaturas que tienen diversos problemas; algunas tienen poca demanda, algunas están más saturadas, algunas tienen problemas, por ejemplo, de falta de profesores.

Y, en ese sentido, me referiré a otro elemento que está también en mi plan de trabajo, que tiene que ver básicamente con que la División de Ciencias Sociales pueda ofrecer espacios institucionales, para apoyar el desarrollo académico de los estudiantes. En el Departamento de Producción Económica tenemos la experiencia del laboratorio de matemáticas, que ha empezado a despegar, pero ha sido un apoyo importante, creo que esto puede ofrecerse a nivel institucional, para evitar la reprobación sistemática, pero también para acompañar el mejoramiento de la calidad de los alumnos porque generado por la pandemia, tenemos que esperar que, en los próximos 10 años, vamos a recibir a estudiantes con muy bajo nivel educativo, en términos generales, por la educación en casa que han recibido en estos años.

Entonces, creo que los apoyos institucionales para mejorar el rendimiento, el aprovechamiento y las oportunidades de los estudiantes, son fundamental para consolidar la calidad en la División de Ciencias Sociales, replicaría no solamente esa experiencia, sino también otras experiencias, como el apoyo para la escritura y revalorar el servicio social, como les he señalado.

Me parece importante también detenernos en el tema de los posgrados; sabemos que están enfrentando un proceso muy complejo, sin embargo, este proceso coyuntural no es el único, es importante pensar en los posgrados, de manera complementaria, hay capacidades en otros Departamentos, que han sido desaprovechadas en otros posgrados, mientras están buscando apoyos en recursos humanos externos, cuando de manera interna podríamos resolverlos si tuviéramos una mejor coordinación, los posgrados requieren necesariamente repensar, reconfigurar sus sistemas de selección de estudiantes, así como ampliar su difusión para no tener problemas en el futuro, en términos de la atención a los mismos.

En el ámbito de la investigación, creo que uno de los elementos fundamentales debe ser el reconocer y repensar que, a 50 años, la División de Ciencias Sociales y la UAM en general, no sólo tiene una trayectoria de investigación, ha tenido trayectorias diversas, ha construido trayectorias diversas es muy importante revalorar todas las trayectorias, las dedicadas a la vinculación, las dedicadas a la docencia, las dedicadas a la investigación tradicional.

Me gustaría terminar señalando que a mí me gustaría una División de Ciencias Sociales y Humanidades que preserve colectivamente la visión crítica de los fenómenos sociales, que impulsa una mayor comprensión, vinculación y solución de los problemas, que estamos enfrentando como institución que alienta el pensamiento, sobre la dimensión ética de los problemas y que parte sobre todo de la autocrítica y la reflexión colectiva.

Y, en ese sentido, una División que pone en el centro siempre a los estudiantes. Muchas gracias. Les agradezco su atención.

A continuación, la Secretaria dio lectura a la semblanza de la Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez:

Mexicana. Egresada de la primera generación de la Licenciatura en Política y Gestión Social de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. Doctora en Estudios Urbanos y Ambientales por El Colegio de México A.C. y Maestra en Estudios Urbanos por la misma institución. Es profesora investigadora de tiempo completo de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM Xochimilco, donde actualmente se desempeña como Jefa del Departamento de Política y Cultura.

Fue funcionaria pública de carrera en la Administración Pública Federal. Fue representante del Instituto Nacional de Ecología ante el Comité Nacional de Normalización del Sector Agua. Ha sido consultora para diferentes organismos nacionales e internacionales, entre los que destacan: el Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático (INECC), la Organización

Meteorológica Mundial (OMM) y The Ecologic Development Fund (ECOLOGIC). Ha participado también como evaluadora externa de programas públicos del gobierno federal en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT, hoy CONAHCYT) y en la Maestría de Gestión Integral del Agua (MAGIA) de El Colegio de la Frontera Norte, Sede Monterrey (COLEF). En el ámbito docente, ha impartido desde 2011 los cursos: “Política Comparada” y “Políticas Públicas” en la licenciatura de Política y Gestión Social; “Agenda y definición de problemas” y “Metodología para el análisis de políticas públicas” en la Maestría en Políticas Públicas. Ambos programas de la UAM Xochimilco.

Ha sido profesora invitada en el Doctorado en Ciencias Sociales de El Colegio de Michoacán, y en la maestría en Administración Pública de la Escuela de Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México, así como en la Maestría en Estudios Regionales en Medio Ambiente y Desarrollo, de la Universidad Iberoamericana. Fue coordinadora de la maestría en Políticas Públicas de la UAM Xochimilco. Es integrante del Comité Académico de la Maestría en Política Comparada de la FLACSO-Sede México, y de la Maestría en Políticas Públicas de la UAM.

Es autora y coautora de varios artículos y capítulos de libro en publicaciones especializadas que versan sobre las distintas problemáticas vinculadas con el tema del acceso al agua y políticas públicas. Ha participado como ponente invitada en diferentes instituciones mexicanas e internacionales, destacando: el Senado de la República, la Cámara de Diputados, la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad de Minas Gerais (Brasil), El Colegio de México, El Colegio de la Frontera Norte, la International Water Resources Association, Ecologic Development Fund, entre otras.

Presentación de la Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

La exposición inició a las 12:02 horas, como sigue:

Buenos días, a los representantes estudiantiles y administrativos; a los órganos personales; al órgano colegiado; a mis apreciables colegas, que me acompañan en este proceso y a toda la comunidad presente o que nos sigue a través de las redes sociales.

Yo soy Esthela Sotelo; soy profesora investigadora del Departamento de Política y Cultura, al cual he tenido el honor de dirigir en los últimos cuatro años, desde hace 12 años imparto docencia en el TID, en el tronco interdivisional en la licenciatura en política y gestión social, y también en el posgrado, hago investigación aplicada; colaboro en proyectos de desarrollo comunitario y promuevo activamente la articulación interinstitucional de nuestra Universidad.

Hoy me presento ante ustedes, porque quiero ser la Directora de mi División, no sólo porque me entusiasma tener la posibilidad de construir, de la mano de mi comunidad, el proyecto académico

para los próximos cuatro años, de cara al cumplimiento del 50 aniversario de nuestra Universidad, sino porque tengo un interés genuino en la gestión académica, como síntesis necesaria para impulsar, de manera cercana, el cabal desarrollo de nuestras funciones sustantivas.

He asumido la gestión, como parte integral de mi trayectoria académica, primero como Coordinadora de Posgrado y después como Jefa de Departamento, en total, de los 12 años que he participado activamente en docencia e investigación, nueve de ellos los he combinado con gestión académica. En todo este tiempo, debo decir que he asumido los desafíos que el contexto ha impuesto a nuestra institución, desde los paros estudiantiles de 2016, la huelga de 2019, el duro periodo de confinamiento por pandemia y, más recientemente, el paro estudiantil de 2023. A lo largo de todos estos años, he tenido la oportunidad de trabajar con diferentes directores y directoras de División; también con diferentes gestiones en la Secretaría y en la Rectoría de Unidad, desde la Dra. Patricia Alfaro, el Dr. Fernando De León y el Dr. Francisco Javier Soria, Con todas y todos ellos he sostenido relaciones fuertes de trabajo colaborativo, pero también de diferencias; con suficiente independencia en mis decisiones, pero también con un ánimo propositivo de abonar con mi trabajo, al fortalecimiento de nuestra institución.

En este sentido, quiero señalar que es mi trabajo y mi absoluta convicción y amor por la UAM, y no mis relaciones de cercanía con nadie, lo que me ha colocado en donde estoy ahora, frente a ustedes, defendiendo mi proyecto académico, quisiera presentarles, en esta propuesta que yo hago ahora ante el Pleno, identifico algunos elementos de contexto en mi propuesta.

La primera escala de definición es el contexto social y político. En mi plan de trabajo defino ambos contextos: el primero de ellos, a partir de los impactos que el covid trajo en nuestra comunidad estudiantil, sobre todo, en términos de salud mental y emocional, pero también de rezago académico, el segundo elemento de contexto que es indudable, es el paro estudiantil de 2023, que posicionó la violencia contra las mujeres como uno de los problemas determinantes, sobre los cuales hay que voltear la mirada en la política institucional, pero, sobre todo, en las relaciones entre la comunidad y el tercero son los cambios en la política de educación superior, específicamente lo que atañe a la discusión de nuestros posgrados.

Dentro del contexto institucional hay dos elementos que pongo de relevancia en mi propuesta;

el primero de ellos tiene que ver con los cambios reglamentarios que han ocurrido últimamente y han sido aprobados por el Colegio, y nos demandan acciones de corresponsabilidad y de adecuación en su nuevo entorno, pero también el proceso acelerado de recambio generacional, que atraviesa toda nuestra Unidad, pero de manera particular la División de Ciencias Sociales y Humanidades.

En este gran contexto, identifico ocho puntos de agenda, me parece que un proyecto que pretenda orientar el curso de una División, tiene que partir por delimitar los y los cómo, entonces, en esa delimitación de ocho puntos veo la actualización de los planes y programas de estudio como una prioridad, pero dentro de la cual considero que hay puntos de partida distintos; no todas las licenciaturas ni todos los posgrados enfrentan las mismas dificultades, efectivamente, por ejemplo,

Administración ya pasó por ese proceso de actualización y ahora el reto es cómo traducir eso, que en lo formal ya se actualizó, en verdaderos procesos de cambio dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula; la actualización de las líneas y proyectos de investigación; en recambio generacional tenemos 79 plazas actualmente vacías en la División; el crecimiento, por consiguiente, de personal académico contratado por tiempo determinado; la política editorial, la actualización de criterios de planeación-presupuestación, y el fortalecimiento de servicio social, así como la vinculación y la incidencia, y la mejora en la infraestructura y el equipamiento, específicamente de algunas instalaciones, como los Talleres de Comunicación, son algunos de los elementos que la comunidad me ha compartido, para definir esta agenda de ocho puntos.

En mi plan de trabajo planteo tres ejes estratégicos de acción, que básicamente los equiparo a las labores sustantivas que tiene la Universidad, y cuatro ejes de acompañamiento o ejes transversales; dentro de cada uno de los ejes estratégicos identifiqué tres líneas de acción, y dentro de cada línea de acción algunas estrategias de trabajo muy concretas, no tengo tiempo aquí de detenerme a detallar cada una de ellas, simplemente diré que en el ámbito de la docencia, retomo esos temas que acabo de señalar, en la investigación los elementos de actualización de la agenda colegiada de investigación divisional. Es un punto que me parece que es relevante. Y en la preservación y difusión de la cultura, destaco el fortalecimiento de la Política Editorial.

Como ejes transversales identifiqué la necesidad de fortalecer nuestro vínculo con la Universidad y la sociedad, a partir del fortalecimiento de nuestro Sistema Modular; la adecuación al nuevo entorno legislativo de la UAM. De manera particular me interesa la promoción de una cultura de los derechos humanos, y el fortalecimiento de la comunidad divisional, después del impacto de la pandemia, después de la fragmentación de las miradas alrededor del paro, y la necesidad que encuentro de generar espacios de escucha y de reconocimiento del otro en nuestra División, que nos permitan rearticularlos y reconocernos, a partir de nuestras diferencias, en respeto absoluto a los derechos universitarios y a los derechos humanos. Y, finalmente, identifiqué también que un elemento definitorio es la planeación y el desarrollo divisional, que pasa por el cuidado de nuestros órganos colegiados, empezando por el Consejo Divisional, como la instancia decisoria más importante de la División, pero también el necesario acompañamiento e interlocución con las Jefaturas de Departamento y las instancias de apoyo, que constituyen las coordinaciones de estudio, como la fórmula necesaria para que una gestión divisional pueda ser exitosa.

Evidentemente, en este eje también incorporo la interrelación y la participación activa en Consejo Académico y también en el Colegio. Para llegar a la agenda que yo les propongo de trabajo, identifiqué algunos datos de diagnóstico que me voy a permitir señalar, de manera muy breve.

Están enfocados al nivel de licenciatura por ser, digamos, la matrícula mayoritaria, y demás porque el posgrado responde a otro tipo de circunstancias específicas, a las que después puedo volver en las preguntas, pero me llama la atención, si ustedes observan la tasa de empleabilidad que tienen nuestros egresados y egresadas, en donde pueden ustedes identificar diferentes niveles de empleabilidad en las diferentes licenciaturas; pero ya, en sí mismos, nos ponen un punto de agenda; por otro lado, me parece importante destacar la coincidencia que nuestros egresados y

egresadas encuentran, entre lo que les ofrecimos durante su formación en la Universidad y la formación que les demandan en sus empleos y allí pueden ver ustedes qué diferencia tan importante se observa, entre los egresados y las egresadas de las diferentes licenciaturas que conforman la División, y que también, sin duda, nos ponen de relevancia por dónde hay que entrarle en cada uno de los programas.

En términos de pertenencia e identidad, quise destacar este dato que ustedes encuentran en el extremo superior izquierdo de sus pantallas, en donde se les pregunta a nuestros egresados y egresadas, si elegirían inscribirse en la misma licenciatura, como pueden ver ustedes, un porcentaje muy alto dice que no. Lo cual nos pone sobre la mesa la necesidad de trabajar y reforzar, en el sentimiento de pertenencia e identidad en nuestros planes y programas de estudio.

cuando se identifica qué es lo que les brindamos en la universidad, que les ha sido pertinente en sus trayectorias laborales, destacan dos fortalezas de nuestro Sistema Modular: básicamente el trabajo en equipo y la capacidad para identificar y resolver problemas, pero entre las principales debilidades identifican el dominio de una segunda lengua y el uso de las tecnologías de la información.

Por otro lado, cuando se les pregunta por el desempeño de las y los docentes, las y los egresados, señalan como nuestra principal fortaleza divisional el dominio sobre la materia que tiene el personal académico, pero también como principal debilidad, la falta de recursos didácticos; como ustedes pueden observar lo que nuestro alumnado nos está señalando, nos pone de manifiesto la relevancia de los ejes de trabajo que planteo en mi propuesta. El primero, que tiene que ver con el fortalecimiento del vínculo docencia-investigación, que pasa por lo que llamo investigación formativa e identifica tres grandes ejes de acción.

El primero son las prácticas de campo, el segundo las prácticas profesionales, el tercero el servicio social y como medida adicional un programa de mentorías, donde profesores e interesados e interesadas, pero también estudiantes de posgrado, a partir de un programa de retribución social institucional a nivel divisional, puedan ofrecer para enseñar a hacer, como se hace investigación en el Sistema Modular, como acompañamiento adicional a la trayectoria académica de nuestro alumnado.

Dentro de la actualización de planes y programas de estudio, me parece que estos datos que les acabo de presentar nos ponen de relevancia, por un lado, como les dije, es importante trabajar en el fortalecimiento del sentido de pertenencia en nuestras licenciaturas, pero también la incorporación de habilidades blandas, como capacidades de negociación, como nos lo señalaban las y los egresados, por ejemplo, me parece que pueden ofrecerse a partir de propuestas de educación continua o de promover la autogestión de diferentes grupos de estudiantes, que ya existen, pero que habría que reforzar a nivel divisional.

Y el último dato que les presenté, también pone de manifiesto la necesidad de la formación y actualización docente permanente. En ese sentido, propongo que desde las áreas y desde los grupos que llevan a cabo la docencia, en los diferentes programas académicos, tanto de

licenciatura como de posgrado, se promueva la realización de seminarios y cursos de actualización, así como la orientación de nuevos perfiles, en coordinación estrecha con las Jefaturas de Departamento, que ya hacen un esfuerzo importante en ese sentido.

Y, finalmente, en el fortalecimiento de las trayectorias del alumnado, identifiqué que el acompañamiento de la salud mental y recreativo, es un elemento que, si bien no pasa por la parte formal procedimental, es importante para nuestra comunidad y habría que pensar, desde un diagnóstico participativo cuáles son las mejores maneras de encontrar qué es lo que motiva a nuestro alumnado, para hacer de esta Universidad un espacio en el que quieran permanecer después de salir de clases.

En el acompañamiento a las trayectorias académicas, identifiqué algunos problemas que están, que se observan en diferentes medidas, en los diferentes planes y programas de estudio, pero que básicamente se pueden sintetizar en tres: la deserción en los primeros tres trimestres, o sea, en el primer año; un alto índice de reprobación en los trimestres que van entre cuarto y séptimo, en general en las licenciaturas, que ameritarían, de alguna manera, el reforzamiento de materiales didácticos y recursos para la docencia y, finalmente, un tema de problema al egreso, nuestra Unidad tiene los niveles de egreso más altos de las cinco Unidades; sin embargo, me parece que allí hay una agenda importante por hacer, porque los índices de titulación están un poco más bajos. El Taller de Lenguas es otra prioridad.

En investigación solamente destacaría que hay un proceso de individualización creciente en la investigación; hay 1.5 proyectos por cada línea de investigación registrada, y eso amerita una reflexión colectiva.

En preservación y difusión de la cultura, la política editorial es un tema divisional que es urgente y relevante, para lo cual tengo una propuesta muy detallada en mi plan de trabajo, que les invito a consultar, y, finalmente, los ejes transversales los señalé un poco al principio de la presentación.

Pero yo quisiera terminar mi participación en este Consejo, invitando a la reflexión de todos y cada uno de ustedes, y a la escucha no solamente de todas nuestras propuestas, gracias.

Concluidas las presentaciones de los aspirantes, la Secretaria mencionó que, se tenían 10 minutos para hacer llegar las preguntas pertinentes hacia las personas aspirantes, las cuales debían llevar: nombre completo de la persona que formula la pregunta, sector al que pertenece, adscripción y nombre de la persona candidata a la que dirige la pregunta.

Posteriormente, señaló que se les darían 20 minutos a las personas aspirantes para que ordenaran sus preguntas y prepararan sus respuestas.

A continuación, se dio un *receso de 10 minutos de 12:17*.

Al finalizar este tiempo se dio un segundo *receso de 20 minutos que inicio a las 12:28*.

Al reanudarse la sesión a las 12:58, la Secretaria externó que leería las preguntas que hicieron las personas integrantes del Consejo Académico y, que las personas integrantes del Consejo Académico Julia Ibarra de la Peña y Jonathan Raúl Guerrero Galicia llevarían a cabo el sorteo para determinar el orden de participación de cada una de las personas aspirantes.

Preguntas dirigidas a las tres personas candidatas

Preguntas para la Dra. Claudia Díaz Pérez

- Es seguro que otra pandemia como la del covid vuelva a repetirse en algún momento, sobre todo cuando estamos viendo a diario el efecto del cambio climático. Ustedes, los candidatos, ¿cómo evalúan el desempeño académico de la UAM Xochimilco durante el PEER?, ¿y tienen algún plan para un posible nuevo evento? Dr. Juan Francisco Cortés Benítez, representante del personal académico del Departamento de Sistemas Biológicos
- ¿Cuáles son sus estrategias concretas para incrementar la interacción de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, con las otras divisiones de la Unidad? Dra. Liliana Schifter Aceves, Jefa del Departamento de Sistemas Biológicos.
- En un contexto de precarización del trabajo docente, tanto para profesores-investigadores de tiempo indeterminado, disminución del ERI en un 80 por ciento y menor acceso a las becas y estímulos, y de profesores temporales contratados, delimitados temporalmente, que no permite el pago de vacaciones y limitan el pago de aguinaldos completos y los vales de despensa, y dado que quien quede como Director, Directora de la División, además de las políticas implementadas en su gestión, ¿votarán en los diferentes órganos de gobierno?, ¿cuál es su posición frente a este problema y, en caso de ganar, cuál sería su compromiso con el sector que represento? Mtro. Marco Antonio Molina Zamora, representante del personal académico del Departamento de Política y Cultura.
- De considerarlo necesario, de qué manera podrían fortalecer los vínculos de la División con las otras Divisiones y cuáles serían los principales aspectos que debieran de atenderse en este aspecto. Dr. Ricardo Adalberto Pino Hidalgo, Jefe del Departamento de Teoría y Análisis.
- ¿Cómo se integrarán los módulos de prácticas, visitas y actividades para nuestra formación académica?, ¿se dará una solución al problema de recursamiento del módulo completo, aun cuando se haya aprobado parte de los componentes del módulo?, ¿qué solución hay con respecto a los nuevos retos que la sociedad demanda, con respecto a las nuevas tecnologías y visión del futuro?, ¿de qué

forma se trabajará para hacer a las acusaciones que genera la comunidad, ante los profesores que agreden de diversas formas a la comunidad? Ulises Morales Sánchez, representante del alumnado del Departamento de Producción Económica.

- Para rebasar la endogamia parcelada de los departamentos, aunque la agenda académica divisional apunta a repensar lo divisional, ¿qué relieve tiene su propuesta en la necesaria incursión en la agenda académica continental, consolidando redes, relaciones e intercambios, sobre todo en América Latina, publicaciones internacionales, intercambios de personal docente y fortalecer la movilidad estudiantil? Alejandro Espinosa Yáñez, representante del personal académico del Departamento de Producción Económica.
- ¿Cuál es la estrategia y cuál es su percepción del aumento de denuncias de violencia en general, y cuál sería su estrategia para enfrentarla? Mtra. Nora Rojas Serranía, Jefa del Departamento de Producción Agrícola y Animal.
- ¿Cuál es su propuesta para promover el equilibrio de cargas docentes entre los diversos programas de estudio de su División y fortalecer el Tronco Interdivisional?, ¿es de su interés fortalecer el trabajo colaborativo, multi y transdisciplinario con la División de CYAD?, ¿qué propuesta tiene al respecto? Mtro. Gerardo Alvarez Montes, Jefe del Departamento de Métodos y Sistemas.
- ¿Qué acciones propone para disminuir la deserción escolar en las licenciaturas de su División?, ¿qué acciones impulsar en el Consejo Divisional, para que las áreas de investigación transiten y cumplan su función, como áreas académicas?, ¿cuál será su política para orientar de perfil de las 79, 80 plazas que no están ocupadas? Mtro. Gilberto Sven Binnqüist Cervantes, representante del personal académico del Departamento de El Hombre y su Ambiente.
- ¿Qué problemas genera el cambio generacional y cómo afrontarlo?, ¿es importante considerar nuevas tecnologías en las funciones sustantivas?, ¿qué opinan sobre las áreas académicas? Dr. José Luis Gutiérrez Senties, Jefe del Departamento de Tecnología y Producción.
- ¿Concretamente de qué forma promovería el abordaje de temas relevantes y urgentes de investigación, si atienden a los grandes problemas nacionales y a vinculación de sus resultados a los espacios de decisión en el país?, ¿qué acciones impulsaría en los Departamentos de la División, para generar espacios de apoyo para los alumnos de licenciatura en su formación académica formal, y para una formación integral que les permita reconocer la realidad del país e integrarse a mejores condiciones cuando egresan? Dra. Graciela Carrillo González, Jefa del Departamento de Producción Económica.

- Dan cifras que muestran sus intenciones y proyecciones académicas, pero como trabajadora y egresada de la UAM Xochimilco, me gustaría saber cómo se va vencer la resistencia al cambio, por parte de algunos profesores que no están dispuestos a evolucionar hacia la inter y multidisciplinaria en los procesos de enseñanza-aprendizaje, y tampoco se apegan a nuestro Modelo Educativo quienes, además, se oponen a que los planes y programas de estudio se modifiquen. ¿Cómo romper esa resistencia?, para tener un mayor impacto en las áreas sustantivas de nuestro Modelo Educativo, son necesarios más recursos para los programas de servicio social y las prácticas de campo de estudiantes, ¿cómo impulsar proyectos de investigación comunitarios, con metodologías mixtas, que se vinculen con la diversidad territorial y la realidad social metropolitana?, ¿de dónde disponer de recursos para ello? Lic. María Guadalupe Ochoa Aranda, representante del personal administrativo de base.
- Nuestra vida académica se va veniendo transformando de manera sustantiva y ustedes han hecho referencia de ello, bajo su perspectiva, ¿cuál sería la problemática detectada en su División, que debería tener una atención inmediata? Arquitecto Francisco Haroldo Alfaro Salazar, Director de la División de Ciencias y Artes para el Diseño.
- Dentro de sus planes de trabajo no se menciona la contribución e importancia del personal administrativo, para alcanzar sus compromisos, logros o retos con la División, ¿nos podrían mencionar en qué contribuimos este sector, para apoyar las diferentes acciones que proponen? En diferentes instituciones educativas la biblioteca es la columna vertebral para alcanzar los propósitos, funciones sustantivas de la Universidad, ¿qué importancia tiene para usted y en qué contribuyen los servicios bibliotecarios, para que la División alcance sus objetivos?, ¿cuál es su opinión respecto a los horarios mixtos, solicitados por el personal académico de nuevo ingreso en los concursos de oposición y qué implicaciones tiene para el personal académico en el desarrollo de sus actividades?
- Una de las problemáticas para el ingreso del personal académico determinado, evaluaciones curriculares, es el retraso del trámite administrativo, asunto expuesto constantemente por las comisiones del TIPPPA, ¿qué medidas propone para que la contratación del personal sea en el tiempo establecido, para evitar, entre otras repercusiones, a los estudiantes, por ejemplo, que no tengan profesor al inicio o hasta cinco semanas o más tarde en el trimestre?
- En la legislación actual se menciona el equilibrio entre docencia e investigación; sin embargo, se ha presentado una fractura entre funciones sustantivas de la UAM por el sistema de puntos, dándole más importancia a la investigación y afectando considerablemente a la docencia y todo lo que implica. La revalorización de estas funciones, para que tengan el mismo reconocimiento, son fundamentales para el

fortalecimiento del sistema de enseñanza del Sistema Modular de esta Unidad, por lo que es importante su internalización, ¿cuáles serían los instrumentos y medidas para hacerlo?, ¿cuáles serían los instrumentos para recuperar el equilibrio de las funciones sustantivas? Después de pasar por un evento que cimbró a la UAM sobre la violencia de género, problemática que se fue incrementando, a pesar de contar con más información y medidas para concientizar sobre este ámbito, se siguen presentando actos de discriminación, omisión y demás, contra las mujeres de la comunidad universitaria. Más allá de represalias, ¿qué acciones implementan en su día a día, para contribuir a reducir estas conductas? Mtra. Gabriela Cruz Linares, representante del personal administrativo de base.

- Explique las estrategias a seguir para promover el trabajo colectivo en la División. La División tiene otro reto de gran importancia, que es el de recuperar la presencia docente. Expliqué qué mecanismos implementará, para lograr este compromiso institucional y que forma parte de las funciones del personal. Dra. María Flores Cruz, Jefa del Departamento de El Hombre su Ambiente.
- El Consejo Divisional aprueba los sabáticos para el profesorado. Derivado de ello, se convocan plazas para profesores curriculares. El problema recae que en algunas ocasiones o varias los tiempos no empatan o no están sincronizados con los trimestres. Por ejemplo, el sabático se autoriza y el regreso cae a mitad de trimestre; la cuestión es que no se puede prorrogar la plaza y el profesor no siempre se puede programar a mitad de trimestre, ¿qué acciones o estrategias podría impulsar para atender esta problemática?, ¿qué política editorial impulsaría?, ¿se continuará con libros impresos o será una forma híbrida?, ¿cómo impulsaría la movilidad del alumnado? Dr. Alfonso León Pérez, Jefe del Departamento de Relaciones Sociales.
- En relación a la educación a distancia no hay que confundir con lo que vivimos en la pandemia de impartir por Zoom, ¿cómo construir programas de estudio adecuados y cómo instrumentarlos?, ¿cómo lidiar con los criterios de mercado? Lic. Celia Consuelo Pacheco Reyes, representante del personal académico del Departamento de Relaciones Sociales.
- La importancia de actualizar de los Talleres de Comunicación. Lic. Teseo Rafael López Vargas, Jefe del Departamento de Educación y Comunicación.
- ¿Qué estrategia considera se debe llevar a cabo, para resolver los problemas que atraviesan los posgrados ante el CONACYT, sobre todo aquellos posgrados que no fueron considerados como no elegibles? Dra. Silvia Pomar Fernández, Secretaria Académica de la División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Preguntas para el Dr. Juan Manuel Corona Alcantar

- ¿Cuál es su estrategia para recuperar la presencia de docentes en la Unidad?, ¿cuál es su visión de recambio en general, ya se refiere como jubilación digna? Mtra. Nora Rojas Serranía, Jefa del Departamento de Producción Agrícola y Animal.
- ¿Qué estrategias académicas propone para articular las funciones sustantivas en la División: docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura?, ¿qué estrategias y acciones académicas encauzaría la División, para la adecuación y modificación de planes y programas de estudio? En particular, ¿qué estrategias y acciones académicas encauzaría la Dirección de la División, para la adecuación y modificación de planes y programas de la licenciaturas y posgrados de la División?, ¿qué retos ha identificado en este proceso y qué propone para superarlos?, ¿cómo propone recuperar la presencialidad del personal docente?, ¿qué planes, estrategias y acciones pondría en marcha, para fortalecer la docencia desde la División?, ¿qué acciones se pueden llevar a cabo para afrontar la carrera docente en los siguientes años y cómo trascendería su Dirección en el cambio generacional de personal académico?, ¿dónde quedan los temas referentes a la erradicación de la violencia de género, la jubilación del personal académico, la promoción del personal académico asociado?, ¿cómo fomentar el trabajo académico en las áreas académicas de la División de Sociales?, ¿qué implicaciones tiene la carrera académica y el cambio generacional, el haber transformado a las áreas de investigación a áreas académicas? Mtro. Armando Ortiz Tepale, representante del personal académico del Departamento de Educación y Comunicación.
- Se mencionó el reto del recambio generacional en relación con otras cuestiones que se evidencian en la División. ¿Cuáles serán las estrategias para abordarlo? Mtro. Sergio Gustavo Astorga González, representante del alumnado del Departamento de Relaciones Sociales.
- Habla de la importancia de la actualización de los profesores de la División. ¿Cómo introduciría a los profesores al Sistema Modular? Mtra. María de los Ángeles Martínez Cárdenas, Jefa del Departamento de Atención a la Salud.
- ¿Qué opina sobre la propuesta de incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio? Layla María Manilla Hernández, representante del alumnado, Departamento de Política y Cultura.

Preguntas para el Dra. Claudia del Carmen Díaz Pérez

- ¿Qué acciones tomaría la Dirección de la División para difundir el uso del Protocolo para la Violencia de Género?, ¿qué planes, estrategias y acciones concretas se pueden poner en marcha, para apoyar y mejorar la docencia modular desde la

División?, ¿cómo se impulsaría la docencia divisional y cómo se resolvería a carga académica, tanto en términos de trabajo docente como en procesos burocráticos en Sistemas Escolares; esto es, la asignación de coeficientes de participación y créditos UEA?, ¿cuál es su propuesta divisional para atender el cambio generacional de la planta docente, el trabajo académico de las áreas académicas y su incidencia en los planes y programas de estudio de licenciatura y posgrado?, ¿cómo intervendría la División en la adecuación y modificación de los planes y programas de estudio de Licenciatura de la División, en particular en las licenciaturas de Psicología y Comunicación?, ¿cuál es su opinión respecto al Sistema Modular, como modelo educativo en la UAM y en la División?, ¿dónde quedan los temas referentes a la jubilación del personal académico y la promoción del personal académico asociado de tiempo completo tiempo indeterminado?, ¿cómo fomentar el trabajo académico en las áreas académicas de la División de Ciencias Sociales y Humanidades?, ¿qué implicaciones tiene la carrera académica y el cambio generacional, al haber transformado las áreas de investigación a áreas académicas? Mtro. Armando Ortiz Tepale, representante del personal académico del Departamento de Educación y Comunicación.

- Se mencionó la idea de mejorar la selección de estudiantes en posgrados ¿cómo sería esa selección? Mtro. Sergio Gustavo Astorga González, representante del alumnado del Departamento de Relaciones Sociales.
- Menciona licenciaturas con baja demanda ¿cómo piensa usted aumentar el ingreso a dicha licenciatura? Mtra. Nora Rojas Serranía, Jefa del Departamento de Producción Agrícola y Animal.
- ¿Cómo fortalecería el servicio social?, ¿qué tipo de temáticas considera prioritarias para sustentar los proyectos o programas de servicio social? Mtra. María de los Ángeles Martínez Cárdenas, Jefa del Departamento de Atención a la Salud.

Preguntas para la Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

- ¿Cómo fortalecería el servicio social?, ¿por qué escogió los ejes transversales?, Mtra. María de los Ángeles Martínez Cárdenas, Jefa del Departamento de Atención a la Salud.
- ¿Qué opina sobre la propuesta de incorporar la perspectiva de género en los planes y programas de estudio? Layla María Manilla Hernández, representante del alumnado del Departamento de Política y Cultura.
- ¿Cuál es su estrategia para cubrir las 79 plazas vacantes? Mtra. Nora Rojas Serranía, Jefa del Departamento de Producción Agrícola y Animal.

- ¿Qué estrategias y acciones se pondrían en marcha para fortalecer el Sistema Modular en las licenciaturas y posgrados?, ¿cómo poner en marcha una política de unidad e interdivisional de Ciencias Sociales, en relación al Taller de Lenguas Extranjeras?, ¿no acaso el título de “taller” limita las funciones de éste a Lenguas Extranjeras?, ¿cómo orientar el trabajo académico relativo a las adecuaciones y modificaciones de los planes y programas de estudio de licenciatura en la División?, ¿cómo se pondría en marcha programas de actualización docente?, ¿a quiénes estaría dirigido?, ¿a todo el personal docente o a casos específicos de la División?, ¿cuál sería su aportación a los temas de la jubilación del personal académico y la promoción del personal académico asociado de tiempo completo por tiempo indeterminado? Mtro. Armando Ortiz Tepale, representante académico del personal de Educación y Comunicación.
- Se expusieron varias propuestas de trabajo para su gestión. ¿Cómo será el vínculo con integrantes de la comunidad de la División, trabajadoras, trabajadores, docentes, estudiantado, de licenciatura y posgrado? En caso de ser electa, ¿cuál considera sería su política más innovadora para la División? Mtro. Sergio Gustavo Astorga González, representante del alumnado del Departamento de Relaciones Sociales.

Posteriormente la Secretaria señaló que los candidatos tendrían 15 minutos para dar respuesta a las preguntas antes mencionadas, asimismo el resultado del sorteo para el orden de participación fue el siguiente:

1. Dr. Juan Manuel Corona Alcántar
2. Dra. Claudia del Carmen Díaz Pérez
3. Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

Respuestas del Dr. Juan Manuel Corona Alcantar

Gracias por sus preguntas. Una de ellas es sobre el tema de la jubilación digna, el cambio generacional y el impacto que tiene esto en la docencia y la investigación. Por jubilación digna, entiendo que los profesores que se jubilan, mantienen más o menos el nivel y los estándares de vida, que en el momento en que están en funciones dentro de la Universidad, por supuesto que cuando hay esta decisión de jubilación y no se mantienen en lo económico, pero también en la parte fundamental de su vinculación con las actividades que habían venido desempeñando en la Universidad, pues, no se puede sostener esta situación. Ahora, el tema es que la Universidad no cuenta con un plan de jubilación digna, y yo lo que propongo es que se trabaje en un plan de este tipo. Creo que tenemos una serie de elementos importantes, para proponer a la Universidad un plan de jubilación autosostenible que, por ejemplo, cuando vi este problema, dije: ¿qué hubiera pasado en 1991 si, por

ejemplo, cuando empezó todo el sistema de becas y estímulos, hubiéramos decidido ahorrar el 10 por ciento de esas becas a lo largo de los últimos 30 años que tiene, más o menos, de vigencia?

Eso nos hubiera permitido tener realmente un nivel adicional al que está establecido, como para poder compensar de alguna manera en el momento de la jubilación; se hubiera añadido a lo que ya está definido por el contrato, pero también hay otro elemento importante, que son los recursos propios. Yo creo que, si somos capaces de aumentar los recursos propios, un porcentaje de esos recursos podría irse acumulando a lo largo de tiempo, para que al final se sumaran a lo que ya proporciona la Universidad, en el momento de la jubilación.

No es el momento de detallar, pero he estado trabajando en una propuesta de ese tipo, que me parece puede ser viable, tanto desde el punto de vista económico como de la vinculación de los jubilados con la Universidad, en capacitación a los jóvenes investigadores, a los profesores que recién ingresan, y por supuesto que también redundaría en más ingresos para la Universidad. Ahora, el cambio generacional está acelerando y eso nos está llevando a la acumulación de plazas. Ya se ha comentado aquí que hay 79 plazas en la División de Ciencias Sociales y Humanidades, que no se están convocando públicamente y eso tiene dos repercusiones muy importantes: por un lado, está creciendo el número de profesores temporales, estoy estimando entre 20 y 25 por ciento de la planta, está ahora como temporal, a consecuencia de estas plazas, y con la consecuencia de la precarización laboral y también con un impacto en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Por el otro lado, los procesos para la contratación de profesores definitivos sobre estas plazas, están detenidos, y allí hay una serie de mecanismos que no están siendo agilizados para que se dictaminen oportunamente y, además, no tenemos certeza de que efectivamente nos lleguen los mejores perfiles, quienes concursan, para seguir fortaleciendo la docencia y la investigación. Recordemos que este es el proceso mediante el cual la Universidad se está renovando y tiene que tener procesos que garanticemos, que mantenemos la calidad de la docencia y la investigación.

A la hora de definir los perfiles, es muy importante que desde la División y en coordinación con las jefaturas, se establezca muy claramente cómo se van a perfilar estas plazas porque, repito, de eso van a depender los nuevos colegas que se integren.

Me solicitan también que opine sobre el tema de la violencia de género, este es un tema, por supuesto, que es contextual a la Universidad, considero que eso debemos verlo en el contexto del fortalecimiento de la convivencia universitaria, en el marco del respeto, la inclusión social y la tolerancia; cualquier manifestación política, ideológica, cultural, religiosa o preferencia sexual, en este sentido, cuando tenemos problemas de violencia de género, tenemos que actuar de manera expedita a cualquier forma de violencia y en cualquier nivel de gravedad, y en especial cuando se trata de violencias por motivo de género. Instituir un marco normativo, con reglas básicas, que todos conozcamos y respetemos, para evitar que esto se siga difundiendo y siga vulnerando la convivencia dentro de la Unidad, e impulsar el

establecimiento de cursos de inducción sobre los derechos y obligaciones de los universitarios.

En lo que he estado recorriendo, los universitarios, profesores y estudiantes, no conocen las obligaciones y derechos que están establecidos en el Reglamento Universitario y cuando no se conocen derechos y obligaciones, pues, no podemos actuar adecuadamente, no sabemos; yo propongo allí que se instituya desde el primer módulo, conocimiento y sociedad, el conocimiento de nuestros derechos y obligaciones que norman nuestra conducta en esta institución, por otro lado, la convivencia, derechos y obligaciones de los universitarios, en el caso de la violencia, implica conocer los factores multidimensionales que provocan la violencia por motivos de género.

He detectado aquí, las desigualdades de género, las normas culturales y sociales que generan estereotipos de género, y especialmente aquéllas que tienen que ver con estereotipos de cuál es el rol de la mujer dentro de la sociedad; la discriminación y la marginación, una serie de factores económicos, porque hay inequidades de oportunidades, de acceso, digamos, a los mismos satisfactores, empleos, posiciones de empleo de las mujeres, faltas de educación y concientización entre todos, que deberíamos nosotros subsanar sobre los derechos y la igualdad de género, para poder mantener a todas las personas en una situación de equidad, por supuesto que la impunidad y la falta de acceso a la justicia, también es un tema muy relevante que tendríamos que difundir, y las faltas de servicios de apoyo, cuando existen estas faltas, entre otras. No las agoto, pero creo que esa es una parte muy importante que tendríamos que tener en cuenta.

¿Cómo fortalecer la docencia?, la docencia es el objetivo central que tiene que atenderse en la Dirección de la División. Si bien es cierto, también tiene que ver con la investigación, la docencia es la preocupación más importante, ¿cómo podemos revitalizarla?, yo propongo una actualización, la actualización de planes y programas de estudio es una demanda fundamental, pero para poder nosotros realmente tener formación profesional de los estudiantes en nuevos currículums, necesitamos también actualizar a los profesores; no podemos actualizar planes y programas de estudio, sin actualizar al profesorado.

Yo definí eso con que el educador tiene que ser, al mismo tiempo, educado, y esto implica no solamente una actualización disciplinar; es decir, una actualización en conocimientos, en los campos emergentes en cada disciplina, sino también una actualización pedagógica, en los procesos de enseñanza-aprendizaje y, al mismo tiempo, una actualización en lo que es el Sistema Modular y eso implica que nosotros instrumentemos una serie de cursos anuales de actualización, en esos tres campos.

Creo que debemos hacerlo, pero eso implica una serie de cambios en el sistema de incentivos que tenemos nosotros en la Universidad, porque definitivamente bis a bis, los incentivos que hay para mejorar la docencia, comparados con los que apoyan la investigación, están desequilibrados, si nosotros vemos el tabulador, se apoya mucho más la acción de la investigación que la docencia, entonces eso implica analizar cómo están

estos incentivos y, por supuesto, poner más énfasis en esos incentivos a la docencia, es algo que podría detallar con mucha más precisión si hubiese más tiempo, he pensado en cómo modificar justamente el sistema de incentivos, que es vital.

Entonces, creo que tendríamos que premiar, por ejemplo, esos cursos de actualización. De otra manera, los profesores, cuando se les invita, tenemos muy poca respuesta. Y luego se me pregunta: ¿cuál es la oferta que yo ofrezco a las otras Divisiones?, por supuesto que a nivel de Dirección Divisional existe una interacción, un conocimiento mayor con lo que se hace en temas de investigación, docencia, preservación de la cultura en otras Divisiones, yo estoy seguro, por lo que he podido detectar, que hay un conjunto de proyectos en cada una de las Divisiones, que dialogan perfectamente entre sí; he podido detectar proyectos.

Digo, pero si aquí es posible que las Ciencias Sociales contribuyan, que contribuya Ciencias Biológicas, que contribuya CYAD, y si uno mapea cada uno de los proyectos de investigación que están en cada una de las Divisiones, en cada uno de los Departamentos, encuentra comunalidades, creo que en eso tendríamos que sentarnos, quienes estemos en la Jefatura o en la Dirección de la División, con jefes de área, para detectar dónde tenemos objetivos de estudio comunes y efectivamente empujarlos. La situación de la interdisciplina y la multidisciplina que todos buscamos, no va ocurrir de manera automática o espontánea; es necesario empujarla desde los puntos de decisión, en los cuales estamos, y creo que eso es lo que yo diría a ese respecto.

También podría hablar de algunos proyectos que ya he visto: por ejemplo, en CYAD, que existe el Departamento de Producción y Tecnología, y no hay relación con el posgrado en Economía y Gestión de la Tecnología; hay cero intercambio allí, nosotros podríamos hacer un intercambio fabuloso, por ejemplo, hay profesores en Biológicas que tienen proyectos que han salido, donde tiene la perspectiva de vincularse con el sector social, con el sector productivo, con el sector público y desde las Ciencias Sociales en Administración y Economía, nosotros podríamos apoyar de manera fundamental.

Por eso es que hay que articularnos, hay que ponernos de acuerdo para que eso suceda, porque todos decimos que queremos hacerlo, pero no se hacen acciones concretas para que ocurra, ahora, yo comenté el hecho de la no presencia de profesores en sus cubículos, y realmente llama mucho la atención.

¿Y qué haría para revitalizar la presencialidad de todos los colegas?, primero hay un diagnóstico, porque casi estoy seguro que esta tendencia es resultado fundamentalmente de lo que nos dejó el covid. Entonces, ¿cuáles son las razones por las que los profesores, en este momento no están acudiendo a sus cubículos?, lo cual no quiere decir que no estén atendiendo a sus estudiantes, mediante otros mecanismos. Pero realmente el tenerlos en los cubículos hace vida académica, primero haría un breve diagnóstico sobre esto, encontrar cuáles son las causas y atacarlas, para tenerlos de regreso en la Universidad”.

Respuestas del Dra. Claudia del Carmen Díaz Pérez

Gracias a todas y todos por sus interesantes preguntas y, bueno, también haré un esfuerzo por responderlas, pero seguramente no con la exhaustividad que merece cada una de ellas. En ese sentido, me comprometo a platicarlas en corto, para resolver con mayor precisión cada una de ellas.

A mí me gustaría empezar por la parte de docencia, así lo englobé y aquí trataré de responder a varios asuntos; la docencia. La pandemia nos ha mostrado sus fragilidades, pero también nos ha mostrado el compromiso de quienes participamos en la Universidad.

En ese tiempo difícil, encontrábamos profesores trabajando incluso sábados y domingos, en las noches, a la hora que fuera, para estar cerca de su comunidad, pero también nos dimos cuenta de las debilidades que tenemos, en términos profesionales, para acceder a una docencia de esa naturaleza. Me gustaría implementarlas a nivel divisional, pero pensar en un futuro que son, condiciones que tendríamos que desarrollar también como institución, como UAM Xochimilco, y en ese sentido, vale la pena soñar un poco y pensar en centros de desarrollo para el desarrollo de la docencia, que tengan apoyos para el diseño instruccional, apoyo para generar material didáctico, ¿apoyo para qué? Para generar una mayor comunicación, con especialistas en tecnologías de la información y comunicación, esto no lo podemos olvidar, está ya aquí presente, desde hace varios años, y creo que la UAM, en general la División se ha tardado en ingresar a esa parte y no podemos alejarnos de ello, porque, nos guste o no, y con todas las debilidades que tiene, pues, son mecanismos que actualmente se han posicionado y que muchos en el mercado de trabajo los requieren.

Entonces, creo que el entrenamiento con personajes, con personas y especialistas de alto nivel, coordinados por una unidad, por un área que pudiera ocuparse del apoyo a los profesores, para que aprendiéramos juntos cómo desarrollar material didáctico, cómo transitar hacia tecnologías e información y comunicación, cómo generar mejores diseños, podría apoyar la docencia de una buena manera.

Otro elemento que me parece que sería central, es la biblioteca. Desgraciadamente, la pandemia y muchas otras cosas, desde mi análisis, como las políticas que hemos tenido durante 30 años, orientadas a fomentar la educación superior, han tenido efectos positivos, pero también han tenido efectos negativos. Y entre estos efectos negativos que se profundizaron con la pandemia, está precisamente un crecimiento de la individualización y la atomización, hemos perdido esos espacios colectivos, como lo era tradicionalmente la biblioteca, tenemos que apoyarlas e incluso generar pequeñas bibliotecas divisionales en esos espacios que parecen vacíos, a ciertas horas; ¿Para qué? Para atraer a nuestros alumnos a la lectura, a permanecer más tiempo, para generar condiciones atractivas, para que ellos permanezcan en la Universidad a lo largo de día, esto es mucho más palpable en el turno vespertino, donde a partir de las seis de la tarde reina la oscuridad y falta de espacios de participación. Entonces, sí, creo que en eso estamos de acuerdo todos: nos gustaría ver una Universidad vibrante, una División llena de estudiantes de las diferentes licenciaturas, que no vengan solamente a clases, y la biblioteca sería un excelente lugar, para reavivar esta integración comunitaria.

También me gustaría nuevamente abordar la cuestión del servicio social, creo que el servicio social puede revalorarse, reconfigurarse y es un espacio realmente, que puede ser

muy provechoso para los estudiantes, pero no sólo para los estudiantes, también para la División de Ciencias Sociales y para la Universidad, porque el servicio social nos permite articular la investigación, la docencia y la difusión y divulgación de la ciencia y cultura, pero hacen falta algunas cuestiones, por ejemplo, que necesitamos programas de servicio social de largo plazo, que vayan ganando prestigio en la comunidad, y por comunidad me estoy refiriendo no solamente a la comunidad interna, sino a la comunidad externa, así como hay muy buenas prácticas en otras Divisiones, que se reconoce a la UAM porque da servicios de Estomatología, da servicios médicos, etcétera, la División de Ciencias Sociales también puede dar estos servicios en su comunidad y sería un espacio riquísimo para los estudiantes, que rápidamente se puede ir constituyendo, podríamos tener programas orientados a la vinculación social y trabajo en la comunidad; programas de apoyo, por ejemplo, a los micro y pequeños empresarios; a capacitaciones para los empresarios informales o para los emprendedores, podríamos tener, además de los programas que tenemos de apoyo a la docencia, a la investigación y a la divulgación y difusión, también por ejemplo aprovechar las capacidades de los módulos, para difundir los protocolos para la atención a la violencia de género, en lugar de hacer investigaciones modulares, que no están tan conectadas con los problemas prioritarios de la División y de la Universidad, también podríamos aprovechar el servicio social y lo que tenemos en los módulos, ¿para qué?, para llegar a públicos más adecuados, lo digo porque soy profesora de mercadotecnia y han dado muy buenos resultados las investigaciones que también hacen los estudiantes, acercándose a estos públicos diversos que nos han permitido conocer, por ejemplo, por qué los estudiantes o los aspirantes a ingresar a la UAM, y en particular a las carreras de la División, tienen tan poco conocimiento de la UAM y de lo que ofrecemos de manera diferenciada, respecto de otras instituciones.

Creo que los estudiantes tienen enormes capacidades, que tendríamos que esta nosotros alentando constantemente, y además de los módulos creo que el servicio social es un mecanismo muy rico que hemos, subutilizado. Para las prácticas profesionales, aunque tienen otra naturaleza, también puede ser un mecanismo para acercarlos a los mercados de trabajo.

En cuanto al posgrado, ahorita tiene enormes problemas y todos sabemos por qué, hay un cambio en el Sistema Nacional de posgrados, y sabemos también que muy pocos de la División de Ciencias fueron clasificados como netamente de investigación. Allí creo que tenemos que trabajar, por ejemplo, en una mayor difusión, pero también en una reconfiguración para el mediano plazo, de manera que sí atiendan las líneas de trabajo estratégicas a nivel federal, que incluyen problemas como la desigualdad y la educación. Pero también es necesario aprender de aquellos posgrados, que nosotros mismos tenemos en la División y en la propia UAM Xochimilco, para implementar o aprender de las nuevas prácticas, a la hora de hacer la selección. En algunos posgrados, tienen hasta rúbricas de cómo se va calificar, tienen procesos muy estructurados; en otros no hay procesos y se están cambiando constantemente. Entonces creo que aquí, tendremos necesariamente que aprender de todos los posgrados.

En el ámbito de lo que decía, me parece una que una de las integrantes del Consejo, en el ámbito administrativo; bueno, si bien no me dio tiempo de terminar, para llegar a la parte de gestión, el reconocimiento completo y esto lo expresé a través de las palabras de Villoro Toranzo: "El logro de la UAM, el logro de la División, en estos 50 años, me parece que es

impensable, sin todo el apoyo administrativo que tenemos, agradezco el apoyo que me han brindado desde que llegue aquí, porque yo no conozco estos espacios; de todas las personas que me han permitido poner mi Power Point, mi micrófono, la silla y estar pendientes constantemente.

Y aquí, simplemente señaló, desde Taylor doy clases en Administración, Misder, Porter, todos, señalan que las funciones adjetivas son indispensables, para que las funciones sustantivas puedan operar, creo que el espacio lo han ganado con el trabajo cotidiano, sin embargo, como eventual, en el caso de llegar a dirigir la División, me comprometería a llevarlos a los órganos colegiados.

Y me parece que uno de ellos es el de las jubilaciones y el cambio generacional. Esto ha traído o generado “cuellos de botella”, precisamente en el diseño de las plazas, en la contratación, etcétera. Es un problema, cuando estuve en la Comisión de Recursos, vimos los diferentes problemas que había en el diseño, en la integración de los Comités de Evaluación. Ahora cada etapa está, digamos, regulada; y necesitamos reaprender o reajustar los procesos, atendiendo a las nuevas regulaciones. Es un espacio importante y me comprometo a llevarlas, a discutir las persistentemente. Creo que a la Universidad le hace falta precisamente tener una estrategia para las jubilaciones dignas, y sobre todo generar espacios para conservar el conocimiento generado por los fundadores y los que han estado aquí mucho tiempo más que nosotros, ese es un tema que hay que estar trabajando constantemente, consistentemente.

Otro tema que me parece que también tiene que ponerse en la mesa de los órganos colegiados, es el tema del sistema estímulos. El sistema de estímulos que diseñó la UAM, respondía a necesidades de una Universidad que estaba en crecimiento, que necesitaba crear cuadros de investigación, que tenía como centro la figura del investigador. Pero hoy en día las cosas han cambiado. La UAM tiene un personal consolidado en el ámbito de investigación y, desgraciadamente, los incentivos que tenemos, desde mi punto de vista, si los articulamos con los incentivos externos; esto es, los dineros de CONACYT, del SNI, etcétera, desde mi punto de vista han generado mucha individualización y dejan de reconocer otras trayectorias que son sumamente relevantes. Las Áreas Académicas tratan de reconocer la diversidad de actividades académicas que tiene la UAM, y que no es sólo a investigación de algo nivel, con miembros del SNI, etcétera, sino la investigación también para la docencia, la investigación para la vinculación social, entre otros elementos.

Otra cuestión que creo que se tiene que poner sobre la mesa en los órganos colegiados, es este problema de los horarios mixtos. Este es un problema regulativo, desde mi punto de vista. Nosotros, como profesores, tendríamos que adaptarnos a las necesidades de la institución, y si en mi contrato decía que yo trabajo de 8:00 a 16:00 horas, y hay necesidades en la tarde, pues hablarlo con los profesores, pero también llevarlo a los órganos colegiados. Habrá quienes estén en condiciones de hacerlo, habrá quienes no estén en condiciones de hacerlo; pero son dos elementos que entran en juego, para atender a una población creciente, que requiere también atención y calidad en los diferentes turnos. La precarización creo es otro de los enormes problemas que tenemos; pero, yo diría, excede a la División, excede a la Universidad, y es una tendencia marcada que encontramos en el país.

Ahora, realmente quizá no sea muy popular lo que voy a decir, pero la UAM, en relación a las otras universidades, tiene una gran proporción de profesores de tiempo completo. En las universidades públicas estatales la proporción es al revés: el setenta por ciento son

profesores de asignatura, y las condiciones de precarización en las que trabajan son terribles. Ahora, eso no significa que debamos sentarnos a observar cómo ocurren las cosas. Aquí creo que tenemos que trabajar también en los espacios institucionales, pero generar políticas a nivel Divisional; políticas para generar equilibrios, políticas para no sobrecargar a la gente de medio tiempo, a la gente de tiempo parcial; que permitan también atender a los grupos con calidad y, además, entrar en esta política de los cuidados.

Les salgo debiendo en la parte de la violencia de género, solamente diría: aprovechemos los espacios que tenemos, construyamos una cultura diariamente; primero para reconocer qué es la violencia de género, cuáles son sus diversas manifestaciones y atendamos lo que tenemos que atender, con el debido proceso y en los órganos competentes. Muchas gracias.

Respuestas del Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

Son muchas preguntas. También me disculpo si no tengo la capacidad de dar cuenta de todas ellas, en el tiempo que nos han asignado.

Yo las podría agrupar en cuatro rubros; el primero que tiene que ver con condiciones de trabajo académico, horarios, plazas no ocupadas, el problema de la precarización, el segundo que tiene que ver con la articulación con otras Divisiones y con la articulación al exterior de la Universidad, como todo el tema de vinculación interdivisional e interinstitucional, el tercero, que tiene que ver con el alumnado, la organización de los módulos y la necesaria actualización de los planes y programas de estudio, y problemas asociados, como la resistencia del profesorado al cambio, que aquí se ha señalado y finalmente, temas específicos, como el papel que juega el personal administrativo, a perspectiva de género, etcétera; voy a tratar de abordar estos temas, agrupándolos con esta lógica que acaba de indicar.

Sobre el EDI y la carrera académica. Me parece que el problema tiene dos dimensiones: una que es el contexto nacional, que es indudable que hay que tener en cuenta, por un lado y, por otra parte, la situación interna en la Universidad, que no es la de, digamos, el premio o el incentivo anual por productividad, sino que más bien hay que pensar en estrategias de fomento de la carrera académica, pero que permitan una planeación de mediano y largo plazo, más que reproducir, digamos, el esquema de gestión neoliberal, que trata de resolver problemas sólo año con año, de esta manera, es importante ver qué es lo que está en el fondo, digamos, de esa lógica de productividad individual en vez de crear una expectativa de carrera académica y de trabajo colectivo, que solamente nos ha llevado, en realidad, a la individualidad, por los elementos que acaba de señalar la Dra. Díaz.

Sobre el tema de las Áreas de Investigación y su transformación en Áreas Académicas, yo pienso que allí tenemos un reto importante y una oportunidad también importante en materia de actualización de las agendas de investigación de las propias Áreas, que nos puede, digamos, orientar, en el proceso de recambio generacional, a introducir aquellos temas y aquellas agendas de investigación, que actualmente no están presentes, pero que van de la mano con la visión que tenemos de Universidad hacia los siguientes 50 años, es decir, qué temas no estamos considerando dentro de nuestras agendas de investigación, que son

relevantes en la circunstancia nacional actual, pero que además somos incapaces de introducir a nuestros planes y programas de estudio, porque carecemos de los perfiles.

Evidentemente, las Ciencias Sociales son disciplinas dinámicas, los objetos de estudio se han transformado y los campos de conocimiento también, y eso implicaría una reflexión al respecto; en primer lugar, la agenda de actualización, por otro lado, las implicaciones de la carrera académica, pienso que ese es un tema bastante complejo, que no tenemos del todo claro, me parece, o discutido a nivel de comunidad, lo cual evidentemente abre una ventana de oportunidad importante para quien llegue a dirigir la División, cómo se va dar esa discusión en la comunidad.

Y a mí me parece, con respecto a estos dos temas, que hay un punto, una ventana de oportunidad que está incrustada en las áreas, y es que en esta noción de que las áreas ahora tienen que realizar o tendrían que realizar las tres funciones sustantivas, la función de preservación y difusión de la cultura me parece que es un espacio bisagra, porque a partir de las funciones de preservación y difusión de la cultura, podríamos acercar la docencia con la investigación, teniendo como punto de partida o como punto medular de esa propuesta de trabajo, el área, recordaremos que un problema fundamental tiene que ver con que las áreas no tienen personal académico adscrito a ellas, el personal está adscrito a los Departamentos, sin embargo, si consideramos esta articulación de las funciones sustantivas, a partir de labores de preservación y difusión de la cultura, como seminarios, como estrategias de fortalecimiento a la docencia, me parece que se vuelve una ventana de oportunidad, eso que en principio se visualiza como un punto problemático.

Sobre el tema del recambio generacional, efectivamente en la División hay setenta y nueve plazas vacías, yo pongo un diagnóstico en mi plan de trabajo, con datos que pude recopilar; me parece que son recientes, en este sentido, yo sí tengo una propuesta muy puntual, que pasa por cuatro fases o cuatro momentos, porque el problema es complejo, pero además se subdivide en varios problemas alrededor del proceso; el primero que tiene que ver con la definición de los perfiles; el segundo con la redacción de las convocatorias; el tercero con el proceso de revisión y, finalmente, el proceso de dictaminación, es decir, es un eslabonamiento de acciones las que habría diseccionar, para identificar dónde están los puntos problemáticos, porque además involucran a instancias distintas.

Para la definición de los perfiles, mi propuesta específica es, y me parece que hemos dado pasos importantes en ese sentido, a partir de la reforma al RPPPA de 2019, porque lo plantea ahora como una posibilidad de ejercicio colegiado, que sabiéndolo impulsar desde los Departamentos y desde las Divisiones, puede generar resultados muy positivos, la definición de los perfiles parte de la participación activa, sí de los Jefes de Departamento y de las Jefaturas de Área, para los temas que tienen que ver con la investigación, pero fundamentalmente también de la participación activa de las Coordinaciones de Estudio, en la definición de los temas de docencia y eso es algo que no necesariamente pasaba o que no necesariamente sucede, pero que es importante tener en cuenta, y la participación de las Coordinaciones Académicas, no solamente en función de la urgencia de las programaciones de profesores y profesoras, que muchas veces ese es el criterio de definición, sino de cuáles son los diagnósticos sustentados que las coordinadoras y coordinadores identifican, en términos de perfiles que sería importante destacar o incorporar a los planes y programas, tanto de licenciatura como de posgrado, en segundo lugar, la redacción de las convocatorias que involucran, así como lo señala el RPPPA:

específicamente se le atribuye a las Jefaturas de Departamento, pero que se amplía a la comunidad, porque nos obliga a realizar un proceso de consulta, en la redacción de convocatorias hay otro elemento que puede mejorarse, y tiene que ver con los procesos de consulta, que involucran a toda la comunidad, como un ejercicio para calibrar ese ejercicio que el Jefe de Departamento está sintetizando, después de hacer ese diagnóstico colegiado del que yo hablaba y allí, quizá, también podemos generar elementos de certidumbre, sobre el proceso de definición de los perfiles.

Después el proceso de revisión, que involucra básicamente a la CMGAEPA, a la División y a la Rectoría, allí me parece que las instancias internas en la Unidad han hecho un trabajo bastante bueno, en el sentido de que tienen la claridad y la capacidad de interlocución importante, para definirnos y hacernos observaciones, también creo que los recursos divisionales alrededor de la Secretaría Administración son escasos y eso retrasa un poco los tiempos de revisión, y no debería de ser, pero luego los procesos salen de la Unidad, se van a Rectoría, y allí la revisión puede ser incierta,

Después, en los procesos de dictaminación, me parece que allí la clave para incidir, dado que es algo que sale del control de todas las instancias involucradas, tiene que ver con la definición de los perfiles, entre mejor definidas las actividades, tengan las convocatorias que redactemos, mejor de trabajo tendrán las comisiones dictaminadoras, para identificar cuáles son las necesidades que les estamos planteando, uno de los problemas de retraso en las plazas vacías, tiene que ver con la interposición de recursos, por la ambigüedad en la interpretación de las convocatorias, allí es donde creo que está medularmente el problema, con respecto a las plazas.

Con respecto a la docencia y las jubilaciones, es decir, el recambio generacional, que es parte de este mismo tema, yo creo que efectivamente hay un espacio de oportunidad importante, para que, uno, tengamos propuestas de jubilaciones dignas, tenemos todo un Departamento de Producción Económica, con especialistas en Finanzas y en Finanzas Públicas, que podrían aportar al diseño de alternativas y propuestas. Pero, además, también hay diagnósticos, hay investigaciones en curso, que nos señalan que el personal jubilado de nuestra División, tiene un interés muy grande en mantenerse relacionado y vinculado con la Universidad.

Efectivamente, las conferencias, los cursos de Educación Continua, son un mecanismo; pero no a todos les interesa lo mismo, la dirección de tesis es otro elemento que han señalado como de particular interés e incluso su disposición a participar en las comisiones y actualización de los planes y programas de estudio y esto nos resolvería un problema muy importante, porque uno de los puntos problemáticos que yo he identificado, cuando analizo las diferentes propuestas de actualización de planes y programas de estudio, es la dificultad en la continuidad de las lógicas de trabajo de los grupos proponentes y esto es obvio, porque estamos cargando de docencia, estamos haciendo investigación, y esto representa, además, un trabajo adicional, que demanda mucho tiempo y mucho trabajo.

Allí hay un espacio de articulación importantísimo, donde el personal jubilado y jubilada, podría incorporarse de manera activa, realizando ese tipo de funciones, y lo que busca es un reconocimiento simbólico, en la mayoría de los casos. Y creo que podemos hacer esto, por el personal que nos ha aportado tanto, a lo largo de tantos años. El otro espacio de articulación tiene que ver claramente con la oportunidad de ofrecer estos espacios de acercamiento, que nos permitan que quienes van llegando aprendan de quienes tienen más

experiencia, en la forma de impartir docencia con una lógica modular, evidentemente, la Universidad se ha esforzado por tener cursos de inducción al personal académico de nuevo ingreso. Pero qué mejor que las personas que tienen trayectorias de 45 años, enseñanza en la lógica del Sistema Modular, pudiera abrir esos espacios, para formar a los nuevos profesores y profesoras.

En cuanto a la articulación con las otras Divisiones, he encontrado que hay agendas de articulación interesantísimas con la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, encuentro que en el tema de la Salud Colectiva es fundamental, allí hemos identificado puntos neurálgicos, que nos permiten comunicación entre las Divisiones, en el ejercicio de elaboración del Plan de Diseño Institucional, cuando reformamos las Líneas Troncales de Investigación de la Unidad, pudimos darnos cuenta, de manera casi natural, que hay muchas de esas líneas que son un espacio de articulación interdivisional muy potente.

Con respecto a CyAD, por ejemplo, compartimos la Línea de Gestión del Territorio, abordada desde diferentes perspectivas, en Ciencias Sociales la abordamos más desde la perspectiva de los procesos sociales y de los actores; mientras que CyAD se va más por el lado de la gestión de los espacios habitables y los espacios construidos; pero allí hay otra agenda de investigación interdivisional, que es muy potente, de manera específica, por ejemplo, hay muchos problemas en el Departamento de Producción Económica, sobre economía circular, que se vincularían de manera casi natural con los proyectos de bambú, que hay en uno de los Departamentos de CyAD o las iniciativas que tiene el Departamento de Síntesis Creativa alrededor de la inteligencia artificial, y que resultarían nodales para identificar cuáles son las mejores formas de aprovechamiento de estos recambios tecnológicos, en nuestra actualización de planes y programas de estudio.

Con respecto al tema de alumnado en la organización de los módulos, yo planteo en mi propuesta, uno de los ejes, que es el seguimiento a la trayectoria académica del alumnado, a través de dos niveles de acompañamiento, el primero que tiene que ver con el cuidado de la salud mental y emocional de nuestro alumnado, que se me ha reiterado como una preocupación fundamental, por su parte, en el acercamiento que he tenido con ellas y ellos, pero también en la trayectoria propiamente académica. En la trayectoria académica encuentro tres problemas: el primero de deserción, el segundo de reprobación y el tercero de egreso, dado que son, en realidad, tres problemas distintos, requieren tres aproximaciones, igualmente, diferentes.; para el problema de deserción yo creo que, evidentemente, lo que dice Claudia, es central, hay que buscar incentivar que el alumnado permanezca en la Universidad, sobre todo por las condiciones sociales y económicas que tiene nuestro alumnado, hay que buscar que estén en la Universidad, que les brindemos espacios de esparcimiento, más allá de la docencia, con respecto a la reprobación, efectivamente hay una necesidad de cursos remediales y material didáctico para la docencia, y el egreso es un tema de organización interna de cada posgrado y de cada licenciatura, que responde a problemáticas distintas.

Solamente quisiera decir que sobre la violencia de género: es la circunstancia histórica que nos determina, desde mi punto de vista, el maltrato al alumnado debe de tener tolerancia cero. Eso parte de una labor de toma de decisiones importante, en mi caso, yo me adscribo a los procesos, porque creo que los procesos institucionales nos brindan certidumbre, reducen los márgenes de discrecionalidad y aumentan la transparencia y permiten la garantía de la defensa de los derechos humanos para todas y todos”.

Al finalizar, se dio un *receso de 15 minutos de 14:03*.

Al reiniciar la sesión, se realizó un sorteo con las personas integrantes del Consejo Académico mencionadas previamente, el cual tuvo el resultado siguiente:

1. Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez
2. Dra. Claudia del Carmen Díaz Pérez
3. Dr. Juan Manuel Corona Alcántar

Preguntas de la comunidad universitaria para las tres personas candidatas

- Podrían resaltar algunos logros de sus gestiones, por favor. Hazna Kenary Guzmán Hidalgo, alumnado, adscripción Sociología.
- Si es posible que puedan profundizar sobre las propuestas e adecuaciones y modificaciones de planes y programas de estudio. Estefany Natalí Sandoval Amador, alumnado, Licenciatura en Política y Gestión.
- ¿Qué opina de la propuesta de tolerancia cero a la violencia por razones de género en nuestra División?, ¿tiene mapeada la problemática de las académicas y los académicos de la tercera edad, que ya no cuentan con las herramientas pedagógicas y la actualización necesaria, para adaptarse a las del estudiantado? Sí responde que sí, ¿qué propuesta tiene para atender ese problema que fomenta la disparidad del aprendizaje y desmotiva a las y los estudiantes? Nancy Guevara Estrella, alumnado, Política y Gestión.
- ¿Por qué consideran los candidatos, el candidato y las candidatas, que son las personas idóneas para dirigir nuestra División? Rosa Ruiz Hinojosa, académica, Política y Cultura.
- ¿Podrían detallar las propuestas de adecuación a los planes y programas de estudio? Paula Rebeca Córdoba Zumbado, alumnado, Maestría en Políticas Públicas.
- En algún momento se van impartir Talleres de Inclusión, por ejemplo, Lenguaje de Señas? David Muñoz, alumnado, Licenciatura en Medicina.

Preguntas de la comunidad universitaria para el Dr. Juan Manuel Corona Alcántar

- El Dr. Corona, fue el único postulante que no presentó datos por la Universidad ni mencionó ningún elemento relacionado con las dificultades surgidas a partir de la pandemia por covid, y omitió el tema de la violencia de género ¿Podría el doctor posicionarse respecto al tema de la violencia de género en nuestra Universidad? Azna Kenary Guzmán Hidalgo, alumnado, Licenciatura en Sociología.
- El Dr. Corona señaló que no sabía qué pasaba con nuestros egresados, pero la Dra. Sotelo presentó estos datos, ¿podría señalar cuál es la opinión el Dr. sobre los datos que presentó la Dra. Sotelo? Walfred Daniel Ramírez Tapia, egresado de la Licenciatura en Política y Gestión Social, Política y Gestión.
- Usted ha hablado sobre la ausencia de profesores en cubículos, argumentando que posiblemente sería por la pandemia. Yo pregunto a usted: Si esto no fuera sí, ¿cómo abordaría la ausencia de profesores en las aulas? Gabriela Omaña Luna, administrativa, Dirección de Ciencias Sociales.

Preguntas de la comunidad a la Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

- ¿Cuál es el logro y el pendiente más importante que tuvo al frente del Departamento de Política y Cultura? Nancy Guevara Estrella, alumnado, Licenciatura en Política y Gestión Social.
- ¿Cómo lograr esa mayor unidad entre investigación y docencia?, ¿cómo repensar las líneas de investigación, en función de las nuevas problemáticas sociales y las metodologías de investigación? Dra. Diana Grisel de Fuentes, académica, Departamento de Política y Cultura.
- ¿Pudiera profundizar en el diagnóstico que presentó, con datos y gráficas? Pasó muy rápido por sus gráficas y había información muy relevante, ¿podría profundizar en la situación mostrada en las gráficas? Dr. Manuel Treano Enríquez, académico, Departamento de Política y Cultura.

Respuestas de la Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

Agradezco las preguntas. Espero, de verdad, tener oportunidad de dar cuenta de todas ellas. Quiero empezar señalando una que me pareció súper-importante de la ronda anterior, que me da pie a responder estas nuevas, y es por qué elegí los ejes transversales de mi plan de trabajo y por qué lo señalo así. Me parece que la respuesta es, porque todos ellos aluden a procesos que están sucediendo en el contexto social, político e institucional de la Universidad, y las Divisiones necesitan ser las cajas de resonancia de esos procesos. Tanto en materia de planeación y desarrollo, como en materia de cambios legislativos, que se

traduzcan en orientaciones de nuestros Consejos Divisionales, en procesos específicos de docencia e investigación, pero también para tomar decisiones y brindar certidumbre de actuación. En ese sentido, necesitamos criterios y procedimientos, pero, sobre todo, también necesitamos trabajar en la parte de reconstitución del tejido divisional, sin perder la capacidad crítica, creo que es muy importante buscar un nuevo acercamiento o una nueva forma de aproximadamente entre el alumnado y su profesora, promover ejercicios autocríticos de reflexión sobre nuestra propia docencia, me parece que ese es otro de los elementos, y por eso plasmo ese eje de cultura de los derechos humanos y reconstitución de la comunidad divisional.

En este sentido, también planteo un eje transversal de fortalecimiento divisional, en el que considero que el personal administrativo tiene que ver con el cumplimiento, digamos, el sostenimiento de las labores más trascendentes, tanto en las Jefaturas como en la propia División y en las instancias de apoyo que representan las Coordinaciones, porque, en mucha medida, uno, son los depositarios directos de la información institucional que, a pesar de las gestiones o las personas que encabezan las gestiones van y vienen, la información institucional permanece en ese personal administrativo que tiene un carácter más estable y eso le da certidumbre de actuación a las diferentes estancias de la división, pero, por otro lado, porque a menudo es este personal quien representa la cara, digamos, el primer rostro al que se enfrenta el alumnado, cuando va hacer un trámite e incluso los profesores, esa labor de sostenimiento me parece que es fundamental.

En el tema de la vinculación con la sociedad, que es otro de mis ejes transversales, yo planteo justamente la consolidación de la oferta de diplomados en la División, que ha venido trabajándose. Tenemos una propuesta con una orientación muy clara de incidencia social, y allí creo que es perfectamente pertinente incorporar, por ejemplo, esta propuesta de diplomados que promuevan la inclusión, como el de lenguajes de señas, que me parece una propuesta interesante.

Con respecto a detallar la propuesta de adecuación de los planes y programas de estudio, me parece que lo más importante es partir de un diagnóstico preciso de cuál es el estado de avance de cada uno de los programas, tanto de licenciatura como en posgrado no podemos pretender que la misma línea de acción va ser pertinente para todos ellos, por ejemplo, yo identifico, en una pequeña tipología que me permito abordar, que hay programas que están trabajando apenas en el diseño de la propuesta, como es el caso de Sociología, pero que está avanzando, a partir de un grupo de trabajo liderado por la Coordinación y la Jefatura del Departamento.

Hay planes y programas que lo requieren, es acompañamiento en la continuidad de los trabajos, porque ya hay una lógica de sostenimiento, ya incluso el grupo proponente de la carrera de Economía, tiene incluso una plataforma donde van albergando sus avances y tiene una dinámica de trabajo sostenida, en ese caso, encuentro que están economía, psicología, y política y gestión social, y hay otros casos donde ya prácticamente la propuesta

está terminada y en lo que hay que trabajar es en la reactivación de los grupos de trabajo, para que se inserten en su formalización, es el caso de la carrera de comunicación, por ejemplo, hay casos como el de Administración, que ya concluyó, o sea que ya formalizó la actualización y allí es más útil, porque entonces allí lo que hay que cuidar son los cómo.

Como lo que dijimos que vamos hacer, se traduzca realmente en una transformación de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula, con respecto a la pregunta que hace el Dr. Treano, los datos que yo presento me dan pie, para identificar por dónde van las propuestas de fortalecimiento a esta necesidad de actualización de nuestros planes y programas de estudio; la primera, de carácter un poco menos formal, si se quiere ver así, que tiene que ver con el sentimiento de pertinencia, a partir de la pregunta de si volverían los egresados y egresadas a elegir esa licenciatura, lo que identificamos es que hay un alto porcentaje que dice que no, evidentemente, está diferenciado por programas; pero allí tenemos un punto de agenda que pasa más por el plano del acompañamiento en otro sentido, que por el plano de la formalización y de lo procedimental, también agregué datos que tienen, que nos dan ciertos elementos sobre pertinencia; elementos problemáticos vinculados con nuestros contenidos, con la necesidad de fortalecer otros, me parece muy relevante que, por carrera tengamos un diagnóstico sobre qué consideran los egresados y egresadas, que les dimos durante su paso por la Universidad, que les sirve mientras se han insertado en el mercado laboral y qué cosas sí requerirían, que no les dimos. Me parece relevante ese dato, sobre todo, me enfoco en el mercado laboral, porque el ochenta por ciento de nuestros egresados y egresadas de licenciatura, no continúa sus estudios de posgrado, buscan insertarse en el mercado laboral y por eso me parece que es un dato relevante, a partir desde allí.

En cuanto al logro de las gestiones, el logro y el pendiente más importante en la Jefatura, yo pienso que un logro del cual me voy muy satisfecha, tiene que ver con la actualización de absolutamente todos los proyectos de investigación, de todas las líneas de investigación de las áreas y porque, además, ese proceso que fue colaborativo, participativo y que tomó bastantes años en mi gestión, concluyó con la definición de las líneas departamentales de investigación, en consonancia con las nuevas líneas troncales de la Unidad, se formalizaron, además, tres procesos de actualización de las áreas: tenemos en el Departamento las primeras tres Áreas Académicas, en toda la Unidad Xochimilco, y me permito imaginar que de las primeras en toda la Universidad, todas las Áreas de Investigación, a partir de un proceso de reconversión de algunas plazas, tienen ahora ayudante de investigación.

Hablando nuevamente de la importancia del personal administrativo y de soporte, los ayudantes de investigación hacen una función de bisagra entre la comprensión de la labor académica, digamos, con el cumplimiento de ciertos requisitos de trabajo, que tienen que ver más con la gestión, son figuras importantísimas y en el Departamento eso generaba un desbalance absoluto, en la función de cargas de trabajo para las jefas y jefes de área. Eso también me llena de satisfacción decirlo. Me parece que, en el sentido de los pendientes, yo creo que un gran pendiente de mi gestión y me parece que todas las gestiones en la Universidad, tienen que ver con cómo acercamos la docencia con la investigación, yo

identifico que la investigación formativa, es un mecanismo para volver a vincular los procesos de investigación que, digamos, corresponden a las agendas de interés de nuestros profesores y profesoras, con el ejercicio de su práctica docente, pero ese es un pendiente que, me parece que es permanente para la mía y para cualquier gestión.

Otro pendiente tiene que ver, justamente, con la consolidación de la actualización del plan de estudios, tanto en la licenciatura como en el posgrado, me parece que hemos hecho avances sustanciales en la maduración de nuestros proyectos, y lo que falta ahora es el proceso de formalización de éstos y finalmente, por qué creo que soy la persona idónea para dirigir la División, bueno, no sé se soy la persona idónea para dirigir la División, pero lo que sí les quiero decir es que tengo todo el entusiasmo, a mí sí me gusta la gestión universitaria, la disfruto; conozco la División, conozco el trabajo que he hecho en el Consejo Académico en los últimos cuatro años, participé de manera activa en el diseño de las Políticas Operativas de Investigación, en la definición de esto, de nuestro nuevo Plan de Desarrollo Institucional, que nos guiará los siguientes 10 años, y que creo que es importante replicar a nivel divisional, participé en la propuesta de actualización del tronco interdivisional, que fue una propuesta de la cual me voy muy satisfecha, allí, por ejemplo, incorporo la idea de que, de manera transversal, estamos introduciendo la noción de la perspectiva de género en algunos de nuestros planes y programas, sobre todo uno, que a mí me parece el más importante, que es el Tronco Interdivisional, porque abrimos la posibilidad de que pueda abordarse un conjunto de problemáticas sociales desde esa mirada, sin ser impositivos, pero con una perspectiva constructiva y transdisciplinaria.

Y, finalmente, también pienso que soy la persona idónea para conducir la División, porque tengo los datos actualizados, tengo la experiencia reciente, que me dio la Jefatura de Departamento, pero, sobre todo, tengo un compromiso y un entusiasmo con esta Universidad, que no me alcanzaría la vida para ocupar todos los puestos, que yo siento que le debo, para retribuirle un poco de todo lo que ésta me ha dado. Muchas gracias”.

Respuestas de la Dra. Claudia del Carmen Díaz Pérez

Muchas gracias, trataré de abordar las diferentes cuestiones que plantean y empezaría, en estar de acuerdo en la tolerancia cero a la violencia de género, a la violencia en general, e impulsar, desde la División, el cuidado de toda la comunidad y la creación de vínculos responsables y de seguridad, en el espacio académico, en segundo lugar, me gustaría señalar que, desde mi punto de vista, una parte importante de los problemas que tenemos, tiene que ver con la falta de rutinas y procesos relativamente homogéneos y estandarizados, más allá de que se crean comisiones, para la revisión de los planes y programas de estudio, considero que necesitaríamos tener un proceso permanente de revisión de planes y programas de estudios, alimentado, por un lado, por las capacidades de docencia, pero, por otro lado, por las necesidades sociales y por las necesidades en el mercado de trabajo, este

monitoreo, necesariamente, tiene que ser responsabilidad de las Divisiones y podría alimentar, sistemáticamente, las comisiones y las modificaciones y actualizaciones. Cuando nos tardamos diez años, doce años en modificar un Plan de Estudios, yo prácticamente estoy segura que cuando sale, ya requiere otra modificación. Entonces, no podemos estarnos esperando a que nos llegue, la necesidad, sino prever esos cambios y estar alimentando esta actualización de manera sistemática, creo que tendríamos también que impulsar actividades complementarias para la actualización sistemática, en función de las capacidades docentes, de las necesidades sociales, del mercado trabajo y de los cambios en el entorno, que constantemente nos están, digamos, acechando, sería importante y esto lo vincularía, en general, con la necesidad de establecer procesos de planeación de mediano y de largo plazo; generar rutinas, porque muchos de los problemas que tenemos, como el diseño de las plazas, efectivamente me parece que tienen detrás una falta de integración y de coordinación entre las diferentes unidades que atienden estas situaciones.

Me voy a una pregunta muy justa también-que tiene, desde mi punto de vista, varias aristas: ¿Qué pasa con el personal docente que ya es mayor y que señalan los estudiantes, los desmotivan?, por un lado, me parece que humanamente, socialmente, no se trata de decir: "Bueno, ya no sirves y ahí nos vemos, creo que, como comunidad, tenemos una responsabilidad social con la gente que trabajó, que impulsó la Universidad, porque además el trabajo nos da sentido en nuestra vida y, en ese sentido, no podemos quitarle a la gente lo que da sentido a sus vidas. Pero sí entiendo el punto de los estudiantes. ¿Qué hacer para que atendamos las necesidades, en términos de actualización?, debemos trabajar en dos niveles: Uno, seguir buscando espacios para la jubilación digna, pero también alentando la creación de espacios, para la incorporación de estos fundadores, digamos, de la institución, en otras tareas complementarias, efectivamente, como la transmisión del Sistema Modular, que se ha venido diluyendo y que es una característica esencial de la UAM Xochimilco.

Y esto, además, tendría que acompañarse, de generar las herramientas pedagógicas y el entrenamiento necesario, no solamente de los profesores de mayor edad, sino de todos; todos podemos aprender constantemente, hay experiencias que nos ayudan a aprender sobre este tipo de cosas, que podemos emular y tratar de replicar, adaptándolas a nuestro entorno, lo que se mencionaba sobre talleres de Lenguajes de Señas, yo lo trataría más bien de englobar en una propuesta, que desde la División se aliente de mayor manera la generación de espacios, para integrar una mayor participación de los estudiantes, para que definan sus necesidades, sus problemas, la necesidad específica de cursos de capacitación, como de lenguajes de señas y de muchos otros, esto se puede alimentar también de este monitoreo constante de las necesidades sociales, del mercado de trabajo y de los intereses específicos que tienen los estudiantes que, a veces, hemos visto, se alejan de lo que nosotros, como profesores, identificamos que ellos necesitan, entonces, creo que aquí promover la comunicación abierta y sistemática, tendría que ser la clave, para continuar apoyando a los estudiantes, me gustaría retomar también el tema de la reprobación, deserción y egreso, que dejé de lado en mi participación anterior.

Una cosa que a mí me parece, más allá de que el Sistema Modular, desde mi punto de vista, es un sistema exitoso, se los puedo comentar, desde antes que yo ingresara a la UAM Xochimilco, me tocó entrevistar gente egresada del Sistema Modular y todos se expresaban de la mejor manera, incluso comparando la formación recibida en, Azcapotzalco, en Iztapalapa y en Xochimilco, entonces es algo que se valora y, gente que ya está muy bien posicionada en universidades privadas, que tiene empresas propias, etcétera. Entonces se valora mucho, pero, desde mi punto de vista, el Sistema Modular, que tiene detrás de sí un modelo pedagógico basado en el aprendizaje significativo y en el construccionismo, es también un poco rígido, ¿rígido en qué sentido?.

A mí me parece que, si los estudiantes solamente tienen una buena trayectoria y solamente reprueban un componente, tendríamos que darles recursos adicionales, como aulas virtuales, recursos en línea, asesorías individualizadas, para que pudieran pasar ese componente específico y no tener que retrasarse, a veces, hasta dos trimestres, porque no hay el espacio o porque no se abrió el curso, etcétera. Entonces esto tendría que ir englobado en esta cuestión que les he planteado antes, respecto a contar con condiciones que apoyen las trayectorias de los estudiantes, que implica también y está articulado con generar un espacio universitario, que les aliente a los estudiantes a estar aquí y a sacar todo el beneficio que pueden de la Universidad. Porque eso beneficia no solamente a ustedes; nos beneficia a nosotros, como profesores, porque nos impulsa a ser mejores cada día, pero también beneficia a la sociedad, porque ustedes pueden vincularse si pasan mayor tiempo acá; se involucran en los proyectos de los profesores, entre otras cosas y en ese sentido, retomaría también el servicio social, como un elemento esencial y la construcción de espacios no solamente formales, sino informales, para la convivencia de los profesores de todas las Divisiones. Porque aquí se puede dar lugar a nuevas ideas, a nuevos espacios de colaboración, pero lo estudiantes siguen siendo esenciales; la gente de Administración o de Economía, pueden hacer estudios económicos, estudios de factibilidad para nuevos medicamentos, para nuevas patentes, análisis de los mercados internacionales; pueden acompañar muchos procesos que se realizan e investigación en las otras Divisiones, entonces, eso creo que sería muy importante.

En cuanto a los logros en mi gestión, señalaría algunos; el más reciente, no es un logro mío, es un logro de la colectividad, es el Premio al Área de Investigación de Economía Industrial e Innovación, la creación de un área también, que impulsamos colectivamente y que hoy está operando bien, desarrollar grupos de investigación no es un trabajo de un año o de dos años; es una tarea de mediano y de largo plazo, porque requiere crear espacios de reflexión, de discusión atractivos para la diversidad de perfiles que tenemos y ese es un trabajo de todos los días, minucioso, pero que a mí me gusta mucho hacer tengo experiencia también, como parte de mi gestión, en el desarrollo de grupos de investigación; en generar oportunidades para los estudiantes, no solamente en el ámbito académico, sino también en el ámbito profesional, y eso es a mí, personalmente, lo que más me enorgullece.

Muchos de los que fueron mis estudiantes están, desgraciadamente, unos ya trabajando en Estados Unidos, en empresas extranjeras, otros han puesto sus empresas, otros son Jefes de Departamento o Coordinadores de Posgrado.

Además, por supuesto, he participado en el impulso, creación, diseño de programas de estudios de licenciatura, de maestría y de doctorado, y una parte importante también ha sido mi trabajo en la vinculación entre los espacios del mercado de trabajo y la actualización de los diversos programas y planes de estudio.

Finalmente, me gustaría, porque creo que soy la persona idónea para dirigir la División, creo que esa decisión será de ustedes, después de que minuciosamente, nos han estado preguntando, han evaluado nuestros programas de trabajo, han evaluado nuestra trayectoria académica.

Pero aquí, me gustaría rápidamente contarles una historia personal. En este momento, desde mi punto de vista, desde como leo la situación que ocurre en el país, en la Universidad y en la División, me parece que la docencia es ahorita el eje que debe de articular nuestro trabajo en la División y en todos los espacios universitarios, ¿por qué?, porque estamos enfrentando un futuro sumamente incierto, con nuevos problemas, por ahí alguna pregunta anterior mencionaba que lo de la pandemia se puede repetir, y ahora sí no nos puede agarrar como nos agarró la primera vez, entonces, tenemos enormes responsabilidades y tengo la creencia definitiva en que son los estudiantes quienes tienen ahorita la tarea de enfrentar este futuro, tan incierto y tan complejo.

Les platico rápidamente que yo trabajé 20 años en la Universidad de Guadalajara, donde empecé siendo asistente de investigación y allí tuve extraordinarios colegas, con los que me formé y que me enseñaron el trabajo colectivo, pero el sistema de la Universidad de Guadalajara, es un sistema en donde quien tiene Doctorado y quien se dedica a la investigación, solamente da cuatro horas de docencia y solamente a posgrado, entonces mi experiencia de docencia era solamente en posgrado, que es relativamente o bastante diferente de la docencia en licenciatura, porque tienen un papel mucho más activo.

Cuando yo me incorporo a la UAM Cuajimalpa, en el 2010, me enfrento al reto de grupos de 17, 20 o 30 estudiantes, que venían apenas de la preparatoria y que hablaban mucho, descubrí un mundo fascinante, en términos de la responsabilidad que teníamos como profesores-investigadores, afortunadamente, en esta trayectoria que yo tuve, desarrollé mis capacidades de investigación, he participado en redes internacionales, en publicaciones nacionales e internacionales, etcétera. Pero descubrí en la docencia, una caja de oportunidades y un privilegio para el trabajo académico, desde entonces, desde mi llegada a la UAM Xochimilco, me he volcado en aprender a ser cada día mejor docente, una de mis capacidades clave es la posibilidad que siempre he tenido, de ser una persona abierta, tolerante, que escucha, que aprende de los otros y que, además, trabaja mejor en colectivo que en lo individual, yo destacaría esos elementos, además del conocimiento y experiencia que tengo sobre las universidades, sobre el desarrollo del conocimiento científico y

tecnológico, y sobre el cambio necesario en las organizaciones, en las instituciones de educación superior.

Y, sobre todo, la necesidad de reconocer que tenemos que poner a la docencia en el centro de las actividades académicas, porque tenemos que enfrentar un mundo que cada día es más complejo e incierto, y es una tarea que les dejaremos a nuestros estudiantes. Muchas gracias.

Respuestas del Dr. Juan Manuel Corona Alcantar

Básicamente tres temas en los que puedo agrupar el conjunto de preguntas; me preguntan cuál es mi posición respecto a la violencia por motivos de género y particularmente a la tolerancia cero, el segundo tiene que ver con una serie de elementos de docencia, entre los cuales se me pide que opine sobre los datos proporcionados por la Dra. Sotelo, en relación a los egresados y las motivaciones que tienen, para identificarse o no con los estudios, así como sus declaraciones, voy a emitir un punto de vista sobre eso y tercero, efectivamente, se me pregunta cuáles son los mayores logros que obtuve en las posiciones de gestiones, en las que me he encontrado.

En relación con la primera cuestión debo decir que, por supuesto, estoy de acuerdo en que haya tolerancia cero a la violencia por motivos de género, esto no es una situación porque ahora se demanda; o sea, yo tengo esa posición desde mucho antes, como Jefe de Departamento atendí varias situaciones de todos tipos de violencia, desde violencia verbal, violencia física, violencia emocional, y en todos los casos, hasta donde mis facultades y atribuciones, como Jefe de Departamento, me lo permitieron, atendí esas situaciones, a las personas que sufrieron violencia emocional por parte de una profesora, por ejemplo; no lo voy a detallar ahora, a profesoras que humillan a los estudiantes en sus clases, fue atendido, se habló con la profesora, se le dijo que parara, múltiples situaciones que, como Jefe de Departamento y antes, como representante profesor atendí, fui en esa dirección.

Lo sí creo que es que, en este sentido, nosotros tenemos que aplicar que cuando hay una denuncia, tenemos que escuchar a todas las partes, y quizá mi propuesta fundamental, es que nosotros debemos actuar más bien preventivamente que punitivamente, porque si sólo diseñamos una legislación, digamos, para la sanción y atendemos las causas fundamentales que originan la violencia de género, en realidad no estamos resolviendo el problema. Entonces, en ese sentido, yo creo que nosotros tenemos que hacer conciencia, tenemos que tener conocimiento de cuáles son las causas estructurales dentro de nuestra sociedad, que alientan y permiten la violencia por motivo de género y si en ese sentido nosotros tenemos grupos de especialistas, que han estudiado desde la División, en la Dirección, tenemos que apoyarnos fundamentalmente en este conocimiento, para que orienten nuestro hacer. Entonces esa es, mi posición con respecto a este tema.

El segundo tema, que tiene que ver con la docencia, son varias aristas, no es que yo haya eludido los datos sobre los egresados, tengo algún conocimiento, por supuesto, quizá no extenso de lo que está pasando con los egresados, porque tampoco tenemos toda la estadística necesaria para saber qué pasa exactamente con los egresados.

Por supuesto, se sabe, por los estudios que se han hecho desde Rectoría General, que los egresados de la UAM Xochimilco, tienen un mejor desempeño profesional en los puestos en los que están, que otras Unidades de la Universidad, eso puede decir que es un éxito del Sistema Modular, lo que no quiere decir, que no tenemos oportunidades de mejora del Sistema Modular; que, en mi percepción, hay muchas oportunidades y espacios en que nosotros podemos mejorar, de lo que está sucediendo. Ahora, cuando me piden que opine porque un estudiante que egresa, si se le pregunta por qué no volvería a estudiar la misma licenciatura, es un tema de lo más interesante. Pero para poder explorar eso, nosotros tenemos que hacer exactamente un diagnóstico, que tiene que ver con el hecho de que los estudiantes que eligen una licenciatura, antes de ingresar a ella, tengan algún conocimiento, por lo menos mediano, de lo que van a estudiar. Porque lo que tengo de conocimiento, es en el sentido de la licenciatura en economía, en la cual me encuentro. Muchos de los estudiantes que ingresan a nuestra licenciatura, tienen una idea equivocada de o que es el desempeño de un profesional de la economía.

Entonces, pasan un año en el Tronco, en el que no tienen ningún contacto con la disciplina, y después de un año de estar y empezar después, en el cuarto trimestre, con la disciplina, muchos de ellos, aunque pudieran ver la posibilidad de cambiarse de disciplina o no, lo ven más complicado porque ya tienen una trayectoria, otros sí renuncian en el Tronco, porque un año no ven nada de su disciplina; es por eso que yo propongo que haya ya acercamientos desde el Tronco, a la disciplina, que tengan conocimiento los estudiantes, de algunos elementos, de algún conocimiento, de cada una de las disciplinas.

Ahora, hay un tema fundamental que yo planteo, el del seguimiento de egresados, el seguimiento de egresados no tiene que ver solamente con el hecho de saber cómo les va profesionalmente, sino tener la retroalimentación y eso implica un vínculo permanente y sistemático con los egresados, que nos retroalimenten, porque sí me sirve saber que tienen buen desempeño, ¿pero por qué tienen buen desempeño? ¿qué parte del conocimiento que ellos obtuvieron, es el que les fue útil? ¿qué parte del conocimiento consideran que debiera cambiarse?, y yo sí creo que puedo decir: no conozco, porque no tenemos estudios de esa naturaleza. Desde la División y junto con las otras instancias de toma de decisiones, tendríamos que diseñar un diagnóstico de qué está pasando con nuestros egresados y tendríamos que fomentar la constitución de sociedades de egresados de alumnos, que realmente alimenten a la institución, con todo tipo de ideas, de recursos.

Ahora, hay una pregunta alrededor de la docencia, que tiene que ver, le llama quien me pregunta, profesores de la tercera edad, que ya no están actualizados en la pedagogía y que si los tenemos mapeados o identificados. Yo creo que hay que distinguir aquí, hay

profesores de la tercera edad, 60 y más, entre los cuales me encuentro, que permanecen muy actualizados; no es un problema de edad, es un problema de convicción, de que cuando uno está frente a grupo, uno tiene que estar permanentemente actualizado. Y, ciertamente, podrá haber algunos colegas que no realizan eso, pero es justamente el programa de actualización que tiene que estar institucionalizado en la Universidad, para que eso no ocurra, entonces, por supuesto que, ¿por qué ocurre esto?, porque no tenemos un programa de jubilación digna; ese es un tema clave en todo el proceso, si no tenemos un programa de jubilación digna, lo que pasa es que se nos van acumulando, a lo largo del tiempo y como está sucediendo en este momento, llega un punto en el cual tenemos ya una cantidad que por edad están jubilándose y no tenemos este proceso de recambio.

Si nosotros diseñamos ese programa de jubilación digna; yo comenté hace un momento, hice una breve estimación, muy rápida, con datos muy gruesos, en treinta años un diez por ciento de becas que se hubiera operado desde 1991, cuando empezó este sistema, se hubiera juntado cerca de un millón 300 mil pesos, que se sumaría al retiro que está programado, según el contrato. Que eso es lo que no se pudo hacer, hace dos sexenios, en la Rectoría General, cuando se proponía dar un millón adicional, y eso ya no lo podemos hacer para los que estamos casi en la frontera de la jubilación; pero sí lo podemos hacer desde este momento, para quienes se están incorporando y no estar esperando a que esto se extienda, se acumule y se agrave, quinientos 40 millones de pesos está costando a la Universidad esto, y eso tenemos que atenderlo de urgencia, porque la Universidad se está endeudando porque no tiene esos recursos y eso nos importa a todos y afecta el desempeño de la docencia y la investigación, porque si no tenemos un proceso de retiro gradual, basado en una jubilación digna, se nos sobreviene todo este problema que estamos padeciendo eso.

Ahora, finalmente, porque me interesa y creo que puedo ser un buen Director de División, yo diría tres logros de mi gestión: inclusión, transparencia, colaboración, sin distinción de ningún tipo, lo cual logró un ambiente de trabajo entre todos los colegas, a nivel individual y a nivel de sus grupos de investigación y eso es precisamente lo que yo puedo reproducir a nivel de la División: experiencia, transparencia, honestidad, nunca utilicé un centavo, de los recursos del Departamento de Producción Económica ni siquiera para trasladarme a un lugar donde estaba cumpliendo mi función; todo lo hice con recursos de mi propio salario; no tomé un centavo que perteneciera al Departamento, entonces, honestidad y transparencia, y responsabilidad absoluta. Eso es lo que ofrezco. Muchas gracias.

Posteriormente, se dio paso a la etapa final de la entrevista del Consejo Académico a los candidatos para ocupar la Dirección de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, como se estableció en las modalidades, se les otorgaron cinco minutos para que dieran un mensaje final, ahora en el orden inverso a la última presentación.

Intervención del Dr. Juan Manuel Corona Alcantar

Yo resumiría mi programa de trabajo en tres partes; primero, excelencia en la formación profesional de los estudiantes, o sea impulsar la mayor calidad en la formación profesional y, al mismo tiempo, la formación de recursos humanos, con un sentido humanitario, basados fundamentalmente en los derechos humanos fundamentales, bajo el principio de que no puedo tener un buen profesionista, si no forma, al mismo tiempo, un buen ser humano y le daría un peso fundamental a influir en los estudiantes, para que en ellos estén los valores humanos fundamentales.

Segunda parte, el conocimiento que generamos en la Universidad, debe servir no sólo para comprender los fenómenos sociales, sino fundamental para transformar la realidad que nos circunda, y especialmente para atender los grandes y graves problemas económicos, sociales, políticos y psicológicos de este país y eso sólo se va conseguir si nos otros logramos vincular y transferir nuestro conocimiento a la solución de esos problemas, mediante proyectos de vinculación con todos los sectores.

Tercero, que tiene que ver con lo que he comentado hace un momento: gestión inclusiva de respeto, colaborativa, fundamental para tratar cualquier tipo de problema dentro de la División, una función de servicio en la gestión y, por supuesto, la atención inmediata y expedita, con las herramientas que tiene la Universidad, para atender cualquier tipo de violencia, incluida la violencia por motivos de género.

Intervención de la Dra. Claudia Díaz Pérez

Bueno, solamente agregaría también que, por supuesto, partiría tanto en el programa y en las diversas intervenciones que he tenido, de una gestión transparente, institucional, considerando, sobre todo, el criterio académico y el trabajo con las personas que constituyen nuestra comunidad.

Una gestión abierta, como lo es la UAM; abierta a los estudiantes, abierta a los profesores, abierta a los administrativos, abierta a todo aquél que requiera ser escuchado y que esté dispuesto a construir espacios académicos de manera colectiva.

En ese sentido, creo que, además de seguir en el camino de atender las violencias que nos atraviesan sistemáticamente, de generar una cultura de cuidados, de atender, en la medida en que es posible, desde la institución, el problema de las desigualdades económicas y sociales que enfrentamos y que se agudiza cada día. Buscar, por supuesto, siempre construir comunidad, generar espacios amables, interesantes, alentadores de la vida académica, para tener aquí a profesores, estudiantes y administrativos, que encuentren espacios de seguridad y que eso nos permita construir academia, construir conocimiento, construir soluciones que sirvan a la comunidad, pero también que les den a los estudiantes

la seguridad suficiente, para saber que tienen las herramientas para enfrentarse a un entorno cada vez más complejo, incierto y con demandas siempre cambiantes.
Muchas gracias por su atención.

Intervención de la Dra. Esthela Irene Sotelo Núñez

Yo solamente quisiera cerrar, agradeciéndoles la amabilidad de su escucha y habernos interpelado de la manera en la que lo han hecho.

Me gustaría decir que, creo en la capacidad de reconocernos, en nuestra capacidad de diálogo y escucha atenta, y en la capacidad que tenemos también de reconstruirnos, como comunidad divisional, de cara a un entorno de incertidumbre, que demanda que las universidades públicas seamos ese espacio de reflexión crítica, que se mantenga en consonancia con el entorno, posiciono en el centro de mi interés, la resolución de problemas que nos determinan históricamente, como es la violencia de género en todas sus versiones y la violencia contra la mujer, de manera particular, como ya lo he señalado y allí reivindicó mi compromiso de escucha atenta, y de absoluto respeto a los derechos humanos y dentro de los cuales, por supuesto, los derechos universitarios.

Finalmente, quisiera decirles que yo formo parte de ese relevo generacional, somos la nueva generación de profesores y profesoras, haciéndonos cargo de nuestros procesos y de nuestra institución. Les invito a tomar decisiones reflexivas, alrededor del voto que vamos a emitir la próxima semana, y ojalá que todos y todas podamos formar parte de este proceso de recambio en la División, de la manera más responsables, pero también más entusiasta.

Me manifiesto nuevamente llena de alegría, por estar participando en este proceso y llena de entusiasmo, porque independientemente del resultado considero que la oportunidad de generar este diálogo con la comunidad, este punto de encuentro con mis colegas, con tanta formación académica detrás, nos enriquecen divisionalmente. Muchas gracias a todos y todas.

Sin más asuntos que tratar, concluyó la sesión 12.23 del Consejo Académico a las 15:12 del 20 de septiembre de 2023. Se levanta la presente acta y para su constancia la firman.

Dr. Francisco Javier Soria López
P r e s i d e n t e

Dra. María Angélica Buendía Espinosa
S e c r e t a r i a