



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco

ACTA DE LA SESIÓN 7.19

13 de junio de 2019

PRESIDENTE:

DR. FERNANDO DE LEÓN GONZÁLEZ

SECRETARIA:

DRA. CLAUDIA MÓNICA SALAZAR VILLAVA

En la Sala de Consejo Académico, a las 10:14 horas del 13 de junio de 2019, inició la sesión 7.19 de este órgano colegiado, con la presentación de un video de protección civil.

I. LISTA DE ASISTENCIA Y VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM

Previo a solicitar el pase de lista de asistencia, el Presidente informó que era la última sesión del Mtro. Carlos Alfonso Hernández Gómez como Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH), por lo que expresó su reconocimiento y gratitud por sus aportaciones y tareas en el órgano colegiado.

Enseguida, la Secretaria procedió a pasar lista de asistencia e indicó la presencia de 35 consejeros académicos 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:

Consejo Académico

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

Orden del día

1. Recepción de la terna que presenta el Rector de la Unidad Xochimilco para la designación del Director(a) de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, periodo 2019-2023, conforme al artículo 30-1 del Reglamento Orgánico.
2. Determinación, en su caso, de las modalidades de auscultación para el proceso de designación del Director(a) de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, periodo 2019-2023, conforme al artículo 30, fracción V del Reglamento Orgánico.
3. Asuntos generales.

1. RECEPCIÓN DE LA TERNA QUE PRESENTA EL RECTOR DE LA UNIDAD XOCHIMILCO PARA LA DESIGNACIÓN DEL DIRECTOR(A) DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES, PERIODO 2019-2023, CONFORME AL ARTÍCULO 30-1 DEL REGLAMENTO ORGÁNICO

Para iniciar, el Presidente solicitó a la Secretaria que diera los antecedentes del punto, quien señaló que conforme al artículo 30-1 del Reglamento Orgánico, el órgano colegiado recibiría la terna que presentaría el Rector de Unidad, después de los procesos acordados y reglamentarios de auscultación, que iniciaron el 13 de mayo de 2019, fecha en que el Rector de Unidad emitió la convocatoria para participar en el proceso de designación del Director(a) de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, para el periodo 2019-2023.

Enseguida, el Presidente informó que personal de la Oficina Técnica entregaría a cada consejero un sobre con la argumentación y la terna propuesta por el Rector de Unidad, para posteriormente dar lectura a la misma, la cual llevó a cabo de la siguiente forma:

PRESENTACIÓN DE LA TERNA DE CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE **DIRECTOR(A) DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES** DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD XOCHIMILCO (2019-2023).

Ciudad de México, a 13 de junio de 2019

La Legislación de la UAM establece que los rectores de Unidad deberán presentar, ante los consejos académicos, las ternas de candidatos para ocupar las direcciones de División, aportando la argumentación en la cual se deben sustentar dichas ternas.

Con fundamento en los artículos 23, fracción II de la Ley Orgánica, 47, fracción VIII, y 47-1 del Reglamento Orgánico, y conforme a la convocatoria para participar en el proceso de designación del Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH), periodo 2019-2023, emitida el pasado 13 de mayo, presento la terna de candidatos, de entre los cuales, el Consejo Académico hará la designación correspondiente.

ARGUMENTACIÓN

La conformación de la terna fue elaborada a partir de la ponderación de los siguientes aspectos de las(os) aspirantes:

- I. Trayectorias académicas y profesionales
- II. Programas de trabajo
- III. Expresiones de la comunidad sobre las candidaturas
- IV. Entrevista con el Rector de Unidad

La información fue analizada con relación a las funciones que deben desarrollar los directores de División, de acuerdo al Reglamento Orgánico de la UAM, y a la visión que la Rectoría de Unidad y el personal académico que se auscultó, tienen sobre las condiciones actuales de la Unidad Xochimilco y su necesario fortalecimiento académico.

I. TRAYECTORIA ACADÉMICA Y PROFESIONAL

En este capítulo presento una síntesis de las trayectorias curriculares de él y las tres aspirantes.

Dra. Gabriela Contreras Pérez

La Dra. Gabriela Contreras obtuvo su licenciatura en la Universidad Autónoma de Guerrero (1986), la maestría en Sociología en la UNAM (2003) y el doctorado en Historia en la Universidad Iberoamericana (2004). Es profesora Titular C del Departamento de Relaciones Sociales.

Su experiencia en docencia inició en 1984 en la licenciatura en Sociología (Escuela Nacional de Estudios Profesionales, Acatlán) y continuó en la Facultad de Economía de la UNAM donde impartió cursos de Historia, Sociedad y Economía (1985-1989). En la Unidad Xochimilco ha participado en módulos de la licenciatura en Sociología, en el Tronco Divisional de la DCSH y en el Posgrado en Desarrollo Rural. Ha participado en la adecuación y modificación de planes de estudio en licenciatura y posgrado.

Sus temas de interés como investigadora giran en torno a historia, comunidad y cultura; análisis de narrativas del Teatro del Oprimido; educación y autonomía universitaria; religión y organizaciones de estudiantes; análisis crítico de historias de

personajes (Rodolfo Brito Foucher, jurista y académico tabasqueño, quien fuera rector de la UNAM entre 1942 y 1944), así como el estudio de movimientos sociales, temas sobre el Estado e instituciones y violencia.

Ha participado en proyectos de investigación en temas como identidad y sexualidad, agua y recursos naturales en el Estado de Morelos, historia de la UNAM y sufragio femenino. De igual forma, ha participado en congresos y reuniones especializadas con trabajos relacionados con sus temas de interés como investigadora.

Asociado a su labor docente ha participado en la dirección de trabajos terminales, servicios sociales, tesis de maestría y doctorado en la UAM y en otras instituciones académicas. Ha sido sinodal de exámenes de grado principalmente en el Posgrado en Desarrollo Rural en los niveles de especialidad, maestría y doctorado.

Ha participado en comités editoriales de la UAM, desde 1991 a la fecha. Ha sido evaluadora de proyectos nacionales sobre jornaleros, empleo temporal, de infraestructura y de educación media superior.

En gestión universitaria ha sido Coordinadora de la Licenciatura en Sociología (1991-1992), jefa del área de investigación Espacio Social, Región y Organización Rural (1996-2000; 2001-2004 y 2015 a la fecha). Fue Secretaria Académica de la División de Ciencias Sociales y Humanidades entre mayo de 2006 y febrero de 2007. Es responsable del Cuerpo Académico en Consolidación Procesos Culturales, Actores Sociales y Ruralidades.

En participación universitaria ha sido consejera divisional en dos ocasiones (1994-1995, y 1997-1998) e integrante de la Comisión Dictaminadora Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades (2001-2003). Formó parte de la comisión académica del Posgrado en Desarrollo Rural (2010-2012), de la Comisión Dictaminadora en el Área de Ciencias Sociales de la UAM (2012-2014) y de la Comisión Dictaminadora del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (UNAM, 2015 a la fecha).

Mtra. Dolly Espínola Frausto

Es profesora Titular C del Departamento de Educación y Comunicación en la Unidad Xochimilco. Entre 2005 y 2012 fue profesora Titular C en la Unidad Cuajimalpa de la UAM como docente de los cursos de Teoría y Metodologías de la Comunicación y de Proyectos Terminales de Comunicación Política.

Obtuvo la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación en la UAM (1983-1987) y la maestría en Comunicación en la Universidad Iberoamericana (1991-1993; obtención del grado en 2006). En esa misma institución obtuvo la Especialidad en Fotografía (1988).

Inició su labor docente en la Universidad Iberoamericana con cursos de fotografía, comunicación, diseño y semiótica del diseño. En 1989 asistió a cursos de fotografía en el Instituto Superior de Diseño Industrial (La Habana, Cuba).

En la Unidad Xochimilco ha sido docente de la licenciatura en Comunicación Social en el módulo de Teoría y metodologías de la comunicación y responsable de proyectos terminales de investigación en los temas de comunicación visual y cultura política, nuevos medios y formas de visualización social. Desde 1996 ha sido asesora de proyectos terminales en la licenciatura en Comunicación Social, cubriendo un espectro amplio de temáticas: campañas multimedia, televisión educativa, mujeres infractoras y encierro, ejercicio de la sexualidad, construcción simbólica de la ciudad, fiestas religiosas, trabajo infantil, estética de la protesta, procesos autogestivos, cultura en el Circo Volador, *soundtrack* en el cine mexicano, cine de animación, cine documental, entre otros.

Los temas de proyectos terminales de alumnos de licenciatura en la etapa de profesora en UAM Cuajimalpa fueron: crimen organizado y agenda mediática, visibilidad de comunidades indígenas en la Ciudad de México, usos políticos de las redes sociales, discursos políticos del gobierno, consumo cultural y prácticas políticas, contracultura y consumo cultural, la imagen de los políticos en televisión.

Sus publicaciones más recientes se orientan hacia los temas de seguridad y violencia, video-vigilancia, códigos de ética en la prensa, la campaña electoral de 2012, control del espacio público. Dentro de estos temas ha presentado trabajos en eventos especializados entre 1990 y 2013.

En materia de gestión universitaria la Mtra. Espínola fue Jefa del Departamento de Educación y Comunicación (1999-2003) en la Unidad Xochimilco, Secretaria Académica de la División de Ciencias de la Comunicación y Diseño en la Unidad Cuajimalpa (2005-2009), Coordinadora de la licenciatura en Comunicación Social en la Unidad Xochimilco (1995-1999).

Ha ejercido su profesión como curadora de obra fotográfica (2013) y reportera (1998-1999). Ha sido representante de la UAM-X ante CONEICC (1995-2003). Perteneció a diversas asociaciones profesionales. Ha formado parte de comisiones académicas en la UAM y ha sido integrante de jurados calificadores en comunicación y cine documental. Ha sido evaluadora dentro de comités nacionales de evaluación de educación superior. Ha participado en comités editoriales de sellos de relevancia nacional como Siglo XXI y colecciones editoriales de la UAM.

Dr. Alfonso León Pérez

El Dr. Alfonso León es profesor Titular C del Departamento de Relaciones Sociales de la Unidad Xochimilco. Su licenciatura es en Ciencia Política. La obtuvo en la UAM Iztapalapa (1999). Su maestría y doctorado en Estudios Sociales los realizó también en UAM Iztapalapa (2002 y 2005, respectivamente).

Sus temas de interés son: organización de la sociedad civil, programas sociales y clientelismo, derecho a la información, procesos electorales y movimientos sociales. Ha coordinado proyectos de investigación bajo la modalidad de convocatorias nacionales en los temas de desarrollo social y derechos humanos. Ha participado activamente en la presentación de resultados en eventos especializados a nivel nacional. Ha sido ponente en congresos, foros y reuniones nacionales e internacionales. Se ha

interesado en la evaluación del desempeño de programas gubernamentales, coordinando equipos de trabajo sobre diseño e impacto de programas para instituciones como CONEVAL, SEDESOL, SEGOB, gobiernos estatales y Ciudad de México.

Ha realizado su experiencia docente en las licenciaturas en Sociología (UAM-X) y Ciencia Política (UAM-I), así como en los posgrados del Doctorado en Ciencias Sociales (UAM-X) y Estudios Sociales (UAM-I). Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP).

Los cargos más importantes de gestión universitaria ocupados por el Dr. Alfonso León son los de jefe de área (Sociedad y territorialidad) en 2012-2013 en el Departamento de Relaciones Sociales, Coordinador de la Licenciatura en Sociología (2013-2015) y Secretario Académico de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (2015 a la fecha).

Dra. Elsa Ernestina Muñiz García

Es profesora del Departamento de Política y Cultura en la Unidad Xochimilco. Su licenciatura en Etnohistoria la realizó en la Escuela Nacional de Antropología e Historia, institución en la cual también obtuvo la maestría y el doctorado. Tiene la especialidad en Estudios de Mujer por el Colegio de México, así como el título de profesora de educación primaria por la Escuela Nacional de Maestros.

Sus temas de interés giran en torno al estudio transdisciplinario del cuerpo y las corporalidades. Perteneció a la red nacional en esa temática auspiciada por el CONACYT.

Tiene el reconocimiento de integrante del Sistema Nacional de Investigadores (nivel III) con vigencia hasta el año 2032. Ha recibido un número importante de distinciones nacionales por su destacada trayectoria como académica. Ha dirigido proyectos de investigación patrocinados por el CONACYT y otros organismos nacionales e internacionales en los temas de su interés. Algunos de esos proyectos reflejan un trabajo con redes de grupos académicos en universidades nacionales y de Latinoamérica. Tiene una vasta producción de artículos, libros y capítulos en libros, presentaciones en congresos y conferencias.

Su labor como académica se refleja en su participación en comités editoriales, asociaciones civiles, redes académicas a nivel nacional e internacional. Perteneció a sociedades académicas nacionales e internacionales como la Latin American Studies Association.

En docencia abarca los niveles de licenciatura, maestría y doctorado en la UAM y otras instituciones. Destaca su participación en los módulos de Conocimiento y Sociedad, y México: Economía Política y Sociedad. Ha participado en múltiples diplomados relacionados con sus áreas de interés: cultura de género, estudios del cuerpo, estudios de la mujer, feminismo y sexualidad. Ha dirigido tesis de licenciatura y de posgrado a lo

largo de su carrera académica. Ha sido organizadora de eventos académicos nacionales e internacionales, y ha participado en seminarios y mesas temáticas.

Ha sido evaluadora e integrante de comisiones académicas de distinta índole, entre ellas la Comisión Dictaminadora en el Área de Humanidades. Ha sido promotora del congreso internacional *El Cuerpo Descifrado* con ocho ediciones, realizados con la participación de académicos de México, Latinoamérica y Europa.

En gestión universitaria ha sido Coordinadora de la Maestría en Estudios de la Mujer de la División de Ciencias Sociales y Humanidades en la Unidad Xochimilco (2014-2017), coordinadora de publicaciones de esa División (2006-2009) y coordinadora de publicaciones del Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer del Colegio de México (1994-1997). En UAM-Azcapotzalco fue Coordinadora del Tronco General de Asignatura en donde impulsó la realización del Encuentro Cultural con alumnos de licenciatura, el cual se mantuvo como un espacio de formación universitaria extracurricular.

Balance de las trayectorias de los aspirantes

Cada una de las trayectorias presenta desarrollos y énfasis particulares. Tres aspirantes tienen el mayor grado de habilitación académica (doctorado), la Dra. Elsa Muñiz, la Dra. Gabriela Contreras y el Dr. Alfonso León, mientras que la Mtra. Dolly Espínola posee el grado de maestría. Los aspirantes tienen amplia experiencia en impartición de docencia en la UAM en licenciatura y posgrado.

La Dra. Gabriela Contreras se ha interesado por un espectro amplio de temas de investigación en el campo de la Historia, destacando su trabajo sobre los movimientos sociales y sus protagonistas. Su trabajo más reciente se ha orientado a comprender los actores del mundo rural de México. Ha contado con el reconocimiento del SNI durante un lapso importante de tiempo.

En su trayectoria, la Mtra. Dolly Espínola ha mostrado interés por los temas de comunicación, imagen y coyuntura política, encontrando como principales foros para sus trabajos, las revistas de la prensa nacional y otras en Latinoamérica, así como espacios de debate y divulgación. Su trayectoria en gestión universitaria es sólida, cubriendo la jefatura de departamento (Educación y Comunicación, UAM-X) y la Secretaría Académica (División de Ciencias de la Comunicación y el Diseño, UAM-C).

El Dr. Alfonso León se ha desarrollado en diversos temas de Ciencia Política con participación en publicaciones con arbitraje por pares académicos, lo cual le ha permitido también contar con el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores. Se ha destacado en su trabajo sobre las organizaciones no gubernamentales así como en proyectos asociados a dependencias gubernamentales como la Secretaría de Desarrollo Social. En gestión universitaria se ha destacado por su trabajo como Coordinador de Estudios, Jefe de Área y Secretario Académico de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Xochimilco.

En investigación, la trayectoria de la Dra. Elsa Muñiz destaca por su originalidad y constancia alrededor de temas claramente conectados entre sí. Ha sido merecedora

del más alto reconocimiento nacional como investigadora (su pertenencia al SNI con nivel III), debido a la originalidad de su enfoque sobre el cuerpo, la corporalidad y la visibilidad de la mujer, y a su contribución en el desarrollo de nuevas líneas de investigación. Es promotora de redes nacionales e internacionales sobre los temas en los cuales se le reconoce su liderazgo en el campo de las ciencias sociales y humanidades.

II. PROGRAMAS DE TRABAJO

En esta sección presento una síntesis de las ideas contenidas en los planes de trabajo que presentan cada uno de los aspirantes.

Programa de trabajo de la Dra. Gabriela Contreras Pérez

El documento inicia con una reflexión sobre los cambios que están viviendo las universidades públicas en materia de reducción del subsidio presupuestal. En ese contexto planea la necesaria reorganización de la institución para atender a los jóvenes estudiantes en una lógica de compromiso social y de vinculación.

En lo interno señala que la huelga de 93 días del presente año indica la necesidad de generar una cultura laboral en el personal de la DCSH que incluya el compromiso con la universidad como ente de servicio público a la sociedad. Ve a la UAM como un espacio de confluencia de visiones diversas y a la vez una institución que ha ido madurando a partir de la generación de planes de estudio, programas de investigación y múltiples iniciativas donde trabaja el personal académico y administrativo. Considera que, para los estudiantes, la universidad es el espacio donde se reinventan y construyen su futuro.

Indica la necesidad de fundar el proyecto divisional en el interés por el estudio y por el descubrimiento, desarrollando todos los días relaciones de respeto y concordia. Le resulta relevante fomentar la permanencia en la universidad de los estudiantes, profesores y trabajadores.

En la primera parte del documento se destaca el problema que viven los profesores temporales en materia de contratos precarios, lo cual afecta la docencia y la investigación. Se afirma que la predominancia de medios tiempos o tiempos parciales demerita la calidad de la docencia pues se aleja de los postulados del sistema modular al parcializar la intervención de esos profesores en los programas.

Se señala que el nuevo contexto definido por las políticas del gobierno federal implica presupuestos reducidos para atender necesidades crecientes en docencia e investigación.

En la segunda parte del documento se aborda el diagnóstico y propuestas de gestión en los siguientes temas: docencia, investigación, difusión y extensión, así como órganos colegiados. Se hace una descripción de los departamentos que componen la División.

En docencia se hace referencia a la problemática de que esta actividad ha pasado a un segundo plano, toda vez que la carrera académica está centrada en los productos de la

investigación, los cuales tienen mejor valoración en el tabulador. Se habla de una importante tasa de ausentismo del profesorado y de una práctica docente desapegada de los postulados del sistema modular, de tal forma que se tiende a desarrollar la docencia convencional de cátedra. Se agrega a ello el déficit de salones. Como solución se propone que desde la División, a través de las coordinaciones, se acote el ausentismo y se articule el trabajo docente de los planes y programas de estudio.

La Dra. Gabriela Contreras propone continuar con los estudios de seguimiento de egresados y cuidar la imparcialidad en los concursos de oposición y de evaluación curricular. Para los estudiantes propone fomentar actividades extracurriculares propuestas por los mismos estudiantes. Señala que el TALEX es el principal espacio de aprendizaje de idiomas para los estudiantes.

Para contrarrestar la deserción de alumnos del primer trimestre y primer año se proponen foros de intercambio entre estudiantes de los primeros tres trimestres a fin de compartir experiencias, con el apoyo de la Coordinación de Docencia de Rectoría de Unidad.

Respecto a los posgrados señala que son una fortaleza académica de la DCSH y que deben recibir todo el apoyo de la División para su mejor funcionamiento. Señala que dentro de la planta académica de la División hay potencial para ampliar la participación de académicos con posgrado que puedan integrarse al trabajo de los diversos programas.

Ante el deterioro de las relaciones entre grupos de académicos plantea fomentar la movilidad que lleve a la construcción de redes académicas con pares dentro y fuera de la institución. Es partidaria de apoyar el recambio generacional que ya ha iniciado en la UAM.

Reconoce la amplitud del quehacer de investigación de los departamentos y áreas de la DCSH lo cual se refleja en la producción académica de artículos, capítulos en libro, libros colectivos, presentaciones en congresos, convenios de colaboración a nivel nacional e internacional. Destaca el papel que han tomado los posgrados en su centralidad en la producción de trabajos relevantes. Pone de relieve la labor que realizan las áreas a favor de la formación de jóvenes investigadores, a través de proyectos de servicio social en los que se incorporan los egresados durante períodos cortos de tiempo. Se cumple así con la labor de titulación y la de formación de los egresados.

Para la Dra. Gabriela Contreras las áreas de investigación son instancias académicas muy relevantes por lo que planea actualizar las líneas de investigación divisionales y promover el registro y la vigencia de los proyectos de investigación registrados ante el Consejo Divisional.

Reconoce como otra fortaleza de la DCSH el programa de Educación Continua con una amplia oferta en diplomados, cursos y seminarios, y una producción editorial destacada, estrechamente vinculada a la producción académica del profesorado. Plantea cuidar la calidad de dichas publicaciones a través de una labor profesional de los comités editoriales bajo criterios académicos. En materia de difusión de

conocimientos y resultados académicos, planea que hay mucho potencial para hacerlos llegar a los medios masivos dentro (UAM Radio y TV UAM), y fuera (medios nacionales) para encontrar un mejor posicionamiento de la División de CSH y de la UAM en la opinión pública.

Identifica al Consejo Divisional como el centro para desplegar políticas de fortalecimiento académico y de armonización de intereses de los sectores y posicionamientos universitarios. La participación en el Consejo Académico es vista como una forma de entendimiento entre las tres divisiones y el espacio para definir políticas para toda la Unidad, mientras que el Colegio Académico aparece como la máxima instancia para practicar los valores universitarios y hacer la defensa de la universidad pública.

Propone la formación de comisiones académicas que apoyen las decisiones de la Dirección de la DCSH y estimular la participación de la comunidad en la vida universitaria.

Programa de trabajo de la Mtra. Dolly Espínola Frausto

La Mtra. Dolly Espínola inicia su plan de trabajo haciendo referencia a la situación crítica por la que atraviesa la UAM después de la suspensión de labores durante 93 días en huelga. Apunta que este período fue vivido en un ambiente mediático inédito en el que la comunidad y los actores se posicionaron y establecieron formas de comunicación muy diversas, en las que se expresaron posiciones de coincidencia pero también de confrontación. Señala que tal situación ha permitido la apertura de espacios de reflexión sobre las condiciones en que se desenvolverá el cumplimiento de las funciones de la UAM.

El documento aborda las fortalezas de la DCSH consistentes en una historia de desarrollo de 45 años y la maduración académica de una planta académica conformada por casi 400 profesores(as). Aproximadamente el 30% de la planta académica tiene el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores, 20 de ellos con el nivel 3. Los cuatro departamentos de la DCSH tienen profesores distinguidos. Otra fortaleza que se señala es la calidad de los 6 programas de licenciatura y los 14 programas de posgrado. Varios programas se operan en la modalidad de colaboración con las demás divisiones de CSH de la UAM. La calidad de los programas de posgrado significa un acceso a recursos adicionales en forma de becas y financiamiento de proyectos patrocinados.

La estadística de atención a alumnos por parte de la DCSH (5000 alumnos de licenciatura y aproximadamente 500 de posgrado) motivan una reflexión sobre la importancia de la educación superior en un país cuya cobertura nacional es apenas del 37% respecto a la población de jóvenes en edad de realización de estudios universitarios. De tal forma, se indica, que además de ofrecer estudios de calidad, la UAM debe fortalecer su posición en el sistema de educación superior nacional.

La Mtra. Espínola planea acertadamente que no sólo se trata de formar nuevas opciones de estudios universitarios sino de atender las necesidades de aquellas universidades que como la UAM vienen contribuyendo a la educación superior con

buenos resultados, formando profesionistas, ciudadanos y buenas personas. Piensa que al actuar así se estaría fortaleciendo el sistema científico y tecnológico.

Ubica la labor de la universidad en su relación con la sociedad como parte del esfuerzo para solucionar problemas estructurales en materia de seguridad, violencia de género, marginación y pobreza, empleo, medio ambiente, educación, acceso a la cultura, entre otros.

En el actual contexto de la UAM han surgido temas relevantes como los límites de la autonomía universitaria, la organización de la universidad, el presupuesto, la rendición de cuentas, las responsabilidades de los órganos e instancias de apoyo. En ese panorama, la Dra. Espínola considera necesario articular los distintos niveles de gestión para mejorar el cumplimiento de las funciones sustantivas.

Los propósitos generales enunciados en el plan de trabajo son: fortalecimiento del sistema modular, actualización de la oferta educativa, acceso a recursos externos para investigación, proyección de la División a través de entornos digitales e incremento de la seguridad ante riesgos sísmicos.

Programa de trabajo del Dr. Alfonso León Pérez

Su documento de plan de trabajo parte del modelo educativo de la Unidad Xochimilco basado en intervenciones transformadoras.

El Dr. Alfonso León resalta los logros en el desarrollo de la Unidad y plantea que en el nuevo contexto de restricciones presupuestales, la DCSH deberá fortalecer la atención a los alumnos mejorando integralmente la docencia que ofrece la universidad. De igual forma, propone atender el impacto que tuvo la suspensión de labores entre los meses de febrero y mayo de 2019.

Describe para la DCSH la amplitud de la cobertura de alumnos en alguno de los 6 programas de licenciatura y los 14 programas de posgrado que ofrece la División. Destaca la importancia otorgada a la evaluación externa de los programas de docencia: 5 licenciaturas acreditadas y 77% de los programas de posgrados que se encuentran en el Programa Nacional de Posgrado de Calidad.

Señala la planta académica como la principal fortaleza de la DCSH, con 388 profesores de contratación definitiva y el 30% con reconocimiento del SNI en 2017.

Hace referencia a la solidez de la difusión de la cultura (casi 40 eventos organizados) y la producción editorial (54 libros)

Para el Dr. Alfonso León los desafíos de la DCSH son: incorporación de jóvenes académicos a la planta de profesores, inserción de egresados en el medio laboral, bolsa de trabajo para los alumnos, planta académica activa con equilibrio en el tiempo dedicado a las diferentes funciones de la universidad, uso de nuevas tecnologías en las actividades académicas y administrativas, y equipamiento adecuado para la operación de los programas de enseñanza.

Identifica seis ejes de gestión en su programa de trabajo.

El primero se refiere a los alumnos para los cuales propone generar mecanismos eficientes de comunicación con las coordinaciones de estudio; fortalecer el vínculo con la Oficina de Acompañamiento a Trayectorias Académicas de los Alumnos; promover movilidad nacional e internacional; promover el crecimiento de becarios, incrementar los cursos de idiomas y planea un incremento a la matrícula.

El segundo eje (docencia) planea la renovación de la planta docente, el equilibrio entre docencia e investigación y asignaciones a docencia acordes con los perfiles profesionales del profesorado. Señala en este rubro de docencia la necesidad de fortalecer el equipamiento de las licenciaturas de Comunicación Social y Psicología. También menciona la actualización de planes y programas de estudio, buscando su flexibilización. En esta sección incluye la formación docente y atender las observaciones de las evaluaciones a los programas.

El tercer eje es la investigación. Al respecto señala como problemas la falta de equilibrio entre docencia e investigación y el presupuesto insuficiente. Se propone llevar a cabo un diagnóstico de las áreas de investigación. Planea apoyar el incremento de los vínculos con otras instituciones académicas dentro y fuera del país, para formar redes o para consolidarlas. Identifica la actualización de los proyectos de investigación como una prioridad. En este apartado incluye propuestas para mejorar la posición de las revistas académicas de la División.

El cuarto eje es la difusión de la cultura. Plantea la realización de un congreso bianual para abordar las principales temáticas que se manejan en la División. De igual forma se refiere a foros con temas transversales a los cuatro departamentos. Hace referencia al uso de las redes y de la televisión para difundir los resultados alcanzados en la DCSH, así como continuar con la asistencia a ferias de libros e incrementar la distribución de la producción editorial de la División.

El quinto eje es la gestión universitaria. Se propone mejorar la calidad de la información que ofrece la División así como la agilización de los trámites. Destaca la propuesta de ampliar la oferta de proyectos de servicio social para los alumnos y el fortalecimiento del Taller de Lenguas Extranjeras.

A manera de síntesis, del programa de trabajo del Dr. Alfonso León, se observa un adecuado conocimiento de la División y sus problemáticas. Sus propuestas están encaminadas a fortalecer los procesos institucionales en materia de docencia, investigación y difusión de la cultura. Destaca de su diagnóstico la necesidad de renovar la planta docente y de optimizar los recursos en personal académico para alcanzar mejores resultados. Sin embargo, no se aprecian con claridad propuestas orientadas a hacer cambios importantes en la vida de la División ni explorar nuevas vías de organización académica-administrativa. En materia de diagnóstico se hace referencia al perfil de la División para las siguientes décadas pero sin definir algunos rasgos deseables de dicho perfil.

Programa de trabajo de la Dra. Elsa E. Muñoz García

Visualiza el trabajo de Directora como una labor de análisis para adentrarse en las potencialidades y problemas de la División. Más que un documento estructurado de

programa de trabajo presenta algunas líneas directrices sobre las que trabajaría al hacerse cargo de la Dirección de División. Considera que la División de CSH es una de las más productivas en la institución UAM.

El documento se compone de cinco secciones: (1) Docencia; (2) Investigación; (3) Difusión de la Cultura; (4) Posgrados y (5) Equidad

En la primera sección (Docencia) señala que la educación es un proceso de constante formación en donde sujetos y sociedad interactúan para abreviar en la cultura y encontrar nuevos sentidos a las vidas. Propone que la solución de los problemas de operación en la docencia deben surgir de la discusión permanente de buenas y malas experiencias en el sistema modular. Propone enfatizar la relación entre investigación y docencia en el sistema modular combinando perspectivas inter, multi y transdisciplinaria, lo cual debe ser cuidado en la práctica docente. Le parece relevante propiciar la revisión constante de los planes y programas de estudio.

En la sección de Investigación, la Dra. Muñiz señala que es un espacio de libertad donde se eligen los temas y perspectivas teóricas. Propone buscar los mecanismos que fomenten en el profesorado la investigación de frontera, con impacto social. Para ella resulta importante vincular nuestras investigaciones con otros espacios de la sociedad a fin de incidir en la realidad. La movilidad y el intercambio deben seguir siendo formas de interactuar con pares académicos que contribuyan con la calidad de los proyectos de investigación.

En Difusión de la Cultura se propone trabajar a través de las redes de investigación convocando a los medios (especialmente los del Estado, como la televisión y radio públicas en México) en la tarea de difundir los conocimientos y la cultura que se produce en la División y la Unidad. UAM Radio debe ser potenciada desde los aportes de los departamentos y áreas de investigación, como se viene haciendo con los proyectos de *Interlínea* y *Radio Abierta*. Los Talleres de Comunicación son un espacio para la comunicación con sentido humano, lo cual debe ser reforzado con la integración de este espacio a otras actividades académicas de la División. Plantea apuntalar los Talleres impulsando un mejor aprovechamiento de los productos comunicativos ahí generados, los cuales están vinculados con las tareas de docencia. Considera que la consolidación del proyecto editorial de la División deberá ser prioritario, para lo cual planea abrir ese proyecto a la colaboración con otras instituciones nacionales. Otra vía de fortalecimiento del proyecto es la producción de libros y revistas electrónicos.

Respecto a los posgrados, la Dra. Muñiz señala que representa una de las fortalezas de la Unidad Xochimilco y la División de CSH, no sólo por el abanico de temáticas sino por lo vanguardista de sus planteamientos. Propone una mayor apertura de los posgrados para interactuar con las otras cuatro unidades de la UAM y con las otras dos divisiones de la Unidad. Así mismo, propone reforzar la movilidad de estudiantes de posgrado para favorecer la apertura hacia otras formas de abordar los problemas y a la vez propiciar la llegada de estudiantes de otros países quienes conocerán lo que hacemos en la UAM. El propósito es dar a conocer la investigación de frontera que se

realiza en la institución. Plantea que las tesis de los posgrados se difundan a través de un sitio específico dentro del proyecto editorial de la División.

En la sección de Derechos y equidad plantea que la perspectiva de género sea incorporada en todos los planes de estudio, al igual que los temas de sustentabilidad y derechos humanos. Termina señalando que la docencia debe ser la guía de reflexión y del ser universitario.

III OPINIONES DE LA COMUNIDAD

III-1 SOBRE LOS APIRANTES

En los cuatro días destinados a la auscultación se registraron 64 citas con un número variable de personas para cada una. Se presentaron 123 personas de las cuales 119 fueron profesores(as), mayoritariamente adscritos a uno de los cuatro departamentos de la DCSH. También asistió personal académico de las unidades Iztapalapa y Cuajimalpa para participar en el proceso. Cuatro estudiantes de la licenciatura en Comunicación Social asistieron a la auscultación.

El personal académico de la DCSH que participó en la auscultación expresó su interés por colaborar con la nueva gestión sumándose a las tareas de mejoramiento académico y de reflexión sobre los cambios que están ocurriendo actualmente en el país y en la Universidad. Se trata de profesores(as) de contratación definitiva y temporal, con una larga trayectoria universitaria, en algunos casos con participación en la gestión como órganos personales y de apoyo. Todos ellos(as) son ampliamente conocidos en nuestra comunidad.

Opiniones sobre la Dra. Gabriela Contreras Pérez

Capacidad académica. Se señaló que ha realizado un trabajo serio como profesora en el posgrado en Desarrollo Rural. Es reconocida como líder de proyectos académicos. Ha tenido los reconocimientos académicos nacionales (SNI y PRODEP). Es una buena profesora con una buena preparación. Su trayectoria académica es destacada. Le interesan las visiones multidisciplinarias. **Capacidad de gestión universitaria.** Tiene un compromiso con la UAM y experiencia en gestión. Conoce la Unidad Xochimilco y la UAM. Tiene interés por la cohesión social en la UAM y por mejorar las condiciones de los trabajadores administrativos. Como Jefa de Área ha logrado cohesionar un grupo de trabajo de 12 integrantes. Es trabajadora, universitaria y muy conocida en la División. Tiene apertura hacia otras instituciones nacionales. Se mantiene activa en su trabajo académico. Está a favor de la perspectiva de género. Está atenta a las necesidades y demandas de los alumnos; se preocupa por ellos. Conoce los procesos editoriales. Es incluyente. Tiene equipo de trabajo. Es sensible a los cambios que se anuncian para la educación superior y a los problemas de los profesores temporales. Tiene fuerza para dirigir; rompe inercias. Entiende la política universitaria. Impulsaría las revistas académicas de la División. **Capacidad humana.** Le caracterizan la firmeza de convicciones. Es valiente; encara los problemas y busca soluciones. Tiene principios éticos; es honesta. Es crítica. Habla en forma directa y clara. Es franca. **Opiniones en contra.** Su forma de debatir la hace polémica y tender hacia el conflicto. Puede guardar enojos del pasado.

Opiniones sobre la Mtra. Dolly Espínola Frausto

Capacidad académica. Participa en sociedades profesionales de comunicación. Es conocida en el medio profesional. Está comprometida con la docencia modular. Ha realizado un buen trabajo en las áreas de concentración de la licenciatura en Comunicación (semiótica visual y narrativas transmedia). Orienta bien a los alumnos. Comprende el equilibrio entre teoría y práctica en la formación de comunicación social. Es una buena profesora. Está abierta a novedades tecnológicas y académicas.

Capacidad de gestión universitaria. Se dijo que posee una visión de conjunto de la institución. Su plan de trabajo refleja su conocimiento de la institución. Su trabajo como Jefa de Departamento y como Secretaria Académica (Cuajimalpa) lo realizó de manera eficiente. Conoce muy bien la UAM y la DCSH. Reconoce los problemas reales de la División y se interesa por la institución. Tiene experiencia en materia de acreditación de programas. Es incluyente. Su programa es muy bueno. Tiene criterio independiente. Sabe trabajar en equipo. Se acopla en el trabajo colectivo. Es una persona competente. Reconoce la importancia de la infraestructura (por ejemplo, los Talleres de Comunicación). Toca puertas y tiende puentes. Comprende los problemas de las licenciaturas. Conoce los procesos editoriales. Le importan los estudiantes. Es hábil en las relaciones con las personas. Su plan de trabajo está bien elaborado. Tiene capacidad para sistematizar y contar con una visión integral de las organizaciones. Posee experiencia en proyectos interinstitucionales así como en los proyectos de infraestructura PIFI. También tiene experiencia en el trabajo interáreas para los perfiles de plazas. En su experiencia como Secretaria Académica de la División de Ciencias de la Comunicación y el Diseño tuvo éxito para perfilar 60 plazas de profesores. Comprende los retos de los posgrados. Puede proponer un sentido común de vida universitaria. Sabría dirigir el Consejo Divisional.

Capacidad humana. Es una persona sensata. Sabe concertar. Se expresa con claridad, toma decisiones.

Opiniones en contra. Sus decisiones y formas pueden ser verticales, egocentristas o poco transparentes. Se mencionó que ha obstaculizado el rediseño de la licenciatura de Comunicación Social.

Opiniones sobre el Dr. Alfonso León Pérez

Capacidad académica. Se señaló que tiene un trabajo importante sobre las organizaciones de la sociedad civil. Posee méritos y reconocimiento de sus pares. Perteneció al SNI.

Capacidad de gestión universitaria. Tiene experiencia en gestión y en acreditación de planes de licenciatura. Tiene interés por mejorar en tecnología. Conoce bien los procesos escolares y el abordaje de faltas de los alumnos. Daría continuidad al proyecto divisional. Conoce la institución. Es empático con los estudiantes. Desarrollaría un trabajo de colaboración con la rectoría de Unidad, está listo para asumir responsabilidades en el recambio generacional. Sabe generar vínculos, propone soluciones. Tiene buenas relaciones con los coordinadores de estudio. Es joven, muy trabajador, tiene empeño, supera adversidades, es eficiente, tenaz y práctico. No polariza. Tiene sentido práctico y de servicio. No pertenece a grupos corporativos. Dialoga bien con el profesorado. Su propuesta está a favor del sistema modular. Su programa está bien estructurado.

Capacidad humana. Es una persona respetuosa y seria. Sabe negociar y conciliar. Es empático con los jóvenes y

con el personal. Es una persona decente. **Opiniones en contra.** Su gestión sería inercial, sin riqueza de propuestas. Su visión es administrativa. Tiende a no encarar los problemas más complejos (no toma decisiones). Le falta desarrollar una visión de líder académico y de fortaleza en sus decisiones. Se mencionaron dudas sobre su independencia de juicio.

Opiniones sobre la Dra. Elsa E. Muñiz García

Capacidad académica. Es una académica con logros excepcionales y muy seria. Ha mostrado continuidad en su labor como investigadora lo que le ha valido los más altos reconocimientos por sus pares, como es la pertenencia al SNI en nivel III. Ha desarrollado una red CONACYT. Apoyó la creación del doctorado en Estudios Feministas. Pertenecer a redes nacionales e internacionales. Promueve su línea de investigación a través del coloquio El Cuerpo Descifrado. Ha fundado diversos proyectos académicos. Tiene una proyección de alto nivel académico. **Capacidad de gestión universitaria.** Es visionaria para producir cambios y progreso académico. Plantea miradas novedosas sobre la gestión que requiere la División. Propone un claro proyecto académico con apego a las normas de la UAM. Tiene capacidad de gestión y sabe impulsar programas con una visión académica. Es muy organizada y comprometida. Garantiza la fluidez en el trabajo. Sabe trabajar en equipo. Conoce las funciones de los(as) directores de División. Es impulsora de políticas de transparencia. Sabe escuchar. Su plan de trabajo tiene buenas propuestas. Sabe trabajar en equipo y establecer relaciones académicas con pares. No es identificable con los grupos de interés en la División y no tiene compromisos políticos. Su grupo de apoyo es muy fuerte. Se interesó por conocer los problemas de los Talleres de Comunicación. Aportaría frescura a la División. Ha hecho buen trabajo en el área de investigación y en el posgrado. Tiene en alto aprecio la disciplina y el rigor académicos. Vincula docencia con investigación. Su gestión puede reorientar la investigación de la División. Tiene experiencia en comités editoriales. Su propuesta representa una ruptura con las inercias en la División. Impulsaría los talleres de comunicación y el TALEX. **Capacidad humana.** Es abierta al diálogo; evita la confrontación. Es de trato suave. Es responsable y trabajadora. Es una persona honesta e íntegra. Posee valores éticos. Sabe escuchar. No es conflictiva. Es ecuánime. Es generosa e inteligente. Es honesta y clara. **Opiniones en contra.** Tiene un interés más marcado por el posgrado y no conoce los problemas de las licenciaturas. No es muy conocida en la Unidad. El programa que presentó se quedó a medio camino. Se mencionó que no conoce la vida departamental, que su programa no es sólido y que no tiene experiencia política.

Apoyos cuantitativos recibidos por los aspirantes

Las menciones de preferencias que recibieron él y las aspirantes fueron las siguientes: Mtra. Dolly Espínola Frausto (60 menciones); Dra. Elsa Muñiz García (50 menciones); Dra. Gabriela Contreras Pérez (42 menciones) y Dr. Alfonso León Pérez (38 menciones).

III-2 ESTADO QUE GUARDA LA DIVISIÓN

Durante las entrevistas con el personal y con alumnos de la Universidad, se vertieron opiniones sobre el estado que guarda la División, la Unidad y la Universidad. En esta sección se registran las que por su relevancia pueden servir para la reflexión en la etapa que se abre a la nueva administración en la DCSH. Se señaló que el cambio de Director(a) es una oportunidad para dar un giro en las políticas divisionales.

Visión integral de la División. CSH es una División fuerte en lo académico y especialmente en metodología. Debe ser fortalecida en todos sus aspectos. Un problema latente es la confrontación entre los grupos de académicos. Se señaló que la gestión entrante debe buscar romper con las inercias e introducir cambios en el funcionamiento de la División, con énfasis en renovación de aquellos coordinadores de estudios con mayor antigüedad. Algunas opiniones fueron en el sentido de desarrollar liderazgos académicos no-elitistas a fin de lograr un desarrollo académico basado en el mejoramiento de la docencia y la atención a los estudiantes. La División padece un deterioro académico acumulado. Se requiere unir a la comunidad a través de convocatorias a proyectos de alta participación, así como construir una visión divisional. Se debe crear un nuevo relato de trabajo de cooperación divisional. La División requiere de un cambio con 'empuje'. La UAM encarará retos de defensa de la institución y de encontrar un modelo renovado. Un aspecto a superar es el burocratismo y la visión puramente administrativa; falta un proyecto académico. Los posgrados son cotos de poder; se requieren reglas claras para su funcionamiento, así como traer recursos externos. La Coordinación de Posgrado debe transformarse en una Coordinación de Vinculación Académica. Se debe fortalecer académicamente a los estudiantes a través de seminarios en horario de mediodía (13-15 horas). También se puede pensar en un seminario de metodología y contar con iniciativas interdepartamentales. Es importante la búsqueda de consensos para reforzar la institución. La División requiere de liderazgos del personal más joven. Desde las áreas de investigación pueden formarse cuadros directivos.

Planes y programas de estudio. Es necesario actualizar los planes de estudio. Se dan largas al trabajo de rediseño. Se deben rescatar los talleres de lectura y redacción, y reforzar las matemáticas aplicadas a las ciencias sociales. La infraestructura de laboratorios y estadística son obsoletos o inexistentes. No se atienden nuevas realidades de la profesión. Hay debilidad en tecnología educativa, incluyendo el uso de bases de datos. Las acreditaciones deben tomarse con una distancia crítica; la Unidad tiene capacidad para hacer evaluaciones internas de todas las licenciaturas. La carga del Tronco Divisional en el Departamento de Política y Cultura debe ser revisado. Se deben incorporar nuevos modelos de investigación. La licenciatura de Comunicación Social está desactualizada respecto a la de Cuajimalpa. Los profesores de Matemáticas son insuficientes.

Organización divisional. Se requiere mejorar la oficina de gestión escolar; contar con un sistema de apoyo a la asignación docente; articular el trabajo divisional; contar con un diagnóstico de carga docente en los dos turnos; establecer políticas y lineamientos de carga docente pues hay desequilibrios. La evaluación curricular debe

profesionalizarse. Se requiere articular los distintos programas de la División (talleres, Difusión Cultural, TALEX). Debe mejorarse la asignación de aulas considerando el tamaño de los grupos. Se requiere supervisar el cumplimiento de tareas docentes, y la de los maestros de Medios. Las contrataciones de profesores temporales por períodos de tiempo menores a tres meses afectan la calidad de la enseñanza. La ausencia de articulación de la planeación entre los cuatro departamentos complica la asignación de cargas del personal de la División. La gestión de la docencia debe apoyarse en la tecnología. Las deliberaciones en el Consejo Divisional deben ser más ágiles. Fortalecer las reuniones inter-áreas. Conviene recuperar la planeación colegiada de las asignaciones y el perfilamiento de plazas de profesores. El turno vespertino debe revitalizarse.

Infraestructura. La infraestructura de cómputo divisional debe mejorarse, al igual que los Talleres de Comunicación. Las aulas deben responder al tamaño de los grupos de alumnos.

Coordinaciones de Estudio. El Doctorado en Ciencias Sociales requiere de una atención especial para recuperarlo en su potencial. Hay inercias en las coordinaciones.

Práctica docente. Se requiere integración de funciones y contar con un sistema de evaluación. Los profesores se están quedando rezagados en uso de la tecnología. Con formación docente eso se puede superar. El informe de docencia es inútil más allá del trámite administrativo. Debe reformularse para que sirva como fuente de información sobre la práctica docente de cada profesor. Hay ausentismo en el personal académico e incumplimiento de la tarea docente.

Cargos de órganos personales. Los directores deben contar con el apoyo de grupos de trabajo para facilitar su labor. Cada vez es menos atractivo ser órgano personal debido al desgaste que implica. En los hechos hay una desestimulación por los cargos de gestión universitaria.

TALEX. El Taller de Lenguas Extranjeras no está recibiendo la atención que amerita. Es un proyecto de relevancia para toda la Unidad.

Relevo generacional. Un problema latente es que dentro de los próximos 5 años un porcentaje elevado del profesorado actual (puede ser el 40%) ya no formará parte de la plantilla, lo cual implica un esfuerzo para definir el tipo de profesorado que se requiere.

Tecnología educativa. El avance tecnológico marcará la pauta de nuevas formas de enseñanza que deberán ser incorporados en la práctica docente. Se abren, por ejemplo, oportunidades para incorporar formas de internacionalización de la docencia a través de conferencias con colegas profesores de otras partes del mundo. Se requiere un soporte electrónico para acceder a tesis, ICR, compilaciones y otros productos derivados del trabajo de egresados de los programas de posgrado.

Programa editorial. En el programa editorial es preciso privilegiar los textos electrónicos. La distribución es ineficiente; no llegan los libros a la sociedad.

Reglas de convivencia y perspectiva de género. En materia de personal académico y administrativo se mencionó el acoso sexual hacia integrantes de la comunidad,

principalmente alumnas y profesoras, por parte de profesores y alumnos. En ese contexto, la perspectiva de género resulta fundamental para la División. Es necesario dar pasos para reconciliarnos como colegas. Los jóvenes sufren un clima de violencia en sus entornos.

Relación con egresados. La vinculación con egresados debe ser mayor; se encuentran distribuidos en el país, pero también fuera.

IV. ENTREVISTAS CON LOS ASPIRANTES

Con la información de las trayectorias de los aspirantes y de sus programas de trabajo, y con la abundante información surgida de las conversaciones con el personal y los estudiantes que asistieron a la auscultación durante cuatro días, el miércoles 5 de junio por la tarde entrevisté a los aspirantes registrados en el proceso que nos ocupa.

Cada una de las conversaciones duró 40 minutos y giraron en torno a cuatro temas: (1) el estado que guarda la División; (2) la gestión universitaria que se requiere; (3) las formas organizativas del trabajo como Director(a) y (4) la visión universitaria sobre la relevancia que tienen para la vida de la División, la calidad académica, por un lado, y las normas que rigen a la institución, por otro. La información derivada de esas cuatro entrevistas me permitió comparar las visiones de gestión y observar a detalle las aptitudes y capacidades para dirigir la División por parte de los aspirantes, teniendo como marco la situación actual de la institución, la Unidad, y la propia División. Puse especial atención al conocimiento que los aspirantes tienen las funciones que llevan a cabo los directores de acuerdo a lo establecido por el Reglamento Orgánico.

Las cuatro entrevistas fluyeron en forma adecuada. Las conversaciones me permitieron cotejar y enriquecer las visiones institucionales que poseen los aspirantes, las cuales han sido plasmadas en este documento de argumentación a través de la lectura crítica de sus trayectorias académicas, de sus propuestas de planes de trabajo, de las opiniones de los integrantes de la comunidad sobre los aspirantes y, en algunos casos, el propio conocimiento previo que yo he tenido oportunidad de desarrollar en las interacciones derivadas del trabajo de planeación de la Rectoría de Unidad.

Las notas que enseguida presento dan cuenta del contenido y los énfasis observados en los intercambios sostenidos con cada una(o) del y las aspirantes

Notas de la entrevista con la Dra. Gabriela Contreras Pérez

El capítulo que ocupó más tiempo de la entrevista fue el estado que guarda la División en los aspectos de diagnóstico: problemáticas, fortalezas y escenario deseable de la División. En su análisis de los problemas de la División predominó una visión crítica en la exposición de la Dra. Gabriela Contreras.

Se dijo que existe 'desagregación' en el trabajo (cada quien trabaja por su lado), burocratización, tendencia de dejar crecer los problemas en lugar de encararlos, visión patrimonialista desde algunas coordinaciones de posgrado; desplazamiento de buenos académicos de la plantilla de posgrado; desatención al tejido social de plantillas docentes de posgrado; anulación en los hechos del trabajo colegiado en algunas comisiones académicas de posgrado. También se señaló que la planta académica de

la División es insuficiente para atender los compromisos de docencia. Relativo al personal académico se dijo que coexisten dos tipos de carreras académicas, una que se ha adaptado en forma exitosa a las políticas de estímulos de la Universidad y otra que ha tenido dificultad para concretarse, lo cual es fuente de malestar de una parte del profesorado. Se opinó que hay resistencias a participar en paralelo en la docencia de licenciatura y posgrado por parte de algunos académicos. Se señaló que la licenciatura en Psicología enfrenta una saturación de la plantilla para poder atender la creciente matrícula de alumnos.

Las fortalezas señaladas por la Dra. Gabriela Contreras fueron: las coordinaciones de estudio y las áreas de investigación alcanzan resultados a pesar de los problemas; los departamentos están experimentando gestiones con una visión académica; los programas de licenciatura y de posgrado atraen una alta demanda de aspirantes; la División ha logrado desarrollar nuevos posgrados; el personal académico cuenta con buena habilitación y existe una alta producción académica, aunque debe incrementarse su calidad.

Los elementos mencionados por la Dra. Gabriela Contreras sobre el escenario deseable de la División fueron: introducir criterios de gestión divisional; fomentar y lograr un mayor compromiso del profesorado de tiempo completo; detener el abuso que se hace de los profesores temporales; asignar a los mejores profesores al módulo de Conocimiento y Sociedad; crear condiciones para aumentar la permanencia del alumnado en la Unidad y adelantar las actividades del turno vespertino para que los alumnos regresen a sus domicilios más temprano, así como agrupar los salones con actividad por la tarde para mejorar la seguridad de la comunidad en los edificios.

En lo relativo al capítulo de *gestión universitaria*, la aspirante señaló tres prioridades con las cuales arrancar su gestión: descentralizar decisiones y recursos tomando en cuenta la opinión de las cuatro jefaturas de departamento; definir criterios de gestión de presupuesto y recursos humanos, y elaborar un proyecto divisional de vinculación que contemple la docencia. Planteó realizar reuniones por departamento con el personal académico así como organizar encuentros temáticos divisionales. Con el personal administrativo se propone un trabajo en equipo con acuerdos previos tomados en reuniones de planeación. Se propone convocar a superar el trabajo burocrático.

En el capítulo de *organización del trabajo*, la aspirante mencionó que conformaría su equipo de gestión a partir de los criterios de conciliación y de alto compromiso institucional. Apuntó que buscaría un enfoque de planificación y la definición de metas específicas. Una herramienta de trabajo indispensable es el conocimiento de las capacidades del personal académico de los cuatro departamentos. Formaría la comisión académica de análisis de las cargas docentes y daría seguimiento al trabajo de las comisiones del Consejo Divisional.

En el capítulo de *visión universitaria* la Dra. Gabriela Contreras hizo referencia a la excelencia académica en el campo de las publicaciones.

Notas de la entrevista con la Mtra. Dolly Espínola Frausto

Los problemas por los que atraviesa la División, de acuerdo a la visión de la Mtra. Dolly Espínola son los siguientes: (1) actualización de los planes y programas de estudio. Al respecto, señaló que los alumnos se dan cuenta de la desactualización de algunos programas en materia de contenidos, prácticas profesionales y bibliografía; (2) condiciones de la operación del sistema modular; (3) vulnerabilidad de los estudiantes ante un entorno de violencia y riesgos (asalto y robo, comercio de drogas y acoso sexual); (4) incumplimiento de tareas docentes; se requieren nuevos criterios para la práctica docente y definir de mejor manera perfiles que sean más flexibles en las funciones a desarrollar; (5) visibilidad limitada del trabajo divisional a través de medios de la Universidad y medios nacionales; (6) plazos demasiado largos en la producción editorial y (7) sobrecarga de docencia de los profesores temporales.

En cuanto a las fortalezas de la División se mencionó lo siguiente: (1) la planta académica es fuerte; la oferta educativa es variada, interesante y relevante en cuanto a empleabilidad y la pertinencia social; la planta académica está capacitada para interpretar el contexto externo actual que amenaza la autonomía universitaria; el manejo de las tecnologías permite una adecuada formación de nuestros egresados; se cuenta con una infraestructura básica importante y la producción editorial también es importante.

El escenario deseable que visualiza la Mtra. Dolly Espínola para la División lo sintetizó en tres puntos: (1) mejorar la calidad de la infraestructura; (2) buscar recursos financieros externos y (3) que la División participe en la actual transición institucional a partir de las capacidades hasta ahora desarrolladas y en favor de una mejor articulación con las iniciativas de Rectoría General y las demás unidades universitarias, de tal suerte que se ensanche la vocación de servicio de la División.

En el capítulo de *gestión universitaria*, las prioridades que atendería en el arranque de su gestión serían las que se enuncian enseguida: definir criterios para cargas en docencia; reflexionar sobre los perfiles de las plazas en los cuatro departamentos; incrementar la calidad de los proyectos de servicio social; equilibrar la atención a los 6 programas de licenciatura y los 14 de posgrado; que el Consejo Divisional participe en la solución de los problemas de tal forma que se rompa la inercia de agendas centradas en asuntos administrativos, y revisar el desempeño de todas las coordinaciones de licenciatura. En materia de comunicación con el personal académico, señaló que buscaría impulsar proyectos divisionales (educación y salud reproductiva, por ejemplo), recuperar las buenas formas evitando descalificaciones entre el personal y los grupos; operar una clara apertura de diálogo a partir de la convocatoria a participar en proyectos.

En el capítulo 3 de la entrevista (*organización del trabajo*), la Mtra. Dolly Espínola señaló tres aspectos: alcanzar acuerdos con las jefaturas de departamento y coordinadores de estudio; reconocer la importancia que tiene la secretaría académica para la operación de la División y pensar en equipos de trabajo cambiantes en función de las tareas. En materia de comisiones académicas formaría una de política

presupuestal, otra de infraestructura, la del Taller de Lenguas Extranjeras (TALEX) la cual debe ser fortalecida a nivel de la Unidad Xochimilco, toda vez que representa un gran potencial para desarrollar las habilidades de comprensión y comunicación en otros idiomas. En este capítulo mencionó la importancia de articular el trabajo de dirección de División con el de Rectoría y Secretaría de Unidad.

En la parte final de la entrevista (*visión universitaria*) la Mtra. Dolly Espínola habló de alcanzar la excelencia académica en tres aspectos: desarrollo académico del profesorado, nivel de los posgrados y movilidad estudiantil. Por último, señaló la importancia de la normatividad de la UAM en la búsqueda de consensos con la planta académica.

Notas de la entrevista con el Dr. Alfonso León Pérez

En el primer capítulo de la entrevista (*diagnóstico de la División*) el Dr. Alfonso León señaló que la infraestructura ya es limitada para la operación de los programas de licenciatura y posgrado. Indicó que se llega a tener una situación en la que los departamentos no logran consensos sobre los perfiles y funciones de plazas definitivas, lo cual impacta en las tareas de la División. Dentro de las fortalezas de la División señaló lo siguiente: la demanda de ingreso a las licenciaturas es alta y la matrícula también; se reciben buenos alumnos y tenemos profesores(as) de calidad en ambos turnos. En la sección de escenario deseable para la División se señaló el alcanzar consensos en el perfilamiento de plazas disponibles.

El abordaje del capítulo dos (*gestión universitaria*) inició con las prioridades que atendería en el arranque del primer año de gestión: mejorar las oficinas de gestión escolar y servicio social; introducir mejoras tecnológicas en el trabajo de la comisión dictaminadora divisional, crear un mejor sistema de información divisional sobre los proyectos de investigación (con apoyo de la Unidad) y mejorar la información de carga docente de cada profesor. En relación con las propuestas en materia de comunicación con el personal académico, señaló lo siguiente: convocar a las jefaturas de departamento para revisar el asunto de las plazas que se han rezagado en sus convocatorias públicas; la necesidad de pasar información a la comunidad y la creación de una plataforma de información para el profesorado.

En cuanto a la *organización del trabajo* (capítulo 3 de la entrevista) señaló lo siguiente: su equipo de trabajo serían los coordinadores de estudio, el coordinador(a) de posgrado. Los cambios en las coordinaciones los consultaría con los(as) profesores(as). En materia de nuevas comisiones o de cambios en las ya existentes, revisaría los consejos y comités editoriales, e impulsaría la elaboración de los lineamientos de operación de los programas de posgrado.

En cuanto a la *visión universitaria* (capítulo 4 de la entrevista) el Dr. Alfonso León opinó que la excelencia académica tiene una importancia total para la División, por ejemplo en los seminarios que se organizan. La movilidad de estudiantes es otro ámbito donde la excelencia debe expresarse, y también en la enseñanza de idiomas (TALEX). Señaló que una parte del profesorado es reticente a la aspiración de excelencia en sus actividades dentro de la Universidad.

Notas sobre la entrevista con la Dra. Elsa E. Muñiz García

Respecto al *diagnóstico de la División*, la Dra. Elsa Muñiz señaló que la División de CSH es un reto muy grande y complejo. La asignación de carga académica representa un problema mayor. Los dos troncos (TID y TD) presentan problemas de organización del trabajo. En particular el TID requiere de una 'cirugía mayor' a fin de rescatar el sentido de vanguardia que tiene para la formación de alumnos en el sistema modular. Destacó entre las fortalezas, los posgrados de la División debido a su perspectiva transdisciplinaria, lo cual es un enfoque original. Las denominaciones de dichos posgrados expresan las miradas que permiten múltiples enfoques. En su opinión el escenario deseable para la División consiste en enfatizar más la dimensión académica, promover la visibilidad de los(as) profesores(as) y vincular la investigación de calidad con la docencia modular.

En cuanto a *gestión universitaria* en el arranque, planteó la necesidad de 'sacudir la División' a fin de romper inercias y rutinas. Habló de profesionalizar las publicaciones de la DCSH, otorgar mayor apoyo administrativo a los departamentos, elaborar un diagnóstico lo más certero posible, ajustar la organización del trabajo en función de los resultados del diagnóstico, así como revisar la marcha de las 20 coordinaciones de estudio con sus plantas docentes. En cuanto a los estudiantes señaló la importancia de un trato respetuoso en la búsqueda de consensos con ellos. En las tareas de gestión la comunicación con el personal académico es fundamental y debe promoverse más de lo que hoy se hace. Se propone estar cerca de los(as) coordinadores(as) y de las jefaturas de departamento en tanto que ambas instancias requieren de mayor apoyo. La División requiere encontrar puntos de encuentro entre los departamentos desde lo académico. Respecto al personal administrativo dijo que se debe reconocer su potencial.

En el capítulo de *organización del trabajo* y conformación de su equipo de gestión, indicó la importancia fundamental de la Secretaría Académica por su conocimiento de la universidad y en particular, de la vida escolar. Quien tenga ese cargo deberá contar con un don de trato. Se propone entablar un vínculo permanente con las jefaturas de departamento a las que piensa asistir como Directora. Impulsaría en la División un correlato de *Cuerpos que Importan* a fin de transversalizar la perspectiva de género. La producción editorial requiere mejorar su sentido profesional y propondría visibilizar con identidad divisional a los(as) académicos(as), contribuyendo a que la Unidad Xochimilco impulse liderazgos autónomos, con base en su fuerza académica.

En relación con la *visión universitaria* plantea pensar la excelencia, por ejemplo, en el diseño de un nuevo sistema de evaluación del profesorado que supere al que actualmente predomina. La excelencia es también aplicable en el hecho de atender con esmero a los estudiantes en el aula y en las asesorías y orientaciones de sus trabajos en grupo. Se debe aprovechar el hecho de que la gran mayoría del profesorado tiene alto nivel académico. Otra forma de cumplir con la excelencia como aspiración de la UAM, es cuidar las idóneas comunicaciones de resultados, tanto en licenciatura como en posgrado. En cuanto a la relación entre normatividad de la UAM y cumplimiento de tareas, señaló su preocupación por la situación tan variable en la permanencia del personal administrativo eficiente en las coordinaciones de estudio y

otras instancias. Opinó que la aspiración de trabajo disciplinado debe ir acompañado de la pedagogía de la motivación, la cual es también una pedagogía de la caricia entre el personal que cumple con distintas funciones. La clave de todo ello es el acercamiento a las personas (tener don de gente).

Balance comparativo de los enfoques de gestión observados en las entrevistas con los aspirantes

La Dra. Gabriela Contreras enfatizó una visión crítica sobre el estado que guarda la División de CSH como una plataforma para una gestión que buscaría cambios enfocados hacia algunos de los principales problemas como son el equilibrio de cargas académicas de la planta académica, las decisiones de gestión y el uso de los recursos. Pone en el centro de su gestión el entendimiento con las jefaturas de departamento para alcanzar acuerdos sobre criterios de gestión.

La Mtra. Dolly Espínola coloca en sus prioridades la actualización de los planes y programas de estudio de licenciatura y posgrado. Mostró preocupación por formar a egresados de licenciatura bajo enfoques actualizados que permitan una buena integración al medio profesional. Concibe la División como una instancia con amplias fortalezas y capacidades para integrarse a un proceso de cambio institucional necesario, dado el contexto nacional y las necesidades de ajuste que se pusieron en evidencia en el conflicto laboral reciente.

El Dr. Alfonso León ubica su gestión dentro de un ámbito que permita dar continuidad a la labor de gestión en la cual se han garantizado logros en materia de matrícula, operación de planes de licenciatura, impulso al posgrado y al programa editorial. Globalmente no apreció durante la entrevista una visión renovadora para la nueva etapa que se abre al frente de la Dirección de División.

La Dra. Elsa Muñiz propone un enfoque que propicie cambios importantes en la División, a través de un diagnóstico participativo y la motivación del personal para revisar lo que se viene haciendo y buscar nuevas rutas de la práctica docente. Reconoce en el modelo Xochimilco y en sus instituciones (tronco interdivisional, troncos divisionales, sistema modular, vinculación con problemas reales) un gran potencial que debe ser fortalecido.

Consideraciones finales

El proceso de cambio en la dirección de la DCSH ocurre en un contexto nacional e institucional complejo y no exento de riesgos. En lo nacional observamos una política orientada a cambios en el sistema de educación pública superior. En lo interno, parece haber consenso en cuanto a los límites del modelo productivista de evaluación de la carrera académica, así como los efectos adversos de la lentitud con la que ocurre el relevo generacional de la planta académica. La reciente suspensión de labores durante 93 días en el conflicto laboral de este año, ha afectado la programación escolar y académica así como la atmósfera de trabajo en la Universidad.

La convocatoria emitida el pasado 13 de mayo tuvo por resultado la presentación de cuatro candidaturas, las cuales, hemos visto, presentan perfiles aptos para la gestión

universitaria a partir de sus experiencias previas de gestión y del conocimiento de las necesidades y fortalezas de la División de Ciencias Sociales y Humanidades. Las trayectorias académicas y profesionales del y las aspirantes expresan liderazgos muy valiosos para la universidad.

La gestión universitaria es una labor fundamental para la UAM en tanto que su Ley Orgánica y Reglamento Orgánico señalan con toda precisión las facultades que los órganos personales y de apoyo tienen, y la manera en que se complementan con las funciones asignadas a los órganos colegiados. Los órganos personales y de apoyo son los que garantizan el cumplimiento de las funciones reglamentarias que permiten a la institución cumplir sus objetivos de formación de alumnos de licenciatura y posgrado, de investigación, de difusión y preservación de la cultura, y de servicio a las comunidades. El Plan de Desarrollo Institucional de la UAM establece con toda claridad que la gestión universitaria debe auxiliar en las tareas de cumplimiento de las funciones sustantivas.

El fortalecimiento de la UAM en este panorama complejo, apenas esbozado en los párrafos anteriores, se debe traducir en un esfuerzo especial de la institución para retomar las tareas y revalorar los desafíos en la nueva realidad de la institución. Para las unidades universitarias, los relevos reglamentarios en las direcciones de división y en las jefaturas de departamentos es una tarea prioritaria, en la cual cada actor (trátase de órgano personal, colegiado o miembros de la comunidad) debe jugar con responsabilidad el papel que a cada quien corresponde, incluyendo al rector de Unidad.

Los procesos de designación de directores y jefes de departamento están diseñados por la normativa universitaria para completarse en tres momentos. El primero corresponde a la labor de auscultación mediante la cual los rectores de unidad toman el pulso de divisiones y departamentos recogiendo información y opiniones de la comunidad universitaria, la cual es cotejada con el conocimiento que los rectores tienen de las instancias de la UAM. Esta labor de ponderación permite elaborar las ternas de candidaturas, como es el caso que nos ocupa para la División de CSH. El segundo momento es la expresión de preferencias de la comunidad en torno a las tres candidaturas una vez que son recibidas por los consejos académicos. El tercer momento es el proceso de designación mediante el voto de los miembros del Consejo Académico.

CONCLUSIÓN

En la auscultación que nos ocupa he podido conocer, asentar e integrar la más amplia información proveniente de la lectura de las trayectorias académicas y profesionales de los cuatro aspirantes, de sus documentos de planes de trabajo, de la expresión de ideas, posiciones y opiniones de la comunidad que se auscultó de manera amplia, así como de las impresiones surgidas del diálogo que sostuve con él y las aspirantes en las entrevistas personales.

El contraste de las cuatro propuestas en el marco de la expectativa de cambio y nuevas búsquedas en la gestión universitaria, la valoración de la importancia que la

Universidad otorga al análisis crítico en la labor de búsqueda de las mejores condiciones para el desarrollo de las funciones sustantivas, así como la valoración de aptitudes de dirección en el actual contexto de la Universidad y de la División de CSH, me ha permitido alcanzar un juicio de idoneidad a favor de la siguiente terna de candidatas para ocupar el cargo de Directora de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, para el periodo 2019-2023, las cuales son, por orden alfabético de su primer apellido:

Dra. Gabriela Contreras Pérez

Mtra. Dolly Espínola Frausto

Dra. Elsa E. Muñiz García

Atentamente

Casa abierta al tiempo

Dr. Fernando De León González

Rector de Unidad

Concluida la lectura, varios consejeros reconocieron lo bien fundamentado y detallado que estaba el documento presentado por el Rector, el cual hacía un diagnóstico serio de la división y podía servir de insumo para orientar a las otras dos divisiones, ya que señalaba problemas compartidos.

Asimismo, se recordó que la argumentación presentada era producto de un largo trecho de contradicciones y acuerdos originados a partir de un conflicto que hubo en el proceso de elección de un director de división, donde ese órgano colegiado había tenido el acierto de enviar sus argumentos al Colegio Académico, quien los consideró para reformar la Legislación Universitaria.

Por otro lado, hubo el cuestionamiento por parte de un consejero de que, si bien el documento era valioso, ni el diagnóstico ni el procedimiento correspondían con la terna presentada. Abundó en que frente al riesgo inminente en el que se encontraban las universidades públicas del país, ocasionado por el actual gobierno y sus intentos de recortar el presupuesto y empobrecer el salario de los profesores, la UAM debía fortalecer su autonomía mediante la conciliación.

En tal virtud, continuó, no podía soslayarse que la DCSH arrastraba un conflicto muy serio derivado por el proceso de cambio de dirección referido, el cual había generado que se conformaran grupos ideológico-políticos que en lugar de fortalecer el tejido social, habían empobrecido la producción académica de la división, lo que generó un estancamiento en la misma.

En este escenario, reconoció que si bien desde el punto de vista académico los cuatro perfiles eran intachables, no todos los candidatos tenían una actitud conciliadora y negociadora. No obstante, al integrar la terna, el Rector privilegió

apoyar a uno de los grupos de confrontación, en lugar de apostar por la conciliación y la concertación que tanto necesitaba la división.

En otra intervención, se consideró que debía darse cabida a todas las corrientes ideológicas y políticas. Además, era necesario reconocer que la Universidad, sus estructuras de gobierno, departamentos, coordinaciones de estudio, jefaturas de departamento, rectorías de unidad, divisiones, eran entes vivos complejos y cambiantes, por lo que requerían adaptarse a las nuevas relaciones de intercambio de puntos de vista, a las propuestas de gestión académica e, incluso, a las relaciones de poder.

Derivado de lo anterior, se abundó, cuando se presentaba la integración de las respectivas ternas, era natural que hubiera opiniones que diferían con la argumentación elaborada por los rectores, lo cual era incluso deseable porque daba oportunidad de reflexionar, visualizar posibilidades de cambio y sumarse a ello.

Se señaló que la argumentación presentada era plural y seguramente la DCSH haría suyo el diagnóstico a fin de retomar lo mejor para así avanzar hacia la designación correspondiente, ya que como universidad pública, crítica y con una trayectoria vinculada con los grandes movimientos sociales en el país, debía ser lo suficientemente madura para alcanzar los consensos necesarios que le permitieran fortalecerse desde adentro y estar pendiente de las grandes transformaciones que el país requería para poder impulsarlas.

Para concluir, el Presidente resaltó que una vez presentada la terna, la comunidad universitaria tenía la responsabilidad de organizar formas de discusión política y externó su expectativa de que el proceso tuviera su propio diseño creativo a fin de promover el diálogo, el intercambio de ideas y la participación.

Sin más comentarios, la terna se dio por recibida.

ACUERDO 7.19.1 Recepción de la terna de candidatas a la Dirección de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, periodo 2019-2023, conforme al artículo 30-1 del Reglamento Orgánico.

2. DETERMINACIÓN, EN SU CASO, DE LAS MODALIDADES DE AUSCULTACIÓN PARA EL PROCESO DE DESIGNACIÓN DEL DIRECTOR(A) DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES, PERIODO 2019-2023, CONFORME AL ARTÍCULO 30, FRACCIÓN V DEL REGLAMENTO ORGÁNICO

A petición del Presidente, la Secretaria informó sobre los antecedentes del punto. Detalló que en el Reglamento Orgánico de la Legislación Universitaria, en

su artículo 30, fracción V establecía que el Consejo Académico, una vez que los rectores de unidad le hubieran entregado la terna de candidatos a directores de división, determinaría las modalidades de auscultación, mismas que debía considerar, al menos, lo previsto en el inciso c) de la fracción IV Bis.

Enseguida, dio lectura a la propuesta de modalidades, la cual forma parte de la documentación de la presente acta.

Una vez concluida la lectura, se hicieron las siguientes propuestas:

- Aumentar de 15 a 20 minutos el tiempo de exposición de las candidatas, así como el que se daba para responder las preguntas de los consejeros.
- Aumentar de 5 a 10 minutos el tiempo que se les otorgaba a las candidatas para que respondieran las preguntas de los integrantes de la comunidad que no eran consejeros.

Lo anterior, debido a que se consideró que en los dos recientes procesos de designación el tiempo fue muy breve para que los candidatos pudieran verter sus ideas principales, así como para responder las preguntas de los consejeros y de la comunidad.

- Plantear las preguntas de manera directa y abierta, en lugar de por escrito.

Respecto de esta propuesta se sugirieron las siguientes modalidades:

- Definir un número determinado de preguntas (tres o cuatro) y que cada candidata respondiera para poder comparar las distintas opiniones sobre una misma pregunta.
- Que cada consejero tuviera un minuto o minuto y medio para hacer sus preguntas en voz alta y una vez finalizada la ronda, las candidatas agruparan por temas las preguntas para responderlas.

Los argumentos a favor de esta propuesta fueron que eso generaría una interacción más activa y dinámica con las candidatas y le quitaría lo acartonado a las presentaciones; además, se abundó, daría oportunidad de que las respuestas fueran más espontáneas, pues solía pasar que lo expresado en el papel difería con las respuestas que se daban de manera directa.

En otras opiniones, se dijo que la ocasión anterior, una vez que se plantearon las preguntas, se hizo un breve receso para que los candidatos las organizaran por temas y así hacer más dinámica la sesión.

Asimismo, el Presidente informó que la delegada de la Oficina del Abogado General recomendó no limitar el número de preguntas que podrían hacer los

consejeros y la comunidad universitaria en su conjunto. Además de que lo más recomendable era que todos los procesos no difirieran demasiado, a fin de ser equitativos en el tratamiento que se les daba a las tres divisiones.

De igual forma se dijo que elaborar las preguntas previamente limitaría la libertad de los miembros del órgano colegiado de expresarse en relación con la presentación de las candidatas.

En cuanto a dar un minuto o minuto y medio a cada uno de los consejeros para que hicieran sus preguntas y luego se abriera un tiempo para las respuestas, varios consejeros advirtieron que sería poco práctico y más que mejorar el formato de entrevistas, alargaría mucho la sesión y en lugar de propiciar el diálogo lo imposibilitaría, ya que, incluso, sería poco eficiente y abrumador para las candidatas.

Además, se agregó, el diálogo directo se llevaría a cabo en los cuatro departamentos de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, así como en los de las otras divisiones, si así lo determinaban, donde serían convocadas las candidatas. Sería ahí, se observó, donde habría la posibilidad de hacer un intercambio de ideas fructífero. De lo contrario, no sería equitativo con las otras dos divisiones que hacía poco tiempo habían cambiado de directores.

Una vez que se expresaron los argumentos a favor y en contra de las propuestas, se acordó alargar el tiempo en que las candidatas harían su presentación y responderían a las preguntas de los consejeros y de la comunidad universitaria de la siguiente manera: "Las candidatas contarán con 20 minutos para exponer los elementos señalados en el artículo 30-2, fracción I, inciso b) del Reglamento Orgánico.

Posteriormente se abrirá una ronda de preguntas por parte de los(as) consejeros(as); cada candidata dispondrá de 20 minutos para dar respuesta a las preguntas formuladas.

Una vez concluida la ronda de preguntas de los(as) consejeros(as), los miembros de la comunidad universitaria, a través de sus representantes, podrán formular preguntas a las candidatas; cada candidata dispondrá de 15 minutos para dar respuesta a las preguntas formuladas".

En cuanto a la modalidad para expresar las preguntas, se determinó mantenerlas como se propuso de inicio: "Las preguntas serán por escrito, deberán indicar el nombre de quien las elabora y serán leídas por la Secretaria del Consejo Académico".

Finalmente, se solicitó que la sesión de entrevistas fuera transmitida en vivo para que los miembros de la comunidad universitaria que no tuvieran la oportunidad de asistir a la sesión contaran con otra opción para conocer las propuestas de las candidatas. A lo cual, la Secretaria externó que en lo sucesivo todas las sesiones del órgano colegiado serían transmitidas en directo.

Al no haber más comentarios, el Presidente sometió a votación del Consejo Académico, las modalidades de auscultación para el proceso de designación del Director(a) de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, periodo 2019-2023, conforme al artículo 30, fracción V del Reglamento Orgánico, con los cambios mencionados. Se aprobó por **unanimidad**.

ACUERDO 7.19.2 Aprobación de las modalidades de auscultación para el proceso de designación de la Directora de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, periodo 2019-2023, conforme al artículo 30, fracción V del Reglamento Orgánico.

3. ASUNTOS GENERALES

La Secretaria informó que si bien ya habían sido elegidos los próximos representantes ante el Colegio Académico, debían esperar a que todas las unidades renovaran su representación y se instalara el nuevo Colegio Académico; mientras tanto, serían los anteriores consejeros quienes asistirían a las sesiones convocadas por dicho órgano colegiado.

Sin más asuntos que tratar, concluyó la sesión 7.19 del Consejo Académico a las 13:12 horas del 13 de junio de 2019. Se levanta la presente acta y para su constancia la firman

Dr. Fernando De León González
P r e s i d e n t e

Dra. Claudia Mónica Salazar Villava
S e c r e t a r i a