

ACTA DE LA SESIÓN 7.10 (URGENTE)
12 y 15 de julio de 2010

PRESIDENTE: **DR. SALVADOR VEGA Y LEÓN**

SECRETARIA: **LIC. HILDA ROSARIO DÁVILA IBÁÑEZ**

En la Sala del Consejo Académico de la Unidad Xochimilco, a las 9:47 horas del lunes 12 de julio de 2010, dio inicio la Sesión 7.10 (urgente) de este órgano colegiado.

1. LISTA DE ASISTENCIA Y VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM.

Antes de iniciar la sesión, el Presidente dio la bienvenida a este órgano colegiado a la Lic. Celia Consuelo Pacheco Reyes, quien fue designada por el Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades, Jefa del Departamento de Relaciones Sociales, a partir del 11 de julio del presente año.

Enseguida, a petición del Presidente, la Secretaria pasó lista de asistencia encontrándose presentes 32 miembros de un total de 42, por lo que se declaró la existencia de *quórum*.

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

El Presidente sometió a consideración del pleno la aprobación del orden del día. Éste se aprobó **por unanimidad** en los términos presentados.

ACUERDO 7.10.1 Aprobación del orden del día.

A continuación se transcribe el orden del día aprobado:

ORDEN DEL DÍA

Primera reunión, 12 de julio 2010

1. Lista de asistencia y verificación del *quórum*.
2. Aprobación, en su caso, del orden del día.

3. Presentación ante el Consejo Académico de los candidatos a la Dirección de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, para el periodo 2010-2014.

Segunda reunión, 15 de julio de 2010

4. Designación del Director de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, para el periodo 2010-2014.
5. Asuntos generales.

3. PRESENTACIÓN ANTE EL CONSEJO ACADÉMICO DE LOS CANDIDATOS A LA DIRECCIÓN DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD, PARA EL PERIODO 2010-2014.

Antes de abordar el punto, el Presidente explicó que la sesión iniciaba el 12 de julio para la presentación de los candidatos a la Dirección de la División de CBS y continuaría el 15 de julio; en este último día se llevaría a cabo la designación del Director de la División. Asimismo, recordó que en la sesión anterior de este órgano colegiado se determinó que cada uno de los integrantes de la terna tendría 20 minutos para hacer su presentación y 30 minutos para responder a las preguntas que, en su caso, fueran planteadas; de igual manera se decidió que las presentaciones se realizarían en orden alfabético, por apellido.

Enseguida, sometió a votación otorgar el uso de la palabra a la Dra. Patricia Alfaro Moctezuma y al Dr. Cuauhtémoc Pérez González, siendo otorgada a ambos por **unanimidad**.

La Secretaria dio lectura a la reseña curricular de la Dra. Patricia Alfaro Moctezuma, la cual forma parte de la documentación anexa a la presente acta.

DRA. PATRICIA EMILIA ALFARO MOCTEZUMA

A las 9:57, la Dra. Patricia Alfaro inició su presentación en los siguientes términos:

Quiero agradecer al Rector de la Unidad la distinción de haberme incluido en la terna y a este Consejo Académico por su atención y por su participación tan académica y profesional en este proceso.

La División de Ciencias Biológicas y de la Salud cuenta con un gran número de egresados con gran capacidad de competir en el mercado laboral, con la mayoría de sus licenciaturas acreditadas y posgrados en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), con una producción científica sostenida y de calidad y una tradición de servicio con alto compromiso social, sin embargo, queda mucho por hacer.

Persisten diversas interpretaciones del modelo Xochimilco, la necesidad de fortalecer la docencia, robustecer y valorar el servicio en su innegable dimensión académica, los problemas de financiamiento y visibilidad para la investigación y la búsqueda de arraigo para la difusión de la cultura, entre otros aspectos.

Una de las principales tareas que tiene que asumir la dirección de la división es la construcción colectiva de un nuevo Plan de Desarrollo Divisional en el contexto del Plan de Desarrollo Institucional. Considero indispensable que la orientación central de la metodología usada atiende interacciones académicas, de grupos y departamentales de manera que se retroalimente y fortalezca la identidad divisional y se consoliden y amplíen espacios para toda labor de docencia, investigación, servicio y difusión.

Por la naturaleza de los retos que enfrentamos, es indispensable una gestión directiva divisional sólida de alto rendimiento, transparente, sustentada en lo académico, atenta a las necesidades divisionales, que reconozca y respete las individualidades y grupos con sus diferentes perspectivas de nuestro quehacer educativo y con su propia forma de interpretar las condiciones que proporciona nuestra división. La gestión directiva divisional tiene que desarrollar interrelaciones colaborativas con jefes de departamento y coordinadores en el proceso cotidiano de toma de decisiones de la división, así como con los consejeros representantes en el marco de la conducción del Consejo Divisional; también tiene que desarrollar interacciones inteligentes con el Rector de nuestra Unidad, con el resto de los órganos unipersonales, así como los diversos consejeros en el seno de nuestros máximos órganos colegiados.

DOCENCIA

La división de CBS ofrece ocho licenciaturas y nueve posgrados con una matrícula actual de más de 6 200 alumnos. La docencia ha sido atendida respondiendo al Plan de Desarrollo Institucional. En cuanto a adecuaciones y modificaciones de planes y programas, de los que ya han sido aprobados por los órganos colegiados correspondientes, éstas tienen como objetivo formar alumnos con visión ética e integral, el fortalecimiento de competencias, habilidades y conocimientos que les permitan participar en la solución de los problemas. Se está insistiendo en la introducción de elementos de flexibilidad que faciliten la movilidad; todavía están pendientes adecuaciones o modificaciones de algunos planes y programas, en las que ya se trabaja con la misma orientación.

Por la complejidad que implica su concordancia con todas las licenciaturas, el Tronco Divisional presenta un retraso respecto de los troncos de carrera; es una tarea que requiere de atención inmediata, la misma atención será necesaria para el Tronco Inter-Divisional cuando en su caso seamos convocados para su actualización por la Rectoría de la Unidad.

EVALUACIONES EXTERNAS

Las acreditaciones de las licenciaturas y la inclusión de los posgrados en el PNPC es un asunto que se ha resuelto gracias al compromiso de todos. Debemos continuar con este esfuerzo, no sólo para cumplir con las políticas de educación superior, sino como una oportunidad de conocer la opinión que tienen sobre nosotros nuestros pares, para eso existen compromisos a corto y mediano plazo.

Los de corto plazo incluyen a las licenciaturas en Agronomía, Medicina Veterinaria y Zootecnia y Química Farmacéutica Biológica. Los de mediano plazo abarcan a las licenciaturas en Biología, Enfermería, Estomatología, Medicina y Nutrición Humana.

Para extender el reconocimiento de nuestras licenciaturas sería conveniente explorar la posibilidad de que algunas de ellas fueran sometidas a procesos de evaluación internacionales.

POSGRADOS

Contamos con ocho aceptados en el PNPC pero debemos prepararnos para renovar su permanencia en el padrón en el siguiente orden:

- Doctorado en Ciencias Biológicas (2010).
- Maestrías en: Medicina Social, Ciencias Farmacéuticas, Ciencias en Salud de los Trabajadores, Patología y Medicina Bucal (2011).
- Doctorado en Ciencias en Salud Colectiva y Maestrías en Ciencias Agropecuarias y en Rehabilitación Neurológica (2013).

Una decisión divisional que recientemente mostró sus beneficios en los procesos de evaluación externa fue la creación de una oficina para incrementar nuestra capacidad de respuesta ante tales procesos. Considero conveniente mantener esta estructura e incluso fortalecerla para apoyar la indispensable anticipación de las respuestas a las recomendaciones de los organismos evaluadores y su seguimiento.

CALIDAD DE LA DOCENCIA

Las actualizaciones de planes y programas de estudio, las acreditaciones de las licenciaturas, el ingreso y la permanencia de los posgrados en el PNPC son algunas de las formas principales para mostrar la calidad de nuestra docencia, sin embargo, para incrementarla es necesario reforzar otras estrategias, por ejemplo, la organización planificada de cursos de formación del personal académico en disciplinas y competencias específicas, la firma de convenios para prácticas profesionales de diferentes licenciaturas, un mayor acercamiento de alumnos y docentes a las nuevas tecnologías, así como una mayor eficacia en la enseñanza de otros idiomas que incluyan la capacidad de motivar a los alumnos para su aprovechamiento. El incremento de la calidad de la docencia es una solicitud constante de los alumnos y debe ser una tarea permanente de la dirección de la división; en este sentido hay que aceptar que la calidad de la docencia pasa por el respeto hacia los alumnos y por el cabal cumplimiento de objetivos, actividades y contenidos modulares para lo que es necesario contar con el compromiso de todo el personal académico y con el mantenimiento del ejercicio de las atribuciones que, en este sentido, tienen los jefes de los departamentos; debemos procurar orientaciones departamentales cuya política no eluda la aplicación de criterios académicos en la solución de los conflictos y fomenta el compromiso docente. La calidad de la docencia pasa también por la disponibilidad de recursos para los docentes, equipamiento, insumos, adecuaciones de espacios físicos, condiciones de seguridad, especialmente para los laboratorios, entre otros.

Respecto de indicadores cuantitativos de la docencia, el mantenimiento e incluso superación de cifras es deseable, sin embargo, no reflejan la calidad de la docencia, es conveniente que no sobrestimemos el valor de los datos duros, ya que, por ejemplo, la diversidad de las características de formación previa, económicas y sociales, de nuestros alumnos no es captada por la relación titulación/egreso que en la división supera el 80%. Tal diversidad puede ser determinante en el valor del indicador, en consecuencia, es deseable que no descuidemos los indicadores pero usando como referencia nuestro compromiso con la sociedad de producir profesionistas de calidad y como estrategia a la atención de necesidades y expectativas concretas de nuestros alumnos, es en este último punto donde se ubica el propósito de las tutorías.

CALIDAD DE LA DOCENCIA DE POSGRADO

Su planta docente es de alta habilitación y cuenta con mayores oportunidades de actualización permanente de sus planes y programas debido a su fuerte vinculación con la investigación y redes académicas.

Aún está pendiente el incremento de la matrícula del posgrado referido en el Plan de Desarrollo Institucional, el logro de esta meta requiere de la aplicación de estrategias previas que no sirvan únicamente a la referida meta o a mejorar los indicadores cuantitativos de su desempeño, sino también pactar su calidad diversificando sus oportunidades de desarrollo y fortaleciendo su presencia en el posgrado nacional e internacional.

Estas estrategias pueden incluir la integración de actividades académicas comunes de carácter instrumental a los distintos programas como es el caso de Estadística y Epidemiología.

No descuidaré el apoyo para la participación en redes académicas, congresos, ingreso y permanencia en el SNI, estancias sabáticas, convenios de colaboración, mejorar su infraestructura, entre otros aspectos. Otras estrategias pueden consistir en exponer y seguir argumentando la necesidad de las instancias correspondientes de ayudantes de posgrado y fortalecer la coordinación del posgrado divisional para la planeación y realización de actividades comunes.

INCREMENTO Y DIVERSIFICACIÓN DE LOS PLANES DE POSGRADO

También es referido en el Plan de Desarrollo: es necesario el impulso y apoyo de esta tarea y es deseable que los diseños logren vincularse con otros planes de posgrado de la UAM. Actualmente se está trabajando en dos nuevas propuestas:

- Diseño de una maestría en torno a la Ecología Aplicada.
- Propuesta de Doctorado en Ciencias Agropecuarias (actualmente analizada en comisión del Consejo Divisional).

No debemos olvidar que, cada vez más, en los coordinadores de estudio recaen una gran cantidad de responsabilidades y solución de problemas de índole docente, administrativa y operativa. Es mi intención gestionar los apoyos necesarios para la realización de sus tareas.

INVESTIGACIÓN

A través de los años la investigación científica, ésta se ha dado en un ambiente de libertad creativa y así tiene que seguir siendo. Los departamentos de la división con sus 18 áreas de investigación, sus 133 proyectos aprobados, trabajan ligados a varias de las líneas troncales de investigación del Plan de Desarrollo Institucional; registramos además 38 cuerpos académicos y 79 profesores en el SNI.

La organización en la actividad científica en la UAM por áreas de investigación ha mostrado capacidad de trascender las explicaciones científicas provenientes de disciplinas aisladas necesarias para enfrentar las incertidumbres de la ciencia actual y con lo que estamos comprometidos. Debemos seguir fortaleciendo este modelo. No contamos con un diagnóstico sobre la calidad e impacto de los productos de investigación, lograrlo se hace complejo porque cada vez más el modelo que rige la evaluación de la investigación excluye algunos enfoques y

tipos de producción científica que, por legítimos y trascendentes, están arraigados en nuestra Unidad. Es una tarea de todos incrementar la visibilidad de los diversos enfoques y temáticas de investigación, pero también es vital que junto con los jefes de departamento y los departamentos en general, la dirección de la división la asuma como prioritaria y se comprometa con ella.

El anterior es uno de los verdaderos retos de la división porque ya tenemos muestra de que si la evaluación de nuestra investigación se realiza desde campos disciplinarios del conocimiento, los indicadores tienden a ubicarnos dentro de las mejores instituciones nacionales; basta con revisar los datos de Norma Lara y Víctor López Cámara, profesores del Departamento de Atención a la Salud, acerca de la producción científica de los estomatólogos de la UAM-X. Es altamente probable que no sólo diversos campos disciplinarios, sino también áreas y cuerpos académicos, tengan resultados como éste, que muestren la fortaleza de nuestra actividad científica, que ahora incrementa su potencialidad al contar con varias instalaciones renovadas.

Aquí quiero abrir un paréntesis para insistir en la necesidad de ampliar los espacios de la división, especialmente en apoyo del Departamento de Atención a la Salud que no ha sido favorecido con las indispensables instalaciones para el personal académico y el desarrollo de la investigación.

Los trabajos científicos pueden beneficiarse notoriamente con más recursos al colocarnos en la posibilidad de aplicar técnicas actuales, confiables y diseños más completos; aquí aplica la necesidad de otros apoyos similares de manera natural a los del posgrado.

Para enfrentar los retos en investigación se requiere además estrategias consensadas, donde los departamentos y las áreas asuman el papel protagónico en el fortalecimiento de los objetivos de la investigación, al decir esto me refiero también a fortalecer los soportes teóricos de las investigaciones y su trascendencia social.

SERVICIO

Las desigualdades sociales en nuestro país nos obligan a fortalecer los proyectos de servicio. Por ser un componente del Sistema Modular, el servicio cobra especial importancia como aplicación social del conocimiento y como vía de articulación entre la teoría y la práctica. El desarrollo del servicio dentro de la división refleja el compromiso de una buena parte de la comunidad divisional por este componente de nuestro proyecto educativo, sin embargo, el servicio ha enfrentado diversos problemas de planificación, evaluación y prácticas que es necesario resolver, sin contar con que el personal académico que participa en esta actividad no tiene la oportunidad de gozar de los mismo incentivos que se obtienen con el desarrollo de otro tipo de actividades. Este último aspecto debiera ser tomado en cuenta en la propuesta de la nueva carrera académica.

La división cuenta con diversos proyectos de servicio que en algunos casos son espacios en los que nuestros alumnos realizan el servicio social. El cuidado de los espacios, la continuidad, el fortalecimiento de las actividades son tareas fundamentales de la división.

Desde la división es posible explorar áreas de oportunidad para el servicio, por ejemplo, contamos con una propuesta avanzada de un grupo de académicos respecto a una clínica integral de nutrición humana que atienda a la población aledaña a la Unidad y a la comunidad universitaria. Desde otra perspectiva de servicio, una mención especial merece el Bioterio que requiere de una amplia asignación presupuestal y hay que hacer mención de otros proyectos de

servicio fincados en la división asignados al Departamento de Sistemas Biológicos de los que no contamos con las, ya necesarias, evaluaciones.

Un reclamo constante de los grupos que operan algunos espacios de servicio, es la falta de certidumbre acerca de funciones y obligaciones de responsables y participantes en las acciones directas y en su soporte administrativo; está más que demostrado que esta incertidumbre ha afectado el desarrollo del servicio y las relaciones personales, por tal motivo es necesario señalar y argumentar la necesidad de mayores definiciones en este sentido.

DIFUSIÓN

La difusión cultural y la divulgación de la ciencia cuentan con especificidades, pero ambos campos diluyen sus fronteras y considero que en nuestra división deben abordarse en igualdad de importancia. Este tipo de actividad se ha desarrollado fundamentalmente a través de la producción editorial, eventos, diplomados, lo cual es necesario seguir fortaleciendo, así como también iniciar la reflexión sobre el establecimiento de proyectos especiales para la divulgación de la ciencia, esto tendría como fin que la comunidad valore, dignifique y expanda la aportación de la división como patrimonio científico de la Unidad y de la UAM. La comunidad académica de la división podrá definir, con la ayuda de expertos, el tipo de proyecto que más la identifique; ahora tenemos mayores oportunidades para la divulgación de la ciencia.

CONSEJO DIVISIONAL

El Consejo Divisional ha cumplido con lo dispuesto en nuestra legislación, pero es necesario todavía atender cabalmente la fracción cuarta de la Ley Orgánica, que se refiere a: "Planear el desarrollo y funcionamiento de la División". En términos prácticos esto significa que el Consejo Divisional tendrá que ocuparse del plan de desarrollo de la división.

En cuanto a las disposiciones del Reglamento Orgánico, el órgano colegiado tendrá que poner más atención, previo análisis con los departamentos, al cumplimiento de la promoción de proyectos de investigación interdisciplinarios, interdepartamentales e interdivisionales, así como iniciar el diseño de mecanismos para evaluar anualmente los planes y programas académicos de la división y proponer ante el Consejo Académico instructivos y emitir lineamientos para el desarrollo y funcionamiento de la división.

Respecto de esta última disposición, el Consejo Divisional aprobó ya la guía para la elaboración o actualización de los manuales de funcionamiento de los laboratorios de docencia; únicamente se han presentado y aprobado por el órgano colegiado los correspondientes a la licenciatura en QFB, que tendrán que ser actualizados a partir de la puesta en marcha del nuevo plan de estudios. Por la importancia de la seguridad del seguimiento de normas oficiales y del cuidado del medio ambiente es necesario que la división cuente con los manuales de funcionamiento de sus laboratorios.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Ninguna de las actividades sustantivas de la Universidad puede llevarse a cabo sin el apoyo y el compromiso del personal administrativo, la diversificación de tareas que ha tenido que enfrentar la Universidad ha tenido también como consecuencia la sobrecarga de trabajo sobre grandes sectores de este personal; una de sus necesidades más sentidas es el reconocimiento a su trayectoria y uno de sus derechos más legítimamente reclamados es el de la profesionalización, en este sentido, la dirección de la división, en el marco de sus competencias, debe

comprometerse a respetar sus derechos, reconocer sus méritos y ser sensible a sus necesidades.

EL CONTEXTO

Todo plan o presentación de lineamientos para la división debe tomar en cuenta las condiciones en que se desarrolla la planta docente; Jaime Matus, profesor del Departamento de El Hombre y su Ambiente, describió en 2008 algunas de estas condiciones, por ejemplo, que un sector importante de académicos nos hemos autoimpuesto formas diferentes de organizar el trabajo para acceder a la red de estímulos, que pusimos acento en nuestra eficiencia de producción y reorganizamos labores de acciones específicas para lograrlo. Nuestras tareas son mucho más diversas, atendemos la docencia, participamos en comisiones, en las tutorías de alumnos, en investigación, evaluaciones externas, en llenar una gran cantidad de informes y no descuidar nuestra formación; esto es parte de nuestras fortalezas pero también de nuestras debilidades, porque se han diluido los esfuerzos realizados para acordar criterios cualitativos que orienten nuestra labor académica como división. La división se ha convertido en un espacio complejo, lo que no sería problema si a la vez no existiera el riesgo de convertir en arena política nuestros espacios académicos.

Otro aspecto relevante en nuestro contexto fue expuesto por Susana Martínez, profesora del Departamento de Atención a la Salud, quien a través de su tesis doctoral mostró que la sobrecarga de trabajo y el alto esfuerzo tiene un peso significativo sobre la salud de los docentes, lo que puede traer como consecuencia que cada vez más el personal académico, optando legítimamente por conservar su salud y sus ingresos, evite involucrarse en tareas que no redunden, de manera significativa, en la obtención de estímulos y becas. Esto es conveniente que se tome en cuenta en la propuesta de la nueva carrera académica.

COMPROMISOS

- ✓ Lograr un avance significativo en el fortalecimiento de las funciones sustantivas universitarias que están bajo la responsabilidad de la División de CBS.
- ✓ Desarrollar una gestión sólida, firme y dialogante, basada en el estricto respeto a nuestra legalidad institucional, con todos los integrantes de nuestra división.
- ✓ Participar en los procesos de toma de decisiones a través de una colaboración leal, creativa y constructiva al interior de nuestros órganos colegiados, así como con la Rectoría de la Unidad, jefes de departamento, coordinadores y las otras dos divisiones de nuestra Unidad.

A las 10:17 concluyó la presentación de la Dra. Patricia Alfaro.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA LA DRA. PATRICIA ALFARO MOCTEZUMA

A las 10:22 horas inició la ronda de preguntas para la Dra. Patricia Alfaro Moctezuma por parte de los consejeros académicos y de la comunidad universitaria, la cual se transcribe enseguida:

Pregunta (P): ¿Cómo apoyará desde la división el Plan de una Unidad Xochimilco Sustentable?
M. en C. Olivia Soria Arteché.

Respuesta de la Dra. Patricia Alfaro (R): El programa para una universidad sustentable o proyecto para una universidad sustentable está sentado, hasta donde tengo conocimiento, en la Rectoría de la Unidad; este proyecto tiene ya un cierto grado de avance y desde cada una de las divisiones tendremos que sumar nuestros esfuerzos para esto. La división de CBS tiene una responsabilidad especial por su tipo de actividades y desde los departamentos y desde las coordinaciones, en los planes y programas de estudio podemos ir colaborando con la Universidad Sustentable.

El asunto de residuos contaminantes, el asunto del cuidado del medio ambiente y otro tipo de actividades que incluyen aspectos éticos del trabajo académico redundan en la sustentabilidad de nuestra Unidad.

P: ¿Cómo abordar el problema que todos detectan, la falta de identidad y compromiso del modelo Xochimilco?, ¿Cómo entender un modelo y si es que no hay interdisciplina interdepartamental si se opera como divisiones en lo que debería ser una Unidad?

Arq. Manuel Montaña.

R: Interpreto con esta pregunta uno de los elementos que expuse, que es la diversidad de interpretaciones del modelo Xochimilco que prevalece en la Unidad; incluso, no sólo en la división sino en espacios más pequeños como las licenciaturas, algunos posgrados y los diferentes departamentos. Ya se hizo un evento muy importante acerca del Sistema Modular. Uno de los elementos que debe de llevarse a cabo es revisar las adecuaciones y las modificaciones de los planes y programas de estudio en torno a los principios básicos del Sistema Modular. Por otro lado, lo que hemos dicho desde hace mucho tiempo es tratar de planificar y sistematizar los cursos dirigidos al nuevo personal académico e incluso al personal académico que ya tiene algunos años con nosotros, acerca de la actualización del modelo educativo y de otros modelos, no sólo del modelo educativo modular para que podamos tener elementos de comparación y podamos extraer de otro tipo de modelos educativos aquellos elementos que debieran adecuarse a nuestro propio Sistema Modular, incluso enriquecerlo. Esto es uno de los elementos que creo es indispensable para poder trabajar en el Sistema Modular y para poder defenderlo y para poder sustentarlo: el conocimiento de otros modelos que hayan mostrado fortalezas y que podamos tomar de ellos algunos elementos que enriquezcan y sustenten de manera más sólida nuestro modelo educativo.

P: ¿Qué propone para sacar a los grupos de CBS que ocupan el edificio de CyAD a fin de que las carreras de esta última división puedan superar la tortura de cada trimestre por no contar con las aulas suficientes?

Dr. Alberto Cedeño.

R: Nosotros sabemos que los espacios físicos se administran desde la Secretaría Académica a través de la Coordinación de Planeación y Desarrollo Académico (Coplada) y quiero decirle Dr. Cedeño que no solamente los alumnos y profesores de CyAD manifiestan esta preocupación de falta de espacio, también en otras divisiones se manifiesta esta preocupación e incluso cuando tenemos las reuniones de los secretarios académicos con el coordinador de Coplada, la distribución de las aulas es producto de una negociación muy intensa y de responder a necesidades concretas de cada una de las divisiones en determinado momento, por ejemplo, para el caso de CBS una de las cuestiones que agradezco a los otros secretarios académicos es

que nos hayan apoyado durante las evaluaciones externas, en las acreditaciones necesitábamos aulas que estuvieran juntas para poder facilitar el trabajo de los visitadores, en ese sentido se nos asignaron para algunas licenciaturas aulas que estuvieran juntas, tal vez por eso para otras licenciaturas tuvimos que hacer uso de otras instalaciones de la UAM, pero no se trata de sacar a nadie, se trata de que pudiéramos tener una mejor planeación en el uso y podamos responder mejor a las necesidades concretas de cada una de las divisiones y licenciaturas; pienso que esto tendría que ser discutido y analizado por las instancias competentes; es altamente conveniente que cada división tenga sus aulas, inclusive que cada licenciatura las tenga, por el asunto de equipamiento de las llaves y de la seguridad, pero esto tendríamos que revisarlo con las instancias correspondientes.

P: Su opinión respecto al taller en el TID y si este taller refuerza o desvirtúa el Sistema Modular, ¿De qué manera vinculará su propuesta con los programas de otras divisiones?

Mtro. Juan Manuel Everardo Carballo.

R: Se refiere, supongo, a los cursos de morfo-fisiología. No pienso que éstos desvirtúen el Sistema Modular; lo que pienso es que refuerzan la formación previa que nuestros alumnos deben tener para ingresar a los módulos subsecuentes del tronco de carrera. Tenemos mucha evidencia por parte de la solicitud de los alumnos, de los profesores de los módulos subsecuentes y de los asesores en área clínica que reciben a nuestros alumnos en hospitales, centros de salud, de la necesidad urgente de que se implementaran este tipo de cursos; éstos apoyan la formación de nuestros alumnos para su ingreso a los módulos posteriores, de ninguna manera creo que desvirtúan el Sistema Modular, tampoco estos cursos están tocando de ninguna manera al módulo *Conocimiento y Sociedad*, ni lo está desvirtuando, ni está quitándole espacio que el mismo tronco no use, no quita créditos al Tronco Interdivisional, estos cursos de morfo-fisiología eran una necesidad sentida y muy reclamada, incluso por los evaluadores externos, pero son asuntos que tendrán que ser discutidos permanentemente y evaluados. Comentaba en la exposición que el Consejo Divisional tiene pendiente implementar algunos mecanismos, para la evaluación anual de sus planes y programas de estudio, cosa que en la historia del Consejo Divisional, hasta donde yo recuerdo, no se ha hecho. Esta es una buena oportunidad para reflexionar sobre el beneficio que estos cursos han tenido en la formación de nuestros alumnos dentro del Consejo Divisional y en el momento en que se hagan las evaluaciones de los planes y programas de estudio de nuestra división.

P: ¿Cuáles son los procedimientos que piensa implementar para incrementar el número de ayudantes de posgrado en los departamentos?

M. en C. Olivia Soria Arteche.

R: Definitivamente no se trata de procedimientos, se trata de gestión. Es evidente que tanto los posgrados como las áreas de investigación cuentan con muy poco personal de apoyo, la cantidad de trabajo que tenemos encima, nosotros tenemos a veces que ir a entregar nuestros oficios. Es impresionante la cantidad de trabajo que tienen los investigadores, los profesores de posgrado y se debe tratar que tengan más ayudantes de posgrado y de investigación en el caso de las áreas, pero no se trata de procedimientos, se trata de gestión ante las instancias competentes, mostrando los productos de trabajo, mostrando las dificultades con que trabajamos, producimos y actuamos alrededor de nuestra actividad académica.

P: Ante la necesidad de algunas carreras para cubrir sus planes y programas de estudio con UEA o talleres en el TID, ¿usted apoyará medidas en tal sentido si es necesario?

Lic. Jorge Rouquette.

R: Ya respondí esta pregunta, estoy de acuerdo con estos cursos y estoy de acuerdo no por acto de fe, sino porque fui convencida por profesores, por alumnos, por personal externo a la Universidad que atiende a nuestros alumnos y por los propios organismos acreditadores. Como Secretaria Académica no tuve atribución de poder implementar estos cursos pero sí tuve la oportunidad de participar en el comité académico de la licenciatura en Medicina, escuché las argumentaciones, también de los egresados, tenemos egresados en ese comité y me parece hasta el momento que son altamente convenientes.

P: En su presentación dijo que “ahora tenemos mayores oportunidades de divulgación de la ciencia” y hasta ahí dejó la idea, quisiera que nos dijera la forma de aprovechar tales oportunidades.

Lic. Luis Esparza Oteo.

R: Tenemos mayores oportunidades, pasé una diapositiva mostrando tres de las que considero pudieran ser aprovechables a corto plazo o a mediano plazo. Una es la propuesta que hace el actual Rector de la Unidad acerca de la identificación de nuestras áreas de influencia; otra es la propuesta de la estación de radio en FM; y otra es la posible futura concesión del canal de televisión. Aquí hay algunas otras cosas que pudiéramos mencionar pero que tendrían que pasar por una discusión más amplia y tendrían que pasar por una aceptación de la comunidad, de la división, de los departamentos, del propio consejo editorial y comité editorial de la división, que es la revisión de las líneas editoriales de la división.

P: Los espacios como CIBAC y Las Ánimas, ¿qué esperarían para el fortalecimiento de la investigación durante su gestión?

Dr. Gilberto Vela Correa.

P: ¿Cómo apoyar los proyectos de CIBAC? Traté de visitarlo un fin de semana y estaba cerrado, ¿falta de presupuesto? Puede ser parte de un buen plan de divulgación, dentro y fuera ya que pocos alumnos conocen lo que ahí se hace.

Mtra. Gloria Baca.

R: El asunto del CIBAC y Las Ánimas es un asunto que merece una atención especial; desde mi punto de vista, a reserva de lo que se pueda decidir posteriormente con la participación de los involucrados, siento que el anclaje de estos dos espacios en la Rectoría de la Unidad, con poco margen de decisión por parte de la División de CBS, de los jefes de departamento y de los coordinadores ha impedido que estos espacios puedan ser aprovechados para la investigación, la docencia y el servicio. No quiero tirarle la pelota al Rector de la Unidad, porque no sería conveniente, pero me parece que una propuesta de la división tendría que venir directo a la Rectoría de la Unidad para brindarle a la división mayores oportunidades de manejo y aprovechamiento de estos espacios. Los mencionaba en mi exposición como espacios donde se pudieran fincar más sólidamente proyectos de servicio en el campo del apoyo agropecuario a las comunidades aledañas, ya hay algunos avances en ese sentido y algunas experiencias de lo que el CIBAC y Las Ánimas pueden aportar a la docencia, a la investigación e incluso al servicio, pero

para poder fortalecer estos espacios es necesaria una más clara definición de su anclaje fundamental académico.

P: ¿Qué tipos de elementos de otros sistemas educativos integraría para el Sistema Modular?
Eric Augusto Vargas.

R: No soy experta en pedagogía, pero he tenido la oportunidad de conocer la propuesta del nuevo plan de estudios de la licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia, que actualmente está siendo analizada en la comisión respectiva del Consejo Divisional. Para poder entender la propuesta, tuvimos que revisar en la comisión y especialmente yo, porque tuve un seguimiento más o menos cercano de cómo se desarrolló el diseño de esta licenciatura. El modelo de las competencias profesionales, este modelo según los expertos y algunos profesores de nuestra división que son *doctos* en el Sistema Modular y en otro tipo de modelos pedagógicos, el modelo de las competencias se adapta de manera natural al modelo modular, aún tenemos algunos elementos que no acabamos de entender muy bien en la comisión del Consejo Divisional y es la forma en cómo se expresarían los elementos de evaluación basado en competencias, la forma en cómo se presentó el documento; si bien hay que revisar algunas posibles inconsistencias, es altamente convincente acerca de cómo el modelo de las competencias puede ser adoptado, no en su totalidad pero algunos de esos elementos, por el Sistema Modular, sobre todo en carreras que son altamente profesionalizantes, como en el caso de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Medicina, Estomatología, especialmente en las licenciaturas con orientación profesionalizante.

P: ¿Qué criterios regirían la implementación de cursos en el TID? y ¿qué objeto tiene realizar evaluaciones internacionales?
Eric Augusto Vargas.

Ya respondí lo de los cursos en el TID, los cursos de morfo-fisiología, no entiendo a qué te refieres con criterios, pero los criterios que se utilizaron para proponer y aprobar en el órgano colegiado estos cursos de morfo-fisiología fueron la necesidad argumentada, mostrada y probada por parte de los alumnos, personal académico, asesores en áreas clínica y organismos evaluadores.

El objeto para realizar evaluaciones internacionales es que nos podemos someter a una evaluación de nuestros pares académicos fuera del país. Fuera del país existen también otro tipo de criterios para evaluarnos, otro tipo de indicadores para contrastar la actividad académica entre pares y sería muy conveniente ver si pudiéramos tener la posibilidad de enfrentar esos criterios y conocer la opinión que tienen nuestros pares académicos fuera de nuestras fronteras, eso por un lado, y por otro lado, el asunto de abrirles a los alumnos de la división posibilidades de movilidad internacional un poco más expedita porque las licenciaturas que son acreditadas a nivel internacional tienen mayores facilidades para la movilidad estudiantil internacional.

P: ¿Por qué quiere ser Directora de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud?
Mtra. María Elena Contreras.

R: Porque quiero mucho, adoro a esta institución, es mi casa, vivo aquí 12 horas diarias, y no vivo aquí 12 horas diarias sólo porque la cantidad de trabajo así lo exija, sino porque disfruto enormemente mi trabajo. Quiero ser directora de la división porque conozco bastante bien los problemas de la división. Tengo intención de contribuir a que estos problemas se solucionen,

tengo además un gran respeto por los grupos del personal académico de la división, he hecho, si no amigos, muchos grupos de trabajo que he conocido de cerca en cuanto a sus productos, a sus actividades, sus formas de interpretar las cosas y me parece que yo puedo contribuir a que realicen mejor sus tareas. Y finalmente, Mtra. Contreras, quiero ser directora de la división por las mismas razones que usted buscó la dirección de la división y le reconozco su participación en este sentido. Tengo también una gran experiencia con los jefes de departamento, tengo gran experiencia con los coordinadores, tengo mucho tiempo en puestos de gestión, ya tengo ocho años, sin contar las jefaturas de área y creo que tengo los suficientes elementos para poder, con la ayuda de todos los integrantes de la división, lograr un avance significativo en las funciones sustantivas que le están siendo confiadas a la División de CBS.

Al no haber más preguntas, la Dra. Patricia Alfaro concluyó su presentación mencionando que de ser elegida por este órgano colegiado, como directora de la división, uno de sus compromisos fundamentales sería la colaboración leal y constructiva con este órgano colegiado. Dijo que reconocía que este órgano, a pesar de las diferencias de opiniones que se expresan, es una instancia que siempre procura llegar a acuerdos basados en criterios académicos y en el respeto.

A las 10:47 concluyó la ronda de preguntas para la Dra. Patricia Alfaro.

DR. FERNANDO DE LEÓN GONZÁLEZ

A solicitud del Presidente, la Secretaria dio lectura al resumen curricular del Dr. Fernando de León González, el cual se anexa a la documentación de la presente acta.

A las 10:52 inició la presentación del Dr. Fernando de León González, la cual se transcribe a continuación:

Quiero agradecer al Dr. Salvador Vega que dentro del contexto de la convocatoria para ocupar el cargo de Director de CBS, me haya considerado e incluido en esta terna. Agradezco a todos ustedes la atención que brinden a mi presentación y a las preguntas que de ellas se deriven.

La presentación tiene tres ejes principales del programa: docencia, investigación y planta docente.

DOCENCIA: Es el ámbito principal de competencias y facultades del director. Cuando uno revisa dichas competencias hay una gran cantidad de funciones que le corresponde en esa materia.

INVESTIGACIÓN: Aunque ésta se realiza en los departamentos, los lineamientos y los criterios se establecen en la división.

PLANTA DOCENTE: Es una primera postura en este proceso, que efectivamente cualquiera de los tres que llegue a director de división está recibiendo una división altamente estructurada en cuanto a sus programas de licenciatura y posgrado, sin embargo, cuando uno entra al detalle de

cada una de las coordinaciones y cuando uno entra al detalle de lo que está experimentando la planta docente, encontramos un gran conjunto de problemas, que creo, justifican un cambio de enfoque en estos próximos cuatro años.

Durante este periodo de 10 años, paralelo al crecimiento que ha tenido la UAM-X, el acento en la división en el desarrollo académico se ha puesto en las coordinaciones. Creo que hay fenómenos que están ocurriendo a nivel de la comunidad, sobre todo en la del profesorado, que nos deben alertar sobre fenómenos en donde no todos los datos, en los cuales coincido plenamente con los presentados por la Dra. Patricia Alfaro, no todos los datos duros son coincidentes con lo que está pasando en los micro contextos. Basta que nos asomemos a los resultados de los dictámenes que se presentan en este periodo. Una gran parte del profesorado de la división tiene grandes dificultades para progresar académicamente y este fenómeno debe ser atendido. Creo que las plantas docentes de cada una de las licenciaturas, y aquí marco otra postura, nosotros tenemos efectivamente alrededor de 6 mil alumnos, los posgrados que están bien estructurados y que funcionan bien, tienen matrículas mucho más pequeñas y es incomparable la importancia relativa que deben de tener las licenciaturas frente al posgrado, lo que no quiere decir que no impulsemos políticas para el crecimiento en el posgrado. Lo que yo planteo como cambio es ir a la base, escuchar a los profesores, tomar decisiones con ellos, hay un sector del profesorado muy productivo que representa más o menos el 30% de la planta docente que tiene prácticamente todos los reconocimientos y que tiene todas las facilidades para acceder a las becas y a los estímulos, sin embargo, yo pienso que el potencial de desarrollo de nuestra división no se encuentra ahí, eso está solucionado, tenemos que echar una mirada a qué es lo que está pasando; ahorita, vamos a ver los datos, por ejemplo en investigación, pero también en docencia qué es lo que está pasando con este profesorado que está estancado, que no ha podido concretar el ideal de profesor investigador exitoso del cual el discurso general de nuestra Universidad está muy orgulloso y lo plantea en todos los foros posibles.

Voy a dedicar la mayor parte del tiempo dividiendo la exposición en dos partes: el diagnóstico y las líneas de trabajo van a ocupar la mayor parte de esta exposición y al final voy a concluir con lo que yo considero que debe ser una visión de la gestión que realmente responda a los cambios necesarios de los cuales esboqué anteriormente. Voy a hablar también de la forma de trabajo y voy a señalar algunos compromisos que me parecen necesarios.

DOCENCIA

Los planes de estudio siguen representando la principal oportunidad para integrar a las plantas docentes. Tenemos que reflexionar permanentemente si estamos nosotros en la lógica de las acreditaciones, permanentemente tenemos que reflexionar nosotros si nuestros planes de estudio están realmente vinculados con problemas nacionales y si están vinculados con los campos profesionales. He descubierto, en este breve tiempo, que en todas las licenciaturas del sector salud su principal fortaleza se localiza en que sus campos profesionales están perfectamente vinculados con el sector de empleo.

El segundo problema es la calidad de la docencia modular y esto nos remite a la operación y es ahí en donde la dirección de la división sí tiene muchas cosas que hacer.

Coincido en que las licenciaturas en Medicina, Estomatología, Enfermería y Nutrición Humana tienen esta la fortaleza a la que hice referencia. Tienen un sistema de organización bastante

eficiente alrededor de la coordinación de campos clínicos que asegura convenios con los centros hospitalarios. Esta fortaleza debe ser conocida por toda la comunidad, debe ser conocida en la Unidad y es motivo para que sea difundida, así como fue difundido recientemente un convenio de investigación de CBS-Iztapalapa con un centro hospitalario.

Tenemos un internado de pregrado que ha sido pieza fundamental en la formación de los médicos, hay un servicio social regulado en medicina, tenemos las clínicas estomatológicas que representan una fortaleza para la formación de los estomatólogos, tenemos laboratorios de enseñanza bien equipados. Ha sido un esfuerzo en los últimos cuatro años muy importante y tenemos finalmente carreras evaluadas y acreditadas, tres de cuatro están acreditadas y son carreras muy demandadas.

Para este gran conjunto de licenciaturas yo observo tres líneas de trabajo, por ejemplo: en la licenciatura en Enfermería ha habido dificultades para concretar un nuevo plan de estudios alrededor del concepto del cuidado de la salud; me parece que en esta concepción de volver a las plantas docentes, la dirección de la división no solamente debe sustentarse en el trabajo de las coordinaciones sino también en las problemáticas de las plantas docentes, debería de tener un trabajo más estrecho de asesoría para apuntalar los problemas que están enfrentando.

Las cuatro licenciaturas tienen necesidades de mejorar la coordinación entre los módulos donde se revisa la teoría con los campos clínicos. La queja es que los profesores de los módulos se desentienden de los campos clínicos, lo cual sí debería ser una de las responsabilidades.

Un tercer problema sería resolver la traba interna del servicio social en Medicina, que como está regulado por el sector salud, pueden pasar tiempos muy largos en el interior de la división para que se liberen y esto está afectando finalmente nuestra eficiencia terminal.

En cuanto a la licenciatura en Química Farmacéutica Biológica, está operando un nuevo plan de estudios, es una fortaleza a pesar de los problemas propios de cualquier nuevo plan. Es la licenciatura con la mayor matrícula de las ocho de la División de CBS, funciona con dos turnos, tiene una infraestructura de enseñanza adecuada, su planta docente es altamente habilitada y habría que analizar necesidades de actualización del personal, al menos eso es lo que he captado en el transcurso de este proceso, y preparar la autoevaluación y acreditación. Hay problemas muy claros en donde tenemos que buscar las formas y ahí coincido con lo que señaló la Dra. Alfaro, la forma en que nosotros planteemos un trabajo creativo, un trabajo propositivo para recomponer las relaciones académicas y personales dentro de esta licenciatura y dentro del departamento.

En cuanto a la licenciatura en Biología, tenemos una planta docente altamente habilitada, laboratorios suficientes, tenemos como fortaleza el CIBAC en Cuernavaca que apoya al programa, y algo más importante es que los sitios de trabajo de campo están bien identificados y esto es importante porque el biólogo de la UAM-Xochimilco, a diferencia de otros biólogos, con otras instituciones que compiten en la formación, está capacitado para trabajar en campo y para realizar evaluaciones de ecosistemas utilizando las herramientas adecuadas. Hay que atender las recomendaciones del proceso de acreditación, pero yo observo una carrera trabajando muy intensamente.

En Agronomía tenemos la planta docente bien habilitada, laboratorios de enseñanza bien equipados, el CIBAC ha apoyado las prácticas de algunos módulos y aquí me parece una clara colaboración entre dos departamentos en donde sin que nosotros tuviéramos ningún espacio, hoy el CIBAC contempla una infraestructura para apoyar la formación práctica de los agrónomos, los viajes de prácticas que complementan la formación. Es una licenciatura de demanda intermedia, de baja ha pasado a intermedia, y aquí requerimos nosotros adecuar su plan de estudios, incrementar prácticas de campo en Tulyehualco y Las Ánimas y preparar el proceso de re-acreditación. Esta licenciatura yo la conozco bien y puedo decir que es un claro ejemplo en donde debemos trabajar con la planta docente porque hay un cierto agotamiento, no es suficiente la convocatoria por sí sola del coordinador para destrabar procesos de participación.

La licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia, es una licenciatura de muy alta demanda, la planta docente está bien habilitada, pero aquí hay un foco rojo, el nuevo plan de estudios se encuentra en el Consejo Divisional, es un logro muy importante de la comisión de calidad y profesorado, y hay un edificio de docencia en etapa de colocación de instalaciones que se convierte, junto con el plan de estudios, en un requisito que nos está pidiendo el comité acreditador para que avancemos en ese sentido. Es una carrera que ha experimentado bien la movilidad de alumnos, es un ejemplo que puede servir para las demás licenciaturas. Aquí la línea de trabajo es continuar el proceso de modificación del plan de estudios, pero requerimos una mayor participación de la planta docente. Hay necesidades evidentes de actualización del personal para atender el nuevo plan porque el antiguo estaba centrado en la Zootecnia y en la Nutrición y el nuevo plan está centrado en la salud de las pequeñas especies y la preservación de la salud animal en diferentes contextos.

En suma y ahí es coincidente, tenemos ocho licenciaturas trabajando intensamente, lo que no significa que no tengamos problemas, que repito, los debemos resolver con una mayor participación de la planta docente.

En lo relativo a los Posgrados de CBS, aquí es un ejemplo de colaboración entre departamentos, el de Ciencias Agropecuarias es operado por tres departamentos aparte del Departamento de Producción Agrícola y Animal, interviene el Departamento de El Hombre y su Ambiente y el de Sistemas Biológicos, amén de que hay participación de profesores de la UAM-Iztapalapa.

El Doctorado en Ciencias Biológicas es hoy por hoy una fortaleza, no solamente de la UAM-Xochimilco sino de las demás unidades, participan profesores de nuestros cuatro departamentos.

Tenemos un conjunto de seis posgrados relacionados con Ciencias de la Salud: predominantemente maestrías y especialidades que tienen fuertes nexos con el sistema hospitalario y el sistema de salud.

El balance de los posgrados; el problema de la división no se encuentra ahí, prácticamente ocho de nueve están en el Programa Nacional de Posgrados: el personal es suficiente, la atención a los alumnos es adecuada y algo que es fundamental y es una fortaleza que deberíamos aprovechar en esta visión, es trabajar colectivamente con los problemas y no tanto con los sectores que muestran mayor avance. Contribuye al desarrollo de la investigación de la UAM-X y esto debe ser cuidado, me voy a referir en alguna de las líneas, este es el factor de consolidación principal de los cuerpos académicos y en ese sentido tendríamos que tener una mayor apertura

en los posgrados para que aquellos profesores que pertenecen a cuerpos académicos en formación o en consolidación puedan acceder a dirigir alumnos en estos posgrados y que no se concentren simplemente en los cuerpos académicos consolidados.

Una fortaleza de los posgrados es que la cultura de la autoevaluación la han interiorizado muy bien y que habría que aprovechar esa experiencia para transmitirla también a las plantas docentes de las licenciaturas.

Hay dos líneas de trabajo:

- 1 Atender las recomendaciones de la evaluación por pares, y
- 2 Atender la demanda de una mayor apertura y mayor transparencia en los procesos de selección.

Me parece importante que los profesores que van potencialmente a dirigir alumnos tengan el derecho de asistir a las entrevistas públicas de los alumnos con los cuales están participando, no es necesario que tengan derecho a voz, pero que ellos vean que los procesos son transparentes y son igualitarios para todos los aspirantes.

INVESTIGACIÓN

La competencia que le asigna el Reglamento Orgánico al director de división es el de vigilar la buena marcha de los proyectos de investigación. Todo lo que voy a decir de investigación tiene que ser consensuado con los jefes de departamento y con las demás instancias: jefes de área, responsables de cuerpos académicos.

Tenemos cuatro retos:

1. Que los grupos desarrollen investigación original y de calidad. Esta parte no la debemos olvidar, atender realmente, no copiar o inspirarnos en temas de moda, sino atender nosotros investigación que realmente nos sirva.
2. Debemos asumir una cultura de apertura, para formar las redes, este es el principal problema, yo como jefe de departamento he tratado de trabajar muy estrechamente con los cuerpos académicos en formación y pedirles que salgan de la trampa de los puntos porque los puntos se convierten ya en una trampa, tenemos estímulo académico si hacemos puntos y hagámoslo prácticamente como podamos, tenemos que ver cómo desarrollamos esa trampa; los jefes de departamento tienen bastante capacidad para trabajar directamente con ellos, demostrarles cuál es el camino para acceder a otros niveles, aceptando que hay un sacrificio, no se llega a los artículos nacionales o internacionales en forma automática, tiene que haber un sacrificio de tiempo, tiene que haber mayor concentración en los tópicos que se están trabajando pero sobre todo tener una apertura a formar redes con otros y aceptar la experiencia, el conocimiento y el avance de nuestros pares.
3. Necesitamos incrementar la habilitación del personal.
4. Algo que se me ha señalado en este tiempo y es algo muy importante, es proyectar de mejor manera los resultados y nos posicionemos en eventos relevantes. Hay la observación de que en muchos eventos en donde nosotros tenemos capacidades: en salud, recursos naturales, etc., en todos los campos estamos siendo ausentes, es fundamental para seguir creciendo y creo que

esta proyección de resultados es un área de trabajo junto con el Rector de Unidad y junto con los demás directores de división.

PROYECTOS E INFRAESTRUCTURA

Tenemos 133 proyectos de investigación; a diferencia de la División de Ciencias Sociales aquí prácticamente un responsable es igual a un proyecto. Hay necesidad de conocer mejor cuáles son nuestros laboratorios con actividad de investigación, no conozco que haya un catálogo de laboratorios de la división, creo que podría ser una línea de trabajo interesante.

El Bioterio de alta tecnología es otra fortaleza en la división que amplía sus trabajos no sólo dentro de la UAM, sino también con otras instancias, públicas, privadas y externas.

El CIBAC es un sitio experimental para algunos proyectos del Departamento de El Hombre y su Ambiente; tenemos Tulyehualco-Ánimas donde hay una policlínica veterinaria y un área experimental agrícola y tenemos las clínicas estomatológicas.

PRODUCCIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTOS

Aquí estamos prácticamente produciendo un artículo científico por proyecto de investigación, ese es el indicador de la división. Hay una tendencia creciente a entrar a revistas, el factor de impacto que como ustedes saben es fundamental para las áreas de Ciencias Biológicas y en el sistema de ciencia y tecnología.

VISIÓN DE LA GESTIÓN

Estoy convencido que la división posee los recursos humanos, materiales y organizativos necesarios para incrementar la importancia y visibilidad de la UAM y de nuestra división en las instituciones con las que mantenemos nexos académicos y profesionales.

DOCENCIA

Propongo como visión la actualización de los planes de estudio y que aseguremos que los alumnos no sólo del sector salud, sino también del sector de recursos naturales, agricultura, ganadería y medicina veterinaria, se formen con habilidades y competencias en sus campos profesionales.

INVESTIGACIÓN

Se debe trabajar con los grupos rezagados y trabajar con la proyección, me parecen dos puntos muy importantes.

Muchas gracias.

A las 11:12 concluyó la presentación de Dr. Fernando de León.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA EL DR. FERNANDO DE LEÓN GONZÁLEZ

A las 11:15 dio inicio la ronda de preguntas para el Dr. Fernando de León González por parte de los miembros del Consejo Académico y de la comunidad universitaria que se encontraban presentes. Las preguntas que se le hicieron fueron las siguientes:

Pregunta (P): ¿Qué medidas o criterios aportaría para el desarrollo institucional, colectivo y fomento multidisciplinario como marca el Sistema Modular de la Unidad Xochimilco? y ¿Cuáles serían sus criterios fundamentales en caso de ser electo para fortalecer la formación de recursos humanos en la docencia?

Arq. Manuel Montaña.

Respuesta del Dr. Fernando (R): Me quedo con el adjetivo *colectivo*. Resalto que sí tenemos todos los recursos de la legislación para que nos desarrollemos colectivamente. En mi experiencia como jefe de departamento, creo que las instancias consultivas como las comisiones departamentales de investigación o en las instancias de las coordinaciones con las comisiones de calidad u otros nombres que se observen, tenemos oportunidad para este desarrollo colectivo. En la parte multidisciplinaria me viene a la memoria el Programa de Desarrollo Humano en Chiapas, es un claro ejemplo en donde tenemos prácticamente las tres divisiones y tenemos personal de una gran cantidad de departamentos que están trabajando alrededor de este programa y lo mismo podría decir sobre el programa de Sierra Nevada, donde prácticamente en todas las disciplinas tenemos algo que realizar.

Lo que resulta más difícil es cómo ligarlo con el Sistema Modular, ahí tenemos una limitación y creo que tiene que ver con la planta docente porque no sé cuál sea la experiencia en las demás divisiones, pero en la nuestra, al menos en las dos carreras que yo conozco mejor, son pocos los profesores que tienen las capacidades integradoras para desarrollar este tipo de programas; pero creo que es factible, se ha demostrado con la División de CyAD, hay una larga experiencia con la Mtra. Josefina en donde hay desarrollos de trabajos terminales de su carrera, de sus módulos relacionados con problemas de instrumentación, de diseño que también son un claro ejemplo en que las tres divisiones o los conocimientos que manejan las tres divisiones lo pueden desarrollar.

Fortalecer la formación de recursos humanos en la docencia. Aquí hay una gran ausencia, lo observé en varias ocasiones con los jefes de departamento y con el Director de División al momento en que un jefe de departamento procede o se le pide que haga una evaluación anual sobre el desempeño de los profesores, hay un fenómeno muy curioso, nos dice si el profesor participó o no en cursos de actualización o si diseñó o no materiales didácticos. Ahí la información que uno tiene, uno va acudiendo a los informes anuales y de alguna manera pesca lo que hay y la conclusión es de que es muy poco el personal que enfoca en su planeación estos dos tipos de actividades; yo me pregunto cómo lo hacen otras instituciones públicas, no tendríamos la capacidad desde las divisiones de lanzar convocatorias muy explícitas y muy claras en donde se definan los estándares de calidad de materiales didácticos para que los profesores lo presenten y sea sometido a revisión, se registre y lo comparta con los demás compañeros de la planta docente y lo haga público con los estudiantes, yo creo que sí es posible, este es un claro ejemplo de cómo podemos ser más proactivos desde la división. Lo mismo sucede con los cursos de actualización, no hay una oferta proactiva desde la división, hay algunos cursos que están diseñados desde la Coordinación de Educación Continua o desde la Unidad, pero creo que podríamos ser mucho más propositivos desde el órgano directivo para que el profesor tuviera una gama mucho más amplia de posibilidades de formación.

Otra área que tendríamos que explorar es la posición de las estancias, si estamos en el Valle de México estamos hablando de la concentración más alta de ciencia y tecnología que hay en el

país y creo que no está suficientemente desarrollada, es decir, todos los campos del conocimiento prácticamente se localizan en instituciones pares en donde nosotros podemos acudir. Estos son dos ejemplos de cómo podríamos nosotros fortalecer la formación de recursos humanos en docencia.

P: ¿Qué acciones haría para potenciar el trabajo interdisciplinario con las otras dos divisiones de la Unidad?

Mtro. Everardo Carballo Cruz.

(R): El trabajo interdisciplinario en las divisiones. Creo que ya tendríamos que tener un diagnóstico más grande. Nos conocemos poco entre las divisiones, conozco el trabajo que hace Josefina, pero hay una gran cantidad de posibilidades en donde nosotros podemos intercambiar. Tuvimos la experiencia para el diseño del edificio de enseñanza de Producción Agrícola y Animal de contar con la asesoría de un arquitecto desde el inicio del proceso que nos ayudó a darle concreción a las concepciones que se iban formando sobre los laboratorios de enseñanza de esa unidad, ahí es en el trabajo concreto donde tendríamos que hacerlo. Tengo la impresión de que el CIBAC y Las Ánimas representan otra oportunidad; estoy pensando en los arquitectos o en los planificadores de espacios en donde tenemos necesidad de su intervención para contar con espacios dignos de prácticas cuando menos en esos dos espacios.

P: ¿Se pueden atender recomendaciones de organismos ajenos a la Universidad y al mismo tiempo hacer investigación original y de calidad?

Erick Augusto Vargas.

(R): Yo no creo que este reñido las recomendaciones de los organismos de evaluación con el hacer investigación original y de calidad.

Los organismos de acreditación están formados por pares académicos, esto es, personas como nosotros que trabajan diario en sus propias instituciones. Estoy de acuerdo que hay organismos que pueden ser más profesionales que otros, pero yo no veo en que esté reñido, de hecho, en el caso del organismo acreditador, por ejemplo del COMEA, nos dijeron: "su Sistema Modular está basado en el desarrollo de la investigación; nos llama mucho la atención que sus profesores no desarrollen más investigación de las que ustedes están realizando". Los organismos acreditadores no nos piden que cambiemos algún aspecto del Sistema Modular, nos están diciendo que nos ajustemos a nuestro propio modelo y que seamos consistentes con él. Yo no creo que haya ninguna contradicción al respeto.

P: ¿Cuál será la estrategia para incrementar el número de cuerpos académicos consolidados dentro de la División de CBS?

Dr. Martín Gómez Hernández.

(R): Lo que haría sería trabajar con los jefes de departamento, compartiría con ellos y compartiríamos qué es lo que está ocurriendo con cada uno de los cuerpos académicos que están en formación o en consolidación y tenemos varios casos; hay cuerpos académicos que fácilmente pueden pasar de "en consolidación" a "consolidados", de lo único que se trata es de esperar un poco de tiempo para obtener los indicadores, sobre todo de artículos científicos en

donde aparezcan todos los miembros del cuerpo académico y eso es una cuestión de madurez natural, sin embargo, hay otros cuerpos académicos en formación y en consolidación que tienen problemas de tipo más estructural y que compete a los jefes de departamento poner atención a ellos. En mi departamento lo que he observado es que los que no se han podido consolidar pueden tener dos problemas principales: el primero de ellos es que sus tópicos sean demasiado variados y no hayan identificado uno de ellos en donde se potencie la producción, entonces, si cada miembro está aportando lo que se llama una línea de generación particular, eso va a dificultar mucho el crecimiento. Tienen que asumir los liderazgos de quienes muestran temas en donde ya están desarrollados.

Yo trabajaría colegiadamente con los jefes de departamento y tendríamos un análisis más detallado de cómo están las cosas, ahora, hay cuerpos académicos en formación que no tienen viabilidad y creo que es decisión de ellos dar de baja esos cuerpos académicos y reflexionar si se reubican en otros.

P: ¿Cómo sustituiría la situación de acumular puntos por parte de cuerpos académicos en aras de un enfoque de investigación acorde con necesidades locales y nacionales? y ¿Cuál sería su forma de trabajar para implementar su propuesta?

Lic. Jorge Rouquette.

(R): Lo de cómo sustituir esta política, salir de la trampa de acumular puntos, es una decisión que involucra a cada uno de los integrantes del cuerpo académico, la carrera académica que ha definido a la Universidad ha dado puerta para eso, pero también, cuando menos, los juicios de la comisión de la carrera académica observan que es una distorsión y esa distorsión va en contra de la institución y a la larga va en contra también del desarrollo de los integrantes. Son los profesores quienes tienen que convencerse de que es una vía falsa.

Para implementar esta propuesta, creo esto se remite a la investigación, la organización de la investigación compete a los departamentos y esta es un área en donde deben trabajar los jefes de departamento estrechamente. En todo caso la división, si los jefes de departamento y si la comunidad que conforma los investigadores decide que debe haber lineamientos al respecto, tendría que ser una discusión en Consejo Divisional el elevar determinados lineamientos en ese sentido.

P: ¿Qué acciones concretas planea llevar a cabo para mantener y maximizar la labor del CIBAC y de Las Ánimas?

Falco Manuel García.

(R): El CIBAC desde mi percepción, yo no tuve una entrevista a profundidad con el Mtro. Fernando Arana, él es quien tiene la visión más clara, pero yo desde el exterior lo que observo es que las dos carreras han intensificado su participación ahí. El CIBAC tiene una gran ventaja, por ejemplo, nosotros en un solo día podemos desarrollar actividades en CIBAC y volver a hacer docencia en UAM-Xochimilco, eso no ocurre con Las Ánimas y eso es un gran problema que nosotros tenemos, llegar a Las Ánimas prácticamente es una hora o más, y si hay fiestas en Xochimilco se convierte en un gran problema, entonces tendríamos que evaluar la estrategia, ¿Qué estrategia realizar para Las Ánimas? La parte de policlínica para pequeñas especies se va a venir al edificio de enseñanza y habría que definir quizá la contratación y ese es un problema

que yo plantearía a la instancia adecuada, habría que concebir un puesto de trabajo en Las Ánimas cuando menos para la parte agrícola en donde tengamos un ingeniero de campo que le dé seguimiento a los experimentos o a algunas prácticas, de tal manera que el profesor en investigación se libere y que los alumnos también tengan la mesa puesta para el desarrollo de sus prácticas. Pero definitivamente a mí me parece una pregunta muy pertinente y creo que la licenciatura en Agronomía está esperando y debe de ser parte, debe de ser corresponsable en el desarrollo de este espacio académico.

P: ¿Cómo piensa motivar a la planta docente para incrementar la productividad académica?
Dr. Gilberto Vela.

(R): Creo que aquí la parte de jefe de área es muy importante, los jefes cuando menos en el concepto que nos está proponiendo la nueva carrera académica, el jefe de área debe convertirse de alguna manera en el centro del análisis integral de la condición de cada uno de los profesores. Creo que incrementar la productividad académica por puro voluntarismo no es posible, se requiere mayor habilitación académica del profesor, lo que significa sacrificio de tiempo y a lo mejor sacrificio de ingresos y se requiere también el establecimiento de redes internas y redes externas, aquí hay un proceso que es complejo y que involucra muchos factores y en donde yo pondría en el centro a los jefes de área.

P: ¿Cómo impulsaría el uso de las nuevas tecnologías de la información dentro de la división para apoyar a la docencia?
Mtra. Olivia Soria Arteché.

(R): La plataforma ENVÍA se ha desarrollado bastante entre nosotros, para los profesores nuevos que traen el uso de cómputo como una normalidad no representa ningún problema, lo que yo aquí veo como un obstáculo es que no hemos abordado el problema de los profesores que prácticamente tienen que empezar de cero y sí hay profesores que no tienen ni siquiera correo electrónico en donde ellos estén verificando la información que se está enviando desde las instancias, por ejemplo para beca de reconocimiento a la carrera docente, etc., y tendríamos que diseñar políticas como trajes a la medida para los diferentes niveles de manejo de estas nuevas tecnologías.

M. en C. Jorge Castro: Me satisface mucho escuchar que usted como candidato a la División de CBS muestre una visión más completa en donde la división no es solamente un departamento sino que se conforma con otros y su visión incluyente para trabajar en forma conjunta.

A las 11:33 concluyó la ronda de preguntas y respuestas para el Dr. Fernando de León.

DR. CUAUHTÉMOC PÉREZ GONZÁLEZ

A solicitud del Presidente, la Secretaria dio lectura al resumen curricular del Dr. Cuauhtémoc Pérez González, el cual forma parte de la documentación anexa a la presente acta.

A las 10:37 inició la presentación del Dr. Cuauhtémoc Pérez González, la cual se transcribe a continuación:

Antes de comenzar con mi presentación, quiero hacer una reflexión: Al participar en este proceso para la designación de un nuevo Director de la División de CBS, lo hago plenamente convencido de que se pretende asumir la conducción de uno de los espacios más complejos de la organización académica de esta institución, por su población, su diversidad de áreas y además áreas de atención fuera del campus, asumo esta posibilidad con la entereza de un egresado que pretende corresponder a la UAM-Xochimilco, con trabajo, dedicación y aporte de iniciativas que coadyuven a alcanzar las metas y objetivos que de manera colectiva se plantearon a nivel del Consejo Académico en el Plan de Desarrollo Institucional 2007-2012, y en los diferentes documentos de planeación divisional. También diría que soy uno de los muchos egresados que al contestar las encuestas de seguimiento, sin dudarle, digo que sí volvería a estudiar en esta casa de estudios, tanto la licenciatura como mi doctorado por la amplia formación académica que adquirí en esta institución, además del alto nivel académico de los profesores que en ella trabajan.

DIAGNÓSTICO

Empezaré con un pequeño diagnóstico de lo que es la división actualmente. La División de Ciencias Biológicas y de la Salud está constituida por cuatro departamentos: el Departamento de Producción Agrícola y Animal, el Departamento de Atención a la Salud, el Departamento de El Hombre y su Ambiente y el Departamento de Sistemas Biológicos.

El Departamento de Producción Agrícola y Animal actualmente atiende dos licenciaturas, cuenta con tres áreas de investigación y tiene 23 proyectos registrados ante Consejo Divisional. El Departamento de Atención a la Salud cuenta con cuatro licenciaturas, seis áreas de investigación y 49 proyectos. El Departamento de El Hombre y su Ambiente atiende una licenciatura, cinco áreas de investigación y 14 proyectos, y finalmente el Departamento de Sistemas Biológicos atiende una licenciatura, tiene cuatro áreas de investigación con 28 proyectos registrados.

Hay que considerar que, en promedio, la división atiende un número variable entre 5 700 alumnos que representan aproximadamente el 45.5% de la matrícula de la Unidad Xochimilco.

Actualmente de las ocho licenciaturas que se imparten en la división cinco de ellas están acreditadas de la siguiente manera: la carrera de Medicina está acreditada por el COMAEM y tiene reconocimiento hasta el 20 de enero de 2015; Enfermería está acreditada por el COMACE hasta el 3 de noviembre de 2013; Biología acreditada por CACEB hasta el 27 de noviembre de 2012; Estomatología acreditada por CONAEDO hasta el 8 de diciembre de 2014; Agronomía acreditada hasta 2011 y finalmente faltan por acreditar las licenciaturas en Nutrición Humana (actualmente en espera de dictamen) y la carrera de Químico Farmacéutico Biológico y Medicina Veterinaria y Zootecnia.

POSGRADOS

Actualmente se imparten nueve posgrados tanto a nivel de especialidad, maestría y doctorado, de los cuales ocho están aceptados en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad. Éstos están divididos de la siguiente manera:

- El Doctorado en Ciencias Biológicas y el de Salud Colectiva, así como la Maestría en Ciencias Farmacéuticas; Ciencias en Salud de los Trabajadores; Medicina Social y Patología y Medicina Bucal con la categoría de “consolidados” en este padrón.
- La Maestría en Ciencias Agropecuarias y Rehabilitación Neurológica con la categoría “en desarrollo”.
- La Maestría en Población y Salud no ha sido sometida a esta evaluación.

En la actualidad la división cuenta con diferentes espacios físicos, el edificio “E” es utilizado por el Tronco Divisional en donde se encuentran las oficinas de la coordinación del Tronco Divisional, los laboratorios donde se hacen las prácticas y las aulas donde se imparte la docencia. El edificio “H” que es actualmente ocupado por el Departamento de Atención a la Salud donde se encuentran: oficinas, aulas y algunos espacios de docencia e investigación. Otro espacio con el que cuenta la división es la Unidad de Producción y Experimentación de Animales de Laboratorio (Bioterio), la cual se encarga de proporcionar animales de experimentación a los diferentes grupos de trabajo o grupos de docencia de la división. El edificio conocido como 34, el cual es compartido por los departamentos de Producción Agrícola y Animal y El Hombre y su Ambiente; además del edificio 33 módulo “A” el cual está ocupado por el Departamento de El Hombre y su Ambiente con laboratorios de investigación y el módulo “B” que actualmente se encuentra en obra y finalmente será ocupado por el Departamento de Producción Agrícola y Animal donde se espera que estén las coordinaciones de MVZ, Agronomía y algunos espacios de investigación y docencia.

Otro edificio con el que cuenta la división es el “N”, recientemente inaugurado donde se encuentra la mayor parte de los espacios de investigación y servicios con los que cuenta el Departamento de Sistemas Biológicos. Por último podemos mencionar que estos espacios se completarían con el edificio “G”, que actualmente está parcialmente desocupado pero que alberga laboratorios de docencia para la licenciatura en QFB, además de algunos espacios de investigación, esto genera la posibilidad de lograr acuerdos para la utilización de algunos de estos espacios desocupados con fines diferentes a los que anteriormente eran utilizados.

También habría que mencionar que la división posee espacios extramuros de los cuales podemos contar cuatro clínicas estomatológicas, el proyecto Tulyehualco en el predio de Las Ánimas y el Centro de Investigación Biológica y Acuícola de Cuemanco (CIBAC); estos dos últimos dependientes de la Rectoría de Unidad.

Por otro lado, yo considero que si bien es cierto la planta edificada, los edificios que posee la división son bastantes, no por ello podemos permitirnos que estas instalaciones no se mantengan en condiciones óptimas o incluso lleguen a mejorar, por lo cual creo que es de suma importancia generar programas que nos permitan realizar esto; y obviamente el poder mantener estas condiciones de operación en un nivel óptimo nos permitirá dar el mejor servicio y el mejor uso a estas instalaciones y con lo cual yo esperaré que los resultados, producto de estas mejores instalaciones, fueran cada vez más numerosas, de mayor visibilidad y mejores.

RETOS

Creo que uno de los retos que va a enfrentar la próxima gestión sin importar quién de los tres que estamos conteniendo ocupe esta dirección de la División consiste en una gran presión social por la ampliación de la matrícula. Actualmente, si bien es cierto, vemos números muy elevados de alumnos, la demanda en el exterior por mayor posibilidad de acceder a una educación universitaria es cada día más grande, sin embargo, yo sí creo que esto es importante lograrlo, pero también debe buscarse un equilibrio entre un aumento de la demanda y la capacidad que tenemos como institución de recibir algo, pensando en que nuestra planta docente eventualmente no pudiera crecer, nuestros espacios físicos ya están llegando al límite de la posibilidad de construcción; habrá que llegar a un acuerdo en este sentido.

Por otro lado, creo que tenemos la necesidad de mostrar lo que hacemos dentro de la Universidad, en específico dentro de la división, lo hacemos bien; me parece que eso es algo que de repente nos ha faltado frente a otras instituciones, otras instituciones dan mucha difusión a lo que hacen lo cual les da mucha visibilidad. Nosotros hacemos nuestro trabajo bien pero no lo publicitamos y eso es inadecuado.

Creo que como una universidad pública tenemos la obligación de aportar soluciones o posibles soluciones a los muchos problemas que la aquejan y obviamente de esta manera estaríamos cumpliendo nuestro objetivo como una institución pública, no sólo formando profesionales de muy alta calidad sino además coadyuvando a la solución de problemas del país.

Por otro lado creo, que el equipamiento de la Universidad a lo mejor no es el más completo, ha crecido mucho, tenemos un gran inventario de equipamiento pero también considero que deberíamos buscar las maneras de mejorar el uso del mismo. Me parece que de repente tenemos equipo que no es utilizado en todo lo que potencialmente podría ser.

Tenemos una planta de edificios muy interesante, también considero que es primordial el mantener el nivel de calidad que presenta nuestra infraestructura actualmente y creo que es un reto que va a enfrentar la próxima dirección de la división.

Creo que el lograr acuerdos que permitan el buen funcionamiento de la división es de suma importancia y obviamente cualquiera que llegue a la dirección de la división tendrá que buscar el lograr acuerdos como una forma de operación de la misma.

Finalmente, uno de los retos que es importante poner en la mesa de discusión es la parte de recambio generacional. Considero que el recambio generacional va a terminar convirtiéndose en un problema a corto plazo, debemos enfrentarlo de una manera que nos permita intercalar o acercar a profesores nuevos, con profesores con gran experiencia, me parece que, visto desde mi experiencia, tuve la oportunidad de ingresar a la Universidad y dar clases alrededor de un profesor fundador y eso me permitió ir conociendo mejor cómo era el Sistema Modular y cómo intentar ser un mejor profesor; esa es una experiencia que se debería de buscar repetir.

¿Qué acciones se deben o deberían de intentarse llevar para poder enfrentar estos retos? Considero que si bien es cierto el quehacer de investigación de la división es muy bueno, también estoy convencido de que el trabajo colectivo, siendo la suma de esfuerzos de un grupo de personas, va a permitir elevar la calidad y esto a su vez el impacto que represente estos

productos de trabajo resultados de esta investigación. Por lo cual creo debe ser una prioridad impulsar la generación de proyectos primero inter-áreas, porque ya hay algunas experiencias alrededor de estos proyectos inter-áreas, posteriormente, interdepartamentales y por qué no buscar que estos lleguen a ser proyectos multidisciplinarios tanto con otras divisiones como con otras unidades.

El promover la evolución de los cuerpos académicos, buscando la obtención de la máxima categoría posible es de suma importancia, ¿por qué razón?, porque esto hablará de que nuestro quehacer en cuanto a investigación va mejorando y obviamente el poder lograr una mayor visibilidad como cuerpos académicos o grupos de investigación al interior de la Universidad nos hará que crezcamos, por un lado en cuanto a la calidad de trabajo que hagamos y por otro lado también nos permitirá acceder a recursos externos. Hay que considerar que la investigación que se desarrolla por cualquier grupo de investigación dentro de la Universidad, de estas investigaciones de tipo experimental, generalmente son muy caras y que normalmente los presupuestos de la Universidad no alcanzan. Teniendo cuerpos académicos o grupos de investigación más calificados o más reconocidos debe facilitar la labor de obtener financiamientos externos. Considero que la formación de redes de trabajo tanto nacionales como internacionales es una parte ineludible de esta agenda de trabajo, porque esto nos va a permitir tener proyectos tanto inter-áreas como interdepartamentales o multidisciplinarios como mencionaba anteriormente.

Por otro lado, mencionaba que deberíamos buscar aportar soluciones a estos problemas que aquejan a nuestra nación, yo creo que tenemos un conjunto muy sólido de investigadores, estamos hablando de 133 líderes de investigación dentro de nuestra división. Creo que si nosotros logramos conjuntar a un número importante de ellos deberíamos poder participar en proyectos multidisciplinarios como serían: sustentabilidad, contaminación de agua, aire; tierra o suelo; proyectos como problemas de salud, por ejemplo, creo que podría permitirnos cumplir una de nuestras funciones más importantes como universidad pública, que es aportar soluciones a nuestro país.

El poder crear o darle forma a un programa de servicio social en donde no solamente alumnos del área de la salud participen, sino de la parte de ciencias biológicas o del área biológica, va a permitir que generemos un trabajo multidisciplinario de forma articulada y obviamente no sólo en el campo de la salud como ha ocurrido hasta el momento.

Siempre he pensado que al asumir un reto hay que decir también qué es lo que uno estaría dispuesto a hacer frente a ese reto.

En primer lugar, hay que promover un clima de respeto entre todos los miembros de la comunidad, principalmente de la división; agilizar y dar el seguimiento adecuado a todos los trámites administrativos que garanticen la percepción de la comunidad de que la administración está al servicio de la academia y no a la inversa; fomentar el diálogo como la mejor política para la solución de diferencias; promover el respeto a la reglamentación universitaria; hacer un uso transparente de los recursos; impulsar que el Consejo Divisional de CBS participe en mayor medida en el análisis de la problemática de origen académico de la división respetando y haciendo cumplir los acuerdos que de él emanen; dar condiciones para lograr una adecuada comunicación con todos los sectores de la comunidad con una política de puertas abiertas;

impulsar la creación de propuestas de nuevos planes de estudio; generar conjuntamente con los jefes de departamento proyectos de tipo multidisciplinario y lograr la acreditación de todas las licenciaturas de la división.

A las 11:57 concluyó la presentación del Dr. Cuauhtémoc Pérez.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA EL DR. CUAUHTÉMOC PÉREZ GONZÁLEZ

A las 12:00 horas dio inicio la ronda de preguntas para el Dr. Cuauhtémoc Pérez González por parte de los miembros del Consejo Académico y de la comunidad universitaria que se encontraban presentes. Las preguntas que se le hicieron fueron las siguientes:

P: ¿Qué criterio sería importante para implementar el desarrollo de la cultura colectiva en los investigadores que forman parte del Sistema Nacional de Investigadores y trasladar su conocimiento primero a las áreas de investigación y segundo trasladarlo a la docencia en caso de ser electo?

Arq. Manuel Montaña.

(R): En este sentido, lo primero que debería hacerse es lograr un consenso con los jefes de departamento de cuál sería un proyecto colectivo al que le deberíamos apostar de entre los temas de prioridad nacional, y una vez que se logre ese consenso, invitar a todos los investigadores que tengan conocimiento, experiencia o interés de participar en este proyecto a sumar esfuerzos sobre de él. Yo creo que tiene que ser una invitación lo más abierta posible porque no podemos excluir de forma arbitraria a alguien; creo que todos los profesores que quisieran participar serían bienvenidos, obviamente habrá algunos a los que habrá que reconocerles liderazgo en estos temas y esos deberían de ser los responsables del proyecto y esto tiene que permear como un trabajo colectivo y todos aquellos que participen, aún cuando no tengan este liderazgo académico de forma necesaria, tendrán que adquirir experiencia y conocimientos que deberá de verse reflejado en la docencia que imparten.

P: ¿Cuál es la factibilidad para equipar un laboratorio de investigación con equipos de alta tecnología basados en un proyecto divisional y con impacto social?

Dr. Martín Gómez.

(R): Deberíamos de seguir abonando en la experiencia que ya se inició durante la gestión del Dr. Vega al frente de la división, con un laboratorio de biología molecular, creo que ni con todo el presupuesto de la Unidad podríamos comprar todo el equipo necesario, pero estoy convencido de que si se estructura correctamente un equipo de trabajo esto va a permitir el intentar acceder a financiamientos externos que nos permitan la compra de estos equipos, y conforme esto vaya dando mejores resultados se va a poder ir completando todo este equipamiento, creo que sí tiene bastante factibilidad si logramos el acuerdo de apostarle a un proyecto como tal.

P: ¿Qué propone para optimizar los recursos, los laboratorios y la infraestructura de la división?

Mtro. Raúl Castañeda.

(R): Esto se puede lograr a partir de la generación de espacios comunes, una vez sobrepasadas las dificultades de una primera experiencia en la generación de un área común, la generación de otras áreas comunes debe ser una situación más sencilla porque ya habremos recorrido camino, ya habremos visto cuáles son los problemas y por lo tanto ya tendremos algunas posibilidades de solución a esta problemática.

P: ¿Qué propone hacer para darle uso a los equipos subutilizados?, en lo relacionado a implementar áreas comunes para equipos de alto costo ¿cómo lo haría, quién lo podría utilizar?
Mtra. Olivia Soria.

(R): Lo podrían utilizar todas las personas que tengan proyectos alrededor del uso de este equipo, es decir, que tengan la necesidad de los equipos ahí presentes, lo haría en áreas comunes. Implementaría las áreas comunes avanzando sobre este proyecto ya iniciado y llevarlo a buen término para que de ahí la gente vea y adquiera la confianza de que esto es posible y, creyendo que esto es posible, más gente se adhiera a este equipo de proyectos.

Propongo, para darle uso al equipo subutilizado, buscar agrupar alrededor de ellos al mayor número de proyectos posibles.

P: En su programa habla de proyectos dirigidos hacia el manejo sustentable de los recursos, podría explicar un poco más acerca de las políticas que piensa proponer para el manejo sustentable de los recursos.
Mtra. Olivia Soria.

(R): Por un lado, deberíamos de buscar el ahorro de agua en los diferentes laboratorios, por ejemplo, con la dotación de recirculadores de éstos que utilizan etilenglicol para enfriar, por ejemplo, con ellos se puede ahorrar el desperdicio de una buena cantidad de agua. Dando difusión a una campaña más agresiva del desecho de los diferentes desperdicios de laboratorio en contenedores controlados y no hacia la tarja sin ningún tratamiento previo, pienso que eso también puede ayudar; por otro lado, dar una difusión más amplia para que no se utilicen hojas de manera inmisericorde, que se reutilicen, que se separen un poco los diferentes tipos de basura, actualmente en la Unidad hay un buen número de basureros separados, sin embargo, en los laboratorios o en los diferentes espacios, ya no en los pasillos, no hay esto, tampoco hay la costumbre de hacerlo, deberíamos de darle mucho más difusión a este tipo de ideas con acciones de este tipo.

P: ¿Cómo lograr un equilibrio entre lo administrativo y lo académico sin que se produzcan conflictos entre ambos niveles?
Lic. Celia Pacheco Reyes.

(R): En primer lugar, buscando consensos y por otro lado, ya hay algunos intentos de lograr esto, por ejemplo, actualmente está el Sistema Integral para Áreas de Investigación que me permite llenar en línea tanto mi plan anual como mi informe anual, esto me va a permitir a mí como profesor investigador no tener que estar llenando cada vuelta un montón de documentos para acceder tanto a premios económicos como para dar información a las diferentes instancias, buscando este tipo de mecanismo se puede lograr este equilibrio.

P: ¿Cuáles son las acciones que propone y considera necesarias para la acreditación de las licenciaturas que falta acreditar?

Dr. Concepción Lozada.

(R): En este caso serían Medicina Veterinaria y QFB. En QFB, uno de sus principales problemas para acceder a la acreditación era el plan de estudios tan viejo que tenía; desde el trimestre 10/Invierno este plan se modificó, ya es nuevo y de entrada tendríamos que esperar a que se cumpliera un año de operación del mismo antes de solicitar la posibilidad de esta acreditación. En el caso de Veterinaria sería buscando que el nuevo plan de estudios que están proponiendo tenga la aprobación más expedita posible y no se enfrente a un proceso demasiado largo que eventualmente también creo que es problemático.

Al no haber más preguntas, el Dr. Cuauhtémoc Pérez González agradeció la oportunidad de exponer algunas ideas dentro de un órgano tan importante de la Universidad como lo es el Consejo Académico.

A las 12:12 concluyó la ronda de preguntas para el Dr. Cuauhtémoc Pérez González.

Al concluir la presentación de los candidatos, el Presidente recordó que el jueves 15 de julio, a las 9:00 horas, se continuaría con esta sesión para llevar a cabo la designación del nuevo Director de la División de CBS, periodo 2010-2014. Explicó que por tratarse de la continuación de una sesión no se requeriría *quórum*, asimismo, informó que la votación se llevaría a cabo sin discusión previa.

A las 12:13 horas del día 12 de julio de 2010, finalizó la primera reunión de la Sesión 7.10 del Consejo Académico. A las 9:18 horas del jueves 15 de julio de 2010 se reanudó la Sesión.

4. DESIGNACIÓN DEL DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD, PARA EL PERIODO 2010-2014.

A petición del Presidente, la Secretaria contó cuántos miembros del Consejo Académico se encontraban presentes para que correspondiera con el número de cédulas que serían entregadas a los consejeros académicos, a efecto de llevar a cabo la votación secreta para designar al Director de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, periodo 2010-2014. Se encontraban presentes 37 miembros del Consejo Académico, al momento de entregar las cédulas de votación.

Fueron nombrados escrutadores, **por unanimidad**, los alumnos Miguel Ángel Elías Chavira y Erick Augusto Vargas Noria.

Una vez distribuidas las cédulas y realizada la votación, los escrutadores procedieron al escrutinio de los votos, obteniendo el siguiente resultado:

<u>Nombre del candidato</u>	<u>Núm. de votos</u>
Dra. Patricia Emilia Alfaro Moctezuma	15
Dr. Fernando de León González	20
Dr. Cuauhtémoc Pérez González	2
Abstenciones	0
Anulados	0
Total de cédulas depositadas en la urna	37

El Presidente declaró, dado el resultado anterior, que el Consejo Académico designó al **Dr. Fernando de León González** Director de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, para el periodo 2010-2014.

5. ASUNTOS GENERALES.

Al no haber asuntos generales que tratar, a las 9:29 horas del jueves 15 de julio, concluyó la sesión 7.10 (urgente) de este órgano colegiado.

DR. SALVADOR VEGA Y LEÓN
Presidente

LIC. HILDA ROSARIO DÁVILA IBÁÑEZ
Secretaria