



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco

Aprobada en la sesión 1.19, celebrada el 20 de mayo de 2019

ACTA DE LA SESIÓN 7.18

3 de octubre de 2018

PRESIDENTE:

DR. FERNANDO DE LEÓN GONZÁLEZ

SECRETARIA:

DRA. CLAUDIA MÓNICA SALAZAR VILLAVA

En la Sala de Consejo Académico, a las 11:18 del 3 de octubre de 2018, inició la sesión 7.18 de este órgano colegiado, con la presentación de un video de protección civil.

I. LISTA DE ASISTENCIA Y VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM

La Secretaria informó sobre el siguiente asunto:

- Nombramiento de la Mtra. Carolina Terán Castillo como Jefa del Departamento de Relaciones Sociales a partir del 3 de octubre de 2018.

Acto seguido, pasó lista de asistencia e informó la presencia de 32 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

Antes de poner a consideración el orden del día, el Presidente explicó que esta sesión estaba convocada para realizar la entrevista a los integrantes de la terna para la Dirección de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud (DCBS), periodo 2018-2022, con el propósito de que expresaran los motivos y razones para ocupar el cargo, y expusieran sus conocimientos y puntos de vista con una visión crítica y práctica, particularmente sobre la situación de la Unidad Xochimilco, la citada división y sus departamentos, en términos del artículo 30-2, fracción I, inciso b), del Reglamento Orgánico (RO).

Enseguida, sometió el orden del día a consideración del Consejo Académico y, sin observaciones, se aprobó por **unanimidad**.

Aprobación del orden del día.

A continuación, se transcribe el orden del día aprobado:

Orden del día

1. Entrevista a los integrantes de la terna a la Dirección de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud (DCBS), periodo 2018-2022, con el propósito de que expresen los motivos y razones para ocupar el cargo y expongan sus conocimientos y puntos de vista con una visión crítica y práctica, particularmente sobre la situación de la Unidad Xochimilco, la citada División y sus departamentos, en términos del artículo 30-2, fracción I, inciso b) del Reglamento Orgánico.
1. ENTREVISTA A LOS INTEGRANTES DE LA TERNA A LA DIRECCIÓN DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD (DCBS), PERIODO 2018-2022, CON EL PROPÓSITO DE QUE EXPRESEN LOS MOTIVOS Y RAZONES PARA OCUPAR EL CARGO Y EXPONGAN SUS CONOCIMIENTOS Y PUNTOS DE VISTA CON UNA VISIÓN CRÍTICA Y PRÁCTICA, PARTICULARMENTE SOBRE LA SITUACIÓN DE LA UNIDAD XOCHIMILCO, LA CITADA DIVISIÓN Y SUS DEPARTAMENTOS, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 30-2, FRACCIÓN I, INCISO B) DEL REGLAMENTO ORGÁNICO

Al iniciar el punto, la Secretaria dio lectura a las modalidades de auscultación, en el numeral tercero, referente a cómo sería la dinámica para la presentación y entrevista a los candidatos a la Dirección de la DCBS, que dice:

“Tercero. El Consejo Académico, en sesión convocada para tal efecto el miércoles 3 de octubre de 2018, a las 11:00 horas, entrevistará a los integrantes de la terna con el propósito de que expresen los motivos y razones para ocupar el cargo y expongan sus conocimientos y puntos de vista con una visión crítica y práctica, particularmente sobre la situación de la Unidad Xochimilco, la División de Ciencias Biológicas y de la Salud y sus departamentos, conforme al artículo 30-2, fracción I, inciso b) del Reglamento Orgánico.

Las entrevistas se llevarán a cabo de la siguiente manera:

- Previo a las entrevistas, el Consejo Académico elegirá de entre sus miembros a dos personas que realizarán un sorteo para determinar el orden en que los candidatos expresarán los elementos referidos en el artículo 30-2, fracción I, inciso b) del Reglamento Orgánico.

- Los candidatos contarán con 15 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 consejeros; cada candidato dispondrá de 15 minutos para dar respuesta a las preguntas formuladas.
- Una vez concluida la ronda de preguntas de los consejeros, los miembros de la comunidad universitaria, a través de sus representantes, podrán formular preguntas a los candidatos; cada candidato dispondrá de 10 minutos para dar respuesta a las preguntas formuladas.
- Por último, cada candidato contará con 5 minutos para emitir sus conclusiones.
- Las preguntas serán por escrito, deberán indicar el nombre de quien las elabora y serán leídas por la Secretaria del Consejo Académico.”

A continuación, por consentimiento del órgano colegiado los alumnos Danna Janet Morales Soriano y Erick Antoin Moreno Islas realizaron el sorteo para determinar el orden de las presentaciones, cuyo resultado fue el siguiente:

1. Dr. Luis Ortiz Hernández.
2. Dra. Ana María Rosales Torres.
3. Mtra. María Elena Contreras Garfias.

Enseguida se le concedió el uso de la palabra al Dr. Luis Ortiz para que iniciara su exposición ante el Consejo Académico.

PRESENTACIÓN DEL DR. LUIS ORTIZ HERNÁNDEZ

La exposición del Dr. Luis Ortiz inició a las 11:33, como sigue:

“Buenos días, agradezco el espacio a este órgano colegiado.

Quisiera empezar reconociendo que para mí estos procesos representan una oportunidad para que discutamos sobre la universidad que queremos y, en el caso del proceso en el que estamos involucrados, la división que tendríamos como visión en el futuro.

Algunos de los planteamientos que incluí en el programa de trabajo para postularme han sido modificados en función de la retroalimentación que resultó de la

oportunidad de interactuar con los profesores y alumnos de los cuatro departamentos. Ha sido un proceso muy enriquecedor.

Por el tiempo que cuento y también por las funciones que tiene un director de división de acuerdo con la Legislación Universitaria, mi presentación estará centrada en el trabajo con la docencia; con ello no quiero desconocer que en la dirección se realicen otras tareas, como investigación y servicio, pero la Legislación establece que una de las principales funciones es la conducción de la docencia, más adelante en la ronda de preguntas habrá oportunidad de plantear otros ámbitos.

Me voy a centrar en cinco aspectos que para mí son prioritarios; empezaré con el que a mi criterio merece mayor atención y es la calidad de la docencia, ¿qué entiendo por calidad? Que la experiencia de nuestros estudiantes en los salones de clase, en el trabajo cotidiano, corresponda lo más cercano posible a los planes y programas de estudio aprobados.

Existe un plan de desarrollo tanto para la Universidad como para la División, en los cuales se reconoce que uno de los problemas fundamentales se refiere a la heterogeneidad en el nivel de formación de los profesores y repercute en la experiencia de los estudiantes.

En mis pláticas con los estudiantes, la idea de que la calidad del módulo depende del profesor que lo imparta fue constante. Considero que esa percepción y esa realidad tendría que ser modificada para garantizar que, independientemente del profesor que imparta la Unidad de Enseñanza Aprendizaje (UEA), los estudiantes reciban la formación adecuada.

Diferentes factores pueden explicar esta heterogeneidad en la experiencia, pero quiero aprovechar el tiempo para plantear la formación de núcleos docentes; es decir, propondría que en torno a cada módulo exista un grupo de profesores que se encargue de varias tareas, una de ellas consistiría en desarrollar módulos extensos con el mayor detalle posible, de modo tal que incluso se diga cuáles pueden ser las actividades que se tienen que realizar durante el trimestre y una programación general por semana, debido a que actualmente nuestros módulos aprobados en los órganos colegiados son cartas descriptivas muy generales.

Estos módulos extensos servirían para que los profesores de nuevo ingreso a la Universidad o que nunca han impartido el módulo, cuenten con una orientación para implementarlo. También considero importante que estos grupos de docentes pudieran dar acompañamiento a los que se incorporan a una UEA o a profesores de

nueva contratación que inclusive no están familiarizados con el Sistema Modular. Si dichos núcleos docentes fueran una práctica generalizada en las ocho licenciaturas, otra tarea que tendrían sería la actualización de los planes y programas de estudio. Las reuniones cotidianas de estos grupos podrían permitir identificar los temas de los módulos que han comenzado a ser poco relevantes y los que podrían ser incorporados. Considero que la adecuación tendría que ser un resultado normal o natural de la existencia de estos grupos.

Tengo entendido que ésta no es una idea nueva, que cuando inició la Universidad operaba esta forma de trabajo y, que actualmente en varias licenciaturas se lleva a cabo, pero creo que el reto es lograr que sea una práctica generalizada.

Considero que apostar a estas actividades implicaría renovar la vida colectiva entre los académicos y, en caso de lograrse, podríamos contemplar la posibilidad de realizar evaluaciones comunes, lo que llamamos “exámenes departamentales”.

En este punto haré énfasis en que el examen departamental no tiene que ver con una idea punitiva de castigar al profesor que no cumple con los planes y programas de estudio, sino que debiera ser el resultado de que primero se lograron formar estos núcleos docentes, en los cuales se acordaron los contenidos que se tienen que utilizar, se identificaron las estrategias pedagógicas más útiles para cada módulo y después, si se logra este consenso, implementar estas evaluaciones, siempre con el sentido de recibir retroalimentación.

Al presentar esta propuesta en los departamentos, los profesores argumentaron que para garantizar la calidad de la docencia es indispensable contar con las instalaciones adecuadas, que los laboratorios de docencia estén equipados, actualizados, con insumos, y con la cantidad de laboratoristas necesarios.

Respecto a este tema, también considero que no es necesario que en la División existan instancias propias de formación de docentes, porque actualmente en el Consejo Académico y en la Rectoría de Unidad existen iniciativas respecto a este tema y discusiones sobre nuestro modelo educativo. En este sentido, trabajaría en conjunto con la Coordinación de Docencia, sería mi primera prioridad; la segunda consistiría en iniciar una discusión respecto a la pertinencia o necesidad del proceso de acreditación de las licenciaturas, actualmente la acreditación de los planes y programas de estudio cumple con una política institucional, está escrito en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) y también en el Plan de Desarrollo de la División (PDD), sin embargo, tengo serias reservas de continuar con esa política, en los diferentes espacios en los que he presentado mi propuesta aún no he escuchado un argumento sólido que me motive a mantenerla.

Un caso ejemplar de lo poco necesario que son estas acreditaciones, son las licenciaturas en Enfermería y Medicina, debido a que se supone necesaria para que los estudiantes tengan acceso a los campos clínicos, ya que existen normas oficiales mexicanas, que señalan que solamente las escuelas acreditadas pueden tener acceso a estos espacios; sin embargo, eso es letra muerta. Actualmente las clínicas y los hospitales están saturados por instituciones públicas y privadas, y la acreditación no es un elemento que se considere.

La semana pasada, compañeras de la Licenciatura en Enfermería organizaron un coloquio sobre el tema de la acreditación en el cual invitaron a representantes del Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES); al representante de los Comités Interinstitucionales para la Educación Superior (CIEES), instancia de la Secretaría de Educación Pública (SEP) se encarga de la evaluación y acreditación, y ninguno de ellos dio elementos objetivos sobre las acreditaciones.

También se invitó al representante de COMACE, órgano acreditador de la Licenciatura en Enfermería, y planteó directamente que la acreditación no era, no ha sido, y veía difícil que fuera un criterio para acceder o no a los campos clínicos.

Considero que estamos perdiendo autonomía con ellas, pero sí quisiera ser enfático en que mi propuesta no es suspenderlas, pero personalmente veo varias limitaciones o problemas por ellas, muchas de las adecuaciones de los planes y programas de estudio están respondiendo linealmente a las observaciones de las acreditadoras y no se está haciendo una reflexión crítica sobre, por un lado, lo que exige el mercado laboral y, por otro, lo que implica reforzar nuestro modelo educativo.

He participado en las dos acreditaciones de la Licenciatura en Nutrición Humana, las cuales me han dado elementos para sostener que es una política que debe de abandonarse, sin embargo, propongo primero invitar a una reflexión colectiva y analizar la posibilidad de continuar o no con ello.

Mi tercera prioridad consiste en la recuperación de la planeación divisional, actualmente considero que la estructura departamental de nuestra Universidad ha comenzado a entrar en desuso. Antes, lo que buscaba la estructura departamental era superar la idea de las escuelas y facultades, plantear un programa de estudio donde confluyeran profesores de diferentes departamentos, pero actualmente lo que se piensa es que, por ejemplo, al Departamento de El Hombre y su Ambiente le corresponde la Licenciatura en Biología, mientras que al Departamento de Sistemas Biológicos le corresponde la Licenciatura en Química Farmacéutica Biológica y, sobre esa lógica, se pedían cubrir cuotas de profesores para los troncos.

En consecuencia, considero importante que se recupere una planeación desde la División, en conjunto con los jefes de departamento y las coordinaciones, y se busque que la asignación docente corresponda al perfil del mismo y a las necesidades del módulo.

En esta misma lógica se tiene que recuperar la planeación del ejercicio del presupuesto, realizar una planeación de mediano plazo en la que cada instancia identifique prioridades.

Mi cuarta prioridad sería discutir la estructura actual de los posgrados ya que existen mayor número de posgrados que licenciaturas y, finalmente, mi quinta prioridad sería impulsar una política editorial para fomentar la difusión de los trabajos de los docentes a través de coediciones con editoriales privadas.

Gracias”.

A continuación, el Presidente puso a consideración del Consejo Académico otorgar el uso de la palabra para la Dra. Ana María Rosales para que iniciara su exposición. Se concedió por **unanimidad**.

PRESENTACIÓN DE LA DRA. ANA MARÍA ROSALES TORRES

La exposición de la Dra. Ana María Rosales Torres inició a las 11:49, como sigue:

“Les agradezco mucho su aprobación para tomar la palabra.

Hoy me quiero dirigir a los cuatro sectores de este Consejo Académico, a nuestras autoridades, profesores, estudiantes y compañeros administrativos.

Quiero presentarles la propuesta con la cual pretendo llevar a la DCBS a un sitio de calidad, a un espacio en el cual, con sus ocho licenciaturas y doce posgrados, demos respuesta a lo que la sociedad demanda de una universidad pública: tener egresados con la calidad y la responsabilidad para enfrentar los problemas que la sociedad les demanda.

Además, pretendo estimular el crecimiento académico de la comunidad, recuperar el trabajo colectivo y recomponer el tejido social.

Si me permiten, primero quiero comenzar con lo que considero funciones, traté de extraer las funciones sustanciales que se atribuyen a los directores de la División según el RO.

Una de las funciones sustantivas de los directores de división es el desarrollo de los planes y programas de estudio, asimismo, integrar comisiones para impulsar y mejorar el desarrollo académico, fomentar el cumplimiento de las funciones académicas, en colaboración con los departamentos y, por otro lado, vigilar la investigación.

Estos son los puntos que en adelante van a verse reflejados en el plan que les presento; quisiera mostrar primero cómo percibo la situación en la Universidad.

En primera instancia, considero que se descuidó la docencia ¿por qué se descuidó? Se perdieron espacios de discusión y trabajo colectivo, el sistema de estímulos que vivimos los profesores favorece la actividad de investigación sobre el de la docencia y otras actividades, esto ha dejado de lado la docencia porque hace mucho tiempo teníamos una forma sistemática, permanente de formación de profesores, ahora no la tenemos.

Otro punto problemático es el debilitamiento del vínculo de la Universidad con la sociedad, ustedes saben que para la adecuación o modificación de los planes y programas de estudio se requiere ese contacto que retroalimenta la implementación de propuestas para las modificaciones; sin embargo, lo perdimos y a su vez perdimos la voz autorizada que teníamos respecto a los problemas nacionales, esto me parece sumamente grave.

Otro problema, no menos importante, es el cambio generacional lento, la falta de un programa atractivo de jubilación nos ha alejado de tener un plan para el relevo generacional, y seguimos atendiendo a la matrícula de las diferentes licenciaturas con los mismos recursos y las mismas plazas.

Además de estas problemáticas, tenemos asuntos puntuales para cada una de las licenciaturas. Destaco algunos, por supuesto hay más.

En la Licenciatura en Agronomía se requiere la modificación del plan de estudios, con énfasis en el vínculo de las prácticas profesionales; en la Licenciatura en Biología se requiere la adecuación del plan de estudios, manteniendo una orientación, tal como la tienen, al manejo de los recursos naturales; en la Licenciatura en Química Farmacéutica Biológica es importante que se dedique una discusión hacia dónde encaminar la modificación de los planes de estudio para dar entrada al campo de la farmacia hospitalaria o de otros campos, que resultado de la discusión orientarían esa modificación.

Respecto a la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia se requiere promover la terminación de los espacios para los laboratorios y otros para la

habilitación de los estudiantes, de acuerdo con la modificación que acabamos de tener del plan de estudios, y la contratación de profesores con el perfil adecuado; en la Licenciatura en Medicina se necesita fortalecer la integración de la planta docente para los campos clínicos, que haya una vinculación; en la Licenciatura en Nutrición Humana ampliar convenios con las prácticas profesionales al igual que en la Licenciatura en Enfermería; en la Licenciatura en Estomatología impulsar la modernización de clínicas estomatológicas y la autoevaluación.

En el posgrado hay dos puntos que debemos cuidar, el primero constaría de revisar la tendencia de atomización de los programas; estoy de acuerdo que el crecimiento y la pulverización de los programas no es una política que nos convenga, es necesario identificar en cada programa y sus necesidades, para que los planes que están en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) se ratifiquen y aquéllos que no lo están puedan entrar a él.

Aquí, en principio, quiero reconocer el trabajo que han hecho las autoridades que han ocupado la División para el crecimiento y contribución a estas fortalezas, las cuales voy a enumerar partiendo del trabajo, del reconocimiento que otras gestiones han hecho respecto a fortalecer a la DCBS. ¿Cuáles son las fortalezas? Una de las fortalezas institucionales es que contamos con un modelo profesor-investigador, lo cual es enriquecedor, tenemos una habilitación muy alta de nuestra planta de profesores, y hacemos un trabajo colegiado. Esto lo pongo como institucional, porque también son parte de la División.

Particularmente en la División tenemos ocho programas de licenciatura que son pertinentes; tenemos un modelo educativo que propicia la formación crítica y creativa en nuestros estudiantes. Contamos con proyectos de integración, docencia, servicio e investigación, lo cual es sumamente valioso, como es, por ejemplo, lo que se hace en las clínicas estomatológicas, en el Centro de Investigaciones Biológicas y Acuícolas (CIBAC), y el Proyecto Tulyehualco-Acuexcomatl.

También tenemos otros proyectos de índole institucional, como lo es el de Desarrollo Humano y de Sierra Nevada, y además contamos con una amplia oferta en el posgrado.

En resumen, la División resulta fundamental para el desarrollo o crecimiento de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco (UAM-X); tiene una amplia oferta de planes y programas de estudio, tanto en licenciatura como en posgrado; con sus egresados seguramente impacta en diferentes áreas de la sociedad; tenemos un profesorado habilitado y capaz, y contamos con una perspectiva de vinculación con la realidad.

¿Cuáles son las propuestas estratégicas que yo les hago? Propongo hacer una promoción del desarrollo académico de la División; posicionar a la División en temas estratégicos, como son el de salud, alimentación, la autosuficiencia alimentaria y el mejoramiento de la calidad de la vida de la población y voy a llegar a alcanzar esas estrategias a través de dos políticas, una de ellas será la integración de un grupo para la toma de decisiones colegiadas, a la cual le voy a llamar comisión de desarrollo académico.

Cuando fui jefe de departamento me funcionó muy bien hacer el trabajo colegiado; entonces ahora pretendo hacerlo también para la División. Desde el Consejo Divisional impulsaré una dinámica de actualización de planes y programas de estudio, redefinición de líneas de investigación divisionales y el desarrollo de nuevos proyectos de investigación. Estas serán mis políticas de gestión.

Además, tengo propuestas muy concretas respecto a la docencia, como es la recuperación de las prácticas profesionales emergentes y el trabajo colectivo, para repensar o pensar la docencia, y esto nos permitirá hacer una actualización de manera permanente en los planes y programas de estudio. A través del trabajo de grupos identificaremos las necesidades para la formación docente y los puntos frágiles de la operación del Sistema Modular.

Debemos reflexionar sobre el impacto de las acreditaciones en la mejora de las licenciaturas; impulsaremos el desarrollo de material didáctico altamente creativo para apoyar la docencia, promoveremos el uso racional y eficiente de los espacios designados para el apoyo a la docencia, como son los laboratorios, las clínicas, los talleres, etcétera.

También debemos gestionar los recursos económicos para dar mantenimiento y actualización al equipo de laboratorio para la docencia, buscar nuevos espacios para la habilitación práctica de los estudiantes, coadyuvar para que exista coincidencia entre el perfil del profesor y la UEA asignada, esta es una queja constante entre los estudiantes.

Una de las propuestas con suma importancia es redefinir las líneas divisionales de investigación, promover el trabajo colectivo dentro de los diversos grupos de investigación; buscar los espacios interinstitucionalizados de participación, es decir, foros, seminarios, mesas redondas con periodicidad regulada e instrumentar mecanismos que permitan la agilización de los procesos de investigación.

También alentaré la discusión para implementar políticas divisionales sobre el equilibrio de cargas para docencia e investigación; se deberán identificar fuentes de

recursos económicos externos para el funcionamiento de la División, y se hará una promoción del uso de espacios y equipos colectivos para la investigación.

En cuanto a la difusión de la cultura, propiciaré eventos académicos entre los integrantes de la División, otras divisiones y otras unidades. Se difundirá el quehacer académico y científico de la comunidad de la División a través de radio, televisión, prensa, redes sociales, y se ofrecerán permanentemente cursos para la formación de profesores y alumnos.

Quiero terminar con los compromisos. Al respecto, tomaré las decisiones de manera colegiada, tendría una participación activa en el Consejo Divisional, en el Consejo Académico y el Colegio Académico.

Cumpliré y haré cumplir nuestra Legislación Universitaria”.

PRESENTACIÓN DE LA MTRA. MARÍA ELENA CONTRERAS GARFIAS

La exposición de la Mtra. María Elena Contreras Garfias inició a las 12:04, como sigue:

“Es un gusto, un placer y un honor dirigirme, como candidata a la DCBS.

Quiero agradecer al Consejo Académico, que está aquí presente, a la comunidad universitaria de las divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud, de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH), y de Ciencias y Artes para el Diseño (DCyAD).

Primero voy a hablar de lo que es el contexto nacional.

Me parece que en México tenemos una serie de problemas y los más importantes son la violencia generalizada que estamos viviendo en los últimos tiempos; la pobreza que no ha concluido a pesar de los esfuerzos que se realizan; el desempleo y la precarización de los trabajos; los homicidios y feminicidios; la falta de acceso y la cobertura a la salud y la educación, me parece no son todos los problemas que tiene el país, pero sí los más importantes.

Así mismo, también tenemos la participación de movimientos sociales que han tenido las instituciones de educación pública y que han generado una serie de reformas, por ejemplo, se está celebrando este año el centenario de la reforma universitaria de Córdoba, Argentina, que el legado es la lucha por la calidad de la educación y la participación de los estudiantes en las decisiones que se toman en las instituciones de educación superior.

Estamos conmemorando el 50 aniversario del movimiento estudiantil de 1968, que gesta la creación de esta Universidad que me parece un aspecto muy importante, porque el lugar en donde estamos resultó de dicho movimiento.

También hemos conmemorado hace unos días el año del trágico sismo de 2017 y 1985, además de la represión que sufrieron estudiantes por porros en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y tenemos el cambio de gobierno del país. Me parece que este último es un punto también muy importante porque creo que, si bien va a favorecer, también va pedir otras cosas como aumento de la matrícula, decisiones que vamos a tener que tomar de manera colegiada.

Por otro lado, me parece que en el contexto de lo que es la educación superior en México, la universidad pública representa lo que es la esperanza para la sociedad. La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) no debe renunciar al compromiso que tiene con el desarrollo nacional, nuestra Universidad que es privilegiada; podemos estar abiertos al diálogo, cambio, y sobre todo atentos a lo que es la realidad social de nuestro país.

Una vez que he marcado lo que es el contexto del país en donde se va desarrollar el programa para la gestión de la DCBS, quiero hablarles del rumbo que tomará la División, con la gestión como Directora de División. Primero, hacia la correcta operación para el cumplimiento de las funciones que se derivan, como ya lo mencionó el Presidente del Consejo Académico; segundo, el aseguramiento de que los planes y programas de estudio, tanto de pregrado como de posgrado, responden a los problemas nacionales; el tercero, la autonomía en el diseño y evaluación, y operación curricular de dichos programas; el cuarto es una División con identidad y cohesión en donde los proyectos y decisiones que se van a tomar son producto del trabajo participativo.

El quinto es la infraestructura y formación para el beneficio de toda la comunidad universitaria; el sexto, la distribución y el uso de los recursos eficientes y consensados por todos los que participamos en la División, en el Consejo Académico y en el Colegio Académico y, por supuesto, en el Consejo Divisional.

¿Cómo vamos a avanzar o cuáles son las estrategias que vamos a requerir para ello? Primero, vamos a cumplir con lo que es el PDI, sus políticas y la normatividad universitarias. Por otro lado, el fortalecimiento de un tejido social universitario con un concepto humano y solidario, dialogando y avanzando, a partir de consensos en los diferentes ámbitos del quehacer universitario.

En una universidad debemos aceptar que hay diferencias de opiniones, pero esas diferencias tienen que verter en un consenso, para llegar al beneficio de la mayoría.

Por otro lado, avanzando a partir de lo aprendido en evaluaciones tanto sumativas como formativas, analizando y reflexionando sobre las propuestas desarrolladas en gestiones anteriores que hayan demostrado beneficios para la comunidad de la DCBS y aquellas que la comunidad universitaria haga, como producto del diálogo, mediante el nombramiento de comisiones encargadas de analizar y proponer respuestas fundamentadas ante los problemas particulares que presenten las licenciaturas y los posgrados.

Tenemos que difundir la producción de nuestra División porque es muy amplia, para ello hay que trabajar con otras divisiones, por ejemplo, la DCSH ha hecho una gran labor en ese sentido, y propiciar la construcción de redes académicas y estudiantiles, fomentar la participación de nuestros académicos en los organismos evaluadores y otras instancias académicas, que permitan posicionar al modelo Xochimilco y proponer una forma de evaluación flexible y respetuosa de las diferencias que tenemos las instituciones de educación superior (IES).

Por último, la eficiencia en la gestión y la utilización de los recursos que se asignan a la División.

Una vez enunciadas las problemáticas voy hablar de lo que son los aspectos de la docencia, la investigación, la difusión de la cultura, particularizando lo que es el servicio, el servicio social y la difusión.

En la docencia tendremos que elaborar un plan divisional de evaluación; en este aspecto quiero hacer énfasis en que no voy a partir de cero, hay muchas actividades que se han ido desarrollado para tener la División y la Universidad que hoy tenemos. Entonces en la construcción del trabajo tenemos que rescatar lo que se ha realizado, aquello que para la División ha funcionado y detectar aquello que no ha funcionado para poder modificarlo o proponer comisiones ante el Consejo Divisional.

Los consejos divisionales muchas veces tienen que cumplir con aspectos como devolver la calidad de alumno a los estudiantes, aprobar los proyectos de investigación, entre otros aspectos, pero tenemos que tomar el tiempo para reflexionar y formar comisiones que nos permitan evaluar y proponer mejoras, tanto para la docencia, investigación, difusión y servicio social.

El Director de la División, junto con los jefes de departamento, ven que en la investigación se puedan formar o fomentar nuevos grupos de investigadores,

reforzar y aportar aquéllos que ya están formados, avanzar en la parte de la formación de redes, y efectivamente uno de los puntos que tenemos en contra actualmente es el trabajo individual. Considero importante regresar al trabajo colectivo, es un aspecto que tenemos que recuperar, tanto para los profesores como para los estudiantes y personal administrativo.

Al inicio de la Universidad había una construcción de un trabajo muy importante, que ahora lo tenemos que adaptar a los nuevos tiempos y a las tecnologías de la información y comunicación, y todo esto tiene que estar vinculado con sus actividades sustantivas.

En lo que respecta al servicio social y la extensión universitaria, tenemos que fomentar entre los profesores la identificación de las posibilidades que tienen de aporte como producto de sus trabajos, no solamente de investigación, hay trabajos muy importantes que se hacen desde la docencia y el servicio y se pueden publicar y dar a conocer en revistas de divulgación de la ciencia, esta es una situación que tendríamos que vincular al trabajo que se va a desarrollar, tenemos que impulsar y apoyar, de manera prioritaria, los trabajos del Comité Editorial de la División.

Tenemos que diseñar las formas para promover la divulgación de los resultados de los proyectos de servicio social, tanto internos como externos, además, se debe continuar con el trabajo que se ha desarrollado e impulsado para demostrar que no sólo es un trámite administrativo, sino que genera conocimiento, la teoría que los jóvenes han aprendido en las aulas para poderlo llevar hacia las necesidades de la sociedad.

Por otro lado, considero la participación estudiantil como un pilar para la gestión de la División, por lo que es necesario apoyar sus formas organizativas, propiciando un diálogo permanente de puertas abiertas.

En relación con el personal administrativo, hacer todo lo anterior sería imposible sin el compromiso que ha tenido el personal. Me parece que voy a seguir invitando a trabajar al personal administrativo y esto será a través de la generación de un ambiente de cordialidad, respeto y responsabilidad, además de cumplir el Contrato Colectivo de Trabajo, y la capacitación y actualización de ellos.

En cuanto a mi participación en los órganos colegiados y personales lo haré de forma precisa, concreta, con responsabilidad y con sumo compromiso de lo que ello requiere.

Para concluir, mi programa y propuesta se resumen en una DCBS incluyente, participativa, humana y solidaria, quiero invitarlos el día de mañana a votar con

compromiso, responsabilidad, me parece que todos, tanto alumnos, profesores y personal administrativo tenemos que ser partícipes de este gran compromiso de democracia en esta Universidad.

Somos tres candidatos, cada uno con una sola División, con diferentes puntos de vista, con diferente personalidad, trayectoria; pero me parece que, con un gran compromiso, al menos de mi parte, hacia lo que es la DCBS, y no solamente hacia la División, sino a toda la Universidad en su conjunto.

Muchísimas gracias.”

Una vez que concluyeron las presentaciones de los aspirantes, la Secretaria comentó que se abriría una ronda de preguntas por parte de los miembros del Consejo Académico. Para este propósito se repartirían papeletas y los candidatos, de acuerdo con las modalidades, contarían con 15 minutos para responderlas.

Explicó que posteriormente, recibirían por escrito, a través de sus representantes, las preguntas de los demás miembros de la comunidad.

Por su parte, el Presidente indicó que la Secretaria leería las preguntas dirigidas a los tres candidatos, posteriormente, leería aquellas dirigidas a cada uno de ellos y, posteriormente, cada candidato, conforme al sorteo previo, daría sus respuestas.

La Secretaria dio lectura a las siguientes preguntas que iban dirigidas a los tres candidatos:

PREGUNTAS DIRIGIDAS A LOS TRES CANDIDATOS

- ¿Ustedes saben cuál es el número de horas aprobadas por el Colegio Académico en los módulos de la DCBS? Dra. Julia Pérez Ramos.
- ¿Qué estrategias tienen para que los profesores cumplan con el tiempo asignado a la docencia? Dra. Julia Pérez Ramos.
- ¿Qué estrategias tienen para evaluar que se cumplan con las unidades de los módulos? Dra. Julia Pérez Ramos.
- ¿Qué piensan sobre la evaluación de las áreas de investigación que se encuentran en proceso en Consejo Académico? Dra. Julia Pérez Ramos.

- ¿Qué piensan sobre las acreditaciones de las licenciaturas? Dra. Julia Pérez Ramos.
- ¿Qué piensan sobre la implementación de talleres? Dra. Julia Pérez Ramos.
- ¿Qué piensan sobre los posgrados pertinentes, relevantes, urgentes y número de alumnos aceptados? Dra. Julia Pérez Ramos.
- ¿Cómo piensan ampliar los espacios de laboratorio de docencia e investigación? Dra. Julia Pérez Ramos.
- ¿Cómo piensan implementar el trabajo colectivo de los profesores? Dra. Julia Pérez Ramos.
- ¿Qué estrategias tienen para aquellos profesores que no quieren jubilarse, edad, salud? Dra. Julia Pérez Ramos.
- ¿Qué harían para mejorar la planeación de las asignaciones a docencia en el Tronco Interdivisional (TID), Tronco Divisional (TD) y troncos de carrera (TC), así como de los posgrados? Dr. Fernando De León González.
- ¿Cómo impulsarían la conformación de los grupos de docencia en licenciatura y posgrado? Dr. Fernando De León González.
- La investigación se gesta para resolver problemas socialmente relevantes, nutriendo a la docencia desde su área de investigación. ¿De qué manera es posible, director electo, entendiendo la figura del profesor-investigador? Arq. Manuel Montaña Pedraza.
- ¿Fortalecería el TID y la Coordinación de Docencia? Arq. Manuel Montaña Pedraza.
- ¿De qué manera el posible director electo, entendiendo la figura del profesor-investigador, fortalecería el TID y la Coordinación de Docencia? Arq. Manuel Montaña Pedraza.
- ¿Cuál es su reflexión y qué acciones prácticas implementaría para contender con el posible incremento de la matrícula de las licenciaturas de la DCBS? M. en SIG. Gilberto Sven Binnquist Cervantes.

- ¿Cuál es su política en cuanto a las actividades que realiza el Comité de Ética en Investigación, de la DCBS? M. en SIG. Gilberto Sven Binnquist Cervantes.
- ¿Qué acciones impulsaría para mejorar la calidad de la docencia del TD de Ciencias Biológicas y de la Salud? M. en SIG. Gilberto Sven Binnquist Cervantes.
- ¿Cuál es su punto de vista sobre la posibilidad del aumento de matrícula estudiantil? Dr. Rey Gutiérrez Tolentino.
- Su opinión sobre la iniciativa del gobierno electo, en materia de incrementar la cobertura en educación superior de carácter público y los retos para la UAM y la División en esta cuestión. Mtro. Carlos Alfonso Hernández Gómez.
- ¿De qué manera impulsaría el desarrollo laboral académico y de capacitación en el personal administrativo a su cargo? Sra. María Angélica Juárez Ayala.
- ¿Cómo manejarán el problema de la asignación de profesores en el TID de parte de la División? C. Miguel Ángel Muédano Sánchez.
- ¿Cómo recuperar el trabajo colectivo en el plano de la docencia, investigación y servicio en la DCBS? Mtra. Alicia Izquierdo Rivera.
- ¿Estarían dispuestos y dispuestas a discutir la distribución de presupuesto en las divisiones? Dra. Alejandra Toscana Aparicio.
- ¿Qué crees que contribuye a la falta de participación activa de los estudiantes?, y ¿qué propondrían para impulsar la participación de los estudiantes? C. Valentina Heredia López.
- ¿Cómo incluiría a los representantes para mejorar el vínculo con la comunidad estudiantil? C. Valentina Heredia López.
- ¿Qué te indigna más?, ¿qué te apasiona más? C. Eduardo García Guerrero.

PREGUNTAS DIRIGIDAS A CADA UNO DE LOS CANDIDATOS

Preguntas para la Dra. Ana María Rosales Torres

- ¿Cuál sería el plan en relación a la jubilación? Mtra. Luz Virginia Carrillo y Fonseca.
- ¿Cómo abordaría la modernización de las clínicas, tomando en cuenta que no se cuenta con recursos económicos suficientes? Mtra. Luz Virginia Carrillo y Fonseca.
- Especificar los puntos críticos de la Licenciatura en Agronomía, por favor. M. en C. Dorys Primavera Orea Coria.
- ¿Qué acciones implementarías para promover el desarrollo de material didáctico de calidad? Dr. Iñiqui de Olaizola Arizmendi.
- ¿Cuál es su perspectiva en cuanto al modelo y calidad de la investigación que busca fomentar ejercicio eficiente o eficaz, con acento al uso del presupuesto? M. en SIG. Gilberto Sven Binnqüist Cervantes.
- ¿Qué mecanismos implementarías para reforzar el vínculo de la UAM-X con la sociedad, sobre todo tomando en cuenta la disminución de los recursos, el incremento de la inseguridad, la baja participación de profesores y alumnos con comunidades concretas? Dr. Francisco Javier Soria López.
- ¿Cuál es su opinión ante el cambio de gobierno y la posibilidad del aumento de matrícula en las universidades públicas, específicamente en la Unidad Xochimilco? Mtra. María de Jesús Gómez Cruz.
- De llegar a ser Directora de la DCBS, ¿tiene definido cuál sería el plazo de tiempo para las actualizaciones de planes de estudio? C. Daana Janet Morales Soriano.

Preguntas para el Dr. Luis Ortiz Hernández

- ¿Es un examen departamental la mejor forma de evaluar los conocimientos y habilidades básicas de un módulo? Dr. Iñiqui de Olaizola Arizmendi.

- ¿Cuál sería su estrategia para garantizar que los grupos docentes impartan homogéneamente los contenidos académicos de los programas de estudio de la DCBS? M. en SIG. Gilberto Sven Binnqüist Cervantes.
- ¿Qué mecanismo crees necesario para poder integrar estos núcleos docentes? Dr. Francisco Javier Soria López.
- ¿Es conveniente la especialización en módulos o poder transitar en una gama más amplia de módulos? Dr. Francisco Javier Soria López.
- Si la acreditación no es prioritaria, ¿qué mecanismos de evaluación de los programas se pueden implementar?, ¿basta la autoevaluación de nuestros programas? Dr. Francisco Javier Soria López.

Preguntas para la Mtra. María Elena Contreras Garfias

- ¿Qué acciones realizarías para propiciar la formación didáctica, pedagógica y en investigación educativa del personal académico? Dr. Iñiqui de Olaizola Arizmendi.
- ¿Cómo vincular, en caso de considerarlo adecuado, la investigación que hacen los profesores con la docencia? Dr. Francisco Javier Soria López.
- ¿Realmente está teniendo el impacto que propone nuestro modelo educativo o se están alejando la investigación y la docencia? Dr. Francisco Javier Soria López.

Respuestas del Dr. Luis Ortiz Hernández

“En varias preguntas se planteó el tema de incrementar la matrícula, considero que todos reconocemos que es un tema sumamente complejo y como universidad pública tenemos la obligación de apoyar en el cumplimiento de este derecho.

Sabemos que un porcentaje muy alto de jóvenes cada año queda fuera de la educación superior y también sabemos que el gobierno federal, que entrará en funciones en diciembre, recibió un apoyo de la población muy importante, lo que implica que el próximo gobierno ofreció algo sentido por la sociedad. Personalmente comparto la idea de que es necesario garantizar que el derecho a la educación se materialice.

Está el tema de los “ninis”, que es resultado de la incapacidad de las instituciones para dar respuesta a este derecho, sin embargo, como institución tenemos recursos limitados y nuestro modelo educativo idealmente demanda grupos pequeños, como consecuencia, cada vez que se aumenta la matrícula existe el riesgo de tener grupos más grandes con el mismo número de profesores. Considero que en nuestra Unidad hay muy poco espacio para ampliar la matrícula y, sobre todo, en nuestra División.

A veces se plantea que se puede ampliar el cupo en el turno vespertino, sin embargo, puede haber salones desocupados en este horario, pero si no hay profesores, insumos para los reactivos y personal de la tarde de apoyo para las prácticas, creo que simplemente ampliar la matrícula implicaría una disminución drástica en la calidad de la formación de nuestros estudiantes, es por ello que considero muy importante que desde Rectoría se realice una negociación en la cual se planteen estas necesidades, como institución estamos comprometidos con el derecho a la educación y, para que eso se materialice, la Universidad requiere recursos.

Y, finalmente, sobre este punto del incremento de la matrícula, creo que es importante señalar que no es una decisión que toma de manera unilateral un director de división.

Entre ellos, por ejemplo, tendríamos que tener una idea clara de cuál es el tamaño de grupo de cada licenciatura y sobre todo en aquéllas donde se puede plantear aumentar la matrícula.

Por ejemplo, la Licenciatura en Estomatología, en el turno vespertino, tiene capacidad para aumentar la matrícula, no es significativo, pero estamos hablando de un grupo más, es decir 30 estudiantes. Considero importante discutir este punto, pero si ya no hay más recursos, veo muy pocas posibilidades de que eso se materialice en el corto plazo.

Respecto a los grupos docentes, institucionalmente tenemos muchos instrumentos; los jefes de departamento y los directores de División que tienen la facultad de crear comisiones, serán un primer instrumento que se podría utilizar para formar los grupos.

También en el Consejo Divisional se pueden plantear iniciativas para dar reconocimiento al trabajo que se realice en estos grupos, creo que es un tema muy importante, no solamente sería decir: “Te comisiono para que formes parte del grupo docente de este módulo”, sino darle seguimiento al trabajo de los grupos. Es

importante que se definan metas concretas que puedan evaluar si la comisión está o no realizando su trabajo.

Una de las preguntas consistió en cómo garantizar que el profesor lleve a cabo el plan y programa de estudios respectivo; es muy importante siempre evitar las actitudes punitivas o de persecución. Tendríamos que trabajar en colectivo para ver lo que está ocurriendo y no pensar en medidas para penalizar por estas situaciones, sino más bien indagar por qué el profesor no está cumpliendo el programa, tal vez sea por falta de habilitación. Por la experiencia adquirida en la jefatura del departamento tengo muy claro que se necesita flexibilidad en la programación, mi política fue que el profesor por lo menos preparara dos o tres módulos porque necesitamos esa flexibilidad para la programación académica.

En cuanto al examen departamental, tengo claro que los exámenes no son la única forma de evaluación, hay módulos en los cuales es conveniente que los estudiantes demuestren las habilidades que han adquirido y para eso sirven otros instrumentos, bitácoras, ensayos.

Cada grupo docente identificará cuál es la forma ideal de evaluación de su módulo, pero deberá existir consenso. Me queda muy claro que un examen sólo mide conocimientos, pero es importante que nuestros estudiantes demuestren que han desarrollado ciertas habilidades y que han hecho suyos ciertos valores universitarios y eso no se evalúa con un examen de preguntas.

Sobre las acreditaciones, yo insistiría en que primero habrá que distinguir entre acreditación y evaluación, creo que la pregunta del Dr. Javier Soria la hizo en ese sentido, a mí me queda claro que tenemos que evaluar nuestros planes y programas de estudio.

En cuanto a los instrumentos pienso en dos: el primero sería un estudio de egresados, el cual proporciona una muy buena idea acerca de si los estudiantes se están formando adecuadamente y en función del mercado laboral, actualmente en la División algunos profesores tienen como proyecto de investigación, registrado ante el Consejo Divisional, estudios de egresados de sus licenciaturas. Sería una primera forma de evaluación.

La segunda forma de evaluación que considero que no ha sido suficientemente explorada, son los estudios con empleadores para conocer las necesidades del mercado laboral. Por supuesto que siempre hay que mediar entre lo que el mercado laboral demanda y la responsabilidad que tiene la Universidad en otros aspectos como en crear y proponer prácticas profesionales alternativas que no predominan

en el mercado o también ver las necesidades sociales y no solamente las de las empresas.

Sobre el Comité de Ética, pienso que es uno de los aciertos de la gestión de la División que está por terminar; creo que era una necesidad para las diferentes actividades que realizamos, ya sea por el trabajo con animales, experimentos o en el estudio con humanos, sin embargo, mi percepción es que se ha comenzado a burocratizar más que a funcionar como comité debido a que solamente aprueba los proyectos pero no les da seguimiento y en un Comité de Ética una parte importante es que siempre debe haber plazos para la terminación del proyecto y, si ese plazo llega, se tienen que volver a presentar los cambios y las modificaciones al mismo comité.

En consecuencia, el Comité de Ética debiera estar abierto a que los investigadores envíen estas modificaciones con implicaciones éticas, y tener la capacidad de analizarlo rápidamente y devolver la retroalimentación. Insisto, creo que tendría que hacerme de más elementos para comentar algo más, pero creo que es indispensable mantenerlo y más bien ver cómo hacerlo más dinámico y que cumpla con sus funciones.

Sobre la asignación a docentes a los troncos y cómo mejorar la calidad de la docencia en el TD, insistiría mucho en que es necesario identificar cuál es la correspondencia ideal entre el perfil del profesor y las necesidades que existen en el módulo, lo cual implica una planeación desde la División.

Me queda muy claro que la asignación de la carga docente es una tarea exclusiva de los jefes de departamento, pero sustituir esta lógica de las cuotas por una lógica académica en un espacio colectivo sería muy importante. En el Consejo Divisional es donde se definen, en alguna medida, el número de grupos, podríamos empezar a incluir criterios más cualitativos para la asignación.

Como jefe de departamento tengo la experiencia de primera mano, que casi siempre la asignación de la docencia termina siendo una negociación o un conflicto personal entre el jefe y el director. Si los jefes de departamento tuvieran criterios emitidos desde el Consejo Divisional, ya no se dejaría a las personas la decisión de cómo hacer esa asignación, se tendría un respaldo de la institución, por lo tanto, considero que el espacio del Consejo Divisional puede ser utilizado para formalizar criterios para la asignación de docencia y que no tengan que ver solamente cuotas.

En este sentido, también creo que una oportunidad que estamos perdiendo al olvidar la estructura departamental, es que tendría que haber mayor diversidad de

los profesores que participan en un programa, por ejemplo, en la Licenciatura en Medicina considero que sería propicio que profesores del Departamento de Sistemas Biológicos con formación en farmacia participaran; también profesores con formación en farmacología podrían participar en la Licenciatura en Enfermería.

Pero en esa lógica de interdisciplina, que era nuestro modelo, ha desaparecido.

Gracias”.

Respuestas de la Dra. Ana María Rosales Torres

“Voy a tratar de dar respuesta a las preguntas que son generales y de alguna forma se repiten.

Respecto al aumento de matrícula que está sugiriendo el nuevo gobierno, considero que no deberíamos alarmarnos, hay licenciaturas que sí podrán dar cabida a estos nuevos aspirantes, no creo que vaya a haber imposición de ningún tipo, es decir, no nos van a poder obligar a que recibamos más matrícula de la que tenemos capacidad, pero es necesario que tengamos un espacio de reflexión y de evaluación para que sepamos en qué licenciaturas somos capaces de abrirnos a nuevas admisiones y en cuáles no podemos hacerlo.

En cuanto a las acreditaciones, yo les puedo comentar que me parece que nos han llevado a un proceso de autoevaluación que en el balance ha sido positivo, sin embargo, creo que también, como todos los temas, hay que ponerlo a la discusión y evaluación y si no resulta favorable, continuemos con los procesos y si no, podemos recular.

¿Qué hacemos con los profesores? Porque es un poco la inquietud que siento sobre los troncos. Parece que los troncos, el TID, el Tronco Divisional y los troncos de carreras hacia abajo, ¿qué criterios elegimos?

Un punto importante en este sentido es ver los perfiles de los profesores que se están contratando o de los que ya estamos, hay gente que tiene un perfil más acorde con el TID o con el TD y algunos otros con carrera.

A veces hay profesores que tienen la voluntad para formarse en determinadas tareas de conocimiento, debemos aprovechar esas voluntades para que, a través de la formación permanente, la gente pueda dirigirse o encontrar un espacio de mejor desarrollo para su trayectoria como profesor dentro de un módulo determinado.

La formación de profesores funciona. De verdad, que yo se los digo, porque tengo 36 años en esta Universidad y yo lo viví. Yo llegué con un perfil equis, pero con la voluntad de tener un perfil y lo logré. Y ahora yo puedo dar perfectamente los módulos del TID, Tronco Divisional y los troncos de carrera. Yo no me he negado a impartir dos de los módulos o tres, los que sean.

Pero dentro de un espacio de formación sí podemos tener ese movimiento, que nuestros conocimientos nos puedan llevar a un módulo o a otro.

Respecto a las horas de los módulos, pregunta de la Dra. Julia Pérez, las horas las establecen los propios documentos modulares; ahí están las horas y los créditos que deberían conocer cada uno de los profesores, hay que hacérselos saber a los profesores para que no incumplan con el número de horas.

Una de las preguntas también de la doctora fue ¿cómo hacer para que cumplan con los contenidos de los planes y programas de estudio? Lo de los contenidos también funcionó cuando se hacían los grupos de profesores del mismo módulo y ahí se establecen. Ese es el trabajo colectivo al que yo me refería anteriormente, a través de nuestra participación podemos hacer que los compañeros entren en el proceso que demanda la docencia y la investigación.

Aprovecho para dar respuesta a la pregunta, ¿cómo voy a recuperar el trabajo colectivo? Un director o directora no puede hacer maravillas, no puede hacer cambios solo, por eso propongo una comisión en la cual, de forma colegiada, tomemos las decisiones.

Yo les invito a que hagamos esa reflexión y veamos los beneficios del trabajo colegiado, como jefa de departamento me fue muy útil esa comisión, creo en esa forma de trabajar y en esa participación de todos los sectores habrá formas de organizarnos que favorezcan esa recomposición y ese impulso al trabajo colectivo.

Desafortunadamente tenemos un obstáculo en el trabajo colectivo, como se los decía en la presentación, el sistema de estímulos al que nos hemos visto sometidos nos llevó al trabajo individual. Debemos hacer un esfuerzo en todos los niveles: jefes de departamento, directores, Rector, toda la institución para estimular el trabajo colectivo.

En mi departamento hubo una iniciativa con la jefatura que encabecé, en la cual dimos un estímulo económico a los proyectos que incluían integrantes de más de dos áreas y hubo mucha respuesta de la comunidad, por lo tanto, tenemos que iniciar ese tipo de estímulos para atraer y que la gente vuelva a sentir el impacto, el beneficio que tiene el trabajo colectivo.

¿Cómo recuperar el vínculo con la sociedad?, pregunta el Mtro. Javier Soria. Me parece que recuperar las prácticas profesionales emergentes nos va a llevar, de alguna manera, a recuperar ese vínculo, sin embargo, se requiere también de un estímulo a los profesores, para que regresemos a las comunidades, la formación profesional en el aula no es suficiente, sobre todo para algunas profesiones que, como la mía, requiere el trabajo con el productor en el campo directamente.

Entonces, a pesar de los riesgos, como el que se pueda tener al salir a comer o a caminar al parque, tenemos que arriesgarnos a recuperar esa cercanía con la sociedad y responderle.

Tenemos espacios como Las Ánimas, Tulyehualco, Acuexcomatl y el CIBAC, en los cuales podemos comenzar a reforzar ese acercamiento con la sociedad, la cual está ávida de que le llevemos propuestas y de trabajar con nosotros. Estos espacios nos los proporcionó la sociedad y ahora debemos responder.

Respondiendo al Dr. Iñiqui de Olaizola, yo sé que hay personas muy cercanas que están presentes, que ya han iniciado la elaboración de materiales didácticos a lo mejor, por iniciativa personal. Yo convocaría a profesores que ya tienen el material y cuentan con los conocimientos para que nos apoyen a reforzar la elaboración de mayor cantidad de material didáctico de calidad que le brinde apoyo a la docencia.

Creo que existen personas capaces y con alta formación, en mi recorrido por la Universidad lo he podido detectar. Es importante recuperar sus saberes y conocimientos, para que nos orienten en el cómo y en el qué.

¿Cómo vamos hacer para que, desde las limitantes de los recursos que tenemos, podamos tener mejores espacios para la habitación profesional? Abordaré este tema de manera general y no solamente en las clínicas estomatológicas. Es un reto grande, no vendré aquí como los políticos a prometerles y a decirles que de pronto va aparecer, lo que sí les puedo decir es que buscaré los recursos donde estén y los voy a traer, eso es lo único que les digo, porque es lamentable ir a esas clínicas estomatológicas, donde los sillones se están cayendo, donde el área estéril está empolvada. Eso no podemos permitirlo, reitero, lo vamos a traer de donde esté y hacer más eficiente lo que tenemos, lo que nos ha faltado, en algunos casos, es eficiencia.

¿Cómo vamos hacer para que los espacios sean más adecuados, hacer un uso más eficiente? Más bien: ¿cómo vamos a ampliar los espacios? A lo mejor no necesitamos ampliar los espacios, sino hacerlos más eficientes, muchas áreas de nuestra Universidad funcionan con un horario muy restringido, por ejemplo, los

laboratorios los podríamos organizar con tres turnos. Mucha gente lo hace de manera muy eficiente. Entonces, recuperemos la eficiencia de los espacios.

Respecto a los equipos, creo que tenemos un problema serio, pero también hay formas, no es el recurso interno o el recurso del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) la única forma de traer recursos, hay otras maneras. Actualmente el Patronato está haciendo una propuesta, hay que aprovechar todas esas posibilidades de traer recursos.

Respondiendo a la pregunta de la C. Daana Janet Morales ¿cuánto tiempo?, no lo sé. Los tiempos los vamos a poner en esta comisión, pero no nos preocupemos, no van a ser tres días, son procesos complicados, lo que me propongo es mantener los espacios permanentes para la revisión de los planes y programas de estudio y para la formación de profesores.

La Mtra. Dorys Primavera Orea quiere que puntualice más sobre los puntos críticos de la Licenciatura en Agronomía. Esta licenciatura tiene un problema, igual que las licenciaturas en Medicina y Veterinaria. Tenemos un perfil en el cual nuestra formación depende de la habilitación en campo, no tenemos los espacios, los convenios adecuados ni la forma de garantizar la formación y el desarrollo de habilidades de los agrónomos. También tiene un plan de estudios, el cual debería estar, igual que todos, retroalimentándose de las prácticas profesionales emergentes.

Sólo quiero concluir diciéndoles que al final todas sus preguntas tendrán respuesta a través de un trabajo colegiado en la División, es decir, no va ser mi opinión; sí es mi dirección, pero no mi opinión, sino la de un cuerpo colegiado.

Gracias”.

Respuestas de la Mtra. María Elena Contreras

“He intentado dar respuesta a las preguntas, de acuerdo como se fueron planteando. En algún momento algunas las he conjuntado para dar una respuesta mucho más amplia.

En lo que se refiere a las horas aprobadas para la docencia, tenemos 20 horas para la docencia, 20 horas para investigación, la extensión y la difusión de la cultura, nada más que en algunos momentos hay licenciaturas o hay cuestiones disciplinarias que nos requieren de mucho más tiempo. Entonces, la investigación en algún momento queda, no en segundo plano, sino que hay profesores o habemos profesores que realizamos más docencia y servicio que investigación.

La otra situación, en cuanto a la evaluación de las áreas de investigación a mí me parece que es fundamental porque fomenta el trabajo colectivo. Eso es lo que se debe evaluar en las áreas de investigación y justamente considero que es un espacio de una riqueza extraordinaria porque lleva a cabo lo que el Modelo Xochimilco marca, el trabajo en las áreas tiene que ser colectivo, no individual.

Tenemos que responder a los intereses de los grupos que participamos en esas áreas de investigación, ampliar los espacios de docencia e investigación. A mí me parece que aquí tendríamos que hacer un análisis para que, dependiendo de las necesidades por licenciatura y por posgrado, tendríamos que crear una comisión que pudiera analizar y definir; tampoco las comisiones y la evaluación son infinitas y no vamos a concluir una gestión en donde nos dediquemos a evaluar y no a hacer acciones concretas.

Me parece que hay una parte para evaluar, analizar, proponer y realizar lo que la comisión proponga representando a todos, es una cuestión vital.

Por otro lado, tenemos que fomentar, crear y vincular el uso de los espacios colectivos; considero que con ello tendríamos mejores resultados, varios proyectos de investigación, grupos de docencia y eso a la larga sería más constructivo.

En lo que se refiere a la estrategia, profesores, edad, salud, si bien, esto no corresponde directamente a los directores de división porque ellos no lo deciden, es fundamental que se cree un espacio en los órganos colegiados para discutir estos temas.

Una de mis propuestas consiste en que un profesor joven que ingrese, comparta con un profesor que ya tiene una experiencia amplia de conocimiento, para poder contribuir a la formación de los profesores y con eso ayudar al fomento de la formación de profesores, pero además en particular en el área disciplinar. Eso me parece que sería importante.

En cuanto a la planeación de las asignaciones de docencia, tanto en el TID como en TD, es muy importante analizar cuáles son los perfiles que se requieren para cada uno de estos troncos. Deben de corresponder a las necesidades reales, porque también tenemos que hacer el análisis de la plantilla de profesores, no solamente de un departamento o de una división, sino de todas las divisiones porque es diferente el perfil con el que entramos, que con el que a lo largo de los años y los estudios hemos ido creando.

Entonces, tendríamos que ir reasignando o ir asignando a los profesores que tengan mucho mayor formación y pertinencia a los troncos, tanto el interdivisional

como el divisional, que son fundamentales para el desarrollo de los troncos de carrera de las tres divisiones en esta Unidad.

Por otro lado, ¿cómo fortalecer al TID y a la Coordinación de Docencia? Me parece que el Modelo Xochimilco es muy claro y propone que la investigación generativa fortalezca la docencia, en particular para el TID, para el TD y los troncos de carrera. La investigación formativa es para que los alumnos se inserten en manejo del método científico.

Respondiendo a la pregunta, ¿cuáles serían las acciones que propondría para las actividades didácticas de los profesores? Me parece que a través de la formación permanente de profesores ya hay muy buenos esfuerzos hechos, la gestión no va partir de cero; sino de lo que se ha hecho, no solamente en la DCBS, sino en otros espacios, en otras áreas, en otros departamentos, en las otras dos divisiones, porque es trabajo que se podría rescatar para reforzar lo que en la División hace falta. Me parece que a través de esos espacios y de esos vínculos podríamos fortalecer y estrechar el trabajo que se requiere para este espacio.

Respecto al tema del incremento de la matrícula, me parece que debemos crear una comisión que pueda analizar concretamente en dónde se puede aumentar la matrícula ya que, en el turno vespertino, existen aulas y espacios desocupados. Una vez que hagamos ese análisis, tendríamos quizá, que proponer alguna licenciatura en la que podría interactuar no solamente un departamento, una división, sino algunas divisiones de la Unidad.

Por otro lado, me parece que nos va beneficiar que el Dr. Luciano Concheiro ocupe la Subsecretaría de Educación Superior en la Secretaría de Educación Federal porque tiene que fortalecer a todas las instituciones de educación superior y me parece que no se olvidará de lo que es la UAM.

En otro asunto, la política del Comité de Ética en investigación, es uno de los grandes trabajos que se han desarrollado dentro de la División y en particular la Comisión de Investigación, recientemente me parece que han recibido un reconocimiento y ese es un trabajo que tenemos que continuar.

Para mejorar la docencia del TD hay que revisar las necesidades específicas de los laboratorios de docencia y la actualización de los profesores y de la educación continua. Para ello tendríamos que estar en colaboración con la recién creada Coordinación de Docencia de la Unidad. Ese es un aspecto fundamental.

En respuesta a la pregunta, ¿cómo vincular, en caso de considerarlo adecuado, la investigación que hacen los profesores con la docencia? Yo creo que este es otro

punto que fortalece o que está inscrito en el Modelo Xochimilco. La investigación que realizamos como profesores tiene que ser generativa, debe impactar en la docencia que nosotros damos y, el conocimiento que de ahí se genera, vincularlo con el módulo que se está impartiendo en esos momentos. La investigación formativa sigue siendo un elemento importante de acercamiento a las comunidades o al trabajo que se puede realizar con ellas. Esto me parece que es fundamental.

En cuanto a la distribución del presupuesto, estaría dispuesta a platicarlo no solamente con la División, sino con la Unidad en su conjunto, con las instancias como el Consejo Académico, el Colegio Académico y en los lugares en donde pudiéramos hacer presencia como Universidad para poder tener más recursos de los que están asignados al presupuesto.

Creo que la política para asignar los recursos tendría que favorecer a la mayoría, a todos, además de platicar con las instancias, como la Cámara de Diputados, la Cámara de Senadores, en donde se dijera que requerimos de más presupuesto. La universidad pública en estos momentos y para este país es fundamental.

Respondiendo a la pregunta del C. Eduardo García, ¿qué me indigna? Me indigna la falta de compromiso con la Universidad, el acoso sexual en ambos sentidos, tanto de hombres para mujeres, como de mujeres para hombres; me indigna el feminicidio y la violencia que hay en este país. ¿Qué me apasiona? Me apasiona mi compromiso con la Universidad y con los alumnos, la libertad que tengo para poder realizar mi trabajo y mi familia.

Pero quiero ante ustedes reiterar el compromiso que tengo con la Universidad, manifestarles el crecimiento que he tenido aquí con el Modelo Xochimilco, por lo tanto, lo considero vigente, relevante y pertinente. Lo tenemos que actualizar y esa es una discusión que está pendiente y hay un documento que tenemos que leer, porque creo que es la base para toda esta actualización del Modelo Xochimilco.

Por otro lado, me parece que rescatar el trabajo colectivo le dará sentido de participación, no solamente a los profesores, sino también a los alumnos. Por ahí nos preguntaban, ¿qué es lo que creemos que hace falta? Hace falta motor de compromiso, de motivación, para poder asistir, tanto profesores como alumnos, a las actividades deportivas, hay un calendario muy amplio de actividades culturales, que es fabuloso. Escuchar el coro que se ha creado me parece pertinente, han venido muchísimas orquestas de cámara, cantantes, obras de teatro. Eso me parece maravilloso.

¿Qué tenemos que hacer? Motivarnos para poder asistir a todos esos eventos; organizarnos, el trabajo colectivo nos dará esa motivación para poder realizar todo este tipo de actividades. Muchas gracias”.

Una vez que concluyó la ronda de respuestas de los candidatos, el Presidente indicó que la siguiente etapa consistiría en que los miembros de la comunidad universitaria, a través de sus representantes, formularan preguntas a los candidatos, por escrito y con el nombre de quién hacía la pregunta. Enseguida, explicó que los candidatos tendrían diez minutos cada uno para formular sus respuestas.

La Secretaria daría lectura a las preguntas y cada uno de los candidatos, en el orden que se había sorteado, tendría diez minutos para responder.

Preguntas de la comunidad universitaria, formuladas a través de sus representantes, en el Consejo Académico.

1. Para la Mtra. María Elena Contreras: Agradezco la atención al incluir a los administrativos en su proyecto y mi pregunta es: ¿cómo piensa actualizar los puestos administrativos a las nuevas tecnologías, porque los trabajadores hemos perdido la materia de trabajo y muchos trabajadores se encuentran sin realizar sus funciones en sus puestos de trabajo? Mtra. Graciela Gómez.
2. Para la Dra. Ana María Rosales: ¿Cómo la División puede apoyar en el nuevo proyecto de nación en los temas salud, alimentación, autosuficiencia alimentaria y transferencia tecnológica? Dra. Gabriela Garza.
3. Para el Dr. Luis Ortiz: Usted menciona en sus propuestas que la acreditación no beneficia a los egresados ni tiene impacto en el mercado laboral. Desde mi perspectiva, como estudiante de movilidad académica, la acreditación es un ítem importante para la realización de ésta; además genera un gran impacto en el currículum laboral. Por razones como éstas, ¿no cree que la acreditación es un gran beneficio y oportunidad para los estudiantes y egresados?, ¿qué estrategia realizaría o propondría para no perder la movilidad estudiantil, teniendo claro que un requisito importante es la acreditación? Estudiante Angélica Tijero.
4. Para los tres candidatos: ¿Cuál es su propuesta de valor? Dra. Gabriela Garza.

5. Para los tres candidatos: Nuestro modelo educativo es bueno, pero muy rígido, ¿cómo podría hacerse flexible?, ¿cómo hacer la formación de profesores si sólo son contratados durante un trimestre?, ¿cómo proponen hacer movilidad entre las diferentes unidades de la UAM? Mtra. Nora Rojas.
6. Para la Dra. Ana María Rosales: ¿Qué opina del uso de tecnologías de información y comunicación en temas de capacitación profesional para apoyo al nuevo proyecto de nación? Dra. Gabriela Garza.
7. Para el Dr. Luis Ortiz: ¿Conoce usted la situación de los demás departamentos, ya que he notado que su enfoque está dirigido hacia el Departamento de Atención a la Salud? Estudiante Zaire Belén Medina Moctezuma.
8. Para los tres candidatos: ¿Cuáles son las licenciaturas que necesitan apoyo para acreditarse y qué estrategia se plantea para lograrlo? Dr. Francisco Chamorro.
9. Para los tres candidatos: ¿Qué protocolos plantean para resolver los problemas de acoso sexual y/o violencia? Estudiante Katian Tijerina Williamson.

A continuación, los candidatos hicieron uso de la palabra en el siguiente orden:

Respuestas del Dr. Luis Ortiz Hernández

“Aprovecho la oportunidad para plantear algunas cosas que se preguntaron en la ronda anterior.

El primer elemento es la participación de los estudiantes. Yo creo que es muy importante buscar canales de comunicación con ellos.

Ahora, por ejemplo, una de las últimas preguntas fue sobre protocolos para violencia de género y eso llama mucho la atención porque en este Consejo Académico recientemente se aprobó un protocolo que es para la Unidad; se han difundido actividades para familiarizarnos con ese protocolo y la pregunta indica que no se ha hecho adecuadamente.

También este año, el Consejo Divisional creó unos lineamientos muy importantes que se refieren a cómo los estudiantes deben canalizar sus quejas, tanto de cuestiones académicas como de violencia de género. La institución ya cuenta con

lineamientos y procedimientos para actuar ante ellos; ahora el tema pendiente es cómo difundir y eventualmente aplicar esos lineamientos y si sus principales usuarios, los estudiantes, no los conocen, representa un reto.

Yo apostaría a recurrir a los jefes de grupo de cada licenciatura, en la Licenciatura en Medicina eso funciona muy bien, cuando la Coordinación necesita difundir alguna información a los grupos, lo hace a través de los jefes de grupo, porque si bien toda esta información que acabo de comentar está en la página de internet de nuestra Unidad, al final nadie sabe dónde está.

Por lo tanto, creo que utilizar a los jefes de grupo como vínculo para informar a los estudiantes sería muy importante y eso garantizaría que todos nuestros estudiantes conozcan cuáles son las regulaciones y cuáles son los canales para hacer llegar sus inquietudes.

Sobre la acreditación, creo que ese es un modelo que se trató de importar de Estados Unidos y de otros países industrializados, si tú no tienes una acreditación, simple y sencillamente no puedes ejercer tu profesión, pero en esos países tienen la capacidad de aplicar eso y vigilar que así sea.

En nuestros países de economías emergentes, ese tipo de vigilancia es más difícil de implementar. Yo creo que, por eso, aunque en papel está dicho que la acreditación hace diferencia para acceder o no a campos clínicos, en la realidad eso no ocurre. Insistiría que las mismas personas de los entes acreditadores reconocen que la acreditación no da muchas ventajas.

Creo que es más importante que identifiquemos espacios donde sí hay incidencia. Uno de los espacios que genera que haya tantos estudiantes de universidades privadas es la poca regulación de la expedición del Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE). Creo que ese es un espacio donde sería importante que académicos de nuestra Universidad estuvieran participando de manera decisiva.

Probablemente yo desconozco que si las universidades no están acreditadas no pueden participar en movilidad estudiantil. El tema de la movilidad también creo que es un modelo que se está importando de las universidades norteamericanas y europeas; en esos países sí es una tradición, inclusive, que hagas tu licenciatura en una ciudad distinta a la tuya, aunque en tu ciudad exista la carrera. Pero ahí habla más de una diferencia de niveles de ingreso.

Yo creo que la movilidad está más limitada por la capacidad que tienen nuestros estudiantes para desplazarse a otras instituciones. No creo que el tema sea si la

universidad a donde van esté acreditada o no. Estoy abierto a recibir esa información, donde se plantea que sólo instituciones acreditadas pueden recibir o enviar estudiantes a movilidad.

Otro punto que me parece muy importante es el tema de los talleres y que precisamente tiene que ver con los efectos no muy adecuados de la acreditación. Varios de los talleres que se han insertado en las licenciaturas han tratado de dar respuesta a observaciones de las acreditadoras.

Esos talleres ahora implican cierta demanda de trabajo administrativo extra, pero en términos académicos han emergido como satélites a las carreras. Creo que sería importante reanalizar cómo están siendo diseñados estos talleres y más bien plantearlos como módulos.

Al respecto, me parece importante que, en los siguientes procesos de modificación y adecuación de las carreras, se incorporen no solamente los profesores que tienen la especialidad, sino también pedagogos.

Para mí, la participación que tuve en el rediseño de la Licenciatura en Nutrición fue muy enriquecedora, estuvimos acompañados por Dra. María Isabel Ysunza, pedagoga del Departamento de Sistemas Biológicos, ella nos proporcionó materiales sobre cómo hacer rediseño curricular desde la perspectiva del Sistema Modular.

Creo que muchos de los talleres responden más a la visión disciplinar de lo que debe de saber cierto profesionista, y que se supone nuestra Universidad había renunciado a eso, y no a la lógica modular que plantea organizar módulos en torno a prácticas profesionales concretas.

Sobre el desarrollo del personal administrativo y jubilación de profesores, creo que sería importante reconocer que hay algunas tareas en las que la División confluye con otras instancias, por ejemplo, veo que la jubilación, en términos administrativos, está más vinculada a las jefaturas de departamento. Considero que más bien hay que acompañar a esta instancia debido a que el tema de las jubilaciones es complejo porque, implica razones personales, de salud y de sus condiciones de vida.

Pero también, un profesor que ya tiene un deterioro significativo tiene problemas serios en su trabajo docente y, al mismo tiempo, esto implica una demanda para el jefe de departamento. Desde la perspectiva de planeación de docencia y desde la jefatura es un recurso que no está siendo utilizado y que no es sustituido.

En términos de la discusión de las plazas, inclusive no solamente toca a la Secretaría y Rectoría de Unidad, eso también es algo que involucra a la Rectoría y Secretaría General. No puedo plantear una solución concreta, solamente acompañar a los jefes de departamento ante estas situaciones, que desafortunadamente son cada vez más comunes.

En cuanto al tema del desarrollo de personal administrativo considero que la capacitación de los trabajadores no es una función directa de la División, pero sí confluyen, por ejemplo, con las comisiones mixtas y con el sindicato. Es importante identificar cuáles son las necesidades que tienen los planes y programas de estudio de incorporar nuevas tecnologías, también el nivel actual de habilitación de los trabajadores y la capacidad que tiene la institución de dar respuesta a estas necesidades.

Finalmente, sobre el conocimiento de otros departamentos, creo que estar al frente del departamento más grande de la División me da cierta habilitación y conocimientos, a través de las reuniones con los otros jefes y del Consejo Divisional”.

Respuestas de la Dra. Ana María Rosales Torres

“¿Cómo puedo apoyar desde la División el proyecto de nación? Actualmente estoy trabajando con compañeros, tanto del Departamento de Producción Agrícola y Animal como del de El Hombre su Ambiente para acercarnos a las comunidades.

Considero que este proyecto de nación va abrir muchas oportunidades para los diferentes sectores del país y nosotros ahí vamos a tener que jugar un papel fundamental, que va ser la formación de recursos. Siento que desde la capacitación, la formación de recursos podemos impactar este proyecto de nación que iniciará pronto. La transferencia de tecnologías es fundamental.

Para responder a la pregunta ¿cuál es su propuesta de valor? Reflexioné y justo incorporé en mi presentación mi propuesta de valor: Posicionar a la División en los temas estratégicos de la salud, alimentación, autosuficiencia alimentaria y el mejoramiento de la calidad de vida de la población. Además, otro valor será promover los productos de todo, incluyendo la transferencia tecnológica de todos los integrantes de la División. Esos serían los dos. Espero haber contestado de manera correcta.

El Dr. Francisco Chamorro preguntó, ¿qué licenciaturas están por acreditar? Solamente las licenciaturas en Medicina y en Estomatología, esta última está en proceso de reacreditación.

La que está más alejada de estos procesos es la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia y conocemos las razones; para llegar a la acreditación tenemos que atravesar por un camino largo y sinuoso. Podemos hacer una serie de cambios, de contribuciones, que ya veremos en su momento, pero no está fácil nuestro camino en esta licenciatura.

En cuanto a los protocolos de acoso sexual y violencia, yo creo que hay que hacerlos, promoverlos y difundirlos, las propuestas pueden ser importantes, muy impactantes, pero el problema es la difusión, no conocemos en qué consisten estos protocolos, por lo tanto debemos darlos a conocer a la población para que sepan qué hacer.

Yo no sé si todos ustedes están preparados para saber qué hacer si reciben acoso sexual o de otro tipo, violencia de género o de cualquier tipo. De pronto hay vacíos y aunque existan los documentos, no hay difusión de los mismos.

Respondiendo a la Mtra. Nora Rojas, formación de profesores cuando vienen sólo un trimestre; no importa, démosle la formación, tenemos profesores temporales de diez y 15 años; no me preocuparía si vienen por un trimestre, dos o más.

Para los compañeros administrativos, consiste en fortalecer alternativas de capacitación, ¿cuáles? Las que ustedes me hagan saber. Ustedes tendrán que comentar qué es lo que requieren y en qué campos requieren su formación. Puedo atender las demandas del mejoramiento de las condiciones de trabajo en el marco del contrato colectivo y resolver mediante el diálogo, las controversias.

Me he reunido con personal administrativo y sé que tienen muchos problemas en cuanto al desempeño de otras funciones, considero que hay que regularizarlo y buscar las instancias que lo deban hacer porque voluntad va a haber para apoyarlos para que tengan una regularidad en su cargo o su puesto.

Quisiera aprovechar para contestar una pregunta que no contesté anteriormente: ¿qué me indigna? La desigualdad social, porque creo que de ese punto derivan muchos problemas del país, la delincuencia, pobreza extrema; esta brecha que hay entre los grupos sociales, me indigna.

Quiero un país diferente y ojalá que estemos iniciando en el camino correcto para lograrlo y ¿qué me apasiona? Mi trabajo en esta institución, de verdad, es lo que me apasiona, el trabajo con ustedes los jóvenes, con mis compañeros, el enriquecimiento que nos da el trabajo académico, el crecimiento diario, estar pendientes de los procesos de educación, esa es mi pasión y creo que he sido

congruente durante muchos años con esa pasión: Le he sido más fiel que a nadie en el mundo.

En cuanto a la pregunta de la Mtra. Nora Rojas, ¿cómo propongo hacer movilidad entre las diferentes unidades de la UAM? Yo creo que la movilidad entre las unidades tendría que ser mucho más sencilla que con otras instituciones, dado que tenemos un modelo trimestral; entonces no me parece que sea complicado.

Yo creo que esto sería muy sencillo, productivo y además una manera correcta de aprovechar las capacidades de las otras unidades, de los profesores de otras unidades.

La siguiente pregunta dice que nuestro modelo educativo es bueno, pero muy rígido, ¿cómo hacerlo flexible? Yo no estoy de acuerdo que sea un modelo rígido”.

Respuestas de la Mtra. María Elena Contreras Garfias

“Gracias a la comunidad que está aquí presente y que ha hecho preguntas también, porque esto nos da la oportunidad de dialogar, además del camino que hemos transitado y que he transitado de manera particular, no solamente durante la campaña, sino durante los años que tengo en esta Universidad.

Inicio con la actualización de los puestos, de los nuevos puestos y la relación con las tecnologías de información y comunicación; pero también con una pregunta que habían hecho anteriormente sobre el desarrollo laboral del personal administrativo.

A mí me parece que esto tiene que hacerse a través del diálogo y con respeto al Contrato Colectivo del Trabajo, en conjunto con el sindicato, nuestra Secretaria de Unidad y nuestros trabajadores, para saber cuáles son las necesidades de capacitación y actualización que se requieren.

Existe un programa de capacitación y actualización anual, en el cual los trabajadores se van inscribiendo, pero yo no sé si ello responde a las necesidades que en estos momentos se tienen, entonces tiene que ser a través del diálogo, el respeto y la integración en conjunto de esta comisión, para poderlo trabajar.

Por otro lado, la propuesta de valor para mí sería el impulso del trabajo colectivo, el respeto y el reconocimiento de la trayectoria de cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria, para poder proyectar a la UAM como una universidad con respeto, humanidad y solidaridad.

En cuanto a la pregunta, ¿cómo flexibilizar los programas de estudio? Me parece que primero hay que analizar qué queremos hacer con la flexibilidad y para qué la queremos y, entonces, a través de las comisiones de docencia que se nombran, realizar las modificaciones y/o adecuaciones a los planes y programas de estudio.

En cuanto a cómo lograr la movilidad con otras unidades, me parece que en este tema la situación económica es compleja e influye; me parece que tendríamos que promover el aumento de las becas que existen, no importa que fuera en la Ciudad de México o en el Estado de México, tendríamos que revisar la forma de hacer compatible lo que el alumno va a realizar porque resulta que va, lo realiza, hay convenios, pero a la hora que regresa hay dificultades para poder reconocer esa actividad que realizó. Sin duda es una gran experiencia para ellos, pero tiene que estar reflejada en su historial académico.

Por otro lado, el apoyo para las licenciaturas que tienen que acreditarse, como ya se mencionó, son las licenciaturas en Estomatología, Medicina y Medicina Veterinaria y Zootecnia, sin duda sus necesidades implican recursos, modificaciones, así como para las clínicas estomatológicas que son una de las muchas formas, para no decirles miles, que tiene la Universidad de dar la cara a la sociedad, porque es ahí donde se atienden miles de personas que no tienen recursos.

Las estrategias a desarrollar son analizar, dar y realizar lo que se está solicitando, lo que requiere la carrera, no lo que solicita el organismo acreditador.

En este sentido, también propongo que los profesores nos incorporemos a los procesos de reacreditación, no solamente para hacer el trabajo de la autoevaluación y el llenado del formato, sino participar en los órganos, en los consejos, en donde se acredita cada una de las licenciaturas, de manera que pudiéramos posicionar el Modelo Xochimilco y las diferencias de cada una de las licenciaturas, sin tener que nosotros hacer los cambios.

Respecto al Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, efectivamente, en el Consejo Académico se aprobó este Protocolo que impulsó el Grupo Cuerpos que Importan, un grupo que viene trabajando desde hace mucho tiempo que logra consolidar una propuesta, pero que sin duda hay que promover.

Aquí parece que una de las cosas es promover y fortalecer, y cómo se hace eso, con el trabajo colectivo y el compromiso de todos y cada uno de los que estamos

aquí, de todos los que conformamos la comunidad universitaria. Esa es una parte que me parece importante.

Y, por otro lado, además de este Protocolo que se ha establecido, también tenemos que direccionar la actualización del Reglamento de Alumnos, porque en esta parte no están incluidos, por ejemplo, el acoso virtual, no está actualizado; tendríamos que discutir este tipo de situaciones.

Asimismo, hay trabajo de estudiantes que participan en las asambleas interuniversitarias, en donde también uno de los puntos que les preocupa, es justamente esta parte del acoso y de la violencia.

Agradezco realmente a los miembros del Consejo Académico y a la comunidad universitaria, por las preguntas que nos han hecho, esto me ha permitido ampliar mucho más los puntos de vista que tengo acerca de la problemática, las fortalezas y debilidades de la DCBS.

Muchas gracias.”

Enseguida, la sesión continuó con la intervención de los candidatos en la cual hicieron uso de la palabra durante cinco minutos para concluir sus intervenciones en el orden que sigue:

Intervención del Dr. Luis Ortiz Hernández

“¿Cuál es mi pasión? Mi trabajo y aunque suene a *cliché*, realmente empecé mi licenciatura en 1995 y desde entonces no he perdido contacto con esta Universidad; toda mi formación de pre y posgrado la realicé aquí. Además del trabajo de docencia e investigación, he tratado de involucrarme en el trabajo de gestión, porque tengo la convicción de que también tenemos que participar en estos espacios para contribuir al desarrollo de nuestra Universidad.

Sinceramente siento que le debo lo que soy, o mucho de lo que soy, a esta Universidad y la posibilidad de ser Director, como lo ha sido desempeñarme como jefe de departamento, es una forma de contribuir a la institución.

También quiero reconocer que este proceso, en el que he participado desde julio, ha sido muy fructífero para mí. Al conocer compañeros de otros departamentos, he podido ver cómo realizamos la misma tarea independientemente de nuestro departamento; las funciones son las mismas: investigación, docencia y servicio.

Al mismo tiempo, he podido conocer cómo cada departamento funciona de manera directa, aunque realizamos las mismas funciones, tienen diferentes prioridades y fortalezas, insisto en que estos procesos son un espacio propicio para pensar nuestra Universidad.

Sé que, por ejemplo, plantear que abandonemos la política de la acreditación es controversial, pero el ánimo no solamente es generar controversia, sino que realmente pensemos hacia dónde estamos llevando a nuestra Universidad; si lo que estamos haciendo está bien o conviene hacer una pausa en el camino y repensar si lo podemos hacer de otra forma.

Creo que es también un momento importante para reconocer que algunos aspectos de nuestro modelo educativo que son fortalezas o que podrían ser fortalezas, las hemos perdido y es indispensable retomarlas, por ejemplo, planteo el tema de no continuar con la acreditación de las licenciaturas porque algo que a mí se me inculcó en esta Universidad fue el pensamiento crítico.

En el pensamiento crítico a mí me dijeron: "No aceptes solamente la primera explicación que se te da, no sólo aceptes indicaciones, cuestiona lo que te están planteando hacer; cuestiona si hay otras formas de hacerlo; cuestiona si eso es lo que hay que hacer". También creo que una tarea que estamos perdiendo es seguir inculcando ese pensamiento crítico a nuestros estudiantes.

En la presentación con los estudiantes, una de las preguntas que nos hacían era: ¿cuál era el espacio que veíamos para mejorar el Sistema Modular? La primera actividad que hice con los estudiantes fue preguntarles: ¿cuál es la expectativa que tienen de este curso?, y una frase recurrente es: "No más exposiciones con Power Point, eso no es el Sistema Modular".

Entonces creo que es muy importante y tenemos como reto que los profesores, en lo cotidiano, retomemos este modelo educativo que nos demanda, entre otras cosas, desarrollar en nuestros estudiantes el pensamiento crítico.

Yo creo que estos espacios colectivos que estoy planteando en el grupo de docentes es donde podemos los profesores vernos a nosotros mismos, pero como un espacio de crecimiento. Sé que lo que estoy proponiendo no es sencillo.

Si ha habido un retraimiento de los profesores de la vida colectiva es por razones de peso, por razones estructurales, pero también si uno asume tareas de gestión, creo que dar, crear espacios desde la institucionalidad para retomar nuestro modelo educativo es indispensable. Gracias".

Intervención de la Dra. Ana María Rosales Torres

“Miren, en México estamos empezando a vivir una transformación que nos impactará y nos puede cambiar la vida; esperemos que sea para bien.

Me parece que la Universidad no debe quedarse al margen de este cambio y que ahora tenemos la posibilidad de, por la cercanía de algunos integrantes de la comunidad en el Gobierno Federal, podremos lograr el acercamiento y estar más presentes en esa transformación. Me parece que es una oportunidad que debemos aprovechar.

Hoy les he propuesto un programa para la gestión, como Directora de División, incluyente y democrático, en donde el trabajo reflexivo, de manera colectiva, nos permitirá tomar decisiones que reorienten el rumbo de la División y nos llevará a una nueva etapa de la vida académica de la División.

Durante el proceso de construcción de este programa, lo fui enriqueciendo con la opinión de todos ustedes. Yo creo que más de una persona aquí se sentirá identificado en lo que aquí les expuse porque retroalimentaron y reorientaron mis puntos de vista, lo cual les agradezco.

He trabajado en esta Universidad durante más de 35 años como docente, investigadora, formadora de recursos humanos, de estudiantes y ocupando algunos cargos de gestión.

Soy una persona entregada a la educación y a la investigación científica. De este argumento pueden dar fe algunos grupos de estudiantes con los cuales he compartido los valores de la superación académica, así como con colegas investigadores de ésta y otras instituciones con las que he colaborado.

Hoy este órgano colegiado tiene una tarea difícil y de gran responsabilidad: elegir al próximo Director o Directora de la DCBS.

Yo les pido su confianza para dirigir la División los próximos cuatro años, con la seguridad de que daré cumplimiento a mis propuestas y compromiso aquí expuestos. Tengan la certeza que convocaré a los diferentes sectores de la comunidad de la División y buscaré los medios para lograr, repito, posicionar a la División en temas de gran importancia, como son salud, alimentación, autosuficiencia alimentaria y mejoramiento de la calidad académica.

También reforzaremos el vínculo con la sociedad e impulsaré el desarrollo académico de la División. Quiero destacar también que esta División buscará el vínculo con las propuestas de las coordinaciones, especialmente las de la Coordinación de Docencia, que han implementado desde la Rectoría.

Me parece que muchas de las propuestas que ahí están, están puestas en mi programa. No se conocía esta Coordinación, sin embargo, me da gusto que haya esas coincidencias, porque quiere decir que podremos trabajar en conjunto para lograr el mejoramiento de la docencia.

Muchas gracias por su atención y no sé qué más decirles; estoy conmovida”.

Intervención de la Mtra. María Elena Contreras Garfias

“Estimadas y estimados compañeros, miembros del Consejo Académico y miembros de la comunidad universitaria.

Como ustedes saben, nos encontramos al final de proceso para la elección de la Directora o Director de la DCBS.

En este marco quiero reiterar mi convicción con respecto a la necesidad de reivindicar, desde la DCBS, el compromiso social de nuestra Universidad, mediante el trabajo autónomo, participativo, colegiado y comprometido con el Modelo Xochimilco y los problemas prioritarios del país.

Desde esta convicción resulta fundamental fortalecer las labores de docencia, investigación, servicio, extensión de la cultura y la proyección de la DCBS en las otras divisiones y en las otras unidades de la UAM y en la sociedad, a través de foros académicos, mediante políticas y prácticas de gestión y rendición de cuentas que promuevan el interés de estudiantes, profesores y trabajadores administrativos por participar en la vida universitaria, y la búsqueda de la calidad académica.

Dada la importancia de la elección del Director o la Directora, en este momento histórico para el país y para la UAM en su conjunto, refrendo mi invitación para que todas y todos, estudiantes, trabajadores administrativos o académicos, seamos partícipes de este proceso que se acerca a su culminación.

Mi compromiso para continuar con el trabajo, como siempre, sólido, con respeto, con trabajo colectivo y para fortalecer y trabajar por las necesidades nuestras y de los otros, para poder rendir buenas cuentas a la sociedad, que finalmente es la que espera de todos nosotros todo.

Muchas gracias”.

Una vez finalizadas las entrevistas a los integrantes de la terna, concluyó la sesión 7.18 del Consejo Académico a las 14:17 del 3 de octubre de 2018. 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

CONSEJO ACADÉMICO UAMV