



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

**ACTA DE LA SESIÓN 435
12 DE MARZO DE 2018
10:00 HORAS
SALA CONSEJO ACADÉMICO**

**PRESIDENTE: DR. RODRIGO DÍAZ CRUZ
SECRETARIO: M. EN B. ARTURO L. PRECIADO LÓPEZ**

La Sesión inició a las 10:10 horas y antes de pasar lista, el Secretario del Consejo Académico leyó los siguientes:

Informes Previos.

Con fecha del 5 de marzo de 2018, se informó al **C. Emmanuel Iván Díaz de León** que con fundamento en la fracción I del artículo 9 del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos, ha dejado de ser el representante propietario de los alumnos del Departamento de Biotecnología ante el Consejo Académico de esta Unidad, por no satisfacer el requisito previsto en la fracción V del artículo 33 del Reglamento Orgánico para ser representante, en virtud de haber estado inscrito más de siete años en el nivel de licenciatura.

En consecuencia y con fundamento en el artículo 10 del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos, se comunicó al alumno Oscar Velasco Garduño, que a partir del 5 de marzo de 2018, es el representante propietario de los alumnos del Departamento de Biotecnología, ante el Consejo Académico, por lo que resta del período 2017-2019.

Con fecha del 8 de marzo de 2018, el Ing. José Luis Andrés Ortiz, representante propietario de los trabajadores administrativos, ante el Consejo Académico, informó que no asistirá a la Sesión 435, por lo que acudirá en su lugar el Ing. Gaudencio Martínez Martínez, suplente de esa representación.

Con fecha del 9 de marzo de 2018, el Dr. Salvador Cruz Jiménez, representante propietario personal académico del Departamento de Física, ante el Consejo Académico, informó que no asistirá a la Sesión 435, por lo que acudirá en su lugar el Dr. Ángel Manzur Guzmán, suplente de esa representación.

1. Lista de Asistencia.

El Secretario del Consejo Académico pasó lista de asistencia y declaró la existencia del quórum legal con la presencia de 38 miembros.

Los miembros ausentes fueron:

*El Dr. Salvador Cruz Jiménez, *el alumno Jorge Hugo Díaz Nava, *el alumno Carlos Alberto Valenzuela Garza y *el Ing. José Luis Andrés Ortiz.

*Se registran a las personas que suplieron en la Sesión a los miembros del Consejo Académico: *el Dr. Ángel Manzur Guzmán y *el Ing. Gaudencio Martínez Martínez.

2. Aprobación del Orden del Día.

1. Lista de asistencia.
2. Aprobación, en su caso, del Orden del Día.
3. Entrevista con los candidatos a ocupar el cargo de Director o Directora de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, para el período 2018-2022, de acuerdo con lo previsto en el artículo 30-2, fracción I del Reglamento Orgánico.

ACUERDO 435.1

Se aprobó el Orden del Día en los términos presentados.

3. Entrevista con los candidatos a ocupar el cargo de Director o Directora de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, para el período 2018-2022, de acuerdo con lo previsto en el artículo 30-2, fracción I del Reglamento Orgánico.

El Presidente del Consejo Académico informó que de acuerdo con lo establecido en el artículo 30-2, fracción I del Reglamento Orgánico y en la Convocatoria para el proceso de designación del Director o Directora de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, para el período 2018-2022, correspondió entrevistar a la candidata y los candidatos con el propósito de que expresen los motivos y razones para ocupar el cargo de Director de División, y expongan sus conocimientos y puntos de vista, particularmente, sobre la situación de la Unidad, la División y los Departamentos de ésta, con una visión crítica y práctica. Asimismo, señaló que se considerará otorgar a cada candidata y candidatos 20 minutos como máximo para la exposición de motivos y 3 o 4 minutos para preguntas y respuestas por bloque, y el orden de exposición será alfabético. Finalmente, solicitó el uso de la palabra para el Dr. Víctor Manuel Alarcón Olguín, quien no forma

parte del Consejo Académico, sometió a aprobación su propuesta. La cual fue aprobada por unanimidad.

A continuación, el Dr. Víctor Manuel Alarcón Olgún expuso su *curriculum vitae* y programa de trabajo, destacando los siguientes aspectos:

Curriculum Vitae:

Egresado de la Licenciatura en Ciencia Política y Administración Pública por la FCPyS-UNAM, M.A. *Government and International Studies, University of Notre Dame* (Indiana, EUA) y Doctor en Estudios Sociales (Línea en Procesos Políticos) por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

Participación y Gestión Universitaria:

Se ha desempeñado como Jefe del Área de Investigación en Procesos Políticos. Departamento de Sociología, UAM-Iztapalapa, de abril de 2015 a la fecha, fue representante suplente del personal académico del Departamento de Sociología ante el Consejo Divisional de CSH, representante suplente del personal académico de la UAM designado por el Colegio Académico ante la Comisión Dictaminadora de Ciencias Sociales, Director de Artes Visuales y Escénicas. Coordinación General de Difusión. Rectoría General, Director Asociado de la revista cultural Casa del Tiempo. Coordinación General de Difusión. Rectoría General, representante designado por el Rector General para representar a la DCSH de la Unidad Iztapalapa en el Comité de Festejos del XXX Aniversario de la UAM, Jefe del Departamento de Sociología en la DCSH del 2003 al 2007, también ha sido representante propietario del personal académico de la DCSH ante el Colegio Académico de la UAM, representante propietario del personal académico del Departamento de Sociología ante el Consejo Académico de la Unidad Iztapalapa, representante suplente del personal académico del Departamento de Sociología ante el Consejo Divisional de CSH y Coordinador de la Licenciatura en Ciencia Política. Departamento de Sociología del 2000 al 2002.

Distinciones:

- Miembro del SNI (Nivel I).
- Profesor con perfil deseable PRODEP.
- Ex-Presidente de la Sociedad Mexicana de Estudios Electorales (SOME).
- Directivo fundador de la AMECIP y la AMEP.
- Miembro activo de asociaciones como IPSA, ALACIP, LASA, SAAP.
- Integrante de 12 comités editoriales de revistas científicas (8 nacionales y 4 internacionales: 2 en España, Polonia y Costa Rica).
- Par Evaluador para CONACYT, PRODEP, ACCECISO.

Programa de trabajo:

Las PODI-Iztapalapa. Hacia un Plan de Desarrollo Divisional

Justificación y alcances del PDD

Se requiere una armonización de los proyectos y programas diversos que posee la DCSH con el marco del Plan de Desarrollo Institucional de la UAM hacia 2024; también con las acciones mismas de auto-evaluación que se desprendan desde lo que se promueva en el Consejo Académico sobre las PODI y en colaboración con las divisiones de CBI y CBS; que al mismo tiempo debe servir para generar instrumentos propios que respondan a los requerimientos asociados con los procesos y dinámicas externas.

Propuestas de acción:

1) En docencia: reducir la deserción, la reprobación y elevar la eficiencia terminal:

- Revisión de los procesos de operación (horarios-cupos) y rutas de cargas docentes, a efecto de ofrecer mayor oferta de grupos por las tardes. Papel central en ello, es la labor de la Secretaría Académica y la Coordinación de Docencia y Atención de los Alumnos de la DCSH en las licenciaturas y con la CSE.
- Culminación de los procesos de aprobación de las licenciaturas aun no ajustadas plenamente a las PODI y comenzar simultáneamente un proceso integral de revisión del modelo, específicamente con el TGA divisional para volverlo nuevamente la puerta de entrada al mundo de las Ciencias Sociales y Humanidades.
- Revisión de los criterios de asignación de la Beca a la Docencia premiando la culminación de trabajos terminales de licenciatura con horas-docencia, como ya se hace para el nivel Posgrado y con topes máximos conforme al RIPPA.
- Trabajo de revisión profunda con CBS y CBI en la redefinición de las UEA extra-divisionales tanto en programación como contenidos.
- Retomar la acreditación de carreras ante CIEES y agencias certificadoras.
- Retomar el espíritu y convocatoria a proyectos de investigación inter y multidisciplinario entre las tres divisiones.
- Valorar las estrategias que permitan definir y potenciar los alcances de nuestra actual oferta docente utilizando espacios como Virtuami, el SDIP y comenzar la reflexión sobre esquemas de educación a distancia y semi-presencial, generando flexibilidad pero sin perder rigurosidad ni calidad de contenidos.

- Valorar que dentro de los planes y programas de estudio se incorporen UEA optativas de apreciación artística, cinematográfica, musical, así como las de lenguas extranjeras y originarias a nivel avanzado, a efecto de aprovechar más nuestros espacios de extensión y centros culturales. Alentar que nuestros profesores impartan cursos optativos en lenguas extranjeras.
- Dentro de esta misma ruta, emprender la valoración de nuevas modalidades de titulación en el marco de las UEA, acordes con las nuevas políticas institucionales que se vienen desarrollando (informes de práctica profesional, desarrollo de protocolos de intervención y/o servicio social, trabajo de campo, entre otras).
- En el marco del posgrado, potenciar los intercambios existentes en materia de buenas prácticas entre los programas acreditados y los de reciente creación, para asimilar desde la Coordinación General de Posgrado Divisional, las tareas a realizarse en la materia.
- Revisión integral y revitalización de la Coordinación en Lenguas Extranjeras para colocarla a punto con las necesidades de contenidos que demandan las políticas de movilidad e intercambio que se requieren dentro de nuestros planes y programas de estudio. Especial atención debe darse a las interacciones y necesidades desde CBI y CBS, a efecto de avanzar en un esquema de supervisión más compartido.
- Firma de convenios directos de cada programa docente con al menos una universidad extranjera y nacional, que establezcan alianzas estratégicas de movilidad, co-tutelas y, en su caso, doble titulación.
- Alentar las estrategias de combate al “currículum oculto”: la violencia de género, acoso, marginación y la discriminación a partir de las acciones dirigidas desde la Oficina de la Defensoría de los derechos de las y los Alumnos de la DCSH. Creación de Códigos / Lineamientos de Conducta y Ética. Alentar los esquemas de prevención auto-protección e información en materia de seguridad en el campus.
- Infundir mejores dinámicas de trabajo entre tutores y asesores que poseen becas UAM y con la comunidad en general. Incrementar la difusión de las convocatorias de este tipo de apoyos para que más estudiantes participen en estos programas, así como en aquellas convocatorias generadas por el CONACYT, la Academia Mexicana de Ciencias y otras instancias similares en los niveles de licenciatura y posgrado.
- Ponderar estrategias de producción de materiales para la docencia con base a los esfuerzos de la investigación aplicada y el desarrollo de los planes y programas de estudio.

- Producción de una nueva generación de tratados disciplinarios y multidisciplinarios que permitan dirigir y orientar a los estudiantes bajo la lógica misma de los planes y programas de estudio.

2) En investigación: alentar la integración y el trabajo colaborativo

- Revisión de las políticas de apoyos para la asistencia a congresos, prácticas de campo y desarrollo de actividades como estancias de investigación sabática, bibliográficas y posdoctorales.
- Diseño de modelos de “capital semilla” para alentar la apertura de diplomados y cursos de actualización. Revisión con COVIA y con la CSA de los criterios de la gestión de convenios patrocinados y el beneficio UAM.
- Mantener y ampliar las redes de investigación nacionales e internacionales a través de instancias como COMECOSO, CLACSO, AMC y procurar incidir en una mayor presencia en las instancias de representación y dictaminación de las instancias de política científica (SNI, FCCyT, CONACYT) y mayor comunicación con las asociaciones de acreditación.
- Alentar el trabajo con las 4 DCSH de las demás unidades de la UAM, buscando articulaciones y ejes comunes mediante el desarrollo de redes temáticas, y hacer lo propio con CBI y CBS en el ámbito de la Unidad.
- Alentar el intercambio entre las tres divisiones con objeto de fortalecer las estrategias de desarrollo general de la Unidad (infraestructura, presupuestos, etc.). Edificio S, políticas de seguridad y planes de contingencia.
- Mantener y potenciar el programa divisional de apoyo a las estancias posdoctorales, sabáticas y prácticas profesionales.
- Desarrollar acciones que permitan definir las trayectorias de la carrera académica y los retos del recambio generacional acordes con los ritmos y propuestas que sean ofrecidos por cada profesor/a de la División.
- Generar y apoyar anualmente dos Congresos Departamentales (de manera alternada entre los cuatro departamentos), con la participación de profesores y estudiantes, que permitan recoger de forma integral los avances de producción y revisión de las líneas de investigación que se encuentren asociadas con los programas de docencia.
- Apoyar anualmente la realización de un Congreso Divisional cuyo alcance sería la revisión de las Políticas Operativas de Docencia e Investigación.

3) En difusión: redes de conocimiento UAM-I

- Potenciar un sistema de gestión editorial divisional en libros y revistas cada vez más convergente conforme a los sistemas de uso del OJS (Open Journal System) y los estándares CONACYT, a través del impulso de repositorios, el empleo de las redes sociales y las páginas institucionales para dicho fin.
- Y, por otra parte, con mayor importancia, se buscarán los espacios necesarios en Radio UAM o similares de bajo costo y vocación social, como Radio Educación, o las televisoras estatales, por ejemplo, para generar programación y contenidos asociados con las tareas de la División e incluso con una vocación inter y multidisciplinaria con CBI y CBS.

Relación con el SITUAM y el sector de trabajadores en general:

- Respeto a la bilateralidad, apoyados en el trabajo a realizarse desde la Rectoría y la Secretaría de la Unidad y siempre dentro del CCT.
- Generar un mapa de los recursos humanos y plazas administrativas divisionales disponibles. Valoración de los lineamientos existentes del pago de horas extras a secretarías.
- Trabajo con las áreas, coordinaciones y departamentos, a efecto de valorar si dentro de los profesores temporales o de tiempo parcial o medio tiempo se pueden identificar casos susceptibles de ser promovidos vía extensión de jornada, con previo acuerdo académico entre dichas instancias.
- Acciones preventivas e informativas con perspectiva de género, al respecto de temas como el *mobbing* (acoso laboral) y la violencia de género.

Finalmente, agradeció a los miembros del Consejo Académico la atención brindada durante su exposición.

La Dra. Estela Báez expuso su *curriculum vitae* y su plan de trabajo, destacando lo siguiente:

Curriculum Vitae:

Egresada de la Licenciatura y de la Maestría en Historia de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, Doctora en Humanidades (Línea en Historia) por parte de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, destacó que es especialista en América del Norte.

Se ha desempeñado como miembro del Consejo Divisional, miembro del comité del posgrado en Humanidades, Coordinadora de la Licenciatura en Historia y actualmente es la Jefa del Departamento de Filosofía de la DCSH.

Políticas Operativas de Docencia de la Unidad Iztapalapa (PODI):

Las Políticas Operativas de Docencia de la Unidad Iztapalapa (PODI) fueron creadas en 2003. Su propósito era “armonizar la organización académica y propiciar el desarrollo coherente de la docencia en la Unidad”, a partir de cuatro directrices:

- La flexibilidad curricular
- La corresponsabilidad
- El desarrollo de habilidades básicas de expresión oral y escrita, el manejo de lenguajes formales y de lenguas extranjeras
- Vinculación más estrecha entre la docencia y la investigación.

UEA extradivisionales

Como su nombre lo indica son UEA que el alumno cursa en Divisiones diferentes a la suya, lo que pretendía promover la “flexibilidad curricular”. Su creación e incorporación obligatoria a la currícula de los planes de estudio de licenciatura tenían, como ya se mencionó, el objetivo de ofrecer una amplia formación basada en la interdisciplina. Cabe señalar que, en el caso de la DCSH, sólo los que aún se encuentran en proceso de actualización no las han incluido.

Tutorías

En cuanto a la corresponsabilidad, las PODI buscaban fomentar una estrecha relación entre el alumno y su tutor con miras a ayudar al primero a construir de una forma adecuada su currícula escolar, capitalizando el tiempo dedicado a sus estudios profesionales, con el fin último de mejorar su formación académica y su eficiencia terminal.

Lenguas Extranjeras

La incorporación de una lengua extranjera a la currícula de las licenciaturas tiene el propósito de asegurar la apropiación de una segunda lengua en nuestros egresados, indispensable en el contexto actual de una globalización cada vez más acelerada.

Modificación y actualización de planes y programas de estudio.

En la actualidad falta por concluir el proceso de modificación de planes de estudio de las licenciaturas en Ciencia Política y Psicología Social, mientras que Economía, Letras Hispánicas y el programa del Posgrado en Ciencias Económicas están en proceso de adecuación.

Seguimiento de egresados como un referente en la toma de decisiones que afecten los planes y programas de estudio.

Actualmente es posible identificar dos perfiles de egreso de las licenciaturas de la DCSH: aquellos que buscan una integración inmediata al mercado laboral y quienes proceden a cursar estudios de posgrado.

Lineamientos para la Programación Docente de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH)

Revisar los Lineamientos para ofrecer mayor claridad. Sería conveniente establecer en los mismos que la programación de las licenciaturas tiene prioridad y que, una vez cubiertas las necesidades de las mismas, se procederá a la programación de los posgrados. El crecimiento en el número de éstos en años recientes obliga a hacer un uso adecuado y razonable de los recursos humanos y materiales disponibles para cubrir las demandas de los diversos planes y programas.

Alumnos

Si bien las instancias a cargo del trato directo con los alumnos son las diferentes Coordinaciones, la DCSH también debe estar abierta a cualquier sugerencia o asunto de índole estudiantil. Debe promoverse entre los alumnos el conocimiento respecto a dónde acudir de acuerdo con la naturaleza de sus necesidades, sin menoscabo a la autoridad y facultades de las Coordinaciones y Jefaturas de Departamento.

Investigación

Constante habilitación de la planta académica, creando las condiciones para que quienes aún no cuentan con el doctorado busquen obtener el grado, a la vez que se ofrezcan opciones de actualización que pongan al alcance de los académicos herramientas pedagógicas y tecnológicas de vanguardia para apoyar su labor docente. Esto último se hará, mediante consulta previa con las Jefaturas de Departamento, con el auspicio de organismos especializados en estos temas.

Las áreas de Investigación

Trabajar de forma permanente para revitalizar el trabajo colegiado a partir de las áreas de investigación. Una iniciativa exitosa y pertinente de la gestión saliente, a la que habrá que dar continuidad, fue la de facilitar la reorganización de las mismas, ya que los intereses de investigación de los integrantes de algunas áreas ya no coincidían con los de sus colegas y ello afectó negativamente el trabajo colegiado. La complejidad –y lo lento– del proceso de formación de nuevas áreas es otro elemento que requiere una revisión expedita, pues algunas áreas no son funcionales, ya sea por el número de integrantes o por la falta de proyectos en común entre sus miembros.

SNI y CONACyT

La existencia de instancias evaluadoras ajenas a nuestra institución y que, sin embargo se vinculan directamente al acceso a recursos, como el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), ha afectado, en algún grado, de forma negativa el trabajo colegiado al privilegiar la evaluación individual de los académicos. Es pues un reto promover el equilibrio entre el modelo que ha sustentado a la UAM en sus más de cuatro décadas de existencia y la necesidad de habilitar a su planta académica acorde a los requisitos establecidos por estos organismos ajenos a la misma, pero que rigen las directrices de la investigación nacional.

Transversalidad

Buscar transversalidades entre los cuatro Departamentos de la DCSH. De esta manera, la División estará en posición de fomentar proyectos comunes, que rompan con el hermetismo y aislamiento de cada Departamento.

No se debe concebir a la DCSH solamente como el conjunto de cuatro Departamentos. A partir de favorecer proyectos transversales y vasos comunicantes entre los mismos, podemos trabajar en volverla un escenario de una labor académica digna, responsable y de calidad.

Publicaciones

La DCSH cuenta con un Consejo Editorial, responsable del proceso de publicación. Cada producto es dictaminado y en caso de que dicho dictamen sea favorable, se envía a prensa. Las publicaciones del Consejo Editorial son en coedición, lo que favorece la distribución y brinda visibilidad a las mismas, aspecto que, además, está de acuerdo con las POPE (Políticas Operacionales sobre la Producción Editorial):

- Los Comités Editoriales impulsarán las coediciones como un medio para ampliar las posibilidades de publicación y distribución de la producción científica, humanística y artística en el ámbito nacional y propiciarán la conjunción de intereses y esfuerzos de las instituciones de educación superior en el área de la producción editorial.

Revistas

- Antropología: Alteridades (indexada)
- Economía: Economía, Teoría y Práctica (indexada), Denarius y Nueva Época
- Sociología: Polis

- Filosofía: Signos Filosóficos (indexada), Signos Históricos (indexada, Cuartil 2), Signos Lingüísticos y Signos Literarios
- Iztapalapa: Revista Divisional (indexada)

Ubicar espacios que promuevan la difusión de nuestra producción. Las ferias de libros son lugares ideales que permiten, entre otros aspectos, crear y sustentar redes entre las instituciones educativas de nivel superior. También considero que hay que buscar estrategias contundentes y establecer comunicación con medios de difusión tales como la televisión, radio y librerías comerciales para que den a conocer los productos emanados de la labor de nuestros académicos.

Presupuesto

Contemplar desde el mantenimiento de la infraestructura y equipo, la construcción de obras y remodelación de espacios, la adquisición de mobiliario y equipo, las publicaciones y el apoyo a académicos y a alumnos, entre otros. Su ejercicio debe llevarse a cabo con absoluta transparencia.

Respetar la autonomía en el ejercicio presupuestal de las diversas instancias que, si bien forman parte de la División, están habilitadas para hacer el uso que consideren adecuado de sus recursos, como es el caso de las diferentes Jefaturas y Coordinaciones.

Transición

Considera de vital importancia que en los procesos de transición de una gestión a otra tenga lugar un trámite riguroso y formal de entrega de documentación, recursos de patrimonio, archivos, y todo tipo de equipo, a fin de favorecer la transparencia y dar continuidad a procesos que rebasan el periodo de gestión fijado por los tiempos institucionales.

Infraestructura

Destinar recursos a fin de mantener en buenas condiciones la infraestructura, así como para construir nuevos espacios destinados a labores propios de la DCSH. Todo proyecto, cuya magnitud afecte las labores cotidianas de los miembros de la comunidad de la DCSH, debe ser justificado a fin de que el beneficio para la misma sea claro.

Seguridad

Es pertinente que las diferentes instancias colaboren con el objetivo de promover medidas que favorezcan la seguridad y bienestar de los miembros de la comunidad universitaria.

La DCSH también debe encabezar una campaña permanente que promueva la equidad de género, así como una cultura de denuncia, en la que cualquier miembro de nuestra División que sea objeto de acoso o maltrato y solicite apoyo, reciba la orientación adecuada.

Relaciones laborales y trabajadores administrativos

Procurar un ambiente de respeto entre los miembros de la comunidad la que incluye, además de los académicos y alumnos, a los trabajadores administrativos. El trabajo de éstos es sustancial para el adecuado funcionamiento de las faenas cotidianas de la institución.

Impulsar cursos y talleres que permitan al personal administrativo acceso a conocimientos que redunden en un mejor desempeño laboral.

Difusión y preservación de la cultura:

Promover la difusión de la cultura es mediante la oferta de cursos de educación continua, los cuales pueden ser impartidos tanto en la propia Unidad Iztapalapa como en otros espacios de nuestra Casa de Estudios. Estos cursos pueden ser de interés tanto para la comunidad universitaria como para cualquier persona que encuentre atractiva su temática.

A continuación, el Dr. Juan Manuel Herrera realizó la presentación de su *curriculum vitae* y plan de trabajo destacando lo siguiente:

Curriculum Vitae:

Egresado de la Licenciatura en Psicología Social por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, Licenciatura en Filosofía por la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, la Maestría en Filosofía de la Ciencia por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, la Maestría en Psicología Industrial en la UNAM, y Doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

Se ha desempeñado como profesor investigador de la Universidad desde hace 28 años, pertenece al Sistema Nacional de Investigadores, fue acreedor a la Medalla al Mérito Universitario que otorga la Universidad Autónoma Metropolitana.

Plan de trabajo:

Docencia

Resaltó que la División de Ciencias Sociales y Humanidades cuenta con 11 licenciaturas y 6 posgrados.

Dentro de este rubro señaló que se apoyará el desarrollo docente y se buscará consolidar la experiencia y el conocimiento de la planta académica de la División.

Mencionó que es muy importante vincular las necesidades que tienen los alumnos, las cuales se deben atender y solucionar de manera horizontal. Conjuntamente, deben afrontar los desafíos para conocer el futuro de la Universidad, asimismo, habrá que analizar las derivaciones de la revisión de las UEA extradivisionales y dar seguimiento a las propuestas de modificación de los planes y programas de estudio de las licenciatura en Ciencia Política y Psicología Social.

Investigación

1. Estructuración de criterios para el funcionamiento de las áreas y sus actividades de investigación (revisión de lineamientos).
2. Mayor conocimiento de la Universidad.
3. Atención a las necesidades de investigación.
4. Detección de necesidades tecnológicas.
5. Cumplimiento de las tareas y compromisos académicos pendientes.
6. Apoyo al fortalecimiento de las revistas científicas de la División de CSH.
7. Generación de espacios para la vida académica.
8. Consolidación de las reuniones con los Jefes de Departamento y con los coordinadores de Licenciatura y Posgrado.
9. Integración de las especificaciones de los procesos de trabajo.
10. Respeto al trabajo académico.
11. Apoyo a las iniciativas de espacios de desarrollo académico por parte de los profesores de las licenciaturas y los posgrados.
12. Especificación y funcionamiento de un sistema propio de calidad en la División de CSH.
13. Respeto al valor del trabajo académico por parte de los profesores de la División de CSH.
14. Comunicación.
15. Honestidad.
16. Reuniones de trabajo efectivas.
17. Cumplimiento de tareas encomendadas.

Preservación y Difusión de la Cultura

- Generación de un mecanismo de difusión que posibilite un mayor reconocimiento de los profesores al exterior de la Universidad.
- Mayor impulso a las actividades frecuentes de los profesores.

- Realización de eventos académicos para la comunidad de profesores.
- Vinculación con la sociedad.
- Promoción externa a la Universidad de las actividades de investigación.

Actividades administrativas

- Rendición de cuentas.
- Atención al personal secretarial.
- Documentación de los procesos de trabajo académico.
- Administración del conocimiento.
- Reconocimiento a los profesores con larga trayectoria en la Universidad.
- Reconocimiento a los profesores expertos en algún área de la División de CSH.
- Creación de vínculos formales con otras universidades del país.
- Realización de eventos académicos a nivel estudiantil.

Agregó que la UAM podrá afrontar todos estos retos y situaciones gracias a su planta académica, donde la futura generación de académicos deberá ser mejor que la actual. Para ello hay que trabajar de manera institucional, pero con una visión de comunidad.

Recordó que el Plan de Desarrollo Institucional la Universidad tiene la Misión de ofrecer un trabajo académico sólido y de excelencia, así como la Visión persigue como principal compromiso la sociedad, pues la institución se distingue por una intensa labor de descubrimiento y transferencia del conocimiento y de innovación tecnológica. Los objetivos estratégicos señalan: 1) Formar profesionales y ciudadanos de buena calidad, con liderazgo, compromiso, principios éticos y capacidad de cambio en el contexto social y profesional, 2) Realizar investigación que contribuya al desarrollo social, científico, tecnológico, económico, cultural y político de la nación, 3) Preservar, promover, difundir y rescatar las manifestaciones culturales y académicas innovadoras y enraizadas en la comunidad y, 4) Apoyo institucional: contribuir al desarrollo de las funciones sustantivas, al crecimiento de la Universidad y al aprovechamiento eficiente y responsable de los recursos institucionales.

Comentó que las PODI surgieron de la reflexión del modelo educativo institucional, no solo de la UAM sino de todas las instituciones educativas del país, se dieron a la tarea de reflexionar desde un panorama general.

Finalmente, presentó una gráfica sobre un estudio que realizó el Instituto Politécnico Nacional sobre cómo recibieron los profesores al Modelo Educativo. Puntualizó que los aspectos variables fueron: la ejecución, la participación, la percepción, la propuesta, el trabajo académico, la práctica docente y las habilidades. Las características de las academias están relacionadas con la actitud favorable de los profesores hacia el Modelo

Educativo Institucional, las variables ejecución, participación, práctica docente, trabajo académico y propuesta del Modelo Educativo Institucional están fuertemente relacionadas con una actitud favorable. Y las variables: percepción de la implantación del Modelo Educativo Institucional y habilidades para el Modelo Educativo Institucional están moderadamente relacionadas con la actitud favorable hacia el Modelo Educativo Institucional, dio el ejemplo en el cual existe una diferencia entre los Departamentos de Ciencias Básicas e Ingeniería, donde éste último muestra una mayor aceptación hacia el Modelo Educativo Institucional.

El Presidente del Consejo Académico mencionó que las preguntas que se realizarán a los candidatos se harán mediante un formato impreso, al cual se le debe de agregar el nombre.

A continuación, se procedió a la etapa de preguntas y comentarios señalándose los siguientes:

El Dr. Eduardo Pérez formuló su pregunta de manera verbal y directa, dirigiéndola a los tres candidatos: externó su preocupación referente a las PODI, debido a que todavía no se ha entendido con claridad, y en su amplitud, de qué tratan, dado que éstas no solo son las UEA extradivisionales. Considera que se hace más daño dirigiendo el concepto por ese lado, que es una cuestión operativa al concepto mismo por el cual fueron creadas. En el momento de la creación de las PODI se vio que la multidisciplina e interdisciplina y la cercanía de los grupos de investigación y de docencia harían posible la configuración de proyectos académicos unitarios, enfocados hacia el alumno, ese es el espíritu esencial de las PODI, porque si se van a discutir y renovar se deben entender bien desde el principio. Se pensó que la docencia y la movilidad que se planteaba era para generar ciudadanos del mundo, no solo con valores, sino con habilidades que pudieran interactuar a nivel nacional, internacional e indígenas, la investigación estaba dirigida para plantear las soluciones de los grandes problemas nacionales. Cree pertinente que hay que ir hacia la innovación para mejorar todo y dirigir los esfuerzos y las reflexiones de las PODI para integrarse a la sociedad del conocimiento y no solo en la sociedad de la información. Finalmente, comentó que quien resulte ser el Director de la División de CSH mantenga el liderazgo académico.

El Dr. Mario Pineda comentó que los tres candidatos no sacan a las UEA extradivisionales del mismo ámbito, considera que las UEA extradivisionales sean responsabilidad de los especialistas en la materia, pues ya se han hecho muchos intentos que no funcionan, por lo que les preguntó a los tres candidatos ¿por qué no son responsabilidad de las divisiones?, ¿cómo resolverían los altos índices de reprobación y deserción en su División?

El Dr. Juan Manuel Herrera contestó el planteamiento del Dr. Pérez Cisneros. Efectivamente nos llenamos de información y muchas veces falta la información certera, eficaz, veraz. El problema es que se cree en esa información y hasta se piensa que se

hace investigación con ella; respecto a la gran red, en algún momento se planteó a nivel mundial que aparentemente es abierta, pero los espacios de información especializada están cerrados y obtener el acceso es muy costoso, y es un ámbito que debe atenderse, pues es fundamental esta parte de la investigación. Señaló que en su propuesta la parte tecnología es importante para ejercer la investigación y no solamente para cumplir con las reglas o con lo normativo, debido a que el conocimiento le pertenece a la Universidad y, justamente, la propuesta de las extradivisionales no es individual, es toda una experiencia integral. Se necesitan diagnósticos reales y posicionarnos, es decir, acercarnos a otras instituciones para saber que están haciendo y en dónde nos encontramos nosotros, porque posiblemente estamos atacando una problemática que otras instituciones ya superaron.

La Dra. Estela Báez comentó que cuando habló de las PODI, en este caso no se refirió a las UEA extradivisionales como si fueran un candado de egreso y no las vinculó directamente con el egreso, si no que habló del perfil del egresado. Considera que las PODI deben entenderse como un conjunto, no solo las extradivisionales, las PODI nos comprometen con un perfil del egresado. Agregó que es necesario implementar correctamente los rubros que competen a las mismas, dado que se está hablando de un compromiso institucional, porque se debe dotar a los alumnos de habilidades más allá de la disciplina, lo que es un trabajo colectivo y le compete a las tres divisiones, además de entender que es un proyecto institucional. En cuanto a los índices de reprobación señaló que se tienen problemas en el tronco general y se cuenta con cursos en línea, por lo que hay una desvinculación entre los exámenes y el contenido del programa, se tienen huecos entre la forma, cómo se imparte y los conocimientos adquiridos. Resaltó que se debe hacer un estudio de seguimiento a los alumnos.

El Dr. Víctor Alarcón comentó que se parte de la necesidad de hacer un replanteamiento de qué es el conocimiento y hacia dónde queremos asumir que la construcción de todos los diversos pasos que permiten una experiencia evidencial se reflejen en resultados que puedan influir decisivamente en la sociedad, en cada uno de los niveles. Y esto se da con la infraestructura, la experiencia en el aula y las habilidades con las que cuenta el docente; lo que se quiere transmitir a nuestros alumnos es una dinámica dual, una dinámica multinivel que pueda ofrecer un concepto distinto de cómo el conocimiento complementa y resulta en lo que es la enseñanza-aprendizaje de ida y vuelta. Desde ahí el conocimiento tiene que transformar al docente de lo que éramos antes con la lecto-escritura a lo audiovisual que son ahora nuestros estudiantes, es por eso que debemos actualizar las PODI, no solo para renovar bibliografía o ideas, sino para detectar carencias importantes. Finalmente, cómo atacar los problemas de deserción, permanencia y el alto índice de reprobación: se debe pensar que nuestros profesores y espacios tienen que rediseñarse hacia dónde puedan utilizarse para alentar a que en las UEA extradivisionales se haga uso de estos recursos, y así romper el paradigma de que un solo profesor imparta estas UEA y hacerlas multidisciplinarias.

El alumno Isaac Hilario formuló su pregunta a los tres candidatos: ¿qué propone usted para seguir fomentando la vida intelectual de los alumnos y la corresponsabilidad con los profesores?

El Dr. Enrique Cuna dirigió la siguiente pregunta a la Dra. Estela Báez su proyecto es el único que habla de infraestructura, ¿cómo administrar una deuda de aproximadamente \$1,800,000.00 que se tiene por la construcción de la “Casa de Cristal”?, quien llegue a ocupar el cargo tendrá que absorber del presupuesto de la División, ¿cómo logrará manejar esta deuda en su gestión? La pregunta para el Dr. Juan Manuel Herrera fue la siguiente: ¿cuál es su visión de quienes son nuestros alumnos? La pregunta para el Dr. Víctor Alarcón fue la siguiente, derivada de las opiniones de la consulta cualitativa que realizó: ¿qué es la identidad, como docente, como miembro de la comunidad universitaria?, ¿cómo apoyar el sentido de concepto de identidad del Rector?

La Dra. Estela Báez referente a la pregunta del alumno Isaac Hilario, considera que debido a todas las actividades que desarrolla un académico, ya sea impartiendo clases, realizando investigación o el buscar vinculación con otras instituciones educativas, se deriva la falta de atención a nuestros estudiantes y nuestra casa de estudios. La palabra corresponsabilidad es hacia los dos lados del proceso de enseñanza-aprendizaje, dado que muchos alumnos no reportan a los profesores faltistas.

En lo concerniente a la pregunta del Dr. Enrique Cuna comentó que debemos de replantear muy cuidadosamente en qué vamos a gastar, cómo lo vamos a gastar y para qué vamos a gastar. También debemos administrar cuidadosamente los recursos, dado que el cargo es para administrar los recursos de la Universidad.

El Dr. Víctor Alarcón, referente a la identidad es hacer prevalecer los principios y las normas que rigen nuestra Universidad, deben generarse las buenas costumbres y un ambiente de respeto e integridad.

El Dr. Juan Manuel Herrera al respecto de la pregunta del alumno Isaac Hilario comentó que, como profesores de esta Universidad, estamos obligados a generar los mejores alumnos; una característica es incentivar, cultivar esa inquietud, la formación en el análisis argumentativo, es la educación. Se debe cumplir con las exigencias del mercado económico, sin olvidar los principios básicos de nuestra Universidad.

Referente a la pregunta del Dr. Enrique Cuna comentó que para contestar iba a utilizar varios elementos; uno de ellos, que es el central, es el diseño institucional: hay diseños institucionales que son deliberados, propuestos, algunos que son históricos, que han evolucionado, esto se plasma con la aparición de las PODI; otro es el concepto de calidad tradicional, el ser los mejores de la historia, además del respeto a los individuos, el respeto a los alumnos, y con esta visión que vamos a generar mejores condiciones para los que están aprendiendo de nosotros.

El Mtro. José Morales solicitó la palabra para el Mtro. Telesforo Nava.

El Presidente del Consejo Académico leyó las preguntas por tema:

Preguntas dirigidas a los tres candidatos, realizada por el Mtro. José Morales:

- 1) ¿Qué opina de los sistemas de gestión de calidad ISO 9000 que son muy onerosos para la Universidad?, que, finalmente, solo proporcionan manuales administrativos, ¿ustedes permitirían que en la División de CSH se gastara en uno de ellos?

Pregunta dirigida a la Dra. Estela Báez, realizada por Alberto Márquez:

- 1) ¿Cómo mejoraría la calidad para el aprendizaje con los alumnos de acuerdo al manual de CELEX?, ya que el nivel en el que se ubican no es el correcto para todos y realmente no hay un aprendizaje real.

Preguntas dirigidas a los tres candidatos, realizadas por el Dr. Miguel Ángel León Galván:

- 1) ¿Cuáles consideran que son las ventajas y desventajas de la certificación de las licenciaturas? y ¿qué hacer para aprovechar las ventajas?
- 2) ¿Qué requisitos de idioma considera deben tener los posgrados, para ingreso y para egreso?, ¿Cómo abordarlo desde el CELEX?
- 3) ¿Considera que las tres divisiones pueden tener un mismo sistema de gestión de la calidad?

El Dr. Víctor Alarcón contestó que empezaría por desarrollar o generar indicadores propios, es decir, primero debemos construir un autoconocimiento y una autoevaluación como lo es el SDIP (Sistema Divisional de Planeación y Programación); que se ha generado y gestado como un elemento valioso, y que no solamente funciona para subir informes, programas e información, sino que es un auxiliar de apoyo para la docencia. Dado que es posible subir a este sistema tareas, tutoriales, considera que es un sistema que puede llegar a funcionar como plataforma de entrada, para generar los primeros sistemas de información. Agregó, en cuanto a la cuestión de las certificaciones, que son obligatorias por parte de la SEP, se debe asumir que es un condicionante externo para la obtención de más recursos, por lo que hay que buscar que estos procesos sean de menor costo.

Señaló que, con respecto a la parte del posgrado, es muy importante recordar que el modelo de la CELEX se creó con el modelo de pedagogía de las emociones, con la idea de que los alumnos aprendan a través de la experiencia cultural, como si estuvieran viviendo cotidianamente y no como la experiencia clásica de aprender en un aula con los conocimientos especializados. Lo que preocupa ahora es que estos créditos pasaron a

ser parte del plan curricular, es necesario pensar en mecanismos para que los alumnos contengan con esta problemática.

El Dr. Juan Manuel Herrera, referente a la pregunta del Mtro. José Morales, contestó que son factores de actuación institucional, por lo tanto, la UAM no lo requiere. Sobre las ventajas y desventajas de la certificación, comentó que es muy diferente la certificación a la acreditación, señaló que la certificación tiene que ver más con la parte de calidad y la acreditación con el soporte. Lo fundamental es conocer si se tienen los recursos, tanto materiales como humanos para impartir la docencia en la Unidad. Respecto a la CELEX comentó que es una instancia de desarrollo, porque la CELEX nos enseñó una forma de organizarse, de fortalecerse y expandirse.

La Dra. Estela Báez contestó que los sistemas de calidad son muy onerosos, pero se debe partir inicialmente de un estudio de costo-beneficio, para conocer qué tanto nos beneficia y qué tan costoso es. Agregó que quizás el beneficio sea más alto que el costo. Referente a si puede ser igual en las tres divisiones, piensa que no se debe hablar de igualdad si no de equivalencia, puesto que la naturaleza de las divisiones competen con diferentes gamas de conocimiento, por lo que considera que sí serían distintos pero equivalentes, con la finalidad de tener una evaluación uniforme respecto a aquello para lo que se le contrate.

En cuanto a la certificación habló de los procesos que en la actualidad requiere una institución, aunque tenga un modelo autónomo, finalmente, tiene ramas y se ha vinculado con otras instituciones y necesita recursos del gobierno federal; la certificación nos permite captar recursos y tener vínculos para el crecimiento de nuestra Universidad, agregó que se debe trabajar desde la base para estar preparados.

Referente a la pregunta de la CELEX contestó que se cuenta con un grupo de profesores, los cuales no solamente enseñan el idioma, sino que además estudian las formas y modalidades de enseñarlo. Además, no se puede desbalancear a la CELEX contratando más profesores de tiempo parcial para desahogar la necesidad de cubrir un mayor número de horarios, pues es una instancia que brinda servicio, pero en donde también se realiza investigación y esa investigación es la que le permite ser puntera en el servicio que ofrece de enseñanza-aprendizaje a nuestros alumnos.

El Presidente del Consejo Académico leyó el siguiente bloque de preguntas con relación al tema de la CELEX, dirigidas a los tres candidatos:

Pregunta realizada por la alumna Fabiola Ponce:

- 1) ¿Qué beneficios tiene que el enfoque sea cultural?
- 2) ¿Es qué realmente cubre la necesidad de los alumnos de todas las licenciaturas en general?

Pregunta realizada por el Dr. José Luis Gómez:

- 1) Dada la demanda exigente en el servicio por parte de la CELEX, ¿cómo promover su crecimiento? y/o ¿su fortalecimiento?

Pregunta realizada por el alumno Óscar Velasco:

- 1) ¿Qué estrategias plantearía o aplicaría para mejorar la CELEX y solventar la demanda interna, disminuir la deserción e incrementar la calidad del idioma?
- 2) Pregunta relacionada con las UEA optativas extradivisionales, ¿Qué opciones o estrategias buscaría para evitar que se vuelvan un filtro de rechazo para los alumnos de CBI y CBS?

El Dr. Juan Manuel Herrera contestó referente a la pregunta ¿qué beneficios tiene que el enfoque sea cultural en la CELEX? que lo que se debe hacer es acercarse más a la CELEX, puesto que tiene un ejercicio administrativo que la rebasó. Agregó que no solamente tiene un enfoque cultural, sino que plasma escenarios que fueron novedosos para promover la vinculación con otras disciplinas y empezar a desempeñarse con otros idiomas. Considera que cubre las necesidades de los alumnos. Señaló que debe realizarse un diagnóstico de manera conjunta, además es importante ver al CELEX como una instancia. Es necesario realizar un análisis con los datos que se tienen sobre el CELEX, los datos formales que se obtienen en el sistema, pero también se debe captar información de otro sitio, por ejemplo, las características de los alumnos que se dan de baja e impiden la oportunidad a otro alumno de inscribirse. Además, debe tenerse otro tipo de mediciones en el proceso: identificar de qué áreas son, qué disciplina, qué licenciaturas o si son los posgrados. La solución no se va a solventar con medidas, considera que se deben obtener soluciones en un tiempo breve, lo cual se puede lograr realizando un diagnóstico en el que intervengan los especialistas de la CELEX y de las tres divisiones.

El Dr. Víctor Alarcón comentó que se debe liberar la presión que recae sobre la CELEX en muchos aspectos de la construcción del idioma. Agregó que la CELEX edificó un modelo, el cual parte de un elemento de construcción de aprendizaje vivencial, lo que, evidentemente, marca un paso hacia el desarrollo de un inglés más académico asociado con la docencia, la investigación, el desarrollo específico de las necesidades técnicas; por lo que debemos saber cómo podemos empatar ambas condiciones. Señaló que CELEX ha mantenido su modelo, dado que realizó una inversión en la remodelación de sus instalaciones, de equipos y bibliografía que ocupan los alumnos, por lo que sería difícil pensar en desmantelar este trabajo. Lo recomendable sería pensar en los ajustes que se le deban realizar a ese proyecto inicial, presionar a la CELEX a que resuelva todas las carencias no es justo.

La Dra. Estela Báez, referente al enfoque cultural, comentó que es una de las beneficiarias de este método, agregó que ha identificado que hay resistencia de llevar historia de Estados Unidos porque se le ve como el idioma de la imposición, entonces, cuando se cambia al enfoque cultural lo ven desde otra perspectiva, lo que le ha permitido dirigir tesis y trabajos terminales. Considera que el modelo cultural enriquece, y no sustituye y modifica la forma en que se está enseñando el idioma, por lo que lo ha llevado a ser un modelo único y específico que se enseña en la Unidad Iztapalapa.

En cuanto a la deserción, se deben estudiar las causas, cuáles son las problemáticas que enfrentan los alumnos. Podría ser que esté mal enseñado el idioma o se les complica el horario, se encima con otra UEA, por lo que es necesario dar el diagnóstico para resolver el problema de la deserción.

Al respecto del crecimiento de la CELEX, comentó que hay que invertir en recursos humanos y materiales, en: 1) recursos administrativos, 2) aumentar la docencia, aumentar el número de profesores de tiempo parcial y de tiempo completo y, 3) reforzar la investigación.

Continuando con la sesión la Dra. Arely Prado realizó el siguiente comentario:

Señaló que los alumnos no están cumpliendo con el nivel requerido para ingresar a licenciatura y se ve manifestado como un problema cuando solicitan irse de movilidad internacional. El mismo problema se ve reflejado con los alumnos de posgrado, los cuales no cumplen con el requisito de inglés para poder titularse. Agregó que se deben plantear estrategias viables para solventar las deficiencias con las que ingresan y egresan los alumnos, sugirió que se podrían impartir algunas clases en inglés.

El Presidente del Consejo Académico solicitó el uso de la palabra para el Mtro. Telesforo Nava, la cual fue otorgada por unanimidad.

El Mtro. Telesforo Nava comentó que desde hace 10 años estaba en proceso la modificación de los planes y programas de Estudio de las licenciaturas en Ciencia Política y Psicología Social, por lo que preguntó ¿cuáles serían las vías expeditas o las estrategias para resolver este retraso?

Señaló que para realizar la compra de un bien o la contratación de un servicio se solicitan tres cotizaciones previas para poder realizar el trámite, esto que les quita tiempo a los docentes y conlleva al retraso de la compra.

El Dr. Víctor Alarcón contestó que la modificación al Plan y los Programas de Estudio de la Licenciatura en Ciencia Política la está analizando la Comisión de Planes y Programas de Estudio del Consejo Académico, por lo que espera no se demoren en emitir el dictamen correspondiente. Agregó que se deben transmitir los problemas de la vida

académica a los miembros del patronato para tratar de flexibilizar la vida académica, buscando, además, transparencia en todos los trámites.

La Dra. Estela Báez referente al problema de la CELEX señaló que es competencia de todos. Sobre el tema del posgrado comentó que se diseñan los requisitos de un Plan de Estudios de un posgrado, en el que se solicitan una serie de características enfocadas a lo ideal y no a lo real, sin tomar en cuenta el nivel con el que ingresan y egresan los alumnos.

Respecto a cómo fortalecer a la CELEX sugirió que se debe invertir en recursos administrativos, en la docencia y en reforzar la investigación.

En cuanto a las clases en inglés consideró que la Unidad no está en condiciones de realizar un proyecto de este grado, se tendrían que planear los mecanismos y las herramientas para lograrlo.

El Dr. Juan Manuel Herrera referente al comentario de la Dra. Arely Prado comentó que un Director de División debe ser constructor, consultor y usuario para tener la sensibilidad y reconocer las fallas, en este caso las problemáticas generadas en las deficiencias del idioma y encontrar las soluciones para un pronto futuro.

Al respecto del retraso en la aprobación de la propuesta de modificación del Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología puntualizó que fue entregado en marzo de 2012, cuando él era Coordinador de la Licenciatura, a la Secretaria del Consejo Divisional, refirió que se dieron determinadas problemáticas que rebasaron el esfuerzo de los profesores, cada uno tiene una explicación, destacó que el trabajo se realizó y que fueron diferentes las circunstancias por las que no se ha concluido su aprobación.

Finalmente, el Presidente del Consejo Académico leyó la última ronda de preguntas escritas:

Pregunta realizada por la Dra. María del Rocío Torres:

- 1) ¿Qué mecanismos establecerían para que funcionen los programas de tutorías y de corresponsabilidad?

Preguntas realizadas por el Dr. Javier Mac Gregor:

- 1) Referente al tema de las optativas extradivisionales que al menos en la División de CSH es un problema, las cuales se han convertido en un cuello de botella para los alumnos, ¿qué proponen hacer?

- 2) ¿Tienen algún diagnóstico de las razones por las que no se han aprobado las propuestas de modificación de los planes y programas de estudio de las licenciaturas en Ciencia Política y Psicología Social?
- 3) ¿Qué propuesta concreta harían para reforzar la estructura de la CELEX?

Pregunta realizada por Alejandra González:

- 1) ¿Cómo piensan incentivar la participación de nuestros profesores en actividades intertrimestrales, cursos de actualización, diplomados, etcétera?

Pregunta realizada por el Dr. Juan Gabriel Rivera:

- 1) Ante la disminución de presupuesto y de recursos, ¿cuál es la opción de plantear la posibilidad de recibir donaciones y apoyos externos?

El Dr. Juan Manuel Herrera contestó la pregunta referente al tema de las tutorías, pues este tema se ha dejado a un lado. Evidentemente las reglas institucionales no incentivan el acercamiento de los profesores con los alumnos, y que los alumnos los busquen solamente como un medio para la obtención de una beca tiene que ver con la incentivación de la vida académica y su vinculación con los alumnos, recordó que hace un tiempo en la Secretaría Académica de la División de CSH se realizaban reuniones con los alumnos para propiciar la participación en el ejercicio de las tutorías.

Comentó que para solucionar los problemas de las UEA optativas extradivisionales, se requiere de un diagnóstico sólido en un corto tiempo, se necesitan propuestas inmediatas para avanzar, lejos de pensar en un programa idóneo.

Al respecto de cómo incentivar a los profesores, comentó que en la División de CSH existe desde hace tiempo una actividad de impartir cursos extracurriculares con los alumnos y se ha logrado involucrar a los profesores curriculares, señaló que no se ha conseguido todavía la participación de los profesores por tiempo indeterminado.

En cuanto al tema de los recursos, considera que se deben lograr proyectos conjuntos, hay proyectos como el Fondo de Investigación de Educación Superior (FIES), habría que plantearse cómo lograr atraer este tipo de recursos o la firma de convenios.

El Presidente del Consejo Académico sometió a consideración del Órgano Colegiado el continuar trabajando por tres horas más o hasta agotar el orden del día, la cual fue aceptada por unanimidad.

La Dra. Estela Báez consideró que el problema de las UEA extradivisionales se puede solucionar a partir de que las tutorías funcionen, fortalecer esta función de los profesores, y que se acompañe de una mayor oferta de las mismas.

Refirió que se deben promover y fortalecer las áreas de investigación, lograr que los recursos humanos y materiales con los que cuenta la CELEX aumenten, cree conveniente dar un seguimiento más puntual del cómo y cuándo están los alumnos cursando el inglés.

Al respecto de cómo incentivar a la planta académica para que impartan cursos intertrimestrales, comentó que deben ser cursos afines a los temas que tratan los profesores.

Respecto a los recursos señaló que se debe conseguir el patrocinio de las instituciones, algunas están obligadas a invertir en cultura, como por ejemplo, en la CELEX hay una sala que lleva el nombre del Banco Santander, de tal manera que se podría captar que algunas instituciones financieras realizaran donaciones a la Universidad.

El Mtro. Víctor Alarcón contestó la pregunta referente a las tutorías y la corresponsabilidad: considera que como primer alcance para evaluar el impacto de éstas se podrían efectuar cambios en las encuestas que se realizan a los alumnos para evaluar a sus profesores, asimismo, para tener el enfoque que reciben los tutorados y obtener un diagnóstico fidedigno.

Al respecto de la aprobación de la propuesta de modificación del Plan y Programa de Estudio de la Licenciatura en Ciencia Política comentó que solo falta que la Comisión de Planes del Consejo Académico emita el dictamen correspondiente y que para el caso de la Licenciatura en Psicología Social el trabajo que realizó el colegio de profesores de esa licenciatura ya se había entregado al Consejo Divisional de CSH.

Referente a la CELEX comentó que se necesita un acercamiento progresivo para determinar, a través de un diagnóstico, si requiere un cambio estructural.

En lo relativo a las donaciones comentó que ha sido parte de un proceso que incluye a COVIA, donde se deben desarrollar estrategias y proyectos para atraer nuevos programas de apoyo, añadió que es necesario trabajar con el patronato, con la finalidad de que aumente la posibilidad de obtener los recursos.

La alumna Ollinka Becerril realizó sus preguntas a los tres candidatos:

- 1) ¿Por qué se postularon para ocupar este cargo?
- 2) Pregunta relacionada con la obtención de recursos, ¿a qué valores se sienten leales?, si solicitaran recursos internos o externos ¿cuáles valores defenderían?
- 3) ¿Cuál es el panorama que tienen hacia las prácticas de campo?, ¿cómo defenderían este tipo de práctica, cómo vincularían?

4) ¿Qué tan atrevidos se sienten para redefinir o innovar en las metodologías del proceso de enseñanza-aprendizaje?, dado que en la formación que tienen como científicos sociales muchos compañeros tienen problemas para hablar.

El Mtro. José Morales realizó su pregunta a los tres candidatos:

1) Pregunta relacionada con los horarios y salones asignados a los profesores de edad avanzada, puesto que no se tienen los suficientes salones para cubrir las necesidades requeridas por los académicos, ¿qué harían para resolver esta situación?

La Dra. Estela Báez, referente a la pregunta de por qué se postulan, contestó que es gran parte por el compromiso que tiene con la Universidad, donde el cargo de Director es un puesto de enlace para que funcione toda la División, y a su vez toda la institución, considera que se debe trabajar por el bien común de la Unidad.

Al respecto de las prácticas de campo, cree que es un requisito necesario al que se le debe destinar recursos con las debidas precauciones.

Sobre las metodologías de enseñanza aprendizaje comentó que todos deben estar involucrados, es necesario que se actualicen, dado que ya no son las mismas condiciones de hace veinte años, los tiempos cambian y con ello los alumnos, agregó que será un proceso de adaptación.

Resaltó que el problema de los salones recae en las coordinaciones, en las jefaturas y en la División, se debe tener una buena planeación y tomar en cuenta las condiciones de los académicos.

El Dr. Juan Manuel Caballero considera que se debe tener apertura hacia las prácticas de campo.

Al respecto de las donaciones, comentó que es indispensable ser honesto con lo que se hace, existe responsabilidad y compromiso, y tener la visión de la eficiencia y lo eficiente en la parte de la gestión para lograr la optimización de los recursos.

Mencionó que se debe tener cuidado con la innovación que se requiere para actualizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Referente al problema de los salones, la Universidad respalda a los académicos que tienen algún problema para trasladarse a los salones, es necesario crear espacios y tener visión a futuro para resolver estas problemáticas a corto y mediano plazo.

El Dr. Víctor Alarcón en cuanto al tema de la Universidad pública que busca los recursos en las instituciones privadas y civiles, es importante que esto no se convierta en algo que

distorsione o condicione, cada comunidad debe decidir hasta dónde puede llegar con la búsqueda de recursos, considera que hay tiempos, formas y modos de obtenerlo.

Referente al problema de los salones y los horarios cree, sobre todo, que no se ha tenido al capacidad para planear.

NOTA 435.1

Se **entrevistó** a los **candidatos** a ocupar el cargo de **Director o Directora de la División de Ciencias Sociales y Humanidades** para el período 2018-2022.

El Presidente del Consejo Académico dio por concluida la Sesión 435 del Consejo Académico, siendo las 13:45 horas del día 12 de marzo de 2018, extendiéndose la presente acta que firman el Presidente y el Secretario del Consejo Académico, de acuerdo con lo señalado en el artículo 51 del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos.

Dr. Rodrigo Díaz Cruz
Presidente del Consejo Académico

M. en B. Arturo L. Preciado López
Secretario del Consejo Académico

*Aprobada en la sesión 445
Celebrada el 26 de noviembre de 2018*