



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

**ACTA SESIÓN 491
24 DE MARZO DE 2022
15:00 HORAS
MODALIDAD VIRTUAL**

**PRESIDENTA: DRA. VERÓNICA MEDINA BAÑUELOS
SECRETARIO: DR. JUAN JOSÉ AMBRIZ GARCÍA**

La Sesión inició a las 15:04 horas y antes de pasar lista, el Secretario del Consejo Académico dio lectura al siguiente

Informe Previo.

1. Con base en el artículo 15 del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos el Dr. Javier Rodríguez Lagunas Jefe del Departamento de Sociología, nombró a la Dra. Marisol Pérez Ramos, para que lo sustituya en la sesión 491.

I. Lista de Asistencia.

El Secretario del Consejo Académico pasó lista de asistencia y declaró la existencia del quórum legal con la presencia de 44 miembros.

Dr. José Luis Gómez Olivares, el Dr. Manuel Aguilar Cornejo y el alumno Kevin Jair Ascencio Peña se incorporaron durante la sesión.

La Presidenta del Consejo sometió a consideración del órgano colegiado el Orden del Día, al no haber observaciones, se aprobó por mayoría, como se transcribe a continuación:

II. Aprobación, en su caso, del siguiente punto del orden del día que se desahogará, de manera virtual, con base en el artículo 39 del RIOCA:

1. Entrevista con los candidatos a ocupar el cargo de director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades para el periodo 2022-2026 de acuerdo con lo previsto del artículo 30 -2 fracción 1 del Reglamento Orgánico.

ACUERDO 491.1

Se aprobó el **Orden del Día** en los términos presentados



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

1. Entrevista con los candidatos a ocupar el cargo de director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades para el periodo 2022-2026 de acuerdo con lo previsto del artículo 30-2 fracción 1 del Reglamento Orgánico.

La Presidenta del Consejo Académico comentó que de acuerdo con lo establecido en la Legislación Universitaria y en las Modalidades para el proceso de la designación del Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, para el periodo 2022-2026, correspondía a este Consejo Académico entrevistar a los candidatos con el propósito de que expresaran motivos y razones para ocupar el cargo y expongan los conocimientos y puntos de vista particularmente sobre las situación de la Unidad, de la División y los departamentos de ésta, con una visión crítica y práctica.

Indicó que en procesos anteriores se había seguido un procedimiento en donde se proponían varias etapas, agregó que se invitó y notificó a los candidatos que dispondrían de 20 minutos para realizar su exposición, aclaró que el tiempo propuesto fue a sugerencia de la comisión encargada del proceso de auscultación.

Solicitó se otorgara el uso de la palabra para el Dr. Heri Óscar Landa Díaz, el Mtro. José Regulo Morales Calderón y para el Dr. Javier Rodríguez Lagunas. El Secretario del Consejo Académico instrumentó una votación económica, informó que la propuesta se aprobaba por unanimidad.

Explicó que en una primera parte cada candidato tendría 20 minutos para realizar su presentación, la cual sería en orden alfabético y que posteriormente se abriría una ronda de preguntas y respuestas. Cedió la palabra al Dr. Heri Óscar Landa Díaz.

En uso de la palabra, el Dr. Óscar Landa presentó brevemente su currículum vitae destacando lo siguiente:

Mencionó que básicamente su propuesta era una "Gestión horizontal, organización y planificación".

Formación académica

- Licenciatura en Economía, Universidad Veracruzana.
- Maestría y Doctorado en Estudios Sociales, UAM Iztapalapa.
- Estancia posdoctoral en el posgrado de Economía, UNAM.
- Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel 1.

Trayectoria profesional y en la gestión académica

- Coordinador de la Licenciatura en Economía UAM-I, desde 2009.
- Secretario Académico del Programa de Posgrado de Economía de la UNAM, 2016-2017.
- Jefe de Departamento de Integración de Cuentas de Producción, INEGI, 2011-2014.

Experiencia docente y de investigación

- Profesor titular "C" T. C., Departamento de Economía, desde noviembre de 2017.
- Director de tesis de licenciatura UAM-I, de maestría y doctorado en la UAM y UNAM.

Retos y áreas de oportunidad

Promover cambios y sinergias óptimas que permitan proyectar entornos de enseñanza-aprendizaje modernos, con un carácter progresista, social y evolutivo, con la perspectiva de aportar elementos de diagnóstico y soluciones a los problemas de interés nacional.

- Basado en un diseño moderno, con horizonte y pragmático de las políticas educativas.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

- Nos obliga a debatir sobre los pendientes y retos del entramado institucional.
- Analizar el tema de la educación, la ciencia y la tecnología.

La UAM se posiciona como una de las IES más importantes a nivel nacional e internacional.

- Su participación en la producción científica.
- El perfil de su plantilla docente.
- Su impacto en la movilidad social de sus egresados.

UAM Unidad Iztapalapa.

- Tiene una profunda responsabilidad educativa y social, ya que en sus aulas se generan puntos de inflexión sociales y educativos relevantes para la zona oriente del Valle de México.
- Durante el trimestre 21-O contaba con una matrícula de 12,289 estudiantes.

División de CSH.

- Alrededor del 46% de los estudiantes de UAM-I se encuentran inscritos en alguna de las 11 licenciaturas de la DCSH.
- Esto constituye una gran responsabilidad institucional en la formación de egresados, críticos y socialmente participantes: por un lado, capaces de entender e impactar su entorno inmediato y, por otro lado, generar efectos dinámicos en su ciclo profesional y laboral en beneficio de la sociedad.

Áreas de oportunidad de la División de CSH

La solidez de su planta docente ha permitido mantener un trabajo de calidad docente, de investigación, de difusión y preservación de la cultura, además de constituir un activo esencial en el proceso de gestión académica.

- En 2020 del total del personal de tiempo completo: 69.4% tiene grado de doctorado y 44.0% pertenece al SNI.

Sin embargo, persisten distintos desafíos:

- La eficiencia terminal.
- El rezago en la actualización y acreditación de los planes de estudios.
- Consolidación de las áreas de investigación y cuerpos docentes.
- Reducir las brechas en infraestructura de tecnologías educativas.
- Optimizar la logística de programación (v. gr. Cupo de optativas, redistribución de horarios).
- La efectividad de la difusión del conocimiento, la productividad escolar y la intermitencia de la matrícula escolar durante la fase de contingencia sanitaria.
- A nivel de posgrado, es la eficiencia terminal, la movilidad y la producción académica (especialmente la coautoría entre directores de tesis y estudiantes).

Programa de trabajo: los fundamentos

En este marco, la presente propuesta de trabajo se orienta a fortalecer las capacidades de las 11 licenciaturas y 7 posgrados de la DCSH:

Vertientes

- Impulso y consolidación de la investigación y la producción científica.
- Promover mayor celeridad del proceso permanente de actualización y transformación institucional, armonizado con los requerimientos de formación de egresados con calidad que la actualidad exige, así como con los retos coyunturales y estructurales que la ciencia y la discusión de frontera impone.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

Fundamentada

- En los resultados docentes y la autoevaluación continua.
- La comunicación y construcción interdisciplinaria.
- Respeto y coherencia institucional.
- Las mejores prácticas organizacionales.
- En una visión horizontal con un ambiente transparente de debate plural y profundo respeto.

Programa de trabajo: Las propuestas

Docencia

- Promover un proceso sistemático de revisión, evaluación y actualización de los planes de estudio, tendientes a realizar las adecuaciones y reformas requeridas.
- Impulsar y asegurar la acreditación sistémica de las 11 licenciaturas de la división de CSH.
- Fomentar el desarrollo de las capacidades analíticas y de procesamiento de información de los estudiantes, mediante la oferta de cursos-talleres remediales y complementarios inter-trimestrales.
- Apoyar los cambios curriculares que tiendan a aumentar la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación modernas en las asignaturas de los planes de estudio.
- Establecer un programa de redistribución de horarios por UEA y ajustar los cupos de optativas extradivisionales.
- Robustecer los esquemas de evaluación del desempeño académico de los estudiantes.
- Promover, asegurar y fortalecer, con una visión constructiva, la eficiencia terminal y los procesos de tutoría.
- Apoyar e impulsar los convenios marco y de colaboración con IES, empresas, instituciones gubernamentales y ONG.
- Fortalecer la presencia de los programas de posgrado en el ámbito nacional, con la idea de alcanzar una difusión estratégica y elevar la demanda de egresados de instituciones de educación superior de otras entidades federativas.
- Ampliar y rehabilitar la infraestructura docente, tendiente a transformar las prácticas de enseñanza, apalancados en las tecnologías de la información, así como mejorar la oferta de espacios de trabajo para estudiantes.
- Promover la creación de Especialidades y Diplomados, diseñados a partir de la experiencia de enseñanza mixta y a distancia para ampliar la oferta educativa de nuestra institución y, asimismo, ofrecer a nuestros egresados la posibilidad de una mejora continua de sus competencias.
- Asegurar la logística del regreso a las actividades docentes presenciales, en un entorno seguro y óptimo.

Investigación

- Fortalecer las sinergias entre la docencia y la investigación, a través de una mejor articulación de las políticas prácticas de administración académica. Un aspecto fundamental del quehacer académico es mantener un balance entre las actividades de docencia, investigación y difusión, con la proyección de fortalecer la vinculación y la atención de estudiantes.
- Consolidar las áreas de investigación en las 11 licenciaturas, mediante mecanismos de estímulo transparentes y progresivos.
- Promover la construcción colectiva de conocimiento y de la conformación de redes de investigación.
- Apoyar y estimular la postulación de proyectos de investigación en los diversos fondos del Conacyt y otros organismos nacionales e internacionales, como el Banco Mundial.
- Impulsar experiencias docentes y de investigación a partir de la creación de proyectos conjuntos que retroalimenten la relación académica entre alumnos y docentes.
- Impulsar y fortalecer las prácticas editoriales del catálogo de revistas de la DCSH, con el propósito de alcanzar un nítido posicionamiento dentro de la red de difusión científica del país.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

Difusión de la cultura

- Fortalecer la difusión de los resultados de la investigación científica, basada en la promoción e institucionalización de un congreso nacional, cuyo eje temático estará orientado por la agenda social, económica y política; su diseño logístico permitiría una perspectiva multidisciplinaria, además de la participación de académicos de otras instituciones de educación superior.
- Estimular la producción científica de estudiantes y egresados de la División de CSH, mediante la creación de una revista con 4 ejes temáticos: economía, antropología, estudios sociales y procesos políticos.
- Promover actividades extracurriculares entre la comunidad estudiantil, a partir de la convocatoria a eventos culturales y deportivos, con la idea de fortalecer la simbiosis entre arte, ciencia y deporte.
- Promover un convenio con radio UAM que posibilite un espacio específico en su programación semanal, tendiente a difundir el análisis de temas de interés nacional, debate académico y de investigación.
- Crear un canal de YouTube, con la visión de impulsar el debate científico y el análisis coyuntural de las realidades y problemas económicos, políticos y sociales de México.

Gestión académica

- Asegurar el trabajo y el diálogo con todos los actores de la gestión académica en forma horizontal y colegiada, con el propósito de preservar el respeto, la colaboración proactiva y el consenso articulado con cada uno de los órganos e instancias de apoyo institucional.
- Mantener un canal de diálogo sistemático con la comunidad estudiantil de la DCSH, con la finalidad de conocer las problemáticas y fallas coyunturales persistentes en el desenvolvimiento institucional, que permita favorecer la toma de decisiones y las acciones estratégicas.
- Fortalecer los vínculos con las divisiones de CBI y CBS.
- Privilegiar el ejercicio transparente, horizontal y colegiado del presupuesto. Esto permitirá impulsar de manera homogénea y estratégica los proyectos de inversión de la DCSH, así como los de investigación y movilidad de estudiantes y profesores.
- Fortalecer e impulsar las comisiones para atender los problemas de género.

Finalmente, mencionó que ese proyecto solamente tendrá sentido con el apoyo de la comunidad universitaria.

En uso de la palabra, el Mtro. José Regulo Morales presentó brevemente su currículum vitae destacando lo siguiente:

Indicó que era egresado de la Licenciatura en Administración de la UAM; desde 1983 es profesor investigador del Departamento de Economía; durante ocho años fue Coordinador de la Licenciatura en Administración, periodo en el cual se realizó la modificación y la acreditación del Plan de Estudios de esa licenciatura.

Durante el período de 2014 al 2018 ocupó el cargo de Jefe del Departamento de Economía, las acciones más relevantes de su gestión fueron: creación de un sistema de asignación del presupuesto a todos las profesoras y los profesores investigadores, a partir de un esquema de puntaje de acuerdo a la productividad de cada de cada profesor; participó en la aprobación del Posgrado Integral en Ciencias Administrativas, de igual manera participó para obtener el estatus en el Padrón del Programa Nacional de Posgrados de Calidad internacional del Posgrado de Estudios Organizacionales.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

Objetivos y metas para dos años en la Dirección de la DCSH

Diagnóstico

- En 2021 ingresaron 1,046 alumnos y alumnas en la DCSH, siete de las 11 licenciaturas aumentaron su ingreso promedio de alumnos más que el año pasado y cuatro disminuyeron (Antropología Social, Filosofía, Geografía Humana e Historia).
- En 2021 seis de nuestras licenciaturas tuvieron un decremento del 18.33% de promedio del egreso anual de alumnos respecto a 2019 (Administración, Antropología Social, Geografía Humana, Historia, Lingüística y Sociología). Tres tuvieron un aumento del 2.3% respecto a 2020 (Ciencia Política, Filosofía y Psicología Social) y dos se mantuvieron (Economía y Letras Hispánicas).
- En posgrado, de los siete programas que integran la oferta de la División, tres tienen competencia internacional (Doctorado en Ciencias Antropológicas, Maestría y Doctorado en Estudios Organizacionales y Maestría y Doctorado en Estudios Sociales), dos consolidados (Humanidades y Ciencias Económicas) y dos en proceso de evaluación del Conacyt (Psicología Social y Ciencias Administrativas).

Propuestas y objetivos

- Sistema de información único en la Unidad.
- Educación Virtual. Cultura digital.
- Adecuación y modificación de los planes y programas de estudio.
- Evitar la violencia de género, lograr la igualdad y un lenguaje inclusivo.
- Acreditación de las licenciaturas y consolidación de los posgrados.

Modelo Académico de Construcción Colaborativa del Aprendizaje (MACCA)

- Centrado en el alumnado.
- Vinculación.
- Innovación.
- Modalidad mixta de enseñanza aprendizaje.
- Comunidad multicultural e inclusiva de aprendizaje.

Lo anterior se ogranía con base a un trabajo colaborativo y coordinado y en comunicación permanente que permita la unidad de todos los actores de la DCSH y de la Unidad Iztapalapa y con las otras unidades, para llevar a cabo las actividades sustantivas de nuestra Universidad y el logro de sus objetivos fundamentales.

En la DCSH se cuenta con 312 profesoras y profesores, 77% cuentan con doctorado, 17% con maestría y 6% con licenciatura, se tienen 123 profesores en el SNI. Sin embargo, la edad promedio es de 65.15 años. Hay 23 cuerpos académicos (9 consolidados, 6 en consolidación y 8 en formación) el 87% tiene vencido su perfil PRODEP.

- Nuestras profesoras y profesores investigadores, a pesar de la pandemia, en 2021 realizaron 408 artículos de investigación, 52 libros científicos, 703 trabajos presentados en eventos especializados y dictaron 158 conferencias magistrales. De manera colaborativa y coordinada en un ambiente de comunicación permanente con las áreas de investigación y las jefaturas de Departamento, se apoyará para que esta actividad sustantiva se incremente. Asimismo, se continuará con la indexación a Conacyt, de las revistas de DCSH, actualmente se tiene el 62.5%.
- Seguir apoyando y trabajando con los departamentos y las áreas de investigación, para que nuestras profesoras y profesores investigadores, sigan con sus trabajos de investigación, de manera



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

colectiva y de forma individual. Apoyar para que todas y todos las profesoras y los profesores obtengan su perfil PRODEP.

- Trabajar de manera colaborativa con toda la comunidad de la DCSH, para buscar estrategias sólidas para el cambio generacional. Convocar las plazas definitivas con perfiles consensados con las profesoras y los profesores de las licenciaturas, los posgrados y las áreas de investigación y, buscar con las autoridades correspondientes la implementación de programas para una jubilación justa. Crear estrategias para incrementar el número de profesores del SNI.

Objetivos

1. Adecuación y modificación de los once planes y programas de estudio de licenciatura, incorporando los aprendizajes de estos dos años de pandemia (crear UEA virtuales, creación de aulas virtuales y páginas web, clases mixtas y a distancia). Incrementar la eficiencia terminal y el ingreso del alumnado.
2. Lograr la internacionalización de los posgrados de Humanidades y el de Ciencias Económicas y realizar los trabajos necesarios para que el Posgrado de Psicología Social y el de Ciencias Administrativas se incorporen al Sistema Nacional de Posgrados.
3. Apoyar los libros digitales, para profesores y profesoras y alumnado, y el intercambio del conocimiento, por medio de plataformas digitales, asimismo, continuar con la habilitación de espacios con tecnologías modernas y digitales.
4. Con las divisiones de CBS y CBI se trabajará de manera colaborativa y coordinada para crear UEA divisionales y multidivisionales virtuales *ad-hoc*, para cubrir las demandas de las y los alumnos.
5. Apoyar e impulsar que las y los profesores terminen sus estudios de posgrado y diseñar estrategias para que el número de profesores en el Sistema Nacional de Investigadores se incremente. Convocar todas las plazas definitivas en un proceso de consenso, con las áreas de investigación y las jefaturas de Departamento.
6. Para resolver los problemas de violencia de género y de otro tipo, apoyar campañas preventivas y trabajar con la Defensoría de los Derechos Universitarios, Unigénero e incluso con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para crear una cultura de la no violencia.

Señaló que lo anterior se logrará solamente en un proceso de unidad, colaboración, coordinación, diálogo, consenso, retroalimentación y confianza con toda la comunidad de la DCSH, las divisiones de CBI y CBS y con las autoridades correspondientes. Una adecuada gestión de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, debe ser con base a un trabajo cotidiano, colaborativo, coordinado y no solo retórica, basado en la comunicación permanente, el diálogo, la confianza y una retroalimentación efectiva. Lograr los objetivos sustantivos de la Universidad, debe de ser la tarea principal de todas y todos los integrantes de nuestra división.

Finalmente, mencionó que se consideraba universitario, institucional, una persona disciplinada y honorable, una persona que ha trabajado de manera incesante por su Universidad, era egresado de esa Universidad, por eso estaba en ese proceso para la elección de director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, la Universidad Autónoma Metropolitana era una Casa Abierta al Tiempo, a la ciencia, a la sabiduría y al diálogo.

En uso de la palabra, el Dr. Javier Rodríguez Lagunas presentó una breve semblanza de su *curriculum vitae*, destacando lo siguiente:

Comentó que era profesor investigador en el Departamento de Sociología de la UAM Iztapalapa desde 1983; integrante del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) desde 2010; miembro del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE) desde el 2012; su primer artículo de investigación lo publicó en la revista Iztapalapa en 1983; dentro de los libros que debe destacar por tratar temas de la



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

universidad pública mexicana, desde la UAM, están los que desde 2005 ha venido publicando como autor, coautor y coordinador; el último es del año 2021 y se denomina “Reformas educativas universitarias. Perspectivas críticas y visión de futuro de los académicos de la UAM”; ha tenido la oportunidad de presentar el resultado de sus investigaciones personales y colectivas desde 1979 con relativa frecuencia hasta el 2021.

Ha participado en la gestión de la Universidad desde 1990 coordinando la Licenciatura en Sociología y hasta el momento actual se desempeña como jefe del Departamento de Sociología, pasando por la secretaría académica la División de CSH y la secretaria de Unidad de la UAM Iztapalapa; también ha sido representante de los académicos en los tres órganos colegiados de la institución, integrante de la Comisión Dictaminadora Divisional de CSH y de la Comisión Dictaminadora de Área de Ciencias Sociales; mencionó que para observar más detalles de su trabajo como sociólogo su CV estaba al alcance para quién lo quisiera consultar.

Sobre el momento que vive la Universidad destacó que, el retorno a la presencialidad era el momento que establece parte de la nueva realidad en la que viviremos todos en nuestra sociedad, es como decir, estuvimos en otra parte y ahora regresamos a lo nuestro, a la casa, que no será, sin embargo, igual a la que dejamos dos años atrás.

Para los universitarios sus significados irrumpen en nuevas dimensiones que como necesidad insoslayable nos irán definiendo, la clase entre formatos virtuales, mixtos y presenciales, los recursos entre tecnológicos y de infraestructura educativa, las relaciones de la comunidad entre el ajuste para seguir los protocolos de salud y la incomodidad necesaria del cubrebocas, pasando por la incertidumbre y la resistencia, amparados en un legítimo temor frente al Covid-19, en fin, el despliegue de objetivos de nuestras funciones sustantivas que se eslabonan entre la recuperación de lo inmediato, pasado y el forzoso presente y el a un indescriptible futuro. La lacónica frase de “ya nada será como antes”, nos rondan las mentalidades, en las reflexiones aventuradas y juicios premonitorios, en toda esa confluencia de situaciones y dependencias innovadas nos surge la idea de renovación, el cambio y transformación como necesidad social y educativa y como impulso de reencuentro vital, cual deberá ser el papel de nuestra Universidad en todo ello, cuáles los medios de que nos valdremos para lograrlo, como deberán reformularse nuestras divisiones académicas y, más aún, cómo deberemos ser los universitarios ante tal posibilidad y a la vez meta.

Son seguramente pocas las cuestiones antes señaladas ante el torrente de necesidades y de la pretensión de generar el nuevo paradigma de trabajo universitario, pero seguro son la base que nos formulen nuevas preguntas para seguir en la ruta de la recreación de la Universidad.

En ese contexto y circunstancia me coloco para hacerme observaciones frente a la posibilidad de entrar en la gestión de la División de CSH desde su dirección, asumo con claridad suprema que los universitarios de CSH y desde luego del resto de la universidad, son el motivo que me impulsa a perseguir este cargo, sus actividades académicas, sus objetivos de formación superior, sus pretensiones de descubrimiento y de generación de nuevos conocimientos, entre otras ideales y quehaceres me animan a colaborar, a participar en la empresa, a idear juntos el sendero o gran camino en que el momento nos exige andar.

Las estudiantes son en su proyecto una parte toral, impulsar renovando el quehacer docente de nuestra División, ideando en colaboración posibilidades de enseñanza-aprendizaje como una dupla con nuevos insumos, desde luego, sabedor de sus dificultades y necesidades de estar en el campus universitario me propongo hacer un itinerario de resolución de problemas cotidianos, pero importantes



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

para la calidad de su trabajo como estudiantes, de profesiones que, de seguro les darán rumbo a sus vidas.

Los profesores y profesoras de la División, desde luego, son también elementos insoslayables de la ecuación y mi objetivo de trabajo inmediato será incursionar en sus reflexiones y propuestas del quehacer universitario para imponerme las tareas, los proyectos y programas de trabajo que surjan como resultado de tal comunicación e intercambio.

Las trabajadoras y los trabajadores son apoyos siempre indispensables para la labor universitaria y en nuestra División de CSH han encontrado cauce a sus necesidades de trabajo y un espacio de comunicación, apoyo y consideración que de seguro nos dé oportunidades de nuevas y mayores colaboraciones de ellas y ellos.

De ser elegido al cargo me dispondría a recuperar y actualizar sus necesidades que en el trabajo redunde en un mejor desempeño, animarlos a superar las metas con las que iniciaron y darnos la oportunidad de dar lo mejor en el trabajo universitario, surgirá muy posiblemente un plan de trabajo para ser más digna su labor mejor acogido y reconocido por todo su trabajo.

Destacó lo siguiente:

Plan de trabajo

- Plan general de renovación e innovación constante de la División de CSH considerando:
 - La dinámica de largo plazo.
 - Los contextos.
 - Las circunstancias del momento.
 - Con visión integral e interactiva de las funciones sustantivas.

La trayectoria de la División de CSH en la Universidad ha sido esencialmente igual al de las otras divisiones, con un constante enriquecimiento y ésta ha sido dado por un marco de acción que lo permite de constantes ajustes de la política educativa, sin embargo, de alguna manera habían favorecido a la Institución, pero la trayectoria de la División se ubica en ese plano general en que se ha orientado por:

- a) Las políticas de creación de instituciones públicas (años 70).
- b) Las políticas de modernización (años 80).

Esa dinámica de desarrollo de la universidad, que hasta hace poco relativamente era el común denominador de la política educativa, hoy está cubriendo otras expectativas, pareciera entonces que hay como un ciclo que se cubre o que se cumple o que se termina.

Nuevos contextos y situaciones han abierto otras expectativas de la universidad pública mexicana, de la UAM y las CSH:

- a. El contexto político de la 4 T y la redefinición para las IES públicas.
- b. La disyuntiva educativa que generó la bandera por el Covid-19.

En la post-pandemia, se abre la necesidad de repensar el porvenir de la universidad y de las CSH.

Nuestra comunidad académica tiene un promedio de edad cercano a los 62 años. El tema generacional está hoy más presente.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

Visión integral para la gestión divisional de CSH

En esta visión integral de gestión como es notorio en este esquema asumo que un herraje, un instrumento, un potenciador de las funciones sustantivas está dado en la vinculación porque la Universidad ha crecido en los últimos años, prácticamente desde el 2016 tenemos un plan de vinculación con las Políticas de Vinculación de la Universidad y con las nuestras que hacen muy poco en la UAM Iztapalapa se desarrollaron, pero el momento nos exige siempre repensar las cosas, las funciones sustantivas ahora más que nunca, de modo que se avizora en el panorama inmediato reformas a las nuevas realidades en la docencia, se avizoran en el campo de la investigación la idea de, participa además el nuevo gobierno, hacer proyectos que vayan a un curso de reflexión y acción de los procesos de la sociedad. También se avizora que la difusión de la cultura puede ser relanzada en términos de dejar un poco esta limitante de lo acostumbrado para tratar de instrumentar nuevos caminos, nuevas opciones. Entonces la vinculación ahora estamos en condiciones de hacerla un fenómeno sistemático en nuestra institución, antes había sido un elemento de carácter ocasional o circunstancial.

Orientaciones para la gestión divisional

La propuesta de trabajo que se propone para una posible gestión de la Dirección de la División de CHS se impone especialmente:

- Un intenso diálogo e intercambio de opiniones y propuestas que surjan de nuestra comunidad.
- La obligación de reconocer con lo que se cuenta y tomarlo como elemento central de lo que se pretende alcanzar.
- El respeto de las fortalezas de la comunidad del CSH y actuar con una actitud de entendimiento y apoyo en los propósitos que día con día la comunidad va teniendo.
- Coadyuvar lo mejor posible en el desarrollo de actividades que aporten en la consecución de objetivos académicos divisionales.
- Contar con una visión integral de la institución y sus funciones sustantivas.

Programa de actividades para una posible gestión de la División de CSH

Actividades

Para mejorar la docencia

- Generar espacios de reflexión, propuesta y acuerdo académico para avanzar en la docencia en el entorno del PROTEMM y del Modelo Académico de Construcción Colaborativa del Aprendizaje (MACCA).
- Atender, entender y resolver las problemáticas de la permanencia escolar (abandono, deserción) y la eficiencia terminal del alumnado de licenciatura.
- Fortalecer el sistema de posgrados de la División de CSH.
- Fomentar la asesoría y tutoría individual y grupal, al alumnado, con capacidad selectiva de los alumnos.
- Crear el Programa Divisional de Prácticas Profesionales con capacidad vinculante interdivisional y con los entornos de la UAM Iztapalapa.
- Apoyar iniciativas académicas del alumnado.
- Fomentar la movilidad estudiantil local, regional, nacional e internacional.

Para el mayor impulso de la investigación

- Crear un sistema de información divisional de: a) proyectos de investigación, y b) organismos e instituciones de patrocinio y apoyo a la investigación.
- Impulsar la vinculación universitaria con comunidades científicas, económicas, culturales y sociales.
- Fortalecer la difusión de la producción académica de CSH en los espacios virtuales.
- Fomentar el intercambio investigativo intra e interdivisional.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

- Relanzar la movilidad académica nacional e internacional.
- Auspicia la incorporación del alumnado en los proyectos y programas de investigación.

Para la difusión de la cultura

- Rediseñar el programa de difusión divisional.
- Interactuar con los entornos educativos, culturales y sociales de la UAM.
- Auspiciar en el alumnado la realización de eventos culturales de orientación socio-educativa con los entornos sociales.
- Crear la gaceta de divulgación de las Ciencias Sociales y Humanidades.

Para la gestión

A partir de la visión integral de la institución y sus funciones sustantivas y bajo los principios de comunicación, actitud del servicio y de transparencia y rendición de cuentas, se propone establecer:

- Un intenso diálogo e intercambio de opiniones y propuestas de desarrollo académico.
- Un plan anual de trabajo divisional con los departamentos.
- Un programa de mejoramiento de las instalaciones de infraestructura de la División de CSH.
- Un sistema de información oportuna de la gestión divisional.

Activación participativa de la comunidad universitaria de CSH

- Abriendo espacios para la reflexión de diversos aspectos:
 - a) La comunicación en intercambio entre las y los académicos y el estudiantado: fortaleciendo de la integración universitaria
 - b) La inclusión en proyectos de investigación e intervención socio-educativa del estudiantado que aporten a su desarrollo profesional.
 - c) Talleres interactivos de alumnos y profesores en torno al respeto, la tolerancia, la violencia de género, la convivencia, la inclusión social, así como la sustentabilidad, el equilibrio ecológico, la ética de la profesión, la incertidumbre y el futuro cercano, entre otras temáticas y problemáticas.

Unas palabras necesarias por el momento que atravesamos en este proceso de cambio de la Dirección de CSH 2022-2026:

- Estoy totalmente de acuerdo con la expresión de nuestras comunidades en torno a diversas problemáticas, una de las que nos aqueja sobre manera es la violencia de género, ojalá siempre con la consistente y la demostración fehaciente del problema.
- También estoy a favor, desde luego, de que se respeten los derechos humanos y universitarios de todas las personas por igual.
- En este sentido, en tanto me vi afectado por el denominado tendadero los días pasados, he expresado en su momento, el 15 de marzo pasado, en carta abierta a la comunidad UAM, mi parecer y lo que advierto de falta de prueba, pero a la vez las posibilidades de dar curso institucional si hubiere situación real que perseguir.
- Quienes me conocen, saben lo anterior y mi actuación, como ejemplo, en la comisión de faltas de mi División.
- Si llego a ser elegido por el cargo, no quepa duda que estaré apoyando a mi Institución en procurar un mejor ambiente, ojalá de mayor integración, en nuestra comunidad universitaria”.

A continuación, se procedió a la etapa de preguntas y comentarios, señalándose lo siguiente:

El Secretario del Consejo Académico propuso que en una primera ronda se realizaran dos o tres preguntas y que, los candidatos respondieran en un lapso no mayor a seis minutos.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

Pregunta realizada por la Dra. Arely Prado, dirigida a los tres candidatos: ¿Qué estrategia se implementaría para incrementar la colaboración interdivisional, para aumentar el número de proyectos patrocinados, así como, para fortalecer las redes docentes internas, además de ofrecer mayor número de optativas interdivisionales?

La Ing. Eva Román dio lectura a un documento titulado “Respeto del voto administrativo” que se transcribe a continuación:

“Con todo el respeto tomó la palabra en este Consejo Académico porque quiero presentar argumentos que nos lleven a la reflexión después de la presentación de los programas de los candidatos, con el propósito de que estos argumentos nos permitan tener un voto razonado en la siguiente sesión. Hoy 24 de marzo de 2022 estamos llegando a la elección del director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH) para la gestión 2022-2026.

Primeramente, quiero señalar que el mismo proceso de convocatoria para la Dirección, ha estado oculto para muchos miembros de la comunidad universitaria, pues no sólo se le dio la difusión y los tiempos que requería y merecía, no se supo claramente las fechas de votaciones y pese a que ya estábamos en semáforo verde y la Universidad había llamado a actividades presenciales en su totalidad estas votaciones fueron electrónicas y con fallas técnicas, incluso es inexplicable porque esta sesión del Consejo Académico se programó virtual cuando ya existen todas las condiciones para hacer la presencial beneficiando hoy y en anteriores sesiones sólo a unos cuantos integrantes de este órgano colegiado para que participen de manera presencial.

Por otro lado, la contienda no ha sido limpia, han circulado varios correos masivos difamatorios y con descalificativos entre la comunidad académica de Ciencias Sociales y Humanidades, que pretendían sacarle la contienda a algunos y, en su caso, algunos candidatos y, en su caso, lo lograron para beneficiar también sólo a uno de los candidatos que a continuación diré su nombre.

En este mismo sentido, quiero señalar que después de las auscultaciones cualitativas y cuantitativas, en las que los trabajadores administrativos expresaron su apoyo mayoritario al maestro José Regulo Morales Calderón con cartas, oficios, entrevistas y en las votaciones electrónicas, he recibido una serie de invitaciones entre comillas a traicionar el mandato mayoritario de mi sector y sé que la otra consejera también las ha recibido para beneficiar al doctor Javier Rodríguez Lagunas y no respetar al candidato por el que la base trabajadora se inclinó, estas invitaciones han sido por profesores de psicología sociales cercanos al profesor Javier Rodríguez Lagunas. También puedo señalar que han existido algunas invitaciones también a otras compañeras que han expresado o que se han expresado libremente respecto a este proceso, lo cual debe ser condenado, pues falta al espíritu universitario.

Por todo esto pregunto a ustedes, ¿así es como se quiere elegir al nuevo Director de Ciencias Sociales y Humanidades? Con conductas nada éticas y antidemocráticas, preguntó también ¿que se gana con querer imponer así a un Director de Ciencias Sociales?

Las posibles respuestas son tres: 1) contar con una persona incondicional para todos los cambios que quieren impulsar en esta Unidad, tanto en el modelo docente, como en la Legislación Universitaria, en el RIPPPA y en el TIPPA, así como en los planes y programas de estudio de las licenciaturas, modificando en los hechos y no a través de consultas y consensos los horarios laborales, las modalidades de enseñanza y las cargas de trabajo de los profesores disminuyéndolos para dejar de ser esos profesores y convertirlos en simples facilitadores del proceso de enseñanza-aprendizaje, y por otro lado a los alumnos hacerlos autogestivos entre comillas de su propia formación abaratando con ello el modelo docente de la UAM y afectando con esto a los estudiantes y su formación profesional.



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

2) Modificar con lo anterior la oferta educativa de alto nivel con la que la UAM se ha caracterizado como universidad pública por casi 50 años y ha logrado su prestigio a nivel nacional e internacional, para bajo pretexto de la pandemia someter a los profesores a un modelo de aprendizaje que en ningún momento constituye una propuesta seria, y más bien se basa en un planteamiento demagógico de cambio que no solo somete a los profesores y a los trabajadores a una serie de incertidumbres operativas, sino que pretende extraerle su saber hacer a través de diversas actividades y materiales didácticos, y por otro lado le carga a los alumnos una gran parte de la responsabilidad formativa y educativa, con la panacea de las nuevas tecnologías.

3) Dejar la Dirección de Ciencias Sociales y Humanidades en manos de un solo grupo, pues fue muy baja la votación si se considera en los más de 300 académicos que hay en la División sólo la tercera parte de esa, votó.

Hoy nos toca a cada uno de nosotros como consejeros académicos emitir un voto consciente y yo los animo a que reflexionen y busquen con ese voto, el fortalecimiento de la unidad y la pluralidad que debe existir en una División tan importante como la de Ciencias Sociales y Humanidades y en una universidad pública como la UAM.

No perdamos de vista a los visionarios que hicieron crecer a esta Unidad Iztapalapa promoviendo la participación plural y los intereses comunes de los tres sectores a saber estudiantes, académicos y trabajadores.

Recordemos que los requisitos de la convocatoria para elegir un Director de la División es que debe de ser una persona que sume y logre consensos, que tenga capacidad para promover el bien común de toda la división y que cuente con prestigio académico y probada perdón honorabilidad.

Gracias por su atención, buenas tardes.

Eva Cecilia Román Rubio

Representante propietaria del personal administrativo de la UAM Iztapalapa”.

Sus preguntas fueron dirigidas a los tres candidatos y fueron las siguientes: ¿Cómo lograra cada uno la integración de los profesores y así el fortalecimiento de la División de Ciencias Sociales y Humanidades?, ¿Cómo salvar la calidad de la docencia en la UAM con una modalidad mixta sin caer en el desorden del proceso educativo y la mera simulación?

El alumno Eric Delgado realizó la siguiente pregunta ¿Cómo le van hacer los candidatos para la excesiva demanda de las UEA de tronco general?, porque tenía conocimiento de que los grupos que se abrían no eran los necesarios, y alrededor del 50% del alumnado no alcanzaba cupo en el tronco general, por lo que se atrasaban mucho.

El Secretario del Consejo Académico indicó que se invertiría el orden para que los candidatos contestaran las preguntas, iniciando con el Dr. Javier Rodríguez.

En uso de la palabra, el Dr. Javier Rodríguez a la pregunta de la Dra. Arely Prado respondió que pensaba que la cuestión de las relaciones entre las divisiones de la institución debiera ser parte del fenómeno UAM, que así se clasificó cuando se creó; que la UAM con su modelo matricial-departamental era una estructura dinámica entre los procesos de conocimiento, de acercamiento



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

profesional, de búsqueda de investigación, etc., entre las distintas disciplinas, ahí tenían la materia prima, la propia Universidad siempre se ha conformado con esa lógica de trabajo.

Agregó que los logros eran muy variados, a veces habían podido hacer algo más con las relaciones entre las divisiones y a veces menos y que tenían que convertir eso en menos ocasional y más sistemático, que comprendieran que no era un plan de trabajo perfecto, pero si pensaban que los acercamientos debían darse sobre el avance de trabajo, por eso los programas su detección, su organización, su sistematización, en el ámbito de la investigación podía dar pie a un mejor conocimiento entre los académicos de las tres divisiones, no solamente de identidad de ellos, sino también de las capacidades investigativas de ellos, los espacios, los temas, los problemas que abarcaban y el modo en que lo hacían, si eso lo tenían bien no tenía duda de que lograrán acercamientos, así lograrían ir llenando un circuito de actividades que poco a poco tendrían que ir creciendo.

Mencionó que, desde luego, sería colosal que todos los programas de investigación fueran patrocinados o apoyados económicamente para sustentar mejor su práctica, que sabía que eso no necesariamente se conseguía con facilidad, que era procurando esa participación, quería decir teniendo una actividad proactiva al instalarlos en distintos circuitos, por eso creía que un padrón de organizaciones científicas y tecnológicas, que también se estructuraban como fundaciones para el apoyo de consentimientos científicos, humanístico y cultural, era absolutamente pertinente y eso era lo que estaba proponiendo.

Consideró que así podrían alcanzar el acercamiento, que era un trabajo conjunto, que había que tocar la puerta entre todas las divisiones y abrirla y darse el tiempo de discutir eso, de ver por menores, de ver límites, sin embargo, establecer posibilidades y un plan de trabajo, externó que no tenía un plan de trabajo más allá de esas orientaciones que había comentado, pero creía que se podía construir un plan de trabajo específico, una suerte de actividades concretas, la que él sugería eran actividades de punto de partida, pero no de punto de llegada, había que construir el entramado completo con una visión ideal debían que tender puentes constantes, puentes bien cimentados entre la División de CSH, la División de CBI y la División de CBS, eso les dará certidumbre del trabajo por venir.

Efectivamente había sus problemáticas, pero tenían que ver que no se habían estructurado bien el pensamiento y acción, no había una dinámica de recuperación, ni una lógica de retratamiento en tanto docencias que pretendían abarcar a más tipos de estudiantes que los acostumbrados de una sola disciplina, mientras pensemos así entonces estaremos haciendo más de lo mismo y el otro detalle será que tendrían insuficientes cursos para ofrecer, pero cuando los ofrecían el alumnado salía huyendo porque no los entendían.

El Secretario del Consejo Académico reiteró que tratarán de responder las preguntas en un lapso de seis minutos, solicitó al Dr. Javier Rodríguez que en la siguiente ronda contestara las preguntas faltantes, agregó que era el turno del Mtro. José Morales le pidió que hablara sobre el mismo tema.

El Mtro. José Morales mencionó que respecto a los proyectos patrocinados el Departamento que más tenía era el de Economía, agregó que la idea y la estrategia será que en todos los departamentos llevaran a cabo proyectos patrocinados, obviamente tenían que trabajar con las otras divisiones, algunas vez alguien dijo que en CBI y CBS estaban los proyectos científicos y CSH podía apoyar mucho y concatenar, entrelazar, en una comunicación horizontal, de manera transversal podían crear proyectos de toda la Unidad, que ya lo habían hecho en alguna ocasión con buenos resultados y esa sería la línea en la que él estaría trabajando básicamente, indicó que ese era un trabajo de



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

comunicación, de colaboración permanente con otros departamentos y ahí era donde se cristalizaba el trabajo del que se habló, multidivisional y colaborativo.

En cuanto a lo que preguntó el alumno Eric Delgado externó que, entendía que se refería al tronco general de CSH, describió que tenían ese problema, pero habían ido trabajando en ello creando UEA del tronco que fueran virtuales, inclusive se habían realizado exámenes de recuperación de manera virtual y seguían trabajando en ello igual.

Respecto a las UEA extradivisionales como lo mencionó, se debía crear una extradivisional *ad hoc* al alumnado, tanto presenciales, y en ese momento con el aprendizaje que tenía la mayoría de la comunidad podían hacerlo virtual. Obviamente no era solo ese el camino, debían seguir trabajando con lo que se tenía, como las UEA extradivisionales que tenían una alta demanda, por ejemplo, el impartía la UEA de Aprendizaje y Servicio a la que se inscribían 70 alumnos, de las tres divisiones, agregó que él trabajaría con académicos de las otras divisiones para hacer esa UEA de tipo virtual.

En uso de la palabra, el Dr. Óscar Landa mencionó que, en cuanto a las estrategias de colaboración institucional, parecía que las coincidencias entre las distintas áreas de investigación de las tres divisiones siempre habían mostrado un trabajo de complementariedad, que los propios planes de estudio así lo demostraban, le parecía que ir fortaleciendo esas sinergias donde se establezca de manera muy clara un catálogo de posibles y potenciales proyectos multidisciplinarios interdisciplinarios, que podían ir ayudando y abonando a esa colaboración institucional, por ejemplo, los trabajos que se realizaban en Economía, con las otras dos divisiones respecto al tema del agua y que había sido un trabajo que se ha vendido realizando de forma sistemática, donde se han elaborado inclusive en proyectos conjuntos, por ejemplo, durante la pandemia se tenía un plan detección, de diagnóstico a partir de una plataforma, lo cual fue resultado precisamente de esa colaboración institucional multidisciplinaria, consideró que tener claro un catálogo específico de proyectos que se pudieran impulsar a partir de esa idea, ayudaría a la colaboración institucional entre las divisiones en forma vertical y en forma horizontal.

Añadió que cuando se refería en forma vertical le permitía llegar a la otra pregunta ¿cómo lograr la integración académica? Le parecía que el trabajo con las áreas de investigación y los cuerpos docentes era fundamental, pero no solo era un diálogo, debían mantenerlo de manera sistemática, tener un diálogo directo para ir atendiendo e ir trabajando las problemáticas de cada uno de las áreas de investigación de los cuerpos docentes de las 11 licenciaturas.

En cuanto al plano horizontal comentó que, era buscar cómo lograr ese engranaje entre las áreas de investigación y los cuerpos docentes de las otras divisiones, insistió que era fundamental, en esos trabajos, incorporar al alumnado, agregó que el tener al alumnado, además de los representantes, y a toda la comunidad estudiantil, era fundamental para implementar ese trabajo, que no solamente permitiera un mejor desarrollo y una mejor prevención de las políticas y de las estrategias educativas, sino que también le permitiría al alumnado involucrarse en el desarrollo y el asentamiento de nuestra institución y de su trabajo, en este sentido, seguir impulsando, insistió que el trabajo del alumnado era fundamental en las estrategias de corto, mediano y largo plazo.

Externó que la pandemia había dejado experiencias de todo tipo, consideró que la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación eran fundamentales para relanzar, rediseñar algunas de las prácticas que en materia de docencia, inclusive de investigación, porque éstas no pararon, así como se lograron realizar congresos virtuales y se logró la educación por distintas modalidades, a través de esa idea virtual o a distancia, les había permitido conocer y tener un mejor entendimiento, le parecía que debían aprovechar las virtudes que esas modalidades distintas a la presencial, que



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

incorporarlas al día a día en la actividad docente, de investigación y de preservación y difusión de la cultura no era una opción, era una realidad, la cual permitía no solamente el trabajo de ellos como parte de esa comunidad, sino que también le brindara oportunidades al alumnado.

En este sentido, el tema del exceso de demanda en tronco general y no solo del tronco o general, sino la problemática que se presentaba a la hora de la planeación, en horarios, en espacios disponibles era un reto, entonces ahí tenían que enfocarse, ser mucho más eficientes en la distribución, tener una mejor planeación espacial, inclusive era importante ir poco a poco abonando para poder mantener una oferta global que permitiera eliminar o reducir esas problemáticas que se presentaban en las UEA del tronco general. Agregó que derivado del diálogo con académicos de CBI del Departamento de Matemáticas, estaban haciendo una planeación continua y constante que les permitiera atender esas problemáticas de cupos, de horarios, lo que permitiría ofrecer mejores oportunidades en el diseño y planeación de la programación que tenía en las distintas licenciaturas.

El Dr. Federico Besserer comentó que uno de los problemas serios que debían considerar eran dos y estaban relacionados, el primero era que estaban en un momento de una tendencia a la baja de la demanda del alumnado para las licenciaturas de la División, que había decrecido la demanda en los últimos años, por lo que preguntó ¿Qué consideraciones tenían al respecto, cuál podía ser el motivo y cómo se podía hacer para proyectar a las carreras en esa dirección? Agregó que, en el contexto de dos años de pandemia, en otras cosas ¿Cómo anticipar, cómo resolver, cómo atender las dificultades que tenía el alumnado y que tendría el alumnado de nuevo ingreso? Después de haber pasado dos años en circunstancias muy complejas, cómo los iban apoyar, que podían hacer al respecto.

El Dr. Ricardo Lobo mencionó que había auscultado a grupos de alumnado de distintas divisiones y que se había percatado que estaban cansados de la forma virtual, agregó que no entendía porque varias personas insistían en continuar de manera virtual, cuando se venía de un período de confinamiento tan largo, externó que necesitaba que le explicaran por qué forzosamente se debía continuar trabajando de manera virtual, si era porque así lo marcaban las directivas nacionales o del gobierno y en que se fundamentaba esa necesidad de lo virtual.

La Dra. Margarita Viniegra mencionó que el alumno Eric Delgado vía *chat* decía “consideró que no se ha respondido mi pregunta”, externó que se unía a esa pregunta, porque era algo que también en su División sucederá, agregó que el PROTEMM y el PEER les habían dejado muchísimos alumnos, sobre todo en el primer año y la presión en la planeación de las UEA del primer año estaría muy fuerte, preguntó ¿Qué estrategias podían seguir para afrontar en ese regreso presencial esa demanda irregular, excepcional, que habría sobre los primeros años de licenciatura?

El Secretario del Consejo Académico indicó que iniciarían con el Mtro. José Morales.

En uso de la palabra, el Mtro. José Morales consideró que, respecto al comentario del Dr. Federico Besserer, la tendencia a la baja de las licenciaturas se debía a la falta de difusión de la Universidad, debido a que muchas personas pensaban que la UAM era una universidad privada, agregó que faltaba buscar estrategias no solo para la División de CSH, sino de las tres divisiones, por una parte era procurar una mayor difusión y promoción de manera directa, no solo por redes sociales, sino a través de medios de circulación local y nacional. Por otro lado, durante esa promoción debían destacar las virtudes de cada una de las licenciaturas, además difundir que se actualizaban permanentemente los planes de estudio.

Mencionó que la segunda pregunta efectuada por el Dr. Federico Besserer estaba ligada a la pregunta realizada por la Dra. Margarita Viniegra, ¿cómo atender al alumnado que iba a regresar y que nunca



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

habían estado en la Unidad? mencionó que a todo el alumnado le debían brindar una atención permanente, una atención en todas las actividades que llevaran a cabo, por lo tanto, tenían que apoyar los directores, los jefes de Departamento, la Institución, por ejemplo, si la biblioteca funcionaba bien, que funcionara mejor, buscar que el alumnado tuviera su propia revista, que participaran en foros, que tuvieran conocimiento que existían cuatro unidades más, aparte de la UAM Iztapalapa y que había otras universidades con las que interactuaban, por ejemplo, para el Coloquio de Administración siempre invitaban a participar al alumnado, el cual lo habían realizado en otras unidades de la UAM o en distintas universidades del país.

Consideró que cuando todo eso lo destacaran en los lugares de procedencia del alumnado aumentarían el ingreso, pero también debían hacer que el alumnado se sintiera a gusto, se tenía una gran Universidad, una gran infraestructura y debían hacer que el alumnado estuvieran mejor que en su casa, y eso se lograba con la atención personalizada, cotidiana del alumnado, con la administración de puertas abiertas para alumnos, alumnas y para profesores, logrando que estuvieran unidos y de manera colaborativa todos los días.

En cuanto a la pregunta del Dr. Ricardo Lobo contestó que no todo tenía que ser virtual, que tenían una universidad presencial y se debía regresar a lo presencial, que algo importante eran los laboratorios, las actividades que se hacían, la vida universitaria, pero tampoco tenían que desdeñar los aprendizajes que habían obtenido, agregó que estaba de acuerdo en que el alumnado decía que ya quería regresar a lo presencial, y que tenían que hacerlo presencial, que lo virtual solo era para algunas cuestiones que debían ir incorporando, pero en consenso con la comunidad, es decir, que el alumnado externara donde era necesario lo virtual, como, por ejemplo, una UEA, también debían tomar en cuenta la opinión de los académicos, para determinar si una UEA se podía o no impartir de manera virtual, porque eran una Universidad presencial, no virtual.

El Dr. Óscar Landa externó que le agradaba saber que había una coincidencia con la idea que planteaba desde su programa de trabajo, tenían por delante a su alumnado, tenían que centrar sus decisiones en el alumnado, porque eran ellos, no había más. En ese sentido, consideraba que la difusión era fundamental para atender la caída en la demanda de ingreso, desde jornadas organizadas de manera estratégica, hasta ferias donde se pudiera continuar con la difusión no solo presencial, sino que también utilizando todos los medios disponibles de tecnología de la información y comunicación para mantener esa posición de la Universidad como una opción para cursar estudios de licenciatura, no solamente porque era la UAM, si no por todo lo que implicaba ser “UAMero”.

Además utilizar el acercamiento y la experiencia del alumnado activo permitirían un pase natural al alumnado de nuevo ingreso, desde luego había que rescatar la importancia de esa posición en la cual el profesorado y todos los actores que colaboraban en ese trabajo de día a día de la División, de la Universidad serían indispensables para asegurar y permitir esa transición, insistió en que la combinación y la conjugación entre el alumnado y el profesorado iba a permitir mejorar la entrada y el asentamiento de los nuevos ingresos, con estrategia de difusión específicas.

Que eso lo llevaba a seguir en lo virtual, aclarando que no era una propuesta, que era aprovechar las herramientas que les dejó tener aulas virtuales, el que contaran con esa plataforma lo que les permitió complementar su trabajo presencial, porque necesitaban mejorar las habilidades y competencias del alumnado, porque el mercado laboral y la realidad lo exigían.

En cuanto a la estrategia de la demanda excesiva de las UEA mencionó que, ahí tenían que asegurar la oferta en la medida de las posibilidades, como, por ejemplo, la planta académica, le parecía que era importante y fundamental tener un mayor disponibilidad de horarios y con la experiencia que les habían



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

dejado las TIC, lograrían tener ese equilibrio entre demanda y oferta de UEA, agregó que ese era un problema que venían arrastrando, en el cual los espacios se les cerraban cada vez más, tenían menos horarios, más dificultades de programación, le parecía que si eran estratégicos y utilizaban de manera más eficiente la logística y distribución de los horarios y, desde luego, con el trabajo y colaboración de todos los actores que participaban en la docencia, la investigación y la preservación y difusión de la cultura, podían resolver o por lo menos aminorar la problemática que tenía el alumnado para registrarse a una UEA.

En uso de la palabra, el Dr. Javier Rodríguez mencionó que iniciaría con el planteamiento realizado por la Dra. Margarita Viniegra, agregó que efectivamente habría una demanda mayor y excepcional sobre la educación superior, y ese era el tema de las reformas constitucionales recientes, asegurar el ingreso de más estudiantes a nivel superior y además, asegurarlo con gratuidad, entonces eso ya lo tenían enfrente, se debía que ver como organizarían el camino, no solamente en términos de ponerse de acuerdo, tal vez llegaban a un acuerdo, pero tenían que hacer una reprogramación en varios sentidos, inclusive técnico, administrativos porque la docencia estaba dada por los mismos académicos que hasta ahora la impartían y lo que estaban encargados de los cursos del Tronco y de los cursos extradivisionales y no iban a crecer necesariamente al ritmo que se estaba presentando de esa excepcional situación, pero que era producto del entorno de la política pública actual.

Consideró que debían responder generando una reestructuración o una reingeniería de todo el proceso docente en la UAM Iztapalapa, porque a la vez que CSH se vio afectada de un modo, también las otras divisiones y el otro alumnado, era un punto que quizás compartían todos, por tanto, tenían todos que idear formulaciones, metodologías, un plan de trabajo que ayudaran a que el asunto verdaderamente empezara a tomar una lógica de resolución, no del instante, sino del procesos más en el mediano y largo plazo, porque eso no sería solamente circunstancial, si no iba hacer permanente.

Pensó que la demanda pronto tomaría un curso normal, que lo que se veía era producto de la circunstancia de la pandemia, entonces el alumno se retrajo de alguna manera, buscaron las alternativas para la vida de otra manera, los procesos y las historias eran demasiadas, pidió no olvidar que había un entorno social, cultural y económico que se modificó con la pandemia, había que esperar que de alguna manera las iniciativas públicas y privadas y la participación de todos, tratara de darle un nuevo cauce para hacerlo más llevadero para todos, por lo que seguramente el alumnado se volvería más regular en su asistencia a la Universidad, y en ese momento podrían establecerse adecuadas cargas de trabajo, pero eso no los debía llevar a un error, si implementaban cursos y demás, tenían que hacer crecer el número de alumnado por salón, por UEA, y eso sería destrozos desde el punto de vista pedagógico, por lo que había que idear un método de trabajo que fuera coadyuvante, participativo entre las divisiones de la UAM Iztapalapa.

Referente a cómo apoyarlos consideró que organizar una infraestructura educativa que cada día le diera un tono mejor a la docencia y que invitara al alumnado a estar con nosotros y desde luego, de manera presencial, esa era la esencia de la Universidad, pero también tenían que, muy coyunturalmente, apoyarlos con una especie de cultura de la docencia, que sea entendedora, interpretativa de lo que estaban pasando porque estaban ocurriendo muchos elementos de orden psicosocial al alumnado, externó que tenían la obligación como docentes de captar ese movimiento, es decir, con eso los estarían ayudando realmente con las prácticas de la docencia, que sus relaciones con ellos podían mejorar en el estado en que se encontraran al retorno de la pandemia.

Respecto al comentario realizado por el Dr. Ricardo Lobo mencionó que, no toda la comunidad estaba en consonancia o en línea directa con objetivos de docencia virtual, pero era una herramienta que fue circunstancial en el tiempo de la pandemia, que debían reflexionarlo y analizarlo en el grupo de trabajo



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

docente, habría que ver las opciones que esa herramienta, que esa estrategia virtual en la docencia les permitía para desarrollar adecuadamente la docencia, externó estar de acuerdo con el Dr. Ricardo Lobo en que seguía siendo de carácter presencial en lo fundamental.

El Dr. Iván Bahena realizó la siguiente pregunta ¿Cuál sería la visión de los candidatos con respecto a la CELEX?, que se refería a la interacción que tenía la División de CSH con las otras divisiones, porque se había hablado de cursos de UEA extradivisionales, pero que también valía la pena tocar el punto del papel que tenía la CELEX.

La Dra. Rosalinda Arriaga mencionó que no tenía una pregunta en particular para los candidatos, agregó que no sabía en qué momento podía solicitar se le otorgara a alguien el uso de la palabra, para dirigirse al Consejo Académico.

Al respecto, el Secretario del Consejo Académico aclaró que esa sesión fue convocada exclusivamente para que los integrantes de ese órgano colegiado académico entrevistaran a los candidatos, agregó que la fase en donde el resto de la comunidad podía hacer sus aportaciones fue en el momento en que los candidatos presentaron sus planes y programas de trabajo, por lo que en ese momento solamente los consejeros académicos podrían hacer intervenciones solicitando aclaraciones por parte de los candidatos.

La Dra. Rosalinda Arriaga externó que tenía duda, que coincidía con lo expresado con la Ing. Eva Román, porque participó en la comisión para elaborar el informe de la valoración cualitativa y cuantitativas del proceso de auscultación, agregó que ahí había interrogantes de la comunidad, en qué momento se hacía público, que le indicaron que en esa sesión se haría público.

Al respecto, el Secretario del Consejo Académico le preguntó si se refería al resultado de las votaciones, que desde el momento en que se les enviaron a los integrantes del Consejo Académico ellos mismos los pudieron haber difundido, que quizás más adelante podían volver a presentarlos, si así lo consideraban conveniente.

El Lic. Guillermo Zambrana comentó que empataba un poco con lo mencionado por el Dr. Iván Bahena, que veía un poco los programas en general apegados como muy reactivos a una situación coyuntural y a una tradición, pero le gustaría ver que los candidatos expresaran que pensaban de ahí a 20 años, que propondrían para encaminar a la Universidad de ahí a 20 años; agregó que las universidades en general eran proyectos a muy largo plazo, recordó que mencionó que la universidad de Oxford se fundó por el año 1150, claro que había cambiado, que había reformas importantes, pero consideraba que la UAM desde hora debía de pensar en un horizonte a 10 años o 20 años.

Consideró que las universidades tenían una cualidad que era la permanencia, pero no podían no pensar en esa permanencia, que era lo que iban hacer y que podían empezar hacer para garantizar que dentro de 20 años la UAM fuera la mejor de la Ciudad de México, como la encaminaban que podían hacer desde ahora para que una universidad perdure mil años, a menos que la mayoría decidiera lo contrario.

Pensó que el título segundo de la nueva ley educativa obligaría a una educación de excelencia, ya no de calidad, sino de excelencia, la ley los obligaría a una educación de excelencia y para hacer educación de excelencia había que cumplir y hacer ciertas cosas y eso le preocupaba un poco, que tal vez la tecnología podía ser el complemento para lo presencial, pero creía que era posible pensar en las acciones para mantener a la UAM como una gran universidad.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

El Secretario del Consejo Académico indicó que de acuerdo a la dinámica establecida para contestar los bloques de preguntas, le correspondía el turno al Dr. Óscar Landa.

En uso de la palabra, el Dr. Óscar Landa externó que la CELEX era fundamental para el desarrollo institucional, que desde que él ingresó como alumno había podido observar la evolución y la importancia de la CELEX, que iba haciendo vanguardia dentro de la Universidad, agregó que el tema de la CELEX era relevante en términos de como visualizaban, como ir aprovechando, porque era parte de esas fortalezas del alumnado, el poder seguir impactando a través de la experiencia y de esa evolución de la CELEX hacia el trabajo que hacía el alumnado día a día y además, a parte de la lengua materna, la exigencia era que dominaran otras áreas. Consideró que la CELEX había cumplido y seguiría cumpliendo con ese trabajo, que era importante seguir apoyando el trabajo de esa parte, de ese engrane de la misma División y emular algunos de los aspectos más relevantes de la CELEX que podían ayudar a entender de mejor manera esa idea de planeación estratégica.

En cuanto a que los programas estaban ligados a la coyuntura, agregó que debían sentar su discusión, sentar esa interacción entre todos los actores de gestión y no gestión académica, como debían ir en el marco de la institucionalidad, en el marco de un modelo específico, cómo iban a ir asentando todas esas áreas de oportunidad.

En ese sentido, le parecía que una parte esencial eran los convenios y la difusión, que el éxito que habían mostrado algunas universidades privadas o públicas en ciertas áreas, era a partir de esos convenios donde había una mayor cercanía, una interacción con la empresa, con el sector gubernamental y no gubernamental, que eso era importante para ir reposicionando a la Universidad, mostrar el potencial de lo que se estaba preparando en las aulas, del tipo de egresado que se tenía y que debían de proyectar, resaltó que en ese caso la difusión era fundamental.

Tener específicamente áreas o espacios donde el alumnado pudiera mostrar, por ejemplo, olimpiadas académicas, concursos de debate, en la exposición de trabajos de investigación que estaban desarrollando, eso les permitiría como División y como institución, mostrar que la Universidad efectivamente era tan competitiva como muchas de las instituciones nacionales e internacionales, indicó que él veía a la Universidad a través de esas estrategias específicas como las que acababa de mencionar.

Añadió que era importante proveerle al alumnado las habilidades que le permitieran ser un alumnado crítico y que generara impacto social, que eso se pudiera ver reflejado en el día a día en los distintos lugares en donde se encontraran como egresados o como alumnos, le parecía que todas esas complementariedades eran importantes para solventar un proyecto de cuatro años para una gestión era no visualizarlo solamente a eso, sino visualizarlo a largo plazo por una Universidad cada vez más posicionada, pensó que con lo que acababa de mencionar era solo un pequeño ejemplo de lo que podían hacer.

En uso de la palabra, respecto a cómo pensaba la Universidad de ahí a 20 años el Dr. Javier Rodríguez mencionó que, el tema crucial para la institución era que vivían en un escenario de corte democrático para organizar nuestra vida en la universidad y para desarrollar todas las funciones sustantivas, y eso se traducía en el lenguaje de la UAM, en la forma colegiada de nuestra institución, por tanto, podía dar algunas ideas, pero había toda una suerte de ejercicio de planeación de la UAM que, además, exigía ciertas formas de hacerse, porque había un Reglamento de Planeación, el cual planteaba situaciones como esas de largo plazo y además, involucraba a toda la comunidad universitaria, ahí estaba la base sobre la que podían ejercitar un plan de trabajo, un proyecto a largo plazo.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

Agregó que seguramente recordarían los presentes que, en el pasado inmediato, había habido esos planes, estaban ahí y podían ser consultados, que había algunas ideas, algunos planteamientos y algunas prácticas, algunos programas en activo, consideró que la preocupación era válida porque el horizonte que tenían ahora, el momento que vivía la Universidad les planteaba un poco esa visualización como lo señaló en sus propuestas del inicio, que ese era el tema central, le parecía que podían empezar a imaginar que ese movimiento, que actualmente les fue dado por la pandemia, era el punto de apoyo para pensar en el proyecto de la Universidad de ese momento hacia adelante, externó que no sabía si proyectarlo a 20 años, que eso sería tema de la propia Universidad para juzgar los elementos, los componentes, porque las situaciones iban cambiando, la política pública iba cambiando, las formas en las que se pensaba en la educación superior ante la población iba cambiando, había que ajustar también la mirada de los otros actores porque el alumnado iba a espacios de trabajo, a empresas, a negocios, a comparativos, a entidades pública, entonces todos estos elementos debían irlos articulando para pensar en un proyecto a largo plazo.

El tema de excelencia, justo lo señalaba el Lic. Guillermo Zambrana, se pasó del concepto de calidad, que fue el tema de prácticamente 30 años de política educativa y superior para nosotros, ahora al concepto de educación de excelencia, que había varios componentes que exigían ese vocablo, que exigía hacer trascendente, no solamente poner en el papel, que había que trabajar con las comunidades universitarias por conjunto, dado de ese ejercicio de la Universidad de forma colegiada.

Respecto al comentario realizado por el Dr. Iván Bahena comentó que, el trabajo ejecutado por la CELEX era enorme, que desde hace 20 años se había visto reflejado en las transformaciones de las licenciaturas y que todos podían ubicar que el recurso de las lenguas extranjeras se colocó como un curso dentro de los planes y programas de estudio, generando una necesidad mayor de trabajo de los académicos de esa Coordinación, agregó que debían visibilizar esa situación y debían determinar su proyección para su mejora.

Refirió que tal vez no entendió bien, cómo la CELEX había hecho el trabajo para las tres divisiones, consideró que principalmente tenían una buena organización y tenían un trabajo docente muy irregular, muy ajustado, por ejemplo, muchos de los académicos eran de tiempo parcial, lo que dificultaba el trabajo para la CELEX, por lo que debían atender sus requerimientos, resaltó que había desarrollado talento en los egresados, que debían ver la factibilidad, no solo del orden del personal académico, sino también de estructuración, la CELEX tendría que ser concebidas más allá de lo que hasta hora era en el organigrama de la Universidad, si querían que la CELEX trabajara con la entereza y fortaleza que los tiempos les exigía, también de ahí a 20 años.

En cuanto a la CELEX el Mtro. José Morales mencionó que, obviamente hacían un trabajo extraordinario y excelente, pero había que fortalecerlo, permitir una reorganización, agregó que sabían que daba servicio a las tres divisiones, inclusive a toda la comunidad, resaltó que había problemas graves y que había que resolverlos, por ejemplo, no tenían plazas, incluidas las de tiempo parcial, refirió que muchos académicos que impartían clases en la CELEX habían renunciado porque tenía una plaza pequeñísima, entonces había que hacer una restructuración en las plazas y obtener al menos medio tiempo para los profesores, pero que a nivel institucional también debían dotar de plazas a la CELEX, porque a pesar de que esa Coordinación estaba adscrita a la División de CSH, le brindaba servicio a toda la Unidad.

Consideró que toda la Unidad debía trabajar de manera colaborativa para reorganizar y apoyar a la CELEX, que debían trabajar con ellos, darles los insumos necesarios no solo material, sino de personal. Señaló que la interacción entre las divisiones no debía ser casual o esporádica, debía ser



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

permanente, activa no solo para cuestiones de la CELEX, sino para muchas otras cosas como el tema de las UEA extradivisionales.

En cuanto al comentario del Lic. Guillermo Zambrana reflexionó que, la Universidad estaba por cumplir 50 años y había faltado tener mayor impacto en la sociedad, que alguien comentó sobre la universidad de Oxford cuál era el impacto de esa universidad, su transcendencia internacional, refirió que ya lo había mencionado en sus objetivos y metas, la transcendencia que tenía con el sector productivo, con las entidades gubernamentales, con las organizaciones civiles, obviamente la interacción que tenía al interior con su comunidad, para que se pudieran realizar los proyectos que mencionó, pero que no los pensaban, que debían trabajar para cristalizar esos proyectos interdivisionales y multidisciplinarios.

Obviamente todo eso pensado, no a 20 años, sino en lo inmediato, a mediano y largo plazo, pero mientras no tuvieran esa relación con la sociedad, con una infinidad de organizaciones de todo tipo, como lo mencionó, no lo iban a lograr, para lograr una transcendencia en 20 años, la transcendencia tenía que ser hoy, no en 20 años, tenían que trabajar el hoy, para trascender a 5, 10, 15 y 20 años.

El Secretario del Consejo Académico propuso una última ronda de tres minutos.

La Ing. Eva Román externó que quería apoyar la solicitud de la Dra. Rosalinda Arriaga para otorgar el uso de la palabra para algunos integrantes de la comunidad universitaria, consideró que en ningún órgano colegiado se le había impedido hablar a cualquier integrante de su comunidad, que tanto personal de base como de confianza siempre se habían expresado y se les había escuchado, pensó que era prudente e importante escuchar a la comunidad universitaria, que no podían decir que el tiempo ya había pasado, porque estaban en los tiempos y para eso eran esas sesiones, agregó que la misma atención que tenían o merecían cada uno de los integrantes del Consejo Académico, también la tenía la comunidad.

Solicitó se otorgara el uso de la palabra a las personas que querían intervenir por conducto de la Dra. Rosalinda Arriaga. Que había hecho una solicitud y al parecer no se estaba tomando en cuenta, externó que daría lectura al informe porque consideraba importante que los integrantes del Consejo Académico lo conocieran.

Al respecto, el Secretario del Consejo Académico indicó que esa parte se iba a exhibir, además todos los integrantes de ese órgano colegiado académico lo tenían.

La Ing. Eva Román insistió en leer el documento, dado que, la siguiente sesión estaba convocada a las 17:30 horas, considerando que no les daría tiempo de analizarlo. El Secretario del Consejo Académico le indicó que en esa sesión se discutiría el tema.

La Ing. Eva Román mencionó que el 100% de los escritos fueron 77, sumando un total de 415 firmas, de las cuales 55 fueron para el Dr. Heri Óscar Landa, equivaliendo a 13.26 % del 100% de la votación; 260 firmas fueron a favor del Mtro. José Regulo Morales, equivaliendo a 62.65%, y para el Dr. Javier Rodríguez Lagunas fueron 100 firmas, las cuales equivalían al 24.09%, consideró que era importante que tuvieran esos datos. Añadió que no le habían dado respuesta a las dos preguntas que realizó.

El Dr. Ricardo Lobo externó que no les daría tiempo para un siguiente bloque de preguntas, solicitó que iniciarán la siguiente sesión del Consejo Académico, porque a pesar de que se discutiera más, ya estaban convencidos de su voto, consideró que estaban bastante claras las posiciones de cada uno de los candidatos.



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

La Dra. Rosalinda Arriaga mencionó que entendía que en la siguiente sesión se darían los resultados de la Comisión, insistió que le mencionaron que en esa sesión se darían a conocer.

La Presidenta del Consejo Académico mencionó que efectivamente era en la sesión de designación se daría lectura al informe que presentaba la comisión, tal como estaba previsto en el procedimiento, añadió que tal como se mencionó esa sesión era expofeso para la entrevista del Consejo Académico con los candidatos.

El Dr. Iván Bahena preguntó ¿si tenían problemas durante la votación estaría alguien que los asistiera? Al respecto, la Presidenta del Consejo Académico le indicó que en la siguiente sesión se les darían todas las indicaciones precisas para proceder a la votación y elección.

No se realizaron más comentarios.

NOTA 491.1

Se **entrevistó** a los **candidatos** a ocupar el cargo de **Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades** para el período 2022-2026.

La Presidenta del Consejo Académico dio por concluida la Sesión 491 del Consejo Académico, siendo las 17:19 horas del día 24 de marzo de 2022, extendiéndose la presente acta que firman la Presidenta y el Secretario del Consejo Académico, de acuerdo con lo señalado en el artículo 51 del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos.

Dra. Verónica Medina Bañuelos
Presidenta del Consejo Académico

Dr. Juan José Ambriz García
Secretario del Consejo Académico

*Aprobada en la sesión 502 del Consejo Académico,
celebrada el 16 de enero de 2023*