

Acta de la Sesión 668 Ordinaria del Cuadragésimo Noveno Consejo Divisional de la División de Ciencias y Artes para el Diseño, celebrada el día 18 de enero de 2024.

Mtra. Areli García González	Secretaria en funciones de Presidenta
Mtro. Luis Yoshiaki Ando Ashijara	Prosecretario

Jefa y Jefes de Departamento

Dr. Luis Jorge Soto Walls	Evaluación del Diseño en el Tiempo
Mtra. Sandra Luz Molina Mata	Investigación y Conocimiento
Mtro. Luis Yoshiaki Ando Ashijara	Medio Ambiente
Dr. Edwing Antonio Almeida Calderón	Procesos y Técnicas de Realización

Personas representantes del personal académico por cada departamento

Mtro. Sergio Dávila Urrutia	Evaluación del Diseño en el Tiempo
Dr. Marco Vinicio Ferruzca Navarro	Investigación y Conocimiento
Dra. Marcela Burgos Vargas	Medio Ambiente
Dr. Marco Antonio Marín Álvarez	Procesos y Técnicas de Realización

Personas representantes del alumnado por cada licenciatura y posgrado

Amayrani Monserrat Torreblanca Luciano	Arquitectura
Josué Tomás Mendoza Juárez	Diseño de la Comunicación Gráfica
César Peniche Reza	Diseño Industrial
Vania Sarahi Islas Ramírez	Posgrados de la División de Ciencias y Artes para el Diseño

I. Lista de asistencia y verificación del quórum.

La Secretaria en funciones de Presidenta nombra como Prosecretario al Mtro. Luis Yoshiaki Ando Ashijara y le solicita su apoyo para el pase de lista.

El Mtro. Luis Yoshiaki Ando Ashijara pasa lista de asistencia y con la presencia de 9 miembros da inicio la sesión 668, a las 9:13 horas.

Se declara la existencia de quórum.

II. Aprobación, en su caso, del siguiente punto del orden del día:

La Secretaria en funciones de Presidenta pregunta si tienen algún comentario,

El Dr. Marco Vinicio Ferruzca comenta que se saldrá del guion, pero como no hay asuntos generales en estas sesiones, son para tal efecto, pero no quiere que se vayan el día de hoy sin agradecerle al Dr. Luis Soto Walls su participación en el Consejo Divisional y justo el día de hoy sería su última sesión como integrante de este Consejo Divisional porque sale el día 26 de enero. Y sí se tendrá otra sesión, pero será hacia el día 30 de enero. Entonces, su reconocimiento al Dr. Luis Soto Walls por toda su participación durante estos cuatro años. Ofrece disculpas a la Secretaria en funciones de Presidenta y aclara que lo quería hacer.

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece al Dr. Marco y también le agradece al Dr. Luis Soto. Menciona que ha sido muy interesante colaborar, y, sobre todo, conocer tantas cosas que al final, tiene muchas cosas que compartir y mucha historia. Y es muy interesante.

Menciona que, si no hubiera otro comentario, somete a consideración del pleno el orden del día y es aprobado por unanimidad.

Acuerdo 668-1

Aprobación del Orden del Día

- 1. Entrevista con las personas candidatas a la Jefatura del Departamento de Procesos y Técnicas de Realización, para el periodo 2024-2028, con el propósito de que expresen los motivos y razones para ocupar el cargo y expongan sus conocimientos y puntos de vista, con una visión crítica y práctica, sobre el Departamento de Procesos y Técnicas de Realización, y la División de Ciencias y Artes para el Diseño de la UAM-A, para dar**

cumplimiento a lo señalado en el artículo 48 fracción I, del Reglamento Orgánico de la Universidad Autónoma Metropolitana¹.

La Secretaria en funciones de Presidenta explica la propuesta de procedimiento de entrevista para las personas candidatas a la Jefatura del Departamento de Procesos y Técnicas de Realización, documento que obra en el expediente de esta sesión.

Al término de la lectura, pregunta si tienen algún comentario. Aclara que, dentro de esta propuesta, se encuentran contemplados los recesos, por lo que, al aprobar esta propuesta, se aprobarían los recesos.

Acto seguido, somete a consideración del pleno la propuesta y es aprobada por unanimidad.

Posteriormente solicita al pleno se otorgue la palabra a la Dra. Yadira Alatraste Martínez, a la Mtra. Dulce María Lomelí y al Mtro. Jaime Vielma Moreno.

A continuación, explica el procedimiento a las personas candidatas, les pregunta si tienen alguna duda.

Acto seguido, le solicita a la Dra. Yadira Alatraste Martínez que inicie y exprese los motivos para ocupar el cargo.

Dra. Yadira Alatraste Martínez:

“Buenos días. Primero que nada, gracias por esta oportunidad que tengo para manifestar mis motivos. Pienso que el quehacer del diseño es algo muy importante porque el quehacer que tenemos como creativos ha impulsado a mejorar la calidad de vida de las personas. Desde el diseño de las edificaciones, el diseño de productos y de servicios, el diseño de productos tecnológicos nos ha impulsado grandemente a mejorar esta calidad de vida. Entonces, desde las funciones sustanciales de la universidad, nos enfocamos a impartir docencia, a crear investigación, a impulsar el trabajo de difusión y de la cultura. Y esto es algo muy importante que se retoma en mi propuesta de diseño. La Universidad me ha permitido participar en diferentes proyectos por los cuales me encuentro aprendiendo constantemente y creo que esto es un verdadero semillero de conocimiento. La Universidad nos ha brindado todo eso y estamos inmersos y trabajamos con alumnos, con nuestros padres, con nuestros colegas y con gentes de otras disciplinas. Entonces, el diseño ahora se ha vertido hacia otras tendencias, ha participado en otras disciplinas y creo que eso es algo que hay que resaltar. Entonces, yo considero que mi propuesta sobre el trabajo del Departamento de Procesos y de Realización está enfocada a impulsar el

¹ De conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Reglamento Orgánico, la Sesión es para tal efecto

trabajo que se hace en el departamento, en la docencia, pero también en la investigación, también desde nuestras licenciaturas y desde nuestros posgrados. La experiencia de estar dando clases desde hace 17 años en esta Universidad me ha permitido tener un crecimiento profesional, como académica, como persona y puedo apoyar a mi institución de esta manera. Creo que es importante resaltar también el trabajo previo que se ha realizado y creo que es también un pilar importante de mi propuesta seguir apuntalando ese trabajo que ya existe. Es importante seguir impulsando la tecnología para el diseño porque ahora está en boga este tema tecnológico. En este tema tecnológico están inmersas tecnologías como la inteligencia artificial que se involucran ahora con la educación, que se involucran ahora con el diseño. Desde nuestros saberes podemos seguir impulsando a que nuestra universidad siga creciendo y fortaleciéndose en las diferentes funciones sustanciales de la universidad. Mi apreciación como diseñadora es impulsar estos proyectos de investigación, de docencia, el trabajo con las áreas académicas, con los laboratorios que vienen a formar parte muy importante del departamento. Y el trabajo colectivo con arquitectos, diseñadores gráficos y diseñadores industriales sigue siendo algo importante en la Universidad, en la División, en la Unidad a nivel nacional e internacional. Es importante también que desde mi expertise en el área de diseño y tecnología pueda yo apoyar a que se impulsen las carreras de nueva creación, los posgrados que también ahora se han implementado. Quiero resaltar que esta universidad me ha dado este crecimiento que necesitaba como profesional y como académica también. Gracias por escucharme.”

La Secretaria en funciones de Presidenta agradece la participación de la Dra. Yadira Alatraste y menciona que continúan con la intervención de la Mtra. Dulce María Lomelí.

Mtra. Dulce María Lomelí:

“Muy buenos días, gracias por estar aquí porque de verdad es una gran oportunidad estar compartiendo con ustedes estos motivos y razones que me hacen estar aquí interesada en la jefatura del Departamento de Procesos y técnicas de realización. Espero yo que haya quedado claro con estas presentaciones de la semana pasada que soy una persona muy analítica que siempre busca tener como las bases, los datos, la información para tener y tomar las mejores decisiones en pro no solamente de una persona sino también de un colectivo. Entonces, el análisis, el planteamiento posteriormente de objetivos, posteriormente de las estrategias y después de las tácticas, de estas actividades específicas que nos van a ayudar a lograr objetivos es algo que yo tengo muy claro. Y que el plan ejecutivo como tal corresponde no solo a que una sola persona tome decisiones, sino que me deberé a un colectivo, a un grupo de asesores y de asesoras que yo sé que serán capaces de promover y de fomentar este nuevo impulso que tengo como visión para esta jefatura. Y

creo poder ser una buena representante del Departamento en los órganos colegiados, obviamente me deberé a las Rectorías tanto de la General como de la Unidad, como al Colegio Académico, como en los Consejos Académicos y Divisionales. Entonces sé que una labor muy importante de la jefatura es detectar necesidades y ser sensible a estas situaciones para que se puedan resolver, para ver de qué manera se pueden generar propuestas para eso. Entonces en el ámbito de las tres funciones sustantivas que compete al departamento y a todo el cuerpo académico, a partir de la docencia, a partir de la investigación y la difusión de la cultura, tengo estrategias muy específicas para que realmente pueda generarse un cambio orientado hacia las nuevas tecnologías, orientado hacia esta problemática que como el desabastecimiento. El desabastecimiento de agua, por ejemplo, que es una situación que a nivel no solo nacional sino mundial nos compete. Entonces yo creo que, desde la perspectiva del diseño, ya sea de los espacios, del objeto y de las imágenes, del planteamiento visual, se pueden generar los cambios, se pueden generar nuevas propuestas que permitan una mejora no solamente del espacio y del entorno inmediato, sino me parece que a nivel nacional e incluso internacional. Entonces esta forma en la que yo veo que los retos de la universidad son constantes, son cambiantes, o sea constantes, siempre hay retos y cambiantes de que depende mucho de varias situaciones que se puedan surgir en el ámbito, repito, a nivel mundial e incluso a nivel nacional. Yo creo que es una responsabilidad muy grande que esta universidad, que nosotros formando parte de esta universidad y en este caso yo como jefa de departamento, pueda reintegrar y consolidar estas tres funciones que se han venido generando a lo largo de los años. Entonces de manera muy puntual el tema de tener una excelencia académica implica eso, una revisión de las UEA, estar constantemente viendo qué necesidades y qué manera podemos cubrir con el personal académico estas necesidades que son puntuales. Entonces equilibrar esa carga, creo que queda claro que es una de las grandes necesidades, pero también difundir el tema de la cultura, de la paz, el tema de la equidad de género, o sea desde nosotros mismos, porque no es posible que podamos nosotros estar en una universidad que lo promueve y que no seamos capaces de generarlo en el aula y con nuestros propios compañeros de trabajo. Entonces yo creo que este es un punto importante que hay que transmitir para poder trabajar de una manera armónica, de una manera en la que realmente se pueda tener claros los objetivos y verdaderamente lograrlos. Obviamente la parte de investigación y difusión de la cultura, repito, es de suma importancia que seamos sensibles a los retos que nos están imponiendo estos nuevos tiempos y que realmente podamos ser capaces de poder proponer y de realmente concretar proyectos tanto de investigación como de proyectos como materiales concretos específicos que puedan colaborar a la sociedad. Entonces bueno, sé que es un gran reto, pero definitivamente creo que podré trabajar y fomentar un ambiente colaborativo, que esa es una principal idea y soy muy clara en que así debe ser. Muchas gracias por la atención.”

La Secretaria en funciones de Presidenta agradece la participación de la Mtra. Dulce Lomelí y menciona que a continuación dará la palabra al Mtro. Jaime Vielma Moreno.

Mtro. Jaime Vielma Moreno:

“Gracias. Muy buenos días a cada uno de ustedes. Es un verdadero placer estar aquí. Creo que parte de este proceso que me ha tocado vivir, yo creo que la parte que agradezco bastante y llena absolutamente mis expectativas y mi corazón es el tener un foro donde me permita expresarme lo que siempre creí, pensé como docente, como investigador, pero que muchas veces lo comentaba en los pasillos con los compañeros, pero tener un foro donde yo abiertamente pueda decir pensamientos estructurados de lo que siempre creí. Creo que este espacio es extraordinario para hacer ese tipo de manifestaciones. Es muy fácil enumerar las fallas de nuestros compañeros, de cualquier tipo de gestión. Qué difícil, es decir, yo he visto fallas y ahora también quiero empezar a participar y si las fallas que yo vi trataré, haré firmemente enmendar o construir a partir de lo diferente que yo vi, pero muchas veces nos quedamos en el decir y no llegamos hasta acá. Y entonces hoy quiero agradecer el espacio para poderme expresar y poder manifestar cuáles son los objetivos y qué es propiamente lo que hago en mi plan de trabajo. Quiero iniciar con esta frase de Indira Gandhi que dice que el que no vive para servir no sirve para vivir. Quiero recordarles y me recuerdo a mí mismo que somos servidores públicos, servidores donde nosotros dentro de esta institución ofrecemos calidad o deberíamos de ofrecer calidad en el servicio como docentes a nuestros estudiantes. Como investigadores con la calidad y el compromiso de lo que investigamos tenga relevancia y tenga potencia en una repercusión social que pueda beneficiar a la gente que está allá afuera. Y en el ámbito cultural y del arte que también, yo creo que es uno de los que más también me he manifestado, creo que el arte y la cultura es parte inherente a la construcción de esta institución. Una universidad que se diga y que se aprecie de tal, no podría hablar de todos los demás temas si no incluye la cultura y el arte. Quiero mencionarles que en mi propuesta que yo tengo de trabajo manifestaba yo un diagnóstico porque hacía yo énfasis en que no se puede cambiar lo que no se conoce. A partir de hacer un diagnóstico que evidentemente puede ser reforzado por opiniones diversas de mis compañeros ejecutando ya la gestión, yo creo que es importante mencionar que no me hago solo en una jefatura encerrado en una oficina trabajando yo solo. Tendría que rodearme de la gente valiosa que están dentro de mi departamento como mis compañeros, gente que puede colaborar y construir junto conmigo. Yo entonces cuál sería la función de mi gestión, sería el guía, sería el motivador, sería el que incentive a mis compañeros a trabajar y que si esta autoridad que me da el ser jefe tenga que infundir la autoridad para determinar decisiones, sean decisiones consensuadas, informadas, justificadas y evaluadas por un equipo valioso de trabajo que me acompañe para dar pasos firmes, no desde mis convicciones ni desde mi egolatría o mi pensamiento sesgado de lo que yo creo de manera unitaria. Tendría yo que

abrir esta conversación y este tipo de retos de decisiones y de avances que vamos a hacer dentro de mi departamento desde el consenso y el trabajo en equipo de todos mis compañeros. Y entonces planteaba yo que hay un diagnóstico, hay una estrategia, hay una planeación, hay un desarrollo y finalmente concluir con la conciencia académica planteada en la perspectiva de género y en el trabajo de cultura de paz, donde tendríamos que construirla porque todavía estamos en pañales y hay mucho que discutir en ello. Tendríamos que estudiarlo, más que una actitud tendríamos que investigar, estudiar y prepararnos en cultura de paz y en perspectiva de género. Muchísimas gracias.”

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece al Mtro. Jaime Vielma y también a las tres personas candidatas a esta jefatura por esta primera presentación.

A continuación, indica que en este momento se hace un receso de 10 minutos para que las personas integrantes del Consejo Divisional redacten las preguntas.

Tras terminar el receso, continúa con la conformación de la subcomisión que estará integrada por un órgano personal, un representante del personal académico y del alumnado.

Se realizan propuestas y la subcomisión queda integrada por el Dr. Edwing Antonio Almeida Calderón, Dr. Marco Vinicio Ferruzca Navarro y la Alumna Vania Sarahi Islas Ramírez, lo cual es aprobado por unanimidad.

Menciona que se hará nuevamente un receso de 10 minutos para que la subcomisión haga la revisión y separación de las preguntas, terminaría aproximadamente a las 10:15 horas.

Terminado el tiempo de receso, la Secretaria en funciones de Presidenta indica que se realiza el sorteo para determinar el orden de participación de las personas candidatas.

El orden de participación es el siguiente:

1. Mtra. Dulce María Lomelí
2. Mtro. Jaime Vielma Moreno
3. Dra. Yadira Alatraste Martínez

La Secretaria en funciones de Presidenta menciona que el Mtro. Luis Yoshiaki Ando Ashijara es quien va a dar lectura a las preguntas y va a llevar el control de los treinta minutos.

El Mtro. Luis Yoshiaki Ando comenta que comienza con las preguntas que son solamente para la persona candidata y después procedería con las que son para los tres candidatos.

Inicia la entrevista a la Mtra. Dulce María Lomelí

Del sector personal académico ¿Piensa que es importante se respeten las reglas, normas, etcétera que establecen en la universidad o las autoridades y órganos colegiados deben ser flexibles? Lo comento porque en el pasado algunas decisiones han causado molestias en algunos profesores, pero no respetan los tiempos y reglas.

Comenta que sí, definitivamente esta normatividad, los reglamentos y todo este ámbito que se tiene y a los cuales se deben como parte de esta institución, definitivamente son importantísimos de seguir. Primero que nada, de conocer, de entender muy bien cuáles son estas pautas, todas estas normativas y respetarlas. Ahora, en caso de que en ocasiones sucedan situaciones que alteren o que no estén contempladas dentro de la normatividad, le parece que sí tiene que haber esa flexibilidad o tiene que haber esa revisión para ver cuál es esta conducta o cuál es esta decisión más bien que tiene que tomarse en relación al problema o a la situación en específico que altere como esta normatividad. Entonces cree firmemente en que las normas sirven para tener un control, para tener un orden, para tener una claridad de las formas en las cuales todos se tienen que conducir dentro y fuera de la universidad, pero sobre todo dentro de la misma. Entonces tienen que conocerse, cree que a lo mejor es muy probable que sea a partir, si surgen problemáticas es porque hay falta de conocimiento y en ese momento se tendrá que revisar la situación, el conflicto, el problema y analizarlo y ver qué es lo que se apega a la normatividad y qué es lo que no está contemplando y entonces sí levantar la mano y hacer una revisión muy puntual de en qué momento no se integró ciertas variables, repite en la problemática porque pueden ser muy diversas y el tema de la flexibilidad le parece que podría incorporarse, pero más allá de romper la regla o de romper la norma es revisarla y ver de qué manera se puede consensuar una solución y que de ninguna manera cae el peso en una sola persona sino que tiene que haber un colectivo que tenga que estar preparado en todos los ámbitos, tanto le parece legal como la parte del nivel en este caso como jefatura, como director divisional, se tiene que ver cuál es verdaderamente el problema. Indica que parte desde ahí, no puede hacer suposiciones, pero definitivamente cree que se tiene que respetar la norma, se tiene que revisar y en caso de que sea necesario pues adecuarla o hacer ajustes en determinado momento y siempre ser muy respetuosos de las formas que ya están establecidas y ver si esos usos y costumbres, porque también es otra situación que en muchas ocasiones no está por escrito, sin embargo ha generado cierta confusión en el alumnado, en el profesorado, en el personal administrativo, cree que esa parte tendría que generar mucho análisis, no precipitarse a tomar decisiones a favor o en contra de nadie, le parece que siempre tiene que haber una sapiencia, una forma muy clara de la información que se tiene que recabar para poder tomar una

decisión en alguna problemática en específico porque muchas veces eso sucede, si surgen problemas es porque algo no se hizo bien y ese no se hizo bien es a consideración de quién, de forma personal, a título personal o porque verdaderamente se irrumpieron algunas normas o se brincaron ciertos estatutos, entonces cree que eso siempre hay que estarlo revisando y si hay situaciones de conflicto constantes, cree que hay que revisar qué tanto nivel de conocimiento se tiene de esa normativa.

Del sector del alumnado, desde los análisis previamente realizados que usted menciona, ¿cuál cree que es uno de los mayores desafíos que tiene actualmente su departamento y la división en general?

Responde que uno de los grandes retos es quizá que haya que integrar posturas muy arraigadas de personal académico, administrativo que tiene formas de hacer y de conducirse desde la docencia, en la investigación y en la difusión de la lectura de una manera ya muy arraigada y que quizá muy probablemente muy poco participativa, entonces en ese análisis ve como dos partes, los que participan, los que no tanto y los que nada, entonces cree que al final del día aún como dicen los abogados, suponiendo sin conceder que así sea el panorama porque no tiene los datos ni los fundamentos como para aseverarlo, pero puede dar una imagen de esto que está diciendo y definitivamente cree que esto es un gran reto, un reto importante es esta resistencia al cambio, que de pronto muchas cuestiones a veces generacionales no siempre permiten la introducción de nuevas formas, de nuevas alternativas para ser mejores como académicos, entonces dentro del departamento le parece que ese sería un reto importante, un reto también importante quizá es la desmotivación, pero lo vio al principio como en esta primera etapa donde empezó a observar, analizar, en el momento en el que inició este proceso hacia la jefatura, pero la verdad es que en el proceso se ha encontrado que sí hay momentos en los que la comunidad despierta, en la comunidad se mueve y tiene que haber factores que generen este cambio y considera que parte del proceso de esta jefatura implicó que su integración al grupo y que su elección para la terna fuera motivo para mover. Menciona que está muy satisfecha y cree que al final del día eso es lo que se necesita, agentes de cambio que pueden ser ejemplo y pueden ser motivadores para muchas personas, no solamente para la planta ausente sino también para los alumnos, indica que son líderes, son quienes dirigen el espacio y cree que ese conocimiento, la forma en cómo lo transmiten, la forma en cómo lo viven también desde la carrera profesional, esa parte cree que es muy enriquecedora para los alumnos, comenta que esa parte tiene que ver mucho con el ejemplo, el ejemplo arrastra, entonces un gran reto sería romper como con esa inercia quizá de un grupo, señala que no sabría ni podría reconocerlos de primera instancia, pero sí pudiera ejercer estrategias muy puntuales para integrar porque esa experiencia sirve y es súper valiosa de la gente que ya ha caminado por muchos años en esta universidad, entonces retomarla, apapacharla, integrarla para que también sea una forma en la que las nuevas generaciones de académicos tengan también mejores bases y mayores bases para seguir y continuar con este trabajo, entonces no se trata de señalar, no se

trata de ver qué pasa, quién y por qué, es muy difícil llegar a darle respuesta a esto, de pronto se puede tener números de cuántas mujeres, cuántos hombres, cuántos se van a jubilar, cuántos no, cuántos años tienen, son datos cuantitativos pero cree que el gran reto es justamente enterarse de las razones, de los motivos, del por qué la gente es como es de pronto, señala que es algo muy ambicioso lo que está diciendo, pero esto a través del diálogo, a través de darse momentos y espacios para interactuar, para conocerse, en esa medida pueden establecer relaciones que pueden generar valor para el departamento en este caso o para la división en general. Indica que le parece que desde ahí tienen que partir, que tanto están abiertos a conocer otras personas, que tanto están abiertos a reconocer otras habilidades en los demás para poderlas ahora sí que captar, aprovechar y que también sea capaz de compartir, que sea receptivo pero que también sea dadivoso con su tiempo, con su conocimiento, en esa medida cree que muchas de las situaciones que pudieran estar viviendo hoy como retos, como problemáticas, cree que se podrían resolver a través del diálogo, a través del respeto, a través de la comunicación clara y llana.

Del sector personal académico, ¿usted considera que el tener un tiempo corto en la universidad puede ser una debilidad o por contrario una fortaleza?

Comenta que es una fortaleza porque esta visión tiene dos perspectivas, una primero que nada como estudiante, que la tuvo hace muchos años y esta visión y esta experiencia de vida que la universidad le dio le preparó de tal manera que su caminar profesional fue exitoso y aclara que fue aprendiendo en el camino, tuvo otros maestros, tuvo otras experiencias de vida que le fueron alimentando y que le fueron conformando pero definitivamente de esa experiencia de vida como estudiante ahora como parte del cuerpo académico, primero que nada aparte que le llena de una gran satisfacción, pero también una gran responsabilidad y compromiso porque entonces ahora quiere regresarle a la universidad parte de lo que le dio y entonces esta poca permanencia como quizás puedan tener otros compañeros, incluso amigos y amigas, dentro de la universidad, le parece que es una fortaleza porque considera que tiene una visión fresca, que tiene una visión que no está viciada, es decir, que tiene la posibilidad de proponer respetando, sus usos y costumbres, pero en una manera en la que pueda generar una mejora continua. Señala que su objetivo es muy claro, cómo proponer, cómo generar quizás en la medida de lo posible un cambio favorecedor a lo que la universidad pueda presentar como retos, porque lo demás cree que se puede aprender, es decir, leer, informarse, tener como muy claros el artículo 69, por ejemplo, que tiene que ver con la jefatura, del Reglamento Orgánico, entonces son situaciones que se tienen que tener a la mano, reconocer, analizar y saber. Menciona que a esto se debe, y a partir de ahí, arrancar. Comenta que esta experiencia de vida que le ha dado todo este caminar en la vida profesional, de gestión, de tener cargos, de coordinación, de dirección, pues le permiten plantarse ahorita delante de ellos y decir tiene las bases para poderlo hacer respetando la misión y la visión de la UAM Azcapotzalco.

Del sector del alumnado, ¿cuál es su propuesta para renovar la plantilla de profesores y cómo determinará la entrada de nuevos perfiles al departamento en cuanto a su pertinencia y transparencia?

Cree que una de las responsabilidades ahorita, como inicio en la jefatura sería reconocer a las personas y reconocer los perfiles académicos que tienen, y tener una clara idea, un grado mapa de cuáles son estas fortalezas que se tienen, porque sin duda hay muchas fortalezas en el departamento, de conocimiento, de experiencia, de técnica, entonces esa sería como una primera instancia, y definitivamente se tiene que ver la parte administrativa, es decir, se tiene esto, se cuenta con este recurso humano valiosísimo como personal académico, los datos cuantitativos, es decir, que edades tienen, cuáles son los planes que tienen esas personas, van a continuar en la universidad o ya están pensando en sus retiros, y estar preparados incluso ante cualquier situación inesperada, porque saben que lamentablemente la vida no se puede programar, entonces hay situaciones que de pronto no se tienen recursos para poder hacerle frente a estas necesidades para los alumnos, cubrir las UEA, cubrir espacios, donde por alguna razón, cualquiera que esta sea, de pronto se presenta y se tiene que hacerle frente. Teniendo conocimiento de cuál es esta capacidad de recurso en cuanto al personal académico, le parece que esa sería una forma y tomar previsiones, porque muchas veces el análisis se queda a un punto en el que no son capaces, sí tomar decisiones en el momento y ser como reactivos, pero le parece que sí necesitan ir un paso más allá y ser proactivos, es decir, prever situaciones que se puedan presentar y estar preparados para ello. Menciona que también una función muy importante de la jefatura es que se puede tener apoyo de otros departamentos para cubrir ciertas UEA, es decir, el trabajo interdepartamental le parece fundamental para ese tipo de situación, entonces la renovación del personal no será una situación de que ahora yo llego y voy a renovar y entonces voy a quitar y voy a poner, no es tan fácil, porque estamos hablando de un recurso el más valioso de todos, que es el personal, o sea, el humano, entonces una máquina, una bocina, algo que a lo mejor se descompone y se renueva, se cambia y se quita, así como fácil, pero estamos hablando aquí de personas y menciona le parece que es algo muy delicado, sí tendría la intención de tener como mucha precaución, mucho cuidado, mucho tacto, mucha delicadeza en el trato de esta información, porque al final de la información son datos duros, cuántos profesores hay, de qué edades, de qué características, de qué perfiles, cuáles son las necesidades del departamento, en que está débil, en que están fuertes, ver si se puede tener apoyo y si no, pues ir abriendo las posibilidades de las convocatorias idóneas para que se vayan integrando los profesores que tengan la capacidad para cubrir estas necesidades, porque se deben a las UEA, al alumno, a cubrir esta situación hacia ellos, entonces cree que esa sería la perspectiva, ver cuáles son las fortalezas, cuáles son las debilidades, y con base en ello tomar decisiones, pero de ninguna manera sería deliberada, de ninguna manera sería visceral, como en el momento, habrá cosas que habrá que resolver en el momento sin duda alguna, ser reactivos, pero ser asertivos, esa es una cuestión muy clara para mí.

La primera pregunta que es para todas las personas candidatas, ¿qué opinión tienen del personal académico que no desean participar en puestos de gestión?

Responde que sería respetable totalmente, a nadie se le puede obligar a tener un cargo de gestión, y de ninguna manera le parece que tendría que ser algo impositivo, tendría que ver y analizar cuáles serían esos motivos por los cuales no, en muchas ocasiones nosotros no vemos las capacidades que tenemos y los demás sí, y entonces cree que sería muy interesante ver como esas razones por las cuales una persona no tiene como esos intereses, tratar de entender y ver si hay una manera de motivarlos, en caso de que no sea posible le parece que tendría que respetarse, sin embargo hay veces que son muy duros con los demás y entonces decimos no. Comenta que esas personas son las que señalan sin ser activos, habría que analizarlo y ver que tanta fuerza tienen ese tipo de decisiones que toman, es decir, no quiero participar, ¿por qué? Y si ese entendimiento es activo, bueno, pues es respetable, nadie se le puede obligar, sin embargo, le parece que puede haber quizá oportunidades para poder generar ese cambio, y qué les diría, anímense, muévanse, porque es valiosa la experiencia que pueden tener cualquiera que ésta sea. Menciona que todos tienen que aportar algo, un granito de arena, quizá dos, quizá tres, no importa, pero que se aporte, porque no hay forma en que una universidad pueda estar a la vanguardia si no se trabaja en colectivo, si solamente son algunos, y esos algunos, si son reconocidos, es muy probable que sigan adelante y que lo puedan hacer ejerciendo, pero no a expensas de que alguien no se mueva, considera no le parecería justo. Comenta que hay molestias, cuando de pronto hay una carga excesiva académica en algunos profesores y hay otros que no tienen la carga como tal. Señala que quiere entenderlo, y trata de ser siempre lo más justa y lo más equitativa posible en su vida personal, y eso cree que lo puede transmitir aquí en un trabajo en colectivo, porque menciona que sabe trabajar en equipo y sabe lo valioso que es el recurso humano. Insiste en que su interés es con el diálogo.

Del sector órgano personal, tras el paro estudiantil por razones de género, la universidad ha ofrecido diferentes cursos y talleres para formarse en el tema de género, violencias por razones de género, etcétera. ¿Ha tomado usted algún tipo de formación en estos temas? Por favor, comparta sus razones para formarse o no en el tema.

Comenta que, sin duda, es indispensable. Refiere que ya tomó un curso, incluso antes del paro estudiantil, hubo un seminario de género y menciona que lo tiene en su currículo. Comenta que fue tan gratificante encontrarse con profesores que hace mucho no veía, y bueno, al final del día, esa experiencia, fue valiosísima y lo que le sigue. Dice que reconoció al maestro Poncho, que fue su profesor en ese entonces, y la forma en cómo se generó ese seminario para que pudieran abrirse y expresar con libertad las opiniones, las posturas, la perspectiva de género, levantó ámpulas, es decir, fue incómodo en algunos momentos para algunos, pero fue muy, muy retroalimentador, y ahí pudo ver que si se lleva, se dirige, como se dirigió ese seminario, se puede generar un cambio, porque la forma en cómo llegó

una persona al inicio del seminario, hay unos que se fueron, estuvieron en la primera sesión, no aguantaron y se fueron, y hay otros que continuaron, y esos que continuaron, hubo un cambio de la sesión uno a la última sesión, y la forma en la que empezaron a establecer el diálogo, indica que no se lo hubiera imaginado, entonces le parece imperante para todos, no importa la edad, no importa de verdad ninguna situación. Considera que ojalá puedan llegar a un punto en la vida de la historia como seres humanos, en la que este tema ya no sea relevante, ahorita es importante hablar de ello, y le parece que tienen que continuar, espera en que llegue un momento en el que verdaderamente nos tratemos como personas, porque eso es lo que somos, seres humanos, no más, y merecedores de respeto, y merecedores de las mismas oportunidades, y que ya no tengamos que discutirlo, y que ya no tengamos que analizarlo, porque ya quedó claro, pero cree que estamos en ese momento de transición, entonces es importantísimo que aprendan a abrir esas nuevas formas que se presentan hoy en día, de pensamiento, de expresión, y quizá sea muy difícil integrarlas al cien por ciento, pero es importante, porque las nuevas generaciones aquí están, y no pueden hacer que no pasa nada, no pueden hacer que no es visible lo que está pasando, porque eso es de lo que se ha levantado todo esto, los paros y las manifestaciones, aquí están, y aquí están todos. Comenta que, si se toman de la mano y empiezan a dialogar y aprender, y sobre todo a respetarse, le parece que de ahí parte todo. Señala que después del paro, quiso tomar un curso en línea, que desafortunadamente por su carga académica y por las actividades ya no pudo tomar, porque eran unos horarios muy complicados, el tema de la inclusión de un lenguaje, hacia la diversidad y hacia el respeto, iba en ese tono. Señala que el personal académico y también administrativo, todos tengan esta línea de formación, de conocimiento, hacia los nuevos tiempos que les toca vivir, y este tema de género, de inclusión, de respeto a la diversidad, le parece que son lo que corresponde ver ahorita, y tienen que prepararse para ello, así como en el ámbito tecnológico, pues esto es lo de hoy también, y los obliga, porque no están solos, están frente a los alumnos, son los que se manifiestan, los que tienen que escuchar, y tienen que respetar también estas formas, y cómo establecer un diálogo en el que puedan establecer un respeto, menciona que quizá no compartan al 100% las opiniones, las posturas, pero eso no significa que entonces los va a delegar, a hacer a un lado, a ignorar. Comento que eso le parece que requiere de práctica y en la medida en la que tengan esta apertura se puede generar el cambio, en la propia aula, y poco a poco lo van permeando.

Del sector personal académico, ¿cómo lograr difundir al interior de su departamento el protocolo para erradicar la violencia de género de la universidad?

Responde que con reuniones periódicas y con capacitaciones puntuales, tendría que ser como una formación periódica, coordinar con el área justamente de capacitación de la universidad, para que de manera periódica se puedan generar este tipo de cursos, a lo mejor dos al trimestre, uno al inicio, al final, o a lo mejor intertrimestral y que se obtenga una constancia. Comenta que es estudiar,

actualizarse, estar a la vanguardia, pero en temas también de este tipo, de cultura de la paz, del género, de la diversidad. Indica que tienen que aprender, porque son cosas nuevas, quizá para ciertas generaciones, sin duda alguna, no es fácil asimilar los cambios, pero hay que ser pacientes y hay que ser cariñosos, le parece.

El Departamento de Procesos es el que tiene el promedio de edad de su planta académica más alto. ¿Cómo piensa involucrar al profesorado en las nuevas modalidades docentes?

Cree que continuar con una labor que ya hizo el departamento, la jefatura anterior, le parece que generar material didáctico y material audiovisual para que estas personalidades que ya tienen muchísima experiencia impartiendo ciertas UEA, bueno, se generó ya esa iniciativa, se está generando ese material, sobre todo en los colectivos que tienen que ver con métodos matemáticos y razonamiento y lógica simbólica. Cree que esa sería una forma de incentivar, a que se continúe ese trabajo de reconocimiento a la excelencia académica, colaborando y coordinando estas sesiones para que ese material y ese conocimiento quede preservado. Menciona que sabe que se está haciendo, que ya se generó, y entonces, tener estos seminarios, apoyar a la coordinación y a la generación de estos momentos y espacios para la difusión de la cultura, repito, que se les va a reconocer y dejan un legado, que va a servir a próximas generaciones de docentes y también para alumnos. Cree que es una posibilidad y tiene que ser integrada, y cree que a través de esas dinámicas podría ser.

Del sector órgano personal ¿puede mencionar sus fortalezas de gestión que podría llevar a cabo en su departamento?

Comenta que le parece que la primera de ellas es la responsabilidad. Dice que es una persona muy responsable, una persona comprometida.

Le indican que el tiempo se terminó.

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece e indica que continúan con la entrevista para el Mtro. Jaime Vielma.

Inicia la entrevista al Mtro. Jaime Vielma Moreno:

Del personal académico. Usted habló de motivar la colaboración del personal académico. Si esto no fuera así, ¿qué otra estrategia podría implementar?

Responde que le parece un poco complicada la pregunta porque la motivación es la que los hace vivir, alguien que no está motivado, pues prácticamente la indiferencia es lo que plantea en la gente suicida la que ya no quiera seguir viviendo. Considera que, si en los seres humanos desaparece la motivación, cree que perderían absolutamente todo porque entonces cuando desaparece la

motivación, desaparece la pasión, desaparece la vocación y entonces si desaparece esto, entonces tendría que entrar la dictadura porque como ya no hay motivación, no hay nada que te mueva, lo veo muy complicado. Cree que los seres humanos los mueven las emociones y las motivaciones. Considera que alguien que no está motivado, en ese momento ha empezado a morir desde la parte académica dentro de la universidad o allá fuera, en el medio exterior, una persona que no tiene motivación, no hay posibilidad de que siga viviendo, se convierte en un sobreviviente de la vida. Otra estrategia son las reglas, el de si no vienes, te bajo el sueldo, te voy a rescindir el contrato, tendría que entrar la fuerza y cree que con la fuerza hablar de una casa de estudios como es esta, cree que el espíritu más grande de crecimiento dentro de esta universidad y cualquier casa de estudios en todo el planeta está planteada en los principios fundamentales de querer crecer, el de querer seguir alimentando el conocimiento y seguir avanzando. Entonces, considera que la motivación es un punto fundamental. Se han iniciado las guerras, se han iniciado todo tipo de iniciativas positivas y negativas y todas motivadas, valga la redundancia por la motivación.

Del sector órgano personal, ¿cómo llevaría la jefatura sin que la pasión se desborde o sea insuficiente?

Cree que aquí hay un factor determinante y se llama inteligencia emocional. La inteligencia emocional regula las emociones. La pasión es algo maravilloso y extraordinario porque los puede llevar al crecimiento y a la potencia de seguir avanzando. Una pasión equivocada, desbordada y con falta de regularidad, los puede llevar a la destrucción. La inteligencia emocional los puede llevar a entender que es importante la pasión y la pasión no tiene que convertirse en un defecto. La pasión bien llevada, bien canalizada. La pasión obedece a las emociones y a los sentimientos. Lado derecho del cerebro, lado izquierdo del cerebro se tiene la racionalización. Cuando existe el equilibrio entre las emociones, los sentimientos y por el otro lado la razón, la sinergia de estos dos hemisferios permiten el equilibrio para poder caminar. No puede avanzar una persona desbordada emocionalmente con un discurso sin ton ni son equilibrado y razonado desde la razón. Entonces, cree que aquí se tiene pensamiento creativo y pensamiento racional. El pensamiento racional se fundamenta en la evaluación y se fundamenta en la justificación de lo que se propone. Con el pensamiento creativo se van a potenciar todos los caminos y todas las habilidades que uno tiene desde las emociones y desde la creatividad para dar opciones diferentes a como todo el mundo lo ha resuelto. Entonces, hablar de emociones o una pasión desequilibrada se podría hablar de tintes psicópatas y se está hablando de que eso ha sucedido en muchas instituciones. Gente que a veces desequilibrada emocionalmente lleva a la gente por un sendero equivocado con una máscara de aparente equilibrio. Menciona que cuando ven la gestión que viene desde el presidente, viene desde los jefes hasta los padres de familia pueden ver como las emociones mal gestionadas los pueden llevar a un espacio equivocado o al éxito de cualquier institución empresa o la familia misma.

Del sector del alumnado, ¿qué expectativas tiene para mejorar su departamento?

Menciona que, volviendo otra vez al mismo punto con la cuestión de la motivación, el primer paso que habría que hacer es hacer venir a los docentes, a los administrativos en tiempo y en forma de acuerdo a sus contrataciones y que estuvieran en sus espacios de trabajo. Una vez estando en sus espacios de trabajo, entonces tomar y darse la oportunidad de invitarlos y motivarlos. Comenta que el particularmente como docente, uno de los motivos más importantes son sus alumnos y si desaparecieran, su motivación para venir a esta universidad prácticamente desaparecería, pero tendría la investigación. Señala que sí, tiene la investigación, pero es justo mencionar que es mucho más poderoso y más fuerte su capacidad y su potencial como docente que como investigador. Jugar, a esto suena, jugar con la investigación cuando debería de ser una disciplina que deberían trimestre a trimestre estar fomentando el crecimiento de los futuros investigadores desde cursos de actualización, desde darle las fortalezas para volverse poderosos. Dice que en su caso personal se ha enfocado siempre muy fuerte a la parte docente que es la parte que salva su vocación dentro de esta institución.

Del sector del alumnado, ¿cuál es su propuesta para solventar los diversos actos de violencia en el entorno universitario? Mencione propuestas concretas.

Comenta que hay un pensamiento griego que dice que si quieres conquistar al mundo conquítate a ti. Señala que se habla de iniciativas donde se habla del respeto y siempre desde la parte de una institución que les de forma, que les dé información. Cree que algo que es importante y fundamental dentro de los principios, dentro de esta universidad, cree prioritario empezar a desarrollar una formación profesional y comprometida del crecimiento personal. Menciona que se quiere ejercer la paz y ejercer el respeto, cuando uno a título personal como individuo, ni siquiera se conoce, ni siquiera ha explorado, no tiene autoconocimiento de uno. Y ahora resulta que una institución demanda de sus principios, de paz, de tolerancia, cuando dentro de uno no existen esos principios. Cree que, como institución, deberían también de estar comprometidos en la formación de sus alumnos, de sus maestros, de sus dirigentes, que deberían de tener verdaderamente internalizados los principios y valores, como es el respeto, como es la paz. Pero ¿cómo podemos ejecutar un discurso que solo simple y llanamente está planteado en un texto, en una campaña de publicidad o cuando deberíamos de tenerlo en las venas? Y entonces, una profunda labor. Una profunda labor que considera que no es imposible, compleja, difícil, pero además cree que no es exclusivo de la universidad. Ese ni siquiera es exclusivo del país, ni de Latinoamérica. Es un problema que se tiene en todo el mundo. Todos los principios, todas las situaciones terribles que está viviendo el planeta se debe a la falta de valores, a la falta de respeto, a la falta de todo lo que ha sucedido. Entonces, no está en crisis la UAM. Está en crisis el planeta completo. Y es prioritario que no porque el resto del planeta está en crisis sea una justificación

para que ellos puedan validar los comportamientos extraños o destructivos. Cree que es un buen inicio esta institución para arrancar iniciativas más profundas, con más conciencia, que abandonen el discurso de dientes para afuera y empecen, empecen a construir desde un autoconocimiento genuino con las verdaderas ganas de querer cambiar y transformarse. Menciona que ellos como maestros deben de tener principios sólidos y firmes de lo que es la paz y de lo que es el respeto. Pero si, desde el aula de trabajo, es el principal incitador a la violencia y a las faltas de respeto, qué puede esperar de los alumnos. Entonces, cree que es un compromiso de toda la universidad y que es importante tomar cartas en el asunto de manera inmediata.

Del sector personal académico, ¿qué haría en el supuesto de que un profesor o profesora de su departamento se ausente más de lo debido, abusando de la confianza que se le puede otorgar, le descontaría días o qué otra medida tomaría?

Cree que haciendo mención al pensamiento crítico, el pensamiento crítico dice que hay que reunir evidencias para poder entonces determinar una decisión. Esas evidencias tienen que ser evaluadas. Si hay una persona que se desapareció, primero, antes que nada, tendría que hablar con la persona, platicar con ella. Primero, hacerle saber que sus obligaciones están faltando a ellas. Posteriormente, preguntarle qué le pasa al ser humano y qué problemas tiene. Cree que cuando puede hacer con la información de las obligaciones que tiene el docente y las necesidades emocionales, personales, sociales, económicas, cualquiera que esta sea, cuando puede evaluar las dos situaciones y explorar las dos situaciones, puede tomar una decisión mucho más asertiva, donde puede entrar en un estado de comprensión, donde si la persona necesita de ayuda, tendría que gestar hasta más días. Pero si está injustificado y detecta que más bien hay una anomalía de engaño y de fraude, tendría que utilizar la autoridad que le da la gestión que tiene como jefe. Menciona que tendría que valorar la situación para tomar una decisión. Y la decisión tiene que ser dentro de la posibilidad lo más justa posible.

Del sector alumnado, ¿cómo convertiría una de las debilidades presente en el Departamento de procesos, pero que afecta a toda la universidad y a todos los diferentes niveles, como lo es el ausentismo y falta de interacción e integración presencial en una fortaleza que se pueda imitar a nivel divisional?

Responde que vuelven a la primera pregunta que le hicieron y la parte de la motivación. La motivación es parte fundamental, pero cree que, para poder liderar, es importante ejercer con el ejemplo. Cree que el discurso de la motivación viene del planteamiento y del ejemplo de líder. El líder que es capaz de motivar desde su propio ejemplo es el principio fundamental para hacer que sus seguidores los sigan, no los obligue. Y entonces cree que la parte de incentivar a sus compañeros que no vienen, aclara que no los quiere justificar de ninguna manera, pero hay que entender que uno de los contextos que ha venido a afectar el ausentismo, no

nada más en su departamento, en la Universidad completa, tiene que ver también con las crisis que han vivido de paros, huelgas y la propia pandemia. Esto generó una inercia terrible en el ámbito emocional y motivacional de la institución. Ese es el modo que tienen que recuperar. Cree que un líder, si tiene la potencia y la capacidad para poder hablar, convenir, motivar, incentivar, señala que cómo va a incentivar a un compañero de trabajo cuando le está otorgando carga académica que lejos que lo haga soñar, expresarse y crecer dentro del aula de trabajo tiene una clase donde se le castiga porque es una materia que ni domina ni conoce, ni le dio la oportunidad de que se preparara. Va y lo manda y entonces él viene por obligación, pero no viene por convicción, no viene por vocación, no viene porque disfrute su trabajo, viene porque lamentablemente se convirtió su espacio de trabajo en la obligación de cumplir para que le paguen.

Primera pregunta para las tres personas candidatas. ¿De qué manera fomentará el proceso de actualización generacional del sector órgano personal?

Responde que uno de los factores que le juega en contra es el presupuesto limitado. Pero cree que existen las alianzas, existen los convenios, existe la fraternidad entre instituciones, entre departamentos, entre compañeros y esto obedece a un plan de relaciones públicas. El que no habla, ni Dios lo escucha. Comenta que hay mucha gente allá afuera queriendo colaborar y regalar su trabajo. Si tú no lo expresas, si no lo pides, entonces ¿cómo lo resuelves? Menciona que él pensando sin recursos y con la necesidad que se tiene tan latente sin recursos, así como YouTube está lleno de mucha basura en la información que no sirve, hay cosas verdaderamente extraordinarias que veía a un desarrollador humano que hablaba de potenciar empresas e instituciones y decía, ¡wow!, sería increíble traerlo a la UAM con hotel de cinco estrellas y con avión de primera clase y con qué recursos. ¿Y dónde están? Ahora en las videoconferencias. ¿Y dónde está? Indica que eso que él estaba viendo ahí era una maravilla, era un video de dos horas. ¿Por qué no solicitar una sala y proyectarlo y sobre eso hacer retroalimentación sin que esa persona esté presente ahí? ¿Cuántos libros de la historia han iluminado y los han hecho crecer como seres humanos y el autor no está ahí? Y leyendo la palabra que dice el libro, edifican entre todos el conocimiento. Cree que es un mero pretexto el tema de no tener economía. Si no se tiene actitud, si no se tiene voluntad, cree que la economía se sumaría a su desgracia para querer crecer.

Del sector órgano personal, ¿cómo piensa involucrar al profesorado que no pertenece a ninguna área en las actividades integrales y colaborativas en el departamento?

Menciona que como punto número uno, tendrían que conocer las potencialidades de los maestros. Saber sus potencialidades, conocer sus intereses, averiguar y explorar sus perfiles académicos que tienen para entonces poderles dar un espacio adecuado donde les permita desarrollarse y que conviertan esta

institución en su casa. Menciona que se tienen a muchos maestros que son nuevos, muchos maestros nuevos que no tienen ni idea de cómo operar y avanzar dentro de este mundo que es la UAM. Cree que han hecho como institución adquisiciones de esta potencialidad creativa e intelectual con los maestros, indica que no van a obtener lo mejor de ellos si no estamos reubicándolos en los espacios correctos. No vamos a obtener lo mejor de ellos porque ni siquiera saben ellos concretamente están desarrollando una materia, dos materias de acuerdo al perfil con el cual fueron contratados, pero nunca se les dio una inducción, nunca se les dio y aquí viene otra vez el punto de la motivación. Señala que como institución tienen visión, misión, filosofía y valores. Bajo esta visión, misión, filosofía y valores se han movido durante cincuenta años. Esa visión y visión, filosofía y valores debería de estar internalizada en la gente nueva que llega, que conozca esa sangre que tiene la gente de la UAM, ese ímpetu con el que se han mantenido a través de los tiempos, cincuenta años y cómo han resuelto las vicisitudes y problemas y están aquí. Ellos que son nuevos, ellos que no los conocen, cree que tendrían como institución a abrirle, ya se les abrió la puerta porque ya están aquí adentro, pero nadie les ha dado la bienvenida para que se sientan en su casa, se sientan cómodos y se sientan poderosos para empezar a construir en esta institución que ya les abrió la puerta.

Del sector órgano personal. La violencia en el departamento se manifiesta en el entre comillas, mobbing. ¿Cómo reducirla o anularla?

Comenta que cree que, en su presentación, cuando concluía hablaba del FODA, que eran fuerzas, oportunidades, debilidades y amenazas. Posteriormente pasaba a lo que era desarrollar estrategias, estrategias, planeación y desarrollo. Estos tres elementos, las estrategias, la planeación y el desarrollo, están permeadas en el planteamiento por conciencia académica. Dentro de la conciencia académica hay muchos tipos de violencia. Violencia es hasta que no me hables. Considera que la indiferencia también lastima. Y muchos a veces ni siquiera se han dado cuenta de eso por desconocimiento, ignorancia, patrones aprendidos. Es cierto que 50 años tiene esta institución y que han resuelto problemas de mil maneras. Pero algo que es un hecho es que históricamente también la escuela ha crecido académicamente, pero también han, a través de todos los tiempos, ha habido destrozos y destrozos emocionales donde directivos, gente que muere por la pandemia, por la enfermedad, no se rescatan los valores ni el trabajo de los compañeros que dieron su vida y un día mueren y al otro día no hay legado, no hay nada. Ya no están. Y entonces eso también es falta de respeto. Hay muchos niveles. La categoría que tendría que realizar de el respeto es amplísima. Menciona que, dentro de su departamento, evidentemente, no quiere clasificar a su departamento porque no es propio de él, es propio de la humanidad. El problema aquí y el punto es que tienen que hacerse conscientes para poder hacer una convivencia mucho más sana y más saludable dentro de su departamento y dentro de la división, es que se tienen que tener patrones de comportamiento, principios y valores para poder actuar y para poder lograr una mejor sinergia de trabajo y de convivencia. Cree que tendrían que aperturar y educar al personal

docente, académico, a aprender desde la inteligencia emocional, desde muchos cursos de desarrollo humano, que lo que cree que tú eres, no eres. Menciona que es uno con todos sus pensamientos, con su sistema de creencias, el que genera una versión equivocada de lo que uno cree que tú eres. Cuando tú te conoces a ti puedes reconocer que el que tiene que cambiar eres tú y desde ahí podrían empezar a trabajar con la violencia. Comenta a manera de ejemplo que, no me doy cuenta que soy violento y sin embargo siempre lo hago. Y lo hago dentro de clase, lo hago con mis alumnos, lo hago en mi familia, porque lo que sucede en mi casa también sucede en la escuela. No es propio de la escuela, no se te quita. O sea, voy a ser violento en la escuela, pero llegando a mi casa voy a ser un amor. Señala que así no actúa el pensamiento humano ni el comportamiento. Entonces cree que tendrían que hablar de líneas de respeto. Desarrollo humano, psicología, psiquiatría, hay muchas disciplinas que apoyan al comportamiento humano para conocerse y para volverse mejores personas. Indica que si es una mejor persona puedo ser un mejor maestro. Y si es un mejor maestro puede ser un mejor padre, un mejor director, un mejor amigo. Comenta que acaba de tomar un curso a distancia en España y decía a su maestro es buen negocio ser buena persona. Dice que él lo cree. Es buen negocio ser buena persona y en este está implícito el respeto y el valor de la paz.

Del sector personal académico ¿Considera que es necesario reducir el ingreso de alumnos en las tres carreras tradicionales que ofrece la división con el fin de cubrir la carga académica de la nueva licenciatura? Ojo, no hay ni habrá nuevas contrataciones de profesores. Tenemos que cubrir todo con la misma planta docente. ¿O qué propondría?

Menciona que cree que ese planteamiento no nada más lo vive la universidad, se vive en el planeta completo o en México para no irse tan lejos. Señala que tiene que cubrir muchas expectativas con pocos recursos y con muchas necesidades. Cree que reducir el número de ingresos de alumnos podría yo decir, pues es que si reducimos el número de ingresos de alumnos podemos potenciar la calidad de nuestros alumnos. Podemos atenderlos y formarlos de una mejor manera. Yo siendo empático con este planteamiento a mí no me gustaría ser el padre de familia que mi hijo le cierran la puerta en una universidad y que él ya no va a poder seguir estudiando y yo no tengo los recursos para que estudie. Y entonces ahora le abro la puerta, pero dónde lo pongo. Y entonces creo que son planteamientos y problemáticas que yo, a título personal, tendría que ser un ególatra y una persona sin una visión humilde de las cosas. El pensar cómo yo lo voy a resolver solo imposible. ¿Cómo podría yo resolverlo? Con un equipo capacitado de compañeros colaboradores, directivos, jefes de departamento. Esa pregunta yo no la voy a contestar porque todavía no soy el jefe de departamento. Yo necesito para poder resolver y contestar estas preguntas trabajo colaborativo de un equipo comprometido para dar soluciones. Un jefe de departamento contra esa pregunta me puedo convertir en un factor determinante al cambio, pero no la fuerza que genera el cambio de manera mayoritaria. La sinergia de jefes de departamento que trabajen junto conmigo en conjunción con la dirección, con otras divisiones,

encontrar los caminos de cuáles fueron las respuestas que ellos encontraron para resolver. Coherencia en las decisiones. De repente jugamos a Dios creyendo que uno puede resolverlo todo y yo creo que no hay mentira más grande. Hay, estamos rodeados de gente creativa en esta universidad, alumnos, docentes, compañeros, de donde sacamos que queremos resolver las cosas solos. Pero mi arrogancia pues no me permite preguntar y me aviento el boleto de yo voy a salvar a la UAM. La verdad es que no considero que las cosas se puedan resolver de esa manera.

¿Qué acciones para la sustentabilidad propondrá para el impacto positivo en este rubro en el departamento?

Todo lo que llevo de alumno en esta carrera, en esta universidad...

Le indican que el tiempo se terminó.

A continuación, continúa la doctora Yadira.

Inicia la entrevista a la Dra. Yadira Alatrister Martínez:

¿De qué manera cree que su departamento pueda fomentar la interdisciplina y transdisciplinariedad en un nivel divisional?

Menciona que, primero quiere compartir su experiencia con el profesorado, una experiencia que ha adquirido durante 17 años, colaborando con mujeres científicas y hombres que se dedican a la investigación. Señala que actualmente participa y colabora con investigadores, no solo de la División, también de otras Unidades, de otros Departamentos, de la misma Unidad, pero de otras Divisiones en el área de sociales estamos trabajando en un seminario que tiene que ver con diseño, con tecnología, con mercadotecnia y también está trabajando con el área de ingeniería química, trabajando en productos de diseño para la difusión y el cuidado del medio ambiente. Cree que la transmisión de estos conocimientos que le han dado la oportunidad de trabajar la universidad con otras disciplinas, ha sido un enfoque muy importante que le ha permitido ver como también el diseño puede aportar a otros campos del saber.

Del sector de alumnado, ¿qué propuestas de implementación pondría en marcha para integrar las nuevas tecnologías dentro de las adecuaciones al plan de estudios?

Comenta que las tecnologías les van a permitir mejorar muchísimo el trabajo. Muestra de ello del quehacer docente ha sido la implementación de las aulas virtuales. Cree que la actualización de todas estas aulas y que afortunadamente tienen más de 3,150 aulas en toda la Unidad y un gran número también son de la División de Ciencias y Artes para el Diseño. Entonces cree que es importante convocar a los profesores, sobre todo del Departamento de Procesos, a seguir trabajando en ello. Señala que cuando vino la pandemia no estaban preparados

para afrontar una situación así, muchos de los profesores se tuvieron que actualizar, tuvieron que tomar cursos y fue algo muy importante. Pero también fue un reto, porque si bien algunos ya tenían aulas, no para todas las UEA, pero las que existían, a lo mejor les faltaba actualización, les faltaba implementación de material didáctico, de cuestionarios, de exámenes. Y es importante que los profesores vean esto, que son una universidad que se ha esforzado por tener un prestigio a nivel nacional e internacional, pero también necesitan trabajar en elementos tecnológicos. Comenta que recientemente la Universidad también ha ofertado un curso de inteligencia artificial para hacer una comparación sobre las temáticas que se pueden actualizar en los programas y en las UEA. Cree que el conocer estas herramientas tecnológicas les va a ayudar a potenciar y a subir, a seguir subiendo el nivel de la educación en diseño. Considera que sí es importante la utilización de estas tecnologías porque les ayuden en el que hacer la investigación y conocerlas ahora como se está utilizando no solamente la tecnología, sino las tendencias y las vanguardias que existen en el diseño.

Del sector alumnado ¿Cuáles son las estrategias para solventar el rezago tecnológico y temático de las y los profesores, dice de la jefatura?

Cree que tienen que hacer un análisis de qué es lo que se tiene, con qué herramientas cuentan, porque a veces suena fácil decir vamos a implementar tecnologías, pero a veces se desconoce cómo las pueden implementar. Señala que existe en la universidad, en la casa de estudios, un área de capacitación docente. Entonces, indica que ella ha sido formadora de esos cursos y también alumna de esos cursos, en los que ha aprendido a implementar en sus cursos algunas herramientas. Considera que el acercamiento a este tipo de cursos les permite conocer cómo estas herramientas las pueden implementar en su quehacer docente, en su quehacer de investigación, incluso en la difusión de la cultura. Indica que se tienen redes sociales, tecnología, pero a veces no conocen o no tienen el conocimiento de cómo usarla. Comenta que sí es importante hacer un acercamiento a los profesores para que ellos se involucren, conozcan, porque la pandemia los agarró desprevenidos, pero ahora pueden estar trabajando en ello por alguna situación eventual que se pueda presentar más adelante.

Del sector alumnado, mencione una propuesta que sea interesante de sus compañeros que podría implementar si usted ganara.

Menciona que sus compañeros han sido muy creativos y ellos han analizado, al igual que ella, algunas situaciones importantes en el departamento. Cree que el factor humano, el factor de colaboración, son factores muy importantes que los acercan más a las personas. Cree que muchas veces el diálogo, la interacción con los colegas les permite crear nuevas cosas, nuevos saberes. Es importante que se logre una comunicación efectiva con los profesores, con los compañeros de trabajo, con los compañeros de área, con los líderes que son los jefes de las áreas de investigación, con los coordinadores de las asignaciones en las diferentes carreras. Es importante. Comenta que algo que se ha perdido por la

pandemia, por situaciones que se han presentado, es que ha habido un distanciamiento. Entonces, esa parte de desarrollar más trabajo presencial, de desarrollar colaboraciones en el mismo departamento, en otros departamentos, en la unidad, cree que es importante que se tiene que retomar y se tiene que seguir trabajando.

Del sector personal académico, ¿cómo impulsaría el trabajo interdepartamental?

Comenta que ahora con las áreas académicas que están en formación o que se van a formar, permite un trabajo colaborativo. Dice que sabe que a veces pueden hacer aportaciones dentro de su misma área, pero conocen a pares, a colegas que trabajan temas parecidos dentro de la división. Entonces, es importante buscar esa colaboración. A veces, muchas veces se han encontrado principalmente en posgrado, que se necesitan personas que den o que cubran ciertas dudas. Hay personas que tienen esa expertise, pero no están en el Departamento de Procesos. Entonces, se ha buscado la colaboración para que participen personas de la división, pero que tengan ese nivel de expertise y que no precisamente puedan ser del departamento, sino que puedan ser de otros departamentos hermanos.

Del sector personal académico, ¿cómo puede servirle su experiencia en el extranjero durante su formación doctoral en la gestión departamental?

Responde que, para comenzar, fue una experiencia en la que aprendió de varias disciplinas, en la que aprendió a salir de su zona de confort, en la que pudo aportar del diseño en otras áreas y trabajar con gente de otras disciplinas. Las relaciones, como lo decía el maestro Vielma, son muy importantes. Son muy importantes porque les hacen adquirir nuevos saberes, nuevos conocimientos, pero, sobre todo, se pueden hacer colaboraciones, se puede seguir trabajando en equipo, aun a la distancia. Señala que ella sigue trabajando con algunos compañeros que fueron sus colegas del doctorado en Colombia, en España, en otras partes, y esa visión de seguir colaborando ha sido importante para ella porque ellos están trabajando en otros campos, en otros campos posiblemente del diseño o de la ingeniería multimedia, pero siguen trabajando en mejorar la calidad de vida de las personas.

Del sector órgano personal. Usted ha mencionado la importancia del uso de las tecnologías. ¿Cómo las implementaría para apoyar la cultura de paz y la reducción de la violencia de género?

Comenta que, así como se hacen campañas de difusión para la preservación del medio ambiente, como se diseñan elementos o productos de diseño para invitar a las personas a que tengan una conciencia ambiental, lo pueden hacer para que visualicen todo esto. Menciona que hace tiempo le tocó colaborar con la Dra. Alicia Cid, quien es la coordinadora de las UEA Interdivisionales, y con ella estuvieron

colaborando en un violentómetro. Esto es porque se imparten cuestiones de género, pero también se impulsa a la cultura de la paz. En diseño con los alumnos propiamente de la carrera de diseño gráfico hicieron campañas sobre violencia por cuestiones de género. Entonces el resultado, se expuso en el libro FES, se hicieron prototipos para estos violentómetros, se hicieron publicaciones, pero la cuestión es cómo difundir esta información. Indica que tienen medios de comunicación en la división, medios de comunicación en el departamento. Entonces cree que es importante acercarse mediante la difusión. Menciona que los colegas y ella son diseñadores de la comunicación gráfica, entonces pueden aprovechar de su expertise del diseño para difundir y crear no sólo la cultura de la paz, sino también frenar las agresiones contra el género.

Primera pregunta para las tres personas candidatas del sector órgano personal. ¿Qué aspectos considera importantes para el impacto social que tiene la UAM en los tiempos que se viven en la actualidad?

Responde que la UAM ha sido un parteaguas en tener un cuidado con el ambiente, en la separación de residuos. Comenta que la colaboración con el área de ingeniería química le ha permitido visualizar cómo los contaminantes ambientales están afectando a la salud, están afectando cuestiones importantes que no saben, que no se tiene información puntual sobre cuáles son precisamente las afectaciones que tienen en el público en general estos contaminantes. Y tomar acciones es algo sin precedente, aclara que tiene que ser algo muy puntual. La UAM ha implementado la separación de residuos, la recolección de pilas, de cuestiones que se pueden reciclar. En los departamentos también se puede hacer esto, la separación de residuos. También se ha implementado el cuidado del agua. Indica que ahora todos saben que hay una crisis de agua en la universidad, pero tampoco están haciendo alguna campaña para cuidar este uso del agua, solamente se han mandado algunos correos para que se cuide este recurso. Considera que tienen que hacer conciencia ellos mismos y transmitirla a los alumnos, a los profesores, a todas las personas que están en este espacio.

Del sector órgano personal. Recientemente ha cambiado en el Reglamento Orgánico la denominación de áreas de investigación por áreas académicas. ¿Cómo piensa usted que impactará en las actividades académicas del departamento?

Menciona que primero tienen que estar informados acerca de estos cambios que vienen. Refiere que tienen poca información, pero el hecho de que se cambie a un área académica, estas ya se tiene áreas de investigación. Solamente van a hacer nuevos cambios. Se van a incluir personas, se van a incluir nuevos perfiles, se van a incluir incluso algunos grupos de investigación. Pero esos grupos de investigación van a transitar a ser un área académica. Señala que ya hablaban anteriormente de la colaboración entre pares y entre personas o compañeros, colegas dentro de la misma división. También se van a incluir, pueden participar, colegas de otras instituciones como participantes. Entonces, seguir impulsando

este cambio desde una forma colegiada va a ser muy importante para el departamento.

Del sector órgano personal, con su experiencia, ¿cómo motivaría a la comunidad de su departamento para participar en las actividades de gestión de la universidad y de la división?

Cree que es importante conocer a todos los profesores sus fortalezas, su expertise en diseño, en la arquitectura, para que ellos puedan involucrarse en todo esto. Pero también es importante involucrar a las personas que están temerosas de participar porque desconocen alguna comisión o desconocen el trabajo o la función que van a desempeñar. Entonces, cree que el dialogar con los profesores, el invitarlos y el darles alguna información sobre el trabajo que ellos van a desempeñar es importante.

Del sector alumnado, ¿por qué considera que las estrategias implementadas para fomentar la cultura de paz han funcionado o no? ¿Y qué estrategia propone implementar para cambiarlo?

Comenta que hay una frase que todos conocen y es el respeto al derecho ajeno es la paz. Entonces, cree que tienen que predicar con el ejemplo. Se tiene que ser respetuoso con quienes colaboran, con quienes conviven, para que pueda existir esa cultura de paz. Es importante que se acerquen. La universidad en su página principal tiene una serie de información, incluso existen académicos de otras divisiones, obviamente, que están trabajando sobre estos temas de la cultura de la paz. En cuanto a normatividad, en cuanto a información, y es importante conocer estas propuestas.

Del sector alumnado, ¿cómo vincularía las investigaciones de los posgrados con las licenciaturas y las áreas de investigación? ¿Y cuál sería su perspectiva en la vigencia de abonar en temas de vanguardia?

Responde que, como ejemplo, la inteligencia artificial en el diseño. Comenta que participa en el Comité de Posgrado en Diseño y Visualización de la Información. Este comité tuvo a bien renovar los planes y programas de estudio que les ha permitido actualizar contenidos, bibliografía y todo eso. Entonces, se dieron cuenta que existen profesores que tienen el interés de participar, a esos profesores se les envió un cuestionario para que tuvieran mayor participación en el posgrado, pero también que les hicieran saber cuáles eran sus temas de expertise. Esto con el fin de tomarlos en cuenta para que ellos puedan impartir algunas UEA, pero también sus proyectos de generación en cuanto a nuevas investigaciones se viraran a los posgrados se viraran hacia lo que son las líneas de generación de conocimiento de cada posgrado. Entonces, esto puede ser algo muy importante porque pueden trabajar con sus conocimientos o con la expertise, pero algo importante es cómo pueden apoyar a los alumnos que estén interesados en trabajar con sus temas. Cree que el seguimiento de estas actualizaciones les

ha permitido vislumbrar esta oportunidad para involucrar a los alumnos. Muchos de ellos tienen la inquietud de conocer estas tecnologías, de conocer y de acercarse a la visualización de los datos mediante experiencias, mediante interacción, mediante herramientas que les pueda dar la tecnología. Menciona que tiene la oportunidad de estar formando maestros y doctores y a veces se necesita conocer de estas tecnologías más a fondo. Los mismos profesores se tienen que acercarnos e invitar a los profesores de Procesos para que también lo hagan. Muchos de ellos participan en los posgrados, participan dando clases, asesorando tesis. Entonces, cree que es importante seguir con una actualización para que no exista como el rezagón y que los nuevos perfiles de contratación también involucren estos saberes, estos nuevos saberes tecnológicos que se necesita ofertar a los alumnos.

Se reciclan preguntas del sector órgano personal. ¿Puede mencionar sus fortalezas de gestión que podría llevar a cabo en su departamento?

Responde que es una persona comprometida con su quehacer profesional desde la docencia, desde la investigación y desde la difusión de la cultura. Refiere que es una persona tal vez de pocas palabras, pero de muchas acciones. Entonces, considero que su fortaleza es la disciplina, el cumplimiento a sus objetivos y a sus metas y el saber escuchar. Menciona que a ella le gusta escuchar a las personas y le gusta ser objetiva, le gusta ser una persona conciliadora, una persona que puede dar una solución no sólo con el corazón sino también con el razonamiento.

¿Cómo piensa involucrar al profesorado en las nuevas modalidades docentes?

Comenta que en el departamento existen profesores que tienen mucha experiencia como docentes, que tienen mucho conocimiento en el campo de diseño y ellos los pueden ayudar en la formación de nuevos perfiles, los pueden ayudar en la capacitación de los nuevos profesores, en ayudar en la creación de contenidos para las aulas. Entonces, cree que en el Departamento de Procesos hay que tomar la experiencia de quienes ya lo tienen y aprovechar también los conocimientos de los perfiles que se involucran o que recientemente se integran a Procesos.

Del sector personal académico. ¿Cómo lograr difundir al interior de su departamento el protocolo para erradicar la violencia de género de la universidad?

Menciona que el día 12 de enero de este año les llegó un correo precisamente con un link para ver este protocolo. cree que la información está, solamente hay que volverla a poner de una forma visible y volviéndola a compartir. A la mejor buscar alguna persona que tenga muy precisamente que esté involucrada en este protocolo para que dé una plática al profesorado.

Del sector órgano personal. Tras el paro estudiantil por razones de género la Universidad ha ofrecido diferentes cursos y talleres para formarse en el tema de género. Violencias por razones de género, etc. ¿Ha tomado usted algún tipo de formación en estos temas? Por favor, comparta sus razones para formarse o no en el tema.

Responde que no ha tomado cursos, pero ha trabajado desde hace más de 17 años en el Congreso Internacional de Mujeres en la Ciencia. Se trabajan de manera en donde se vuelva visible el trabajo de mujeres y hombres que hacen investigaciones en cuestiones de género. Pero no se trabaja solo para visibilizar este proyecto, sino se trabaja de manera equitativa y cree que todos tienen la conciencia del respeto hacia las cuestiones de género. Señala que como lo comentó anteriormente trabajó con la coordinadora con la Dra. Cid en crear materiales de diseño para las cuestiones de violencia de género y materiales de difusión que ayudan a la prevención de todo esto. Entonces, cree que sí puede apoyar a todas las adversidades que se puedan presentar en el departamento.

Del sector órgano personal, ¿qué opinión tienen del personal académico que no desean participar en puestos de gestión?

Comenta que cree que es importante hablar con ellos, llegar a un diálogo y conocer sus razones, sus motivos. Existe una normatividad o una Legislación en la Universidad en donde tienen el compromiso de participar en estas comisiones. Entonces, solamente en un caso extremo podría ser justificado, pero si no, hacerle ver al profesorado que es una obligación dentro de la Universidad.

Del sector órgano personal, ¿qué acciones para la sustentabilidad propondrá para el impacto positivo en este rubro en el departamento?

Refiere que ya existen algunas, pero habría que ser más claros. Separación de residuos, un poco difundir los materiales que han estado creando con los alumnos de diseño de la comunicación gráfica sobre algunas prevenciones del cuidado ambiental. Muchas gracias.

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece a la Dra. Yadira y le pide se quede en la mesa e invita al Mtro. Jaime y a la Mtra. Dulce, para pasar a la última parte que son los cinco minutos para que puedan dar sus comentarios finales o conclusiones. En el mismo orden. Comenta que empezaría la Mtra. Dulce.

Mtra. Dulce María Lomelí:

“Bien. Nuevamente, agradecer esta oportunidad porque es agradecer a la Institución este aprendizaje obtenido en este proceso. Retomando un poco la última pregunta que se me hizo, pues no soy muy dada a hablar de mi persona, pero creo que para cargos ejecutivos uno tiene que ser muy claro de las fortalezas y debilidades con las que contamos para poder proyectar

metas propias y obviamente en colectivo. Entonces, yo me considero una persona segura de sí misma, digna, responsable, propositiva. Y que definitivamente sé y aprendo, sé aprender de los buenos consejos de la experiencia ya adquirida de otras personas. Tengo el firme propósito de incorporar ese conocimiento y poder de alguna manera también adaptar esta información y estas opciones de retos, adaptar de alguna manera para el bien de todos los integrantes, para bien de todos los grupos de interés con el que una jefatura convive y se relaciona. Entonces, como yo comentaba, el alumnado es un grupo de interés muy importante, también es el profesorado, también el personal administrativo y académico. Y cuando yo comenté el tema de laboratorios y talleres, básicamente, yo me refería a que, si bien no depende del departamento, como todos estos espacios, es indispensable llevar una buena relación con los responsables de esos laboratorios y talleres. ¿Por qué? Porque el departamento imparte varias UEA que tienen que ver con utilizar esos espacios. Entonces, tenemos que mantener una buena relación y coordinar actividades que permitan que el aprendizaje sea mucho más y más sólido. Entonces, yo creo que eso es importante. Y así como sé aprender y soy receptiva, también quiero dejar muy claro que sabré poner límites y sabré poner un tema de delegación importante, porque, insisto, no es tener una jefatura, me parece una gran responsabilidad, pero se basa en un trabajo colaborativo y esa es mi intención. Entonces, pues yo, como decía hace un instante, si la UAM Azcapotzalco me dio las bases para mi desempeño y mi desarrollo profesional y que de alguna y lo puedo constatar, ha sido con éxito, creo que es momento de contribuirle o de alguna manera corresponderle a la universidad. Y yo creo que este es un buen momento para mí. Y me llega también de gran satisfacción que ese casi 18% o ese número que de pronto pudo haber arrojado una auscultación cuantitativa o un sondeo que se hizo interdepartamental a mí me deja muy satisfecha. Si eso logré en poco tiempo, en dos años, pues creo que podría marcar un precedente. Y quizás se ha dicho que el departamento estaba muerto. Yo creo que ya despertó, yo creo que ya se movió, participó y ya levantó su voz y su voto. Entonces si yo puedo generar o he podido generar, no me voy a dar el título ni la responsabilidad al 100% porque también ha sido un trabajo colaborativo el que yo esté aquí pues sí, viendo de qué manera puedo yo colaborar en la universidad desde una jefatura. Pues la verdad es que me deja mucho aprendizaje del entorno y de la colaboración que puedo obtener y me genera mucho agradecimiento. Entonces desde esta perspectiva estos retos y estas miras hacia el futuro de la universidad me parecen que, repito, siguen siendo y deben de ser siempre tomadas en cuenta. Siempre que tiene como su forma, nos lo dice y somos parte de una Casa abierta al tiempo, pues bueno, hay que incorporar las nuevas ideas, las nuevas tecnologías, las nuevas propuestas que permitan que en su autonomía se sigan tomando buenas decisiones al interior para que esta función de la institución, de la UAM en sus cinco unidades y desde la UAM Azcapotzalco sea factor de cambio, marque un precedente. Entonces yo estoy dispuesta a ello. Entonces básicamente es esto que como persona y

como profesionalista estoy comprometida en esta situación y desde la trinchera que me corresponda tomando en cuenta estas funciones básicas siendo parte de la institución, docencia, investigación, difusión y preservación y difusión de la cultura. Muchas gracias”.

La Secretaria del Consejo en funciones de Presidenta le agradece e indica que continúan con la participación del Mtro. Jaime Vilema.

Mtro. Jaime Vielma Moreno:

“Muchas gracias. Pues ahorita estaba yo apuntando algo porque me vino a la mente y dije no, lo tengo que decir. Fíjense que yo llegué a esta Universidad cuando yo tenía 18 años. Actualmente tengo 57. Gran parte de mi vida la he pasado aquí. Yo ahora los invito a hacer una reflexión. Si en un temblor que son muy comunes en la Ciudad de México se cuartea tu casa, se deteriora donde pues es tu casa, imagínate, donde siempre has compartido con tu familia y siempre. Yo creo que, si le pasa una situación de esa naturaleza, vas a tratarla de salvar a toda costa porque ahí viven tus recuerdos, ahí vive tu familia, es tu patrimonio el que tienes que salvar y procurarlo. Creo que en este símil lo mismo me pasa o me sucede con la Universidad. Esta es mi casa. Desde que yo tenía 18 años llegué a esta universidad. La conozco desde las 3 de la tarde, las 5 de la tarde, las 12 de la noche, las 1 de la mañana, las 3 de la mañana, las 5 de la mañana, conozco las bodegas. Lo único que es justo mencionar que no conozco aún es la cisterna, pero no tardo y también la voy a conocer. Esta es mi casa. Esta es mi casa, una casa que siendo muy joven me abrió los brazos, me abrió los brazos a un chiquillo lleno de ilusiones que quería estudiar una carrera. No tenía los recursos para poderlo hacer y, sin embargo, con la pasión que me caracteriza y porque nada me doblega y nada me detiene, me fui a los Estados Unidos de ilegal a estudiar, a trabajar, a estudiar, bueno hubiera sido, me fui a trabajar para juntar dinero y venir a esta Universidad. Ingreso a los 18 años y durante todo este tiempo he aprendido a amar esta Institución. Amarla porque me formó, me ha dado contención, me ha dado emoción, me ha regalado muchísimas cosas esta Universidad. Me casé con una alumna, ex alumna, es justo mencionar porque ahorita con estas cuestiones de género le di clases cuando yo tenía 24 años y ella tenía 18. Nunca más nos volvimos a ver y nos encontramos 30 años después y nos casamos. Y entonces, lo único que les quiero compartir con todo esto, esta universidad para mí es mi alma mater porque me ha edificado y me ha construido desde lo emocional, desde lo intelectual y desde lo profesional. Y creo que desde esa perspectiva el motivo por el cual hoy yo estoy aquí conteniendo y participando es porque verdaderamente para mí es importante como profesionalista y como alumno de esta máxima casa de estudios el poder dar, dar desde otro espacio. He dado desde la docencia, he dado desde la investigación, he dado desde las cuestiones artísticas y culturales. Nunca he dado desde aquí. Era una de las preguntas que hacían

hace un momento a mis compañeras que ¿por qué la gente no participa? En mi caso personal temor, temor a no saber, temor a hacer el ridículo, temor, es que ellos sí lo saben hacer y yo no lo sé hacer. O sea, solo son miedos infundados, miedos infundados que yo creo que debemos de potenciar la participación universitaria de nuestros compañeros quitando ese halo de todos tenemos la posibilidad de crecer y también de equivocarnos y que el principio fundamental de crecer es ese, el equivocarse. Nadie nace sabiendo y entonces habría que quitar el halo de que si me equivoco me van a ver mal, me descalifico de entrada. Y entonces hoy yo me he dado la oportunidad de querer participar en este proyecto que yo lo veo como algo muy, muy importante para mí, 33 años estando en esta universidad, hoy llega el siguiente planteamiento, ya enseñaste, ya investigaste, ya pintaste, ya difundiste, ya ¿qué sigue? Y entonces yo creo que lo que sigue es y es justo mencionarles que había tenido muchas resistencias, pero es algo que es un reto, que quiero aprender, que quiero hacer y que quiero realizar, porque no necesariamente las cosas que nos hacen crecer son las mejores ni las que nos causan placer. Entonces pues muchas gracias. Mi política, mi mejor política es el trabajo. Gracias.”

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece su participación y menciona que continúa la Dra. Yadira Alatraste.

Dra. Yadira Alatraste Martínez:

Bueno, al igual que el maestro Jaime toqué puertas hace veintitantos años en esta Universidad para tener la oportunidad de formarme en un posgrado. Esta diseñadora que ven aquí sentada se ha esforzado mucho por aportar al campo del conocimiento y al campo del conocimiento por trabajar en beneficio de las personas por compartir mis experiencias y los conocimientos. En este trayecto pues alguien me invitó a trabajar como docente aquí. Y he aprendido a dar docencia, he aprendido a investigar, he aprendido a difundir no solo mi trabajo, sino el trabajo colaborativo de mis compañeros, de mis colegas, de mis pares y ha servido para que yo pueda estar en estos momentos sentada en esta silla. Porque me he dado cuenta de las necesidades que tiene el departamento y creo que desde estas experiencias puedo apoyar y puedo impulsar a que se realicen proyectos, a que se sigan actualizando los perfiles y pues bueno es algo que considero importante. Considero importante que esta universidad siga transmitiendo sus saberes a las nuevas generaciones porque son nuestros alumnos, son la base de esta universidad y nos ayudan no solo a posicionarnos como la mejor universidad no solo nos ayudan a estar en vanguardia, sino nos ayudan a trabajar en construir un mundo mejor. Gracias.

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece a la Dra. Yadira y también les agradece por las intervenciones a cada una de las personas candidatas para la persona titular para la Jefatura del Departamento de Procesos y Técnicas de

Realización y sobre todo para compartir esta visión y estas ideas académicas, esta parte humana que han otorgado.

Alumno Josué Tomás Mendoza: Agradece y aplaude principalmente a las candidatas y al candidato porque no es sencillo y el proceso ha requerido de una ardua labor de preparación, de análisis y sobre todo de valor. Valor para venir el día de hoy y participar para generar ese cambio que es no solo deseado por todas y todos los presentes sino también muy necesario. Retoma lo comentado por la Dra. Alatraste en referencia a que es fundamental acercarse con respeto para una sana convivencia humana, pero sobre todo para poder construir como colectivo, indica que se requiere de ese valor que les permite escuchar. Es eso a lo que vienen hoy a escuchar sus propuestas, opiniones e ideas con diferentes perspectivas que convergen en esta sala para asegurar una representación equitativa de la comunidad y con esto se puede llevar un diálogo como lo compartía la doctora Yadira con su experiencia, señala es incómodo, pero sirve para el crecimiento. Refiere que tomen lo que les sea de utilidad y aunque difícil intenten ver el mundo desde maneras que creían imposibles. Comenta que le parece que hoy lo que los mueve es la continuación, por generar ese cambio positivo, por retribuir a la institución como comentaba el maestro Jaime Vielma. Indica que quieren que continúe creciendo en la dirección correcta. Habrá errores como en todo aspecto de la vida. Los retos son amplios, pero pues colaborando es esta oportunidad que tiene la institución para ese crecimiento. Y que es lo que todos queremos ver.

Dr. Edwing Antonio Almeida: Comenta que aprovecha para agradecer a los cinco aspirantes. El Dr. Gabriel Salazar, el Mtro. Alejandro Viramontes, y a las personas candidatas. Menciona que sabe que es difícil, complicado, lleva mucho tiempo, pero más que nada agradecerles porque cree que va a quedar en muy buenas manos el departamento.

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece al Dr. Edwing y pregunta si hay alguna otra intervención, al no haber, da por finalizada la sesión.

Acuerdo 668-2

Entrevista con las personas candidatas a la Jefatura del Departamento de Procesos y Técnicas de Realización, para el periodo 2024-2028, con el propósito de que expresen los motivos y razones para ocupar el cargo y expongan sus conocimientos y puntos de vista, con una visión crítica y práctica, sobre el Departamento de Procesos y Técnicas de Realización, y la División de Ciencias y Artes para el Diseño de la UAM-A, para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 48 fracción I, del Reglamento Orgánico de la Universidad Autónoma

Metropolitana, de conformidad con las modalidades que determinó el propio órgano.

Sin más comentarios se da por concluida la sesión 668 a las 11:58 horas.

Mtra. Areli García González
Secretaria en funciones de Presidenta

Mtro. Luis Yoshiaki Ando Ashijara
Prosecretario