

**Acta de la Sesión 664 Ordinaria del Cuadragésimo Noveno Consejo Divisional de la División de Ciencias y Artes para el Diseño, celebrada el día 11 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       |
| Mtra. Ruth Alicia Fernández Moreno (suplente) | 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                           |
| Alumno 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 664, a las 9:11 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, al no haber, somete a consideración del pleno y es aprobada por unanimidad.

**Acuerdo 664-1**

Aprobación del Orden del Día

- 1. Entrevista con las personas candidatas a la Jefatura del Departamento de Evaluación, 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 Evaluación, 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<sup>1</sup>.**

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

Al término de la lectura, pregunta si tienen algún comentario. Acara 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.

---

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

Posteriormente solicita al pleno se otorgue la palabra al Mtro. Hugo Armando Carmona Maldonado, Mtra. Olga Margarita Gutiérrez Trapero y al Mtro. Saúl Vargas González lo cual es aprobado por unanimidad.

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

El Dr. Luis Jorge Soto Walls pregunta si se puede hacer una misma pregunta para las tres personas candidatas.

La Secretaria en funciones de Presidenta comenta que si es posible y que nada más especifiquen que es para las tres personas candidatas.

El Dr. Marco Vinicio Ferruzca comenta que las otras dos personas que no van a participar en la entrevista en este momento, como pueden quedarse o pueden retirarse, es una sesión pública, si así lo consideran.

La Secretaria en funciones de Presidenta reitera que tienen 5 minutos cada una.

Acto seguido, le solicita al Mtro. Hugo Armando Carmona Maldonado que inicie y exprese los motivos para ocupar el cargo.

Mtro. Hugo Armando Carmona Maldonado:

*“Gracias, buenos días a todos, a los que están presentes y a los que están de manera remota, también a toda la comunidad de nuestra Unidad, de nuestra División que están atentos a esta actividad. Bueno, es importante recalcar que quiero marcar esta respuesta o estas intenciones desde dos perspectivas. La primera es lo que tiene que ver con la historia, afortunadamente tengo ya casi 19 años de pertenecer a esta institución, desde el inicio en el Departamento de Evaluación y una de las primeras razones por las que quiero participar como Jefe de Departamento a manera de devolver un poco de lo que la Universidad nos ha dado. Me parece que es justo no solamente plantearlo en términos emotivos, sino en realidad es que hoy se requiere. Me parece que estamos viviendo una etapa compleja en muchos sentidos, no difícil, sólo compleja y con esto lo vinculo a la segunda parte. Quiero participar porque precisamente esta complejidad invita a tener un pensamiento diferente al que hemos tenido hasta el día de hoy, invita a tener un pensamiento crítico, implica a empezar a visualizar la vida académica, universitaria en una forma diferente. Por un lado, nos encontramos frente a una constante que son escenarios emergentes que han estado sucediendo desde 2018 para acá y que nos han llevado a estar, tener una serie de actividades hasta cierto punto de improvisación y que me parece que tiene que volverse ya una constante. Tenemos que adaptarnos al cambio. Por otro lado, tenemos una serie de avances tecnológicos que de alguna u otra manera nos están obligando a adaptarnos rápidamente, a enfrentarlos de una manera más abierta, a romper una serie de paradigmas que de pronto se presentan en las formas en cómo percibimos la realidad. También la misma sociedad y los eventos actuales nos obligan a tener una educación mucho mas humana, una educación dirigida y manejada desde el*

*ser por el ser u no tanto por el hacer, tendría que ser el hacer la consecuencia del primero. Y, por último, una serie de cambios que de manera administrativa suceden dentro de nuestra institución como pueden ser las áreas académicas y esta conversión que vamos a vivir. Estas cuatro variantes que yo observo me invitan a participar tomando en cuenta lo que yo quiero plantear como una gestión adaptada al cambio, una gestión humana, una gestión de habla, una gestión de escucha y creo que la posición en la que me encuentro en cuanto a mi experiencia en la gestión me permite aportar oportunidad, me permite aportar ideas y me permite acompañar a mis compañeros de trabajo que he tenido durante estos 19 años, acompañarlos con ideas que nos permitan seguir avanzando en la construcción de una Universidad más humana y de un departamento avocado a las funciones sustantivas de la Universidad. Me interesa participar porque creo que me gusta hacer que las cosas sucedan en beneficio de los diferentes actores del proceso académico en el que estamos. Me gusta hacer que las cosas sucedan de la mejor manera y mi intención es precisamente esto que puedo hacer, desde las coordinaciones en su momento, en las que he podido participar en las tres últimas gestiones, llevarlo a mi departamento, llevarlo con mis compañeros de trabajo y lograr así el objetivo de nuestro departamento de la mejor manera posible. Bueno, estos son los principales motivantes que me llevan hoy a participar en esta actividad. Me parece que tenemos un departamento que tiene características muy específicas en donde el arte, en donde la metodología, la historia convergen y creo que en la posición de una persona con un carácter de gestión nos puede ayudar un poco a cumplir de mejor manera estos objetivos y alcanzar las funciones sustantivas de la Universidad de mejor manera. Muchas gracias.”*

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece y menciona que es el turno de la Arq. Olga Margarita Gutiérrez Trapero.

Arq. Olga Margarita Gutiérrez Trapero:

*“Buenos días a todas, a todos y a todes. Hace más de 70 años mi madre convenció a mi abuelo de sacar a cuatro de sus doce hermanos de un rancho donde vivían en Sinaloa para que realizarán sus estudios preparatorios en la Ciudad de Culiacán, esto con base en que con la reforma agraria de Lázaro Cárdenas les quitaron muchas tierras y mi madre visualizó que la única opción para progresar era tener una carrera universitaria, y ya no podían vivir del campo. Después los trajo a la Ciudad de México porque en ese tiempo no había espacios educativos de nivel superior en Sinaloa y posteriormente mis tíos cuando terminaron sus estudios, hicieron lo mismo con sus hermanos menores. Todos obtuvieron una carrera universitaria, excepto mi madre que se dedicó a lograr los objetivos y un tío que se encargó de las tierras, pero todos los descendientes de mis tíos y de mi madre, hicimos una carrera universitaria. Estas son mis raíces, este es mi ejemplo por seguir. En la actualidad esto no es suficiente, hay que abrir nuestro círculo de acción.*

*En nuestro caso, trabajar para nuestros alumnos, casi como si fueran de nuestra familia con la misión de formar seres humanos capaces de ejercer una profesión que ayude a los demás con valores éticos que podemos transmitir con nuestro ejemplo, haciendo del otro un nosotros, haciendo de nuestro contexto un lugar digno para vivir. Mi historia en la UAM me ha dado esa perspectiva, cuando inicié mis estudios se cumplían 10 años de su fundación y me impactó la vida universitaria, en cada rincón había un evento cultural, una identidad que me enganchó. Un año después vivimos el terremoto del '85 y profesores y alumnos nos volcamos para ayudar a los demás, tuve el privilegio junto con mis compañeros de aula y el Mtro. Salvador Ortega de hacer una propuesta de reconstrucción de una vecindad en el centro de la ciudad. En el 2017 tuvimos otro terremoto, participamos muchos profesores y alumnos en brigadas para apoyar en diagnosticar fallas en las construcciones, así como en las estaciones de colectas de alimentos y donaciones que se establecieron en la UAM, aunado a esto tenemos la experiencia por las acciones que realizamos en la pandemia y el aprendizaje que obtuvimos con el paro estudiantil. Por eso para mí, no hay tarea más hermosa que trabajar en una universidad como la nuestra. Por eso hoy ofrezco mi experiencia que en el campo profesional no sólo ha sido en el campo de la arquitectura, no sólo en la arquitectura, sino también al de Diseño Gráfico, Diseño Industrial. No únicamente con arquitectos, albañiles, ingenieros o carpinteros, sino con diseñadores, artistas, decoradores, comunicólogos, escenógrafos, etc. Sé la importancia de las disciplinas del diseño en el ámbito profesional y sé trabajar en equipo inter y trans disciplinariamente. ¿Cuál es mi proyecto?, mi proyecto es CyAD, son ustedes los alumnos, profesorado, administrativos, mi proyecto es que formemos profesionistas con visión social, humanística, ética y de calidad. A ustedes les ofrezco trabajar con todas las licenciaturas y sin privilegios, los que fueron mis alumnos en Tronco General, saben mi pasión por la visión de todas las carreras, les ofrezco mi experiencia en adecuaciones, en acreditaciones, en crear programas de integración estudiantil, en planeación. En fin, les ofrezco reinventarme en cada momento porque el mundo cambia constantemente. Si, yo no soy mi madre, ella es un ser irrepetible y su ejemplo siempre lo tendré tatuado en la piel y en el alma porque los buenos ejemplos se contagian y se replica, porque sé que, reflexionando, teniendo memoria, sabemos quiénes somos y, por lo tanto, reconocer nuestra historia es saber a dónde queremos ir. Trabajemos todos por lograrlo para lograrlo con humildad, estemos en el campo de acción donde estemos”.*

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece y comenta que prosigue el Mtro. Saúl Vargas González.

Mtro. Saúl Vargas González:

*“Ok. Buenos días a todos y todas. Soy Saúl Vargas y yo, igual que Olga, quiero platicar desde la experiencia. Yo entré a la Universidad a estudiar a*

los 26 años la carrera de Diseño. Qué hacía yo mientras tenía que haber estado estudiando. Yo me dedicaba, era luchador, era entrenador de luchadores y también era instructor de cuerpos de seguridad de grupos de asalto y un día dije quiero cambiar mi vida, quiero hacer algo bueno y entonces decidí intentar entrar a la Universidad, no me quedé, tuve que hacer un segundo intento y la Universidad me aceptó. Me dio educación barata, me daba un desayuno económico, me dio una beca, cuando salí tenía mi título, yo sentía que me tenía que echar a correr o que me lo iban a quitar o que algo debía. Salí a trabajar y me prepararon también, que nunca tuve que ir a pedir trabajo, siempre llegaban a ofrecérmelo y siempre me paraba en las entrevistas consciente de que iba a ofrecer yo, yo no iba a que me hicieran el favor de darme trabajo, yo iba a ver qué necesitaba. Me fui a la maestría y a la UNAM que la quiero mucho, me dio una maestría, me dio beca, me mandó al extranjero, me dio todo, me dio preparación. En ese momento yo también sentí que debía algo. Repito, no vine aquí a refugiarme del desempleo, definitivamente y cuando llegué, la Universidad me recibió con los brazos abiertos, me dio la oportunidad de hacer lo que me gustaba y entonces yo decidí trabajar en comunidades, trabajar a favor de la gente y eso llevarlo a los alumnos para que tuvieran una preparación igual o mejor que la mía para que tuvieran una buena oportunidad como yo la tuve en algún momento. Desgraciadamente en algún momento oí en el departamento alguien que decía que no debíamos de poner tanta atención en vincular la educación con la investigación porque los alumnos, la mayoría eran gente que vivían en el norte, hija de obreros y que nada más hasta ahí iban a llegar. Pa'la sorpresa, así yo, como otros somos hijos de obreros que trabajamos en el norte, que buscamos una oportunidad y creo que eso me lleva a las dos motivaciones. Numero 1, sería un reto muy importante en mi vida, ser jefe de departamento, sería un logro al cual, déjenme decirles, muchos de los que estamos aquí o muchos de los que pasamos por eso, tenemos miedo a perder, pero tenemos mucho miedo a ganar. Eso sería un reto importante y para mi crecimiento sería indispensable. Y el otro es buscar la manera de llevar, yo sé que han hecho los jefes de departamento buen trabajo, pero qué más puedo aportar para que la preparación de los alumnos sea lo más efectiva posible, me da mucha tristeza cuando los alumnos llegan aquí con una esperanza de mejorar sus vidas, pero desgraciadamente ni a veces haciendo el mejor esfuerzo se los podemos brindar. Cómo hacemos para que todos avancemos como debemos de la manera adecuada, profesores y alumno. Y esas son mis razones para querer estar como jefe de departamento. Gracias”.

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece y comenta que en esta primera etapa le agradece a las personas candidatas por esta primera interacción para expresar los motivos para ocupar el cargo. 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, ese sería el ideal.

Se realizan propuestas y la subcomisión queda integrada por el Dr. Luis Jorge Soto Walls, el Dr. Marco Antonio Marín Álvarez 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. Inicia el receso a las 9:58 h y terminaría a las 10:08 h.

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. Mtro. Hugo Armando Carmona Maldonado
2. Mtro. Saúl Vargas González
3. Arquitecta Olga Margarita Gutiérrez Trapero

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 llevar el control de los treinta minutos.

El Mtro. Luis Yoshiaki Ando Ashijara menciona que tiene tres peceras que contienen las preguntas individuales y tiene otras que están divididas por sector para las tres personas candidatas. Refiere que primero dará lectura a las preguntas individuales y después pasaría de manera alternada a las que son para todos los candidatos. Indica que son 30 minutos y las preguntas que alcancen en ese tiempo.

El Dr. Luis Jorge Soto Walls pregunta si cada pregunta tendrá un tiempo o puede extenderse el tiempo que quiera.

La Secretaria en funciones de Presidenta responde que lo ideal es que como hay varias preguntas quizá puedan ser concretos para que se puedan abordar la mayoría o eso es ya cuestión de cada persona candidata.

Inicia la entrevista al Mtro. Hugo Armando Carmona Maldonado.

*¿De qué manera se logrará trabajar el presupuesto cuando existan Áreas Académicas Interdepartamentales?*

Considera que es una pregunta interesante porque depende mucho de lo que viene adelante porque precisamente son los lineamientos que se van a aplicar

para las Áreas Académicas. Cree que definitivamente se tendría que tener un poco de paciencia en este sentido, solamente en cuanto a esperar si estos lineamientos delimitan de alguna u otra manera la forma del ejercicio presupuestal, específicamente en estos aspectos de la distribución, sin embargo cree que es bien importante dejar claro que el trabajo habla mucho sobre los quehaceres de las propias áreas, considera que es bien importante siempre tener elementos que sean funcionales para poder valorar el trabajo académico de cada una de estas áreas, no solamente desde la investigación y la docencia, sino también desde la difusión de la cultura, la vinculación, tomar en cuenta la vinculación de lo que se hace en las aulas, el trabajo directamente hacia el alumnado, la capacitación que estos mismos grupos de trabajo puedan implementar al interior, la vinculación con otros departamentos. Entonces cree que hay una serie de valores a considerar previamente antes de poder saber cómo se definirá esto. Sin embargo, cree que estos elementos tendrían que ser importantes para poder definir como se puede hacer esto.

*Temática División, Sector Alumnado ¿Qué estrategia tiene presente para la adaptación y el uso de las nuevas tecnologías pensando en inteligencias artificiales y la preocupación que genera para el acampo laboral de las o los diseñadores?*

Menciona que es un tema muy relevante. Señala que hace a penas unos meses tuvieron un ejercicio sobre inteligencia artificial al interior del departamento en el Área de Diseño y Educación y precisamente una de las inquietudes era cómo esto influye no solamente a la actividad profesional, incluso a la actividad docente. La actividad dentro de la enseñanza aprendizaje como toda tecnología nueva, genera dudas, genera inquietud, sin embargo, le parece, a partir de hace un mes aproximadamente, que como cualquier tecnología les presenta una posibilidad de mejorar y eficientar sus procesos, incluso se hablaba de la posibilidad de generar materiales de una manera mucho más rápida, pero le parece que también el ejercicio profesional tiene esa característica, es decir, no hay por que tener miedo a una tecnología, cree que esto ha sido generacional. Recuerda que cuando estudiaba, le decían que ya no estudiara Diseño Gráfico porque la computadora ya iba a hacer su trabajo y después en el 2000 sucedió lo mismo con el internet y así ha sucedido. Cree que más que temerle a la incorporación de una tecnología hay que ver cómo se saca el provecho para su implementación y eficientar el trabajo en lo académico y sobre todo en el caso de los alumnos en el ejercicio profesional. En específico, entre mejor formados estén los alumnos en lo metodológico, en la sustentación de las propuestas, cree que van a tener una mejor forma de incorporarse a estas tecnologías.

*Para los tres candidatos, Sector personal académico ¿Qué ventajas y desventajas consideras para fortalecer la investigación, docencia y difusión en el departamento?*

Es un tema que tiene muchos factores en el que se pueden intervenir, porque le está hablando de las tres funciones de la Universidad y los aspectos son multifactoriales y si tendrían que hablar precisamente de lo que comentaba un poco al iniciar con sus 5 minutos de intervención y que tienen que ver mucho con estos cambios constantes que han vivido de unos años para acá y que estas adaptaciones a las que se han tenido que hacer en escenarios emergentes les ha permitido tener una adaptación al cambio, cree que esto es importante, adaptarse al cambio es una de las cosas que va a influir mucho en sus quehaceres universitarios. La incorporación de tecnología es otro de esos elementos que van a intervenir en sus quehaceres, que es un área de oportunidad, no es una problemática, es una oportunidad enorme ver como hoy se habla de inteligencia artificial, pero hace unos meses ya tenían la discusión encima de la educación virtual, la educación remota, entonces esto va a seguir sucediendo, entonces esta adaptación a la tecnología es algo que va a seguir siendo un área de oportunidad, ventaja o desventaja, lo cual desconoce, le parece que siempre será algo positivo. Otro de los factores que considera importante tener a la mano es como la sociedad va cambiando, hoy se tiene un gobierno con ciertas características y cada cambio de gobierno les implica adaptaciones constantes, nuevas formas de trabajo y de ver el trabajo todos los días dentro de la Universidad, eso influye directamente en posturas, pero también en presupuesto. Cree que tendrían que ser muy creativos en la forma en cómo están llevando esto adelante. Y, por último, se tendría que comentar que el alumnado es uno de los factores que tienen mucho que ver en su quehacer como académicos, conocer mejor al alumnado y entender que es un grupo de chicos que vienen de ciertos espacios sociales con ciertas características les va a decir cómo deben de trabajar en mejor forma.

*Sector órgano personal ¿Cuáles son los tres principales retos que considera tendría que enfrentar como persona titular de la jefatura?*

De inicio indica que tendría que pensar en cómo hacer que su espacio académico se vuelva, no solamente más colectivo, sino más colaborativo, cómo hacer que los profesores vuelvan a tener estas dinámicas de trabajo que tenían hace poco, sin dejar de lado el beneficio que la tecnología de hoy les ofrece, pero regresar a ese espacio colaborativo, considera que es primordial. El segundo elemento que se tiene que tener en mente es entender que como académicos tienen que estar en constante formación y capacitación que eso les ayuda no solamente a llenar un curriculum sino a ser mejores en su trabajo, no solamente como investigadores, también como profesores frente al aula y también les va a ayudar a adaptarse más fácilmente a los cambios. El tercero es de los elementos que quiere tener al frente como un elemento primordial es hacer que las cosas funcionen de mejor manera para todos, cómo a través de la gestión, de la administración se pueden alcanzar mejores formas de lograr los objetivos, como utilizar herramientas como la comunicación más cercana hacia los profesores, que la información esté a la mano, ese es uno de los elementos que se tienen que ponderar.

*Sector alumnado ¿Cuáles son las estrategias o la falta de capacitación de las y los profesores en temas de vanguardia? ¿Cómo abordarías el cambio generacional?*

Responde que la UNESCO plantea que siempre que se enfrenta una incertidumbre lo mejor es regresar a las bases, a las raíces, como una herramienta de sostén, de solidificar, cree que la capacitación no solamente en los temas específicos y de vanguardia de diseño, sino también en las bases, en recordar la historia de la Universidad, de cómo se ha constituido la Universidad y de cómo se constituyen las diferentes carreras a partir de esta cuarta área de conocimiento, pero también en un elemento que se vuelve relevante que es en la capacitación en la didáctica, en cómo enseñan, saben lo que hacen y ahora hay que saber enseñarlo, quizá no sólo hay que hablar de vanguardia, sino también de bases sólidas para alcanzar esos objetivos de vanguardia que se podían ver a futuro. Indica que le queda claro que los otros temas, los que hoy emanan como nuevas tecnologías y que seguramente hoy que hablan de inteligencia artificial, tal vez en una semana haya una nueva temática y los obliga a tener bases sólidas. Refiere que él hablaría de capacitación que fortalezca la actividad del académico, no solamente en lo disciplinar, sino sobre todo en lo didáctico e incluso en lo didáctico a partir de la educación híbrida que ya es una forma de trabajo que seguramente va a ser permanente dentro de la Universidad.

*Sector personal académico ¿De qué manera podrás afrontar la inclusión de género en el Departamento?*

Cree que tienen una gran virtud dentro de la División, menciona que lo ve en el edificio L, todos esos días que le toca trabajar como coordinador y tiene que salir a los pasillos y que eso que se ve ahí se refleja en muchas de las actividades como académicos, es decir, el espacio del L, refiere que no lo dice él, sino que lo dice a partir de lo que ha platicado con el alumnado en diferentes grupos y en las diferentes actividades que le tocan. Es un espacio en donde ellos se sienten mucho más seguros para poder expresar sus identidades de una manera mucho más natural. Indica que han cambiado. Recuerda que hace varios años cuando vio por primera vez a un alumno, una alumna con falda y que le pidió que lo nombrara con otra manera, con el nombre con el que se identificaba en ese momento y parece que ese cambio se ha ido llevando poco a poco de la mejor manera posible. Menciona que se siente orgulloso de decir que se tiene un espacio mucho más seguro, mucho más incluyente y que se refleja no solamente en lo que sucede en las aulas, sino también en sus departamentos y cree que la mejor forma que esto continúe y permee y se mantenga como una constante es la información. La mayor parte del temor que cualquier ser humano puede tener ante lo desconocido es porque no lo entiende. Hay que entender bien todo lo que se refiere al respeto al otro, de tal manera que podamos tener la información necesaria para tomar buenas

decisiones, pero sobre todo para ser buenos compañeros de trabajo, no solo en cuestiones de género, sino también en cuestiones de cultura de paz, es hora y es imperante trabajar y formar comunidades que estén basadas en el respeto al compañero, a la compañera al que está junto a mí y para esto la información es vital. Creo que el trabajo de información, de concientización va a ser relevante en lo que se pueda hacer en el departamento.

*Sector órgano personal ¿Qué estrategia propondría para mejorar la eficiencia terminal del alumnado?*

Menciona que desde que tuvo la oportunidad de ser coordinador de carrera desde hace ya algunos años, se dio cuenta de que una de las razones principales por las que los alumnos empiezan a tener un tipo de rezago tiene que ver con los aspectos sociales, socioculturales que el alumno presenta, pero también con una serie de decisiones que tiene que tomar a lo largo de la carrera y que de pronto no son claras. Es decir, un alumno entra a la Universidad y sabe que tiene que aprobar materias para llegar a un título, pero no entiende en qué consiste este proceso, tener herramientas que ayuden a entender como el alumnado en general debe cursar las materias para lograr alcanzar su objetivo que es el aprendizaje, tendría que ser primordial, tener esa información necesaria para tomar mejores decisiones es importante. Y por otro lado, cree que en estos momentos de cambio, que se tengan profesores mejor capacitados, como lo dijo hace un momento, no solamente en lo disciplinar, sino en lo didáctico, los puede llevar a tener mejores alcances, cree que ahí el trabajo de un órgano como el Consejo es relevante, pero tiene que ser un trabajo colaborativo, se tiene que trabajar de la mano Coordinaciones, la misma Dirección, los Departamentos para poder lograr que la experiencia de cualquier alumno dentro de la Universidad no solamente sea grata en cuanto a eficiencia personal, sino a conocimiento. La eficiencia terminal tendría que ser entonces consecuencia de un mejor trabajo académico.

*Sector alumnado ¿cuáles son las estrategias para abordar los diferentes tipos de violencia que se presentan en la Universidad?*

Cree que ya empezaron, hay un camino todavía largo, pero ya se tiene un buen inicio. El que se tenga un protocolo que les diga qué se tiene que hacer, les ayuda mucho que, de este lado, del lado de los profesores, de los coordinadores, de los jefes de departamento, del personal académico se pueda entender qué sucede. Cree que lo primordial es tener la información y bajarla a los alumnos, pero ojo, es relevante, hay que dejar de comunicar las cosas de una manera institucional, los alumnos no hablan el lenguaje que se tiene entre académicos. Se necesita bajar la información de una manera mucho más cercana a su lenguaje el día de hoy, para que ellos tengan las herramientas necesarias para una buena convivencia o si fuese necesario, atender a un protocolo en caso de una violencia o una agresión y eso mismo tiene que permear hacia arriba, hacia los académicos, les cuesta mucho trabajo el

cambio, pero el cambio no es otra cosa más que mejorar en lo que se ha hecho, entonces le parece que es esto, información y concientización constante para que esto se vuelva lo normal, no tendría que ser un trabajo extraordinario, tendría que ser un trabajo común, tendría que ser lo normal.

*Sector personal académico ¿De qué manera podrán generar vinculación con los tres Departamentos, Procesos, Investigación y Medio Ambiente?*

Cree que aquí va a ser bien importante y relevante cómo se definan hacia las áreas académicas. Ya hoy se tiene un poquito más claro que muchas de las temáticas se tocan, los profesores ya imparten materias entre los tres departamentos, entonces esto poco a poco se va ir clarificando más en cuanto se eche a andar de mejor forma las áreas académicas, les va a permitir entender estas dinámicas de trabajo interdepartamental, cómo van a suceder, pero le parece que por un lado la parte de la docencia es una primer forma de generar estas vinculaciones. Y, por otro lado, la investigación, muchos de los trabajos de investigación y basta ver la cartelera que la UAM tiene en sus diferentes seminarios, coloquios para darse cuenta que se tienen muchos espacios en donde convergen las áreas de conocimiento. Entonces obviamente es un trabajo de gestión, pero sobre todo de comunicación, de ver como esos trabajos que se hacen en los diferentes departamentos se abren a esas otras áreas y permiten no solamente acercarse desde la investigación, incluso el trabajo que se hace en posgrado también puede ayudar, mucho de los profesores que colaboran en posgrado ya tienen esta vinculación.

*Sector órgano personal: La ausencia de personal académico está impactando con los planes y programas, ¿Cómo piensa motivar al personal académico para que se reduzca esta situación?*

Menciona que tiene que entenderse esto desde su raíz, si mucho de lo que se hace en la Universidad, no necesariamente se hace en el espacio académico y más cuando una clase se puede dar desde la casa, cada vez un profesor se podría cuestionar a qué va. Y esa es la razón y también la solución, hay que trabajar en a qué vienen a la Universidad y no se esta hablando solamente de cumplir un horario, se habla como seres humanos, pero también como académicos se tienen que estar formando, colaborando, vinculando y hay que regresar a ese trabajo colaborativo que les permita darle valor a lo que se hace dentro de los espacios académicos. Es decir, el espacio departamental no tiene que ser solamente un pretexto para que ocasionalmente pasar antes de entrar a la clase, sino que tiene que ser el espacio en donde converjan los esfuerzos académicos de investigación, de difusión de cultura, de docencia y cree que entonces voltear a ver las raíces en cómo se formaron mejor como académicos en un trabajo colaborativo y tiene que ser una de las principales motivantes.

*Sector alumnado ¿Cuáles son las estrategias para vincular las actividades de las licenciaturas con las investigaciones de posgrado y las áreas de investigación?*

Indica que se tiene que pensar en cuatro licenciaturas y no en tres, se tiene que aprovechar la oportunidad que se tiene con esta cuarta licenciatura en el sentido que se puede hacer desde el inicio. Cree que hay varias herramientas, no solamente como lo que ha comentado ahorita desde las áreas académicas. Indica que platicaba hace unos días con una compañera de posgrado y precisamente le decía que podía ser factible abrir proyectos de servicio social que se vinculen directamente, no sólo a las áreas de investigación que eso ya sucede, sino directamente al posgrado como apoyo para los candidatos a maestros y doctores de nuestra división, de tal manera que mucho de ese trabajo colaborativo permee también hacia abajo. Indica que se tienen materias que ya se están fusionando ya en Diseño Gráfico, en onceavo trimestre una materia que precisamente tiene esta vinculación hacia la investigación y que puede ayudar mucho a darle oportunidad a estos alumnos de licenciatura que conozcan mucho de los proyectos que se están haciendo en especialización, maestría y doctorado dentro de la División. Por esas dos líneas, el servicio social, podría ser una herramienta que además también ayudaría mucho a los alumnos de posgrado.

*Sector personal académico: Cómo prácticas de forma personal una manera de lidiar con tus emociones, un jefe o jefa de departamento necesita saber resolver problemáticas involucrándose emocionalmente, pero sin perder la cabeza, ¿cómo lograrás lidiar con la presión y cuidar de ti mismo?*

Comenta que es muy importante porque esto refleja el interés en el ser que es una de las cosas que quiere tener en mente en una posible gestión. Indica que se tiene que entender que este trabajo que se realiza dentro de las jefaturas tiene que ver mucho con colaborar para que las cosas salgan adelante. Menciona que lo que puede ofrecer y que ha hecho toda su vida, es cómo puede hacer que la gente a su alrededor pueda tener una mejor experiencia, como diseñador ha sido una disciplina y lo ha llevado a su vida de esta manera. Le parece que el manejo emocional es algo que en cualquier puesto y en cualquier momento de la vida debe ser un elemento importante y relevante, más allá que actualmente se tienen herramientas en la misma institución como un área de apoyo psicopedagógico donde les pueden dar un primer contacto de auxilio y a lo mejor valdría la pena que ese apoyo se entienda claramente que no solamente es para el alumnado, también para el profesorado y cree que si le interesa tener una gestión en donde el acompañamiento sea lo más humano posible, en donde pueda a ver discusiones, pero no peleas, en donde las puertas estén abiertas para ver las cosas positivas, pero también las áreas de oportunidad. Cree que en ese sentido el manejo emocional tiene mucho que ver con entender que están juntos trabajando por un mismo objetivo sin importar los diferentes puntos de vista.

*Sector órgano personal ¿Cómo va a atender los casos por violencia de género cuando sean ejercidos por el personal académico hacia el alumnado?*

Indica que es importante diferencia porque hoy de pronto puede suceder y se empieza a vincular en las diferencias en lo académico y cuando se habla específicamente de una violencia de género o cualquier tipo de violencia. Menciona que como jefe de departamento el protocolo de departamento es muy claro, el primer trabajo es que en cuanto se perciba este momento acercarse al espacio seguro de la División que es la Secretaría Académica y de ahí iniciar el protocolo conducente. Señala que le queda claro que esto no se trata de algo punitivo, la Universidad, una jefatura no tiene que ser punitiva, pero si tiene que ser acompañante, es decir una queja, sólo es una queja y tiene que escucharse, las voces de todas las personas involucradas antes de que se tome cualquier otro tipo de decisiones. Pero el principio, acompañar a través de un protocolo que hoy les ayuda a tomar mejores decisiones, tendría que ser el arranque de las decisiones a tomar. Y lo segundo, como lo dijo en la pregunta anterior, siempre escuchar antes de tomar decisiones.

*Sector personal académico: Dada la importancia de la paridad de género, en específico en las universidades públicas considera que deberíamos aplicarlo en la UAM y ¿Cómo podríamos aplicarlo?*

Refiere que el concepto de paridad, de pronto puede ser confuso, pero si se habla de un estado de igualdad, de equidad, sobre todo, el término tendría que ser equidad y le parece que ya se ha avanzado significativamente, ya no se trata de que se quiera participar, deben y están en esta dinámica. Señala que hay políticas específicas, pero además se puede ver incluso en las últimas actividades que se están teniendo en las elecciones departamentales y que están sucediendo en toda la División se tiene que ser claro en que no importa el género, lo que importa es que el perfil sea el idóneo, pero si dar las condiciones, para que en ninguno de los momentos pueda ejercerse algún tipo de discriminación por esta razón. Insiste que la comunicación, tener siempre a la mano elementos como la cultura de paz y el código de ética son principios básicos para evitar que estos momentos de discriminación puedan efectuarse dentro de la Institución, pero le parece que ya están dentro de esa dinámica y hay que seguir acompañando esos esfuerzos, dentro de las políticas que se generen dentro de la Universidad, las políticas de la Unidad o desde las acciones específicas de la UGEDIS y en caso de la Unidad Azcapotzalco.

*Sector órgano personal, ¿Qué estrategia visualiza para captar recursos externos para apoyar las tres funciones sustantivas de nuestra institución?*

Comenta que le parece que es un tema muy importante porque resulta que el presupuesto es uno de los elementos que pueden ser más observados dentro de la institución. Lo primero es que deben de ser claros y ser transparentes en

cómo se plantea el ejercicio del presupuesto y cree que otro elemento antes de ver hacia dónde pueden acudir, otro elemento es ser racionalizados en el ejercicio del presupuesto. A partir de estos dos principios como base, la siguiente fase tendría que ser buscar hacia afuera y cree que ahí el trabajo como investigadores puede ser una herramienta que los lleve a colocarlos en la oportunidad de traer recuerdos de gobierno a través de los proyectos de investigación, también podrían regresar a los diplomados. Hace unos años el Mtro. Andrés Suárez y la Mtra. Verónica Arroyo organizaban el Diplomado de animación y traía buenos frutos para la Universidad. Menciona que el trabajo tiene que ser en el momento que sea más colocado hacia la sociedad también pueden acercarse a recursos externos que motiven este mismo trabajo. A lo mejor el hecho de que el trabajo de investigación sea más visible, podría dar la oportunidad a que unos recursos externos puedan llegar a la Universidad.

*Sector personal académico ¿Cómo enfrentará el proceso de planeación de la docencia de las cuatro licenciaturas? ¿Qué recomendación le haría a la Dirección de CyAD?, tome en consideración que no habrá nuevas contrataciones.*

Menciona que cuando habla de la planeación de la docencia, supone que la referencia específica a cómo se organizan las asignaciones departamentales académicas. En este caso si es bien importante plantear, se tienen lineamientos departamentales y eso es importante que esté constantemente en revisión y eso lo hacen a partir del Consejo Divisional, pero también las asignaciones departamentales tienen que tener una mayor coherencia y tiene que haber un trabajo colaborativo muy cercano con las coordinaciones, le parece que una de las principales dificultades que se tienen desde los departamentos es que este trabajo hacia las coordinaciones de pronto es muy separado y eso genera conflictos de organización, cree que en ese sentido, el trabajo más cercano, una mejor comunicación con las coordinaciones, podría llevarlos a tener una mejor planeación académica y esto desde los colectivos, todavía hoy desde los colectivos de docencia tendría que haber un trabajo mucho más significativo en lo que se refiere a la revisión de los programas de estudio, pero también a la formación de los profesores al interior de los colectivos, no solamente en lo disciplinar, sino también en la parte pedagógica.

Respecto a la segunda pregunta, señala que una de las funciones de la Dirección es encaminar los trabajos, refiere que le pediría siempre más que una recomendación, es una observación, es que siempre les permitieran tener un trabajo más cercano que el trabajo que hace el jefe de departamento con los coordinadores, sea mucho más en equipo que no este segmentado porque eso genera conflictos y eso es uno de los principios en donde se tienen muchas veces diferencias y problemas para las asignaciones, pero también en otros trabajos como adecuaciones o acreditaciones, cree que ponderar un trabajo cercano les va a ayudar a tener mejores resultados.

*Sector órgano personal ¿Cuáles son los criterios que deben seguirse para la renovación de la planta académica durante los próximos años?*

Menciona que lo comentó en su plan de trabajo y cree que es bien importante tomar en cuenta esta herramienta que ya existe dentro del departamento y de la División. Por un lado, tienen que mantener, reforzar la carrera académica, que nace desde los ayudantes, desde los posgrados, de los profesores temporales, darles ese seguimiento y ese acompañamiento y eso les va a permitir tener profesores ya inmersos dentro de la dinámica universitaria, que entiendan mejor cómo es la dinámica UAM y que permee de la mejor manera, pero también cree importante que esta formación tenga los frutos necesarios para enriquecer el trabajo de las áreas en la investigación. Ponderar la carrera académica tiene que volver a ser la herramienta principal sin dejar de lado los perfiles idóneos que se necesitan dentro de las áreas.

*Sector personal académico ¿Qué propuesta concreta tiene para su departamento en materia de igualdad, equidad y paridad de género? Por favor, evitar como respuesta, cursos en general, sea concreto.*

Indica que lo comentó hace un momento y es tener información, tener claridad de lo que implica y eso va a permitir disminuir estas reacciones de miedo y resistencia a lo que no tendría por qué ser diferente. Menciona que se basa simplemente en traer dentro de las funciones la cultura de paz y el código de ética de la UAM.

La Presidenta le agradece la participación y menciona que continúa con la segunda entrevista para el Mtro. Saúl Vargas.

Inicia la entrevista al Mtro. Saúl Vargas González.

*Sector personal académico: Siendo críticos, ¿qué debilidades percibe actualmente en la División?, ¿Cómo los traduciría en fortalezas?*

Menciona que se tiene un serio problema de difusión, se tienen publicaciones, se tienen medios para difundir los trabajos, pero considera que no son efectivos, indica que tan solo desde su punto de vista en la Coordinación de Difusión ve como los mismos mecanismos que se tienen para que sus trabajos tengan salida son deficientes, sin embrago cree que si logran darle una buena salida, optimizar las publicaciones, optimizar radio, televisión y que la gente conozca el trabajo, que las empresas conozcan los trabajos, va a ser una fortaleza porque entonces podrían subsanar algunos de los problemas como las preguntas que se le hicieron a Hugo. Como van a decirle a una empresa o a alguna una corporación que se necesita que se aporte, que les dé financiamiento para investigaciones si no se conoce el trabajo. Cree que eso los ayudaría a crear un vinculo con los empleadores y también con la comunidad en general. Comenta que recuerden que esta es una universidad

pública y que es muy importante que la gente que está alrededor en las comunidades cercanas conozca el trabajo y que se sientan parte de la Universidad y que sientan a la Universidad como parte de ellos.

*Sector órgano personal ¿Qué impacto tendrá para la División y el Departamento el cambio de las áreas académicas?*

Cree que va a ser un cambio positivo muy bueno que en realidad nunca debió de ser de otra manera. Menciona que ahora que hubo información en el Auditorio sobre ese cambio señala que había gente preocupada porque decía que ahora ya no se va a hacer investigadores, que el contrato decía profesor-investigador, que qué va a pasar. Indica que en realidad siempre debió de ser ese el eje del trabajo. Señala que un profesor-investigador es aquel que hace su trabajo de investigación, la información que obtiene o el conocimiento que genera los lleva a las aulas de clase y de ahí pueda hacer difusión de la cultura, cree que eso debería de ser y no solamente nombrarse profesores investigadores y enfocarse o que la fortaleza sea esa. Indica que lo que se está buscando es regresar a ese origen, entonces no puede haber un cambio negativo, todo va a ser para bien definitivamente, siempre y cuando se asuma la responsabilidad.

*Sector del alumnado ¿Cuáles son las estrategias a la falta de capacitación de las y los profesores en temas de vanguardia?, ¿cómo abordarías el cambio generacional?*

Señala que es muy fácil hablar de capacitación, cree que es una de las primeras palabras que aparecerá. Sin embargo, lo que pasa es que muchas veces y ahora con las nuevas tecnologías se hacen las capacitaciones en línea y quién en realidad toma esa capacitación. Comenta que él ha estado en varios cursos que han dado en línea de no violencia, de igualdad de género y es muy fácil nada más pasar, dejar tu cámara prendida, o es muy fácil pasar la información y después contestar con un mismo acordeón que haces y eso nada más lo hacen por puntos. Indica que tienen que ser conscientes de la responsabilidad, no es un extra estar en las capacitaciones, no es un extra estar preparándose, sino que es parte del trabajo. Señala que en la medida que entiendan eso o hagan entender a los compañeros todo eso va a mejorar. Refiere que todos están aquí por el gusto por enseñar, por el gusto de investigar, se tiene que regresar a esa raíz, a ese origen para poder seguir con el trabajo de la mejor manera. Comenta que esta es su casa, son familia y hay que tener una casa limpia. En cuanto al cambio generacional, comenta que recuerda que su abuelito no podía ver un control remoto porque ya no sabía usarlo, los nietos son los que cambiaban o cuando llegaba una nueva tecnología empezaba a ser relegados y eso va a pasar no solamente con los abuelos, con toda la gente mayor, cuando llegan a una nueva tecnología, de alguna manera se discrimina la gente ya grande. Menciona que aquí tienen un problema de profesores que están un poco renuentes, no es que no quieran capacitarse, no es de que no

entiendan las nuevas tecnologías, es que precisamente hay que hacer ese cambio. Y, por otro lado, hay profesores que son muy jóvenes y a lo mejor no conocen la historia de la UAM, a lo mejor no estudiaron en la UAM, a lo mejor no tienen ese corazón. Menciona que en algún momento propuso en las presentaciones crear binomios donde se combinen a un profesor que a lo mejor no se quiere retirar por diferentes situaciones y juntarlo con un profesor joven o un ayudante que quiera empezar a formarse para lograr pasar estafeta generacional de la mejor manera y también como una forma de lograr una buena transición en ese cambio de la tecnología.

*Del sector personal académico, ¿cómo regular la asistencia de los docentes a clase? El edificio L está vacío.*

Menciona que uno de los problemas que se dan en las jefaturas, por lo que ha observado, es que desgraciadamente llega a haber confrontaciones y la jefatura no debería de ser un lugar para confrontar, sino un lugar para invitar. Cree que lo mejor es acercarse a las personas y entender o tratar de entender por qué está pasando eso y en vez de confrontar, amenazar, amedrentar, simplemente tratar de llegar a acuerdos, conocer cuáles son sus objetivos, cuál es el objetivo incluso de no venir y entonces definir cuáles son los objetivos de que sí venga para tratar de llegar a un acuerdo.

*Sector órgano personal, ¿cuáles son las acciones inmediatas que deben llevarse a cabo para avanzar en relación con la docencia semipresencial de calidad?*

Comenta que es un cambio que definitivamente se está dando y va a seguir avanzando. Indica que se tienen que acercar a todos los profesores para saber cuáles son sus objetivos. Cree que tienen que tener comunicación y conocerse. Tal vez no saben qué está pasando con esa persona que no está funcionando bien dando una clase en línea. Dice que tienen que comprender qué es lo que está pasando para entonces actuar en consecuencia. Menciona que tiene alumnos que se quejan mucho que no dan su clase en línea o el hecho de lo presencial a veces les gusta más. En otras ocasiones los alumnos prefieren no venir y hay profesores que para ellos está fabuloso el no venir a dar clase, pero se tiene que hablar con ellos, se tiene que hacer conciencia de que lo semipresencial no es el permiso de estar haciendo otras cosas. Se tiene que ser muy claros en cuál es el trabajo y cuál es la razón de ser de la Universidad. Aunque sean investigadores, aunque sean promotores de la cultura, los estudiantes es la verdadera razón por la cual están aquí.

*Del sector alumnado, ¿cuáles son las estrategias para abordar los diferentes tipos de violencias en la universidad?*

Menciona que por obviedad va a decir capacitación y talleres, pero ahí hay un problema. Se tiene que dar un enfoque a los talleres en los cuales la cultura de

la no violencia no solamente sea en la Universidad, sino que vaya hacia atrás en retroceso, porque aquí pueden dar miles de talleres en donde les van a decir a los alumnos que no a la violencia y cuando llegan a su casa se encuentran con violencia. Cree que tienen que hacer un estrategia o talleres de los cuales esa cultura de la no violencia pueda trascender y pueda llegar hasta sus casas. Esto incluye también sentarse con los alumnos o tener espacios de autoayuda en los cuales puedan hablar con los alumnos porque no pueden seguir tratando de darle clases a los alumnos, enseñarles, cuando ellos a lo mejor vienen de un problema en casa, vienen del transporte público donde hubo violencia y están bloqueados. Indica que tienen que ser integrales para ver qué está pasando en sus casas, para ver qué está pasando con ellos, cómo perciben la violencia, cómo les está yendo a parte de los talleres o la capacitación que se les pueda dar a los profesores. Por otro lado, se tiene que ser insistentes con los profesores de asistir a talleres de no violencia porque la mejor manera en la cual los alumnos pueden entrar o subirse al tren de la cultura de la no violencia es predicando con el ejemplo. Comenta que no pueden llegar a los alumnos queriendo enseñarles con violencia y eso no se va a evitar si ellos como profesores no entienden primero que deben de dejar los problemas personales afuera y que aquí es un lugar donde debe de ser libre de no violencia.

*¿Qué ventajas y desventajas tienen para fortalecer la investigación, docencia y difusión en el departamento?*

Cree que tienen que hacer reuniones, pero no solamente reuniones de trabajo, reuniones donde puedan convivir, los profesores puedan conocer qué están haciendo cada uno con sus trabajos. Menciona que le tocó en alguna ocasión en el Departamento de Evaluación algunas reuniones donde explicaban todos los proyectos de investigación que tenían, los planes, y cree que era una muy buena manera de cómo conocer a los compañeros del trabajo, que se estaba haciendo e integrarse si era posible colaborar en otros proyectos. Refiere que ese entendimiento de lo que están haciendo aquí y de la verdadera intención de la investigación les puede ayudar a entender por qué están haciendo investigación. Señala que están haciendo investigación por innovar, para enseñar, para generar el conocimiento, para transmitirlo. Cree que sería un buen detonante entender esta parte para que vaya después todo el conocimiento a las diferentes funciones sustantivas que tienen y entonces tener una universidad, una unidad, una división y un departamento más fuerte.

*Del sector órgano personal, ¿cuáles piensa que son las prioridades en el trabajo departamental para los próximos años?*

Comenta que uno es disminuir el problema de ausentismo de los profesores. Dos, mejorar la eficiencia terminal de los alumnos. Y el tercero es abordar los retos que se están dando en la sociedad porque es muy fácil hablar con los alumnos, decirles sobre lo que está pasando, sobre la no violencia y aquí tener violencia, sobre el cambio climático y que se está sufriendo sobre el agua.

Menciona que están en problema de estrés hídrico que se estaba marcando para el 2024 y ya se está en él. Cree que abordar todos esos problemas desde el diseño es también una de las prioridades.

*Del sector alumnado, ¿cuáles son las estrategias para vincular las actividades de las licenciaturas con las investigaciones del posgrado y las áreas de investigación?*

Menciona que tiene un proyecto de investigación que está llevando en una región de Oaxaca, donde tiene integrados jóvenes de Servicio Social. Indica que ellos saben que está haciendo un proyecto de investigación y aclara que ellos no están haciendo el proyecto de investigación. Menciona que ellos saben de la importancia del trabajo que están haciendo para la sociedad y para la investigación que se está haciendo. Comenta que una jovencita que hace dos años estuvo haciendo el Servicio Social conmigo ahorita está en el posgrado retomando también el tema de la comunidad que se está trabajando. Cree que ese puede ser un ejemplo de cómo se puede escalar por medio del Servicio Social y la convivencia de los resultados de investigación, llevarlos a las aulas de clase, mostrarles a los alumnos la importancia de lo que se está haciendo. Considera que eso puede ser una buena manera de hacer un vínculo, menciona que cuando se les explica la importancia y ellos se sienten integrados, cobra relevancia lo que están estudiando. Refiere que no solamente es venir a un aula de clase a alguien que les diga algo, que les trate de enseñar algo, sino les da una razón para aprender lo que se está viendo.

*Del sector personal académico, ¿de qué manera podrás afrontar la inclusión de género en el departamento?*

Menciona que por ahí hay un refrán, un dicho que dice perro viejo no aprende nuevos trucos. Cree que deben de romper con eso. Comenta que en el Departamento de Evaluación hay profesores que ya son grandes de edad y también se tienen algunos que son muy jóvenes. Refiere que esta brecha les muestra un sector de personas que están muy metidas en el tema, que comprenden lo que está pasando y a lo mejor algunos profesores que por su historia de vida todavía no entienden esa parte. Cree que lo que deben de hacer es que se comprendan en su totalidad de qué se está hablando para no tener miedos al cambio, que se entienda bien de lo que se está hablando y predicar con el ejemplo. Señala que eso es algo importante para que en el momento de llegar al aula de clase ser lo más espiritual posible. Aclara que cuando habla de espiritual no se está refiriendo a ninguna religión, ser espiritual es ser congruente con lo que se dice, se piensa y se hace. Y cree que en ese sentido los profesores deberían de ser congruentes.

*Del sector órgano personal, ¿Cómo impulsar la colaboración del personal académico departamental para que esto impacte de manera positiva en la división de CyAD?*

Comenta que, en realidad, eso debería de ser algo natural. Menciona que ahorita está en la Coordinación de Difusión y se tiene la revista Tiempo de Diseño, muchos dicen es la revista de Saúl, y no es cierto, la revista de la dirección, y no es cierto. Es la revista de toda la división. Y cree que sí existe una división en lo que se dice del trabajo de los departamentos y el trabajo de la dirección. Cuando todos deberían de tener una colaboración para que todos los productos de la división se lleven a cabo. Cree que falta por ahí información, comunicación para que se integren todos los profesores de los departamentos. Menciona que todos los años organizan exposiciones, una exposición mínimo al año, una exposición fotográfica artística, y de repente la información no llega a todos, o simplemente no les interesa leer las convocatorias, que son masivas. Considera que tienen que ver si es necesario ir a los departamentos para informar las actividades de la División para poder potenciarlas, aclara que no son actividades que no les correspondan, son actividades de la División, y todos son la División.

*Del sector personal académico, ¿de qué manera podrán generar vinculación con los tres departamentos, procesos, investigación y medio ambiente?*

Menciona como número uno, tirando los egos. Porque muchas veces tienen proyectos en los cuales podrían incluir gente de otros departamentos, gente de otras disciplinas, pero quieren que sea nada más su proyecto, por ego, porque se piensa que se los van a robar. Comenta que él tiene proyectos en donde de repente se necesita un arquitecto, se necesita un industrial. Señala que ya se acabó el tiempo donde una disciplina trabaja sola, se necesita no solamente ir con las otras disciplinas, se necesita ir con los otros departamentos, ir con otras divisiones para formar grupos multidisciplinarios, interdisciplinarios, transdisciplinarios para tener resultados óptimos. Recordando que los resultados no van a responder nada más a lo que uno quiera oír, sino va a responder a la necesidad que hay en la sociedad. Y para eso lo único es la colaboración entre disciplinas entre actores para tener buenos resultados.

*Del sector órgano personal. A los tres candidatos, ¿cuáles son los tres principales retos que considera tendría que enfrentar como persona titular de la jefatura?*

Comenta que no se va a enfocar en algo muy específico, una actividad, simplemente tres retos. Número uno, la convivencia con todos los egos que hay en el departamento y en los demás departamentos. Cree que eso va a ser un reto importante. Menciona que hace rato decía que hay miedo de perder, pero también hay miedo de ganar, porque saben que si van a llegar se van a encontrar con renuencia, indica que se van a enfrentar con... A lo mejor nuestros amigos ya van a ser nuestros amigos, siendo que debería de ser algo alegre. ¡Ay, un nuevo jefe de departamento! ¡Qué alegría! Un castigo, ya te toca ser jefe. Cree que ese es un reto. Dos, que los profesores participen en las

actividades, pregunta de manera retórica ¿Por qué en las presentaciones casi no hubo gente, ni en línea hubo gente? Se hace capacitación y no hay gente. Las últimas semanas no hay gente. ¿Por qué los profesores no se involucran? ¿Por qué los profesores no confían en estos procesos? ¿Qué está pasando? Menciona que deberían de trabajar quien quiera, de las personas candidatas que quede y de los demás departamentos, para que sea algo importante para todos, que quieran participar. Indica que Es su casa, es su responsabilidad. Por último, comenta que el tercer reto, se va a oír muy egoísta, pero es cuidar la salud, ya que no puede hablar de la salud de los demás, tanto emocional como física, si él no cuida su salud. Señala que están hablando de un periodo de cuatro años en el cualquiera que esté va a desgastar su hígado. Entonces cree que esa parte de tener inteligencia emocional es muy importante y es un reto. Y no solo para uno, sino de ahí derivarlo a los demás.

*Del sector personal académico, ¿cómo prácticas de forma personal una manera de lidiar con tus emociones? Un jefe o jefa de departamento necesita resolver problemáticas involucrándose emocionalmente, pero sin perder la cabeza. ¿Cómo lograrás lidiar con la presión de los demás?*

Comenta sobre su diplomado en desarrollo humano y señala que el diplomado nada más es algo que puede estar en papel si no se practica. Reitera que está en la Coordinación de Difusión en Coordinaciones en el edificio "I", es la única coordinación que tiene trabajadores. Menciona que es un reto para los compañeros, pero hay una cuestión. Número uno, entender que uno no siempre tiene la razón. Señala que el jefe, que no debe de ser un jefe, sino un facilitador, es el primero que debe de bajar la guardia y no creer que tiene la razón. Eso va a ayudar a evitar un poco de conflictos y a cuidar de alguna manera las emociones. Por otro lado, indica que está seguro que la única manera de evitar los conflictos o subsanar los conflictos es el platicar fríamente las situaciones, las diferentes situaciones. Cree que esa sería la estrategia. Y, a su vez, llevar toda esa parte del desarrollo humano al departamento. Comenta que muchas veces se preguntan por qué en las universidades no hay desarrollo humano como parte del curriculum. Refiere que a los alumnos deberían de darles desarrollo humano en cada una de las materias, los profesores deberían de saber lo que es el desarrollo humano y estar metidos en el desarrollo humano. Cree que esa puede ser una estrategia para no desgastarse, no solamente él, sino todos los profesores en cuestión de emociones.

*Del sector órgano personal. ¿Qué estrategia propondría para mejorar la eficiencia terminal del alumnado?*

Responde que, número uno, ver cuáles son las principales razones. Cree que hay unas que son muy obvias como, por ejemplo, la falta de una situación económica favorable y que hay muchas estrategias ya implementadas para ello. Pero hay otra cosa, cuando el alumno de repente ve que sus profesores no llegan o que la educación que se les está dando, la enseñanza no es la

adecuada, se van, no quieren regresar. O simplemente aquellos alumnos que tienen problemas familiares y deciden ya no regresar a clase por esos problemas. Considera que deberían de enfocarse al desarrollo humano, para saber qué está pasando con los alumnos, por qué en realidad está dándose ese problema de la poca eficiencia terminal y trabajar en conjunto con los profesores. Menciona que hace un rato comento que siente que le dieron una buena educación aquí y lo comprobó cuando salió a trabajar, no le faltó trabajo. Indica que hay que hacer conciencia de lo que necesitan los alumnos de parte de los profesores, lo que ellos puedan hacer, no solamente en lo educativo, sino también en lo emocional, en el acompañamiento, y entonces tal vez puedan mejorar esa eficiencia terminal.

*Del sector personal académico, dada la importancia de la paridad de género en específico en las universidades públicas, ¿considera que deberíamos aplicarlo en la UAM? ¿Cómo lo podríamos aplicar?*

Comenta que no debería de ser una pregunta, sino debería de estar implícito, llevarlo cada uno de las clases que tienen para poder tener buenos resultados. Señala que, si siguen intentando, como lo están haciendo, son esfuerzos aislados, que se lleve a cada una de las clases para que sea algo natural y entonces se obtendrá tal vez un resultado distinto y mejor.

*Del sector órgano personal. La ausencia del personal académico está impactando con los planes y programas. ¿Cómo piensa motivar al personal académico para que se reduzca esta situación?*

Menciona que se tienen que identificar prácticas que han sido efectivas y entonces replicarlas, llevarlos a que los demás profesores las conozcan, a que se diviertan con su trabajo. Señala que aquí el trabajo no debe de ser un castigo, lo más importante, porque es como tienen su sustento. Comenta que se tiene que cuidar el perfil de ingreso de los profesores, porque habrá mucha gente que vendrá a refugiarse porque no hay trabajo afuera. Pregunta de manera retórica ¿cuál es en realidad la vocación? Habrá algunas personas que tengan amigos aquí que les ayudarán a sus amigos a que entren, a los trabajadores, que sepan investigar. Refiere que, si logran todo esto, van a tener gente que no va a trabajar, sino va a hacer lo que les gusta.

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece al maestro Saúl, por esta presentación y comenta que dan paso a la tercera participación, de la maestra Olga Gutiérrez.

Inicia la entrevista a la Arquitecta Olga Margarita Gutiérrez Trapero.

*Del sector órgano personal. Las licenciaturas han perdido su valor, ya no tienen la importancia o valor de antaño. ¿Cómo revalorar las licenciaturas desde su gestión departamental?*

Cree que es importante que hagan un estudio de lo que se necesita en realidad en el campo profesional y de ahí se tienen que hacer adecuaciones o modificaciones de los planes de estudio. Comenta que esa sería su estrategia.

*Del sector del alumnado. ¿Cuál es la estrategia que tiene presente profesores temporales en actividades de investigación, además de docencia, para garantizar su adaptación al modelo de trabajo de la universidad y así facilitar su permanencia?*

Menciona que ella empezó como temporal y aprendió a investigar gracias a ser profesora temporal. Vincularse con los proyectos de investigación de los profesores temporales ayudan en el caso del diseño del departamento. Indica que el problema es que están muy sectoriados. Refiere que se necesita que participen en los proyectos de investigación para que se preparen. No tienen que empezar a aprender de docencia. Comenta que lo que haría es valorar cómo está el departamento en la cuestión de temporales para poder hacer lo que tienen que hacer. Lo que está planeado en la legislación de un profesor temporal para que ya participen. Indica que vería el perfil real que se necesita según las plazas que estén sustituyendo y también que sepan dar clases. Algo importante es que tienen que saber dar clases. Refiere que hay ciertas restricciones que se están poniendo últimamente donde según la carrera es muy similar pero no los aceptan porque no es exactamente el diseño de la comunicación gráfica o arquitectura. Hay un problema porque aparte de la paridad de género, se tiene que ver un perfil que ayude en la docencia como temporales, con las áreas académicas se pueden incluir a los temporales, entonces ya no debería de ser una restricción y podrían participar en proyectos de investigación. Entonces es hacerlo realidad con los nuevos estatutos. Por otra parte, comenta que no se comunicó muy bien lo que se quiere con esta nueva licenciatura y no se capacitó antes de lanzarla. Señala que ella hubiera primero capacitado a los profesores, hablar con los jefes del departamento para que se lleve en realidad. Poner a los profesores idóneos o capacitarlos de la forma adecuada para que puedan llevar estas carreras. Y pensar en futuro. Menciona que se tiene que ser una muy buena planeación y se tiene que comunicar con las otras divisiones. Comenta que se necesita comunicarse más entre los departamentos y las divisiones para que se lleve a bien esta carrera. Indica que, si llega a ser jefa de departamento, hará todo lo posible para que se haga realidad.

*Del sector órgano personal. ¿Cómo va a atender los casos por violencia de género cuando sean ejercidos por el personal académico hacia el alumnado?*

Refiere que hay que tener en cuenta que hay una variedad de circunstancias. Y como ejemplo menciona que si ella llega una alumna que tuvo una cuestión de violencia de género, primero la va a proteger. Aunque diga el protocolo que es la Secretaría, y dependiendo del caso, verá y consultará a la persona a donde se tenga que dirigir. Comenta que no puede decir es una receta donde

primero a esto, ve esto y se esto, porque tratan con seres humanos y son problemáticas diversas. Señala que, si tiene como jefa un caso de este tipo, primero la protege, la escucha, y obviamente hay que escuchar a todas las partes. Pero es valorar según el caso y hay diversidad de casos.

*Del Sector alumnado. ¿Cuáles son las estrategias a la falta de capacitación de las y los profesores en temas de vanguardia? ¿Cómo abordarías el cambio generacional?*

Responde que se puede decir que son los cursos, los talleres, pero como han dicho, señala que ella ha organizado cursos y no van los que necesitan ir, van los que quieren progresar. Comenta que ese es un problema que ha visto con profesores y señala que hay que concientizar a estos profesores que quizá tengan un problema en cuanto a capacitación con una forma muy pragmática, muy directa, posiblemente. Refiere que falta comunicación con los alumnos y luego los alumnos no les dicen cuáles son los profesores que tienen problemas. Menciona que hay que empezar con una comunicación para detectar esos problemas y, según el caso, atacarlo. Dice que la brecha generacional tiene sus fortalezas y debilidades en la cuestión generacional, pero tienen un gran valor en la cuestión de identidad y a eso hay que sacarle jugo. Comenta que ellos pueden ayudar a los de abajo en cuestión de identidad y los más jóvenes pueden ayudar a ellos a nuevas formas de trabajar. En un momento dado, según su perfil, según su experiencia, que trabajen más en ese sentido. Menciona que hay que tener en cuenta las fortalezas de cada profesor y dirigirlos a eso para que ya, lo que sea de cuestión de docencia, poquito a poquito alargarlo. Refiere que hay que tener comunicación y que luego les da miedo a los alumnos decirlo por represalias. Entonces, hay que trabajar en eso.

*Del Sector personal académico. ¿Qué propuesta concreta tiene para su departamento en materia de igualdad y equidad y paridad de género? Por favor, evitar como respuesta los cursos en general.*

Menciona que para todo esto la experiencia, y no basta con los cursos. Comenta que la gente no lee, no asiste y no ve cuáles son las cuestiones de ética y de igualdad de género, entonces, hay que ser muy pragmáticos, dar información porque luego la gente lo ve normal. Propone desde su plan las cuestiones de las cápsulas, videos cortos, información muy pregnante. Señala que otra es la cuestión del arte. El arte ayuda a compartir, a reflexionar y a debatir, entonces, hay que tener espacios de este tipo de debate, de comunicación, para que la gente se dé cuenta de eso. Por ejemplo, va caminando y de pronto se encuentra a fuerza con una información muy pregnante, que aquí se tienen muchos especialistas, que son muy agresivas, que te haga voltear para que reaccione y diga, ah, yo no me había dado cuenta que yo estoy en este lugar. Menciona que tienen que ser muchas estrategias, obviamente, tanto visuales, comunicativas, pero algo importante que sean pregnantes, que sean fácil de entender. Y poquito a poquito involucrar.

Menciona que es importante ahorita lo que se va a hacer el próximo trimestre, en el que se van a dar solo los talleres de diseño y se va a dar la libertad de que sean tres sesiones o híbridas. Considera que ese espacio va a ayudar para hacer muchas estrategias, muchas actividades para compartir, para debatir, para comunicar. Señala que hay que aprovechar ese espacio de los viernes para no solo la cuestión de igualdad y paridad y de violencia, sino para eso.

*Del Sector órgano personal. ¿Qué estrategia visualiza para captar recursos externos para apoyar las tres funciones sustantivas de nuestra institución?*

Responde que las actividades sustantivas están creadas para formar alumnos que solucionen problemas en la vida, en la sociedad, para la sociedad. Menciona que una universidad tiene el compromiso de trabajar con la sociedad, buscar esos proyectos que les van a ayudar a ese fin real, que estén bien justificados y que estén los interesados, ya sea gubernamentales o particulares, que sea significativo para ellos para invertir, indica que se podría lograr esa inversión. Indica que es valorar, hacer estudios y buscar que los proyectos de investigación o académicos estén visualizando esa realidad y que estén los organismos que les van a poder apoyar para que se haga realidad. Porque no es solo lo que uno quiera investigar, es lo que se necesita también en el campo real de la sociedad.

*Del Sector alumnado. ¿Cuáles son las estrategias para abordar los diferentes tipos de violencias que se presentan en la universidad?*

Comenta que ya habló de los videos, de los viernes, un espacio y una información muy pregnante, clara, sencilla y que te la encuentres, no como carteles que no los ven, porque eso no lo van a ver ni lo van a leer, pero sí con actividades que te ayuden al debate. Menciona que ser consciente, primero es el ejemplo, el ejemplo de los órganos colegiados, de los profesores y que se den cuenta de qué se trata. Concluye que eso es en cuanto a violencia y ahí el contexto de las otras.

*Del Sector personal académico. Siendo críticos, ¿qué debilidades percibe actualmente en la división? ¿Cómo las traduciría en fortalezas?*

Refiere que las debilidades en la división, son que falta comunicación, hay problemas con algunos profesores que no van o que son agresivos, violentos y luego los alumnos no lo informan. A manera de preguntas retóricas dice: ¿cómo le hacemos para que haya comunicación? ¿Cómo nos hacemos para que, según al que le corresponda, se pueda llegar la información al órgano correspondiente? Menciona que otra cosa es que hay una problemática con las asignaciones, con los horarios, con los perfiles. Entonces, falta comunicación de las coordinaciones de docencia, con las jefaturas y con todas las instancias porque luego se batalla porque se enciman los horarios porque no se tienen profesores. Indica que hay acuerdos, pero, por ejemplo, en Evaluación hay

cuatro grupos de 7 a 10 y no hay otro horario para poder asignar. Entonces, no hay un trabajo colectivo, no hay comunicación. Eso es uno de los tantos problemas. Menciona que otro problema, se ha hablado de la cuestión de las faltas, refiere que es poco a poco, la cuestión es hacer los valores éticos, el Código de Ética que se tiene con el ejemplo y buscando esas actividades, los bienes, y poco a poco, en más tiempo, les puede hacer unir más para que se vuelva en fortaleza con las coordinaciones, más comunicación. Señala que también con los alumnos que digan en todas las instancias el problema que hay y si está el medio adecuado para que no tengan miedo de comunicar sus problemas. Comenta que también los consejeros que luego se lo comuniquen según la carrera a los demás alumnos, que se llama circular la información.

*Del sector órgano personal, ¿cuáles son los criterios que deben seguirse para la renovación de la planta académica durante los próximos años?*

Menciona que los criterios son las necesidades. Para la planta académica tiene que tener ciertos perfiles, tiene que haber, paridad de género. Hay muchos más hombres que mujeres, pero no sólo es de cuántas mujeres y cuántos hombres, sino que tengan el perfil adecuado según lo que requiere la sociedad. Indica que para eso tienen que hacer un estudio de egresados y creadores y se tienen que hacer adecuaciones o modificaciones, cambiar el perfil de egreso. Y todo es un trabajo sistemático de todo.

*Del sector alumnado, ¿cuáles son las estrategias para vincular las actividades de las licenciaturas con las investigaciones de posgrado y las áreas de investigación?*

Comenta que hay que buscar, por ejemplo, CyAD investiga, pero luego no van los alumnos. Menciona que tiene un proyecto de investigación que es un problema real en integral. Refiere que, en el Departamento de la División de Ciencias Sociales con la Dra. Fabiola Sosa, van a traer a las personas, son ejidatarios, para que los alumnos de integral presenten sus proyectos y vincular de forma real. Propone que los integrales tengan ese tipo de proyectos que sean reales, aunque sean didácticos, pero que tengan cierto enfoque real y en los otros trimestres bajos también se podrían vincular más didácticos, pero con el contexto según complejidad que se maneja aquí, según los requerimientos de la carrera que lo esté pidiendo hacia abajo. Y para eso también hay que llegar a acuerdos y aunque se tengan unos programas de estudio, hay temáticas que se pueden abordar para que sea más significativo para el alumno que sea un problema social. Teniendo el cuidado de que no se convierta en un taller de investigación en lugar de un taller de diseño.

*Del sector personal académico. ¿Cómo regular la asistencia de los docentes a clase? El edificio L está vacío.*

Responde que hay que valorar también las circunstancias, hay que valorar qué UEA sí pueden ser híbridas y valorar el por qué no. También hay que buscar medios para que la gente, los profesores, ya vayan. Señala que se tiene un problema de salones y de cuánto está vacío el "L". Menciona que entonces hay que ver eso de que las primeras semanas están asistiendo y qué pasa después. Refiere si es cuestión didáctica y está funcionando bien la UEA y son los mejores profesores, ella lo mantendría, pero si es porque les da flojera, porque es más cómodo, entonces hay que atacarlo, hablar con ellos. Indica que hay que concientizar sobre estos aspectos, pero dependiendo de cada caso y de cada UEA también.

*Del sector órgano personal. ¿Qué impacto tendrá para la edición y el departamento el cambio de áreas académicas? ¿Qué impacto tendrá para la división y el departamento el cambio de áreas académicas?*

Menciona que ella ve muchas fortalezas también. Comenta que tienen que esperar también el trabajo que está haciendo la Comisión de Rectoría para planear lo de las áreas académicas. Indica que como departamento el reto es llegar a acuerdos. Refiere que imagina que podría ser dependiendo del proyecto de investigación y según el perfil de lo que se quiera investigar ahí se valora qué departamento se va a hacer cargo de ese presupuesto. Señala que tiene sus ventajas de que tiene que impactar no sólo con material, con libros o publicaciones, sino también podría impactar los proyectos que se vinculen a la sociedad y que se vinculen hasta las UEA de talleres o de las que sean necesarias para que sea significativo esta área académica. Indica que es mucho trabajo y no ve ningún problema, es una oportunidad, pero a muchos les cuesta eso. Comenta que hay que motivarlos a los profesores de las áreas académicas para que empiecen a hacer este trabajo y valorarlo, no sólo es lo que uno quiere investigar, es perfil de egreso, realidad social y que impacte en los planes y programas de estudio.

*Del sector del personal académico. ¿Qué ventajas y desventajas consideras para fortalecer la investigación, docencia y difusión en el departamento?*

Responde que las ventajas es que hay muchos proyectos que no se han terminado, que quizá no son tan útiles ni para el departamento ni para la división, se tiene que valorar eso, hay que sanear todos los proyectos de investigación. Y respecto a las ventajas, comenta que se está trabajando con un área académica que la investigación va a impactar en la docencia, van a ser muchas ventajas, se tiene que hacer un trabajo con los jefes de las áreas académicas para que formulen que esas investigaciones en realidad vayan a impactar tanto en la sociedad como en la docencia. Señala que es un trabajo arduo, porque la razón de ser de la UAM-A, surgió una universidad que apoya a la sociedad y que son profesores e investigadores y que impactan la docencia. Entonces sería una fortaleza al final.

*Del sector órgano personal. ¿Cuáles son las acciones inmediatas en la educación con la docencia semipresencial de calidad?*

Menciona que sí, ahí sí son capacitar. Señala que necesitan capacitar a los profesores, eso es lo inmediato, y valorar en qué UEA se tiene que hacer. Entonces no es cualquier UEA y capacitar a los profesores. Y ahí sí es a fuerza. Comenta que hay algunos que no necesitan capacitación, tienen que capacitar y tener también los medios, el apoyo de Rectoría para que la señal y todos los medios informáticos funcionen bien.

*Del sector personal académico. ¿De qué manera podrás afrontar la inclusión de género en el departamento?*

Comenta que hay muchos problemas en eso en el departamento, si es paridad de género, pues es lo que decía. Refiere que la inclusión de género no siente que se tenga que trabajar y si estar buscando que exista la paridad, pero con nivel, no solo es por número, es lo que se tiene que quitar. Y considera que obviamente esta segura que hay muchas mujeres con muchas capacidades.

*Sector órgano personal. ¿Cuáles piensa que son las prioridades en el trabajo departamental para los próximos años?*

Comenta que una buena planeación para que surja todo. Fomentar las adecuaciones o modificaciones de los planes de estudio dentro de las UEA's que les corresponden, eso es muy importante y trabajar en equipo para que el perfil de egreso sea el adecuado según las licenciaturas. Menciona que las áreas académicas, la nueva carrera, obviamente, es trabajar mucho en equipo, comunicarse mucho, capacitar a la gente que va a apoyar en esta nueva carrera y en todo, mucha comunicación porque es lo que se tiene que trabajar más. Menciona que respecto a que se comenta mucho que no van los profesores, cree que buscar esos mecanismos para que vayan a hacer debate, porque luego irse y sentarse y estar ahí en el cubículo es algo que no les gusta. Señala que, si están buscando actividades artísticas de debate, que hablen, no que estén sentados y viendo, sino que interactúen, van a hacer poco a poco y que esté relacionado con la universidad, obviamente, vamos a hacer poco a poco que vayan.

*Del sector personal académico, ¿de qué manera podrán generar vinculación con los tres departamentos, procesos de investigación y medio ambiente?*

Comenta que lo que van a hacer siempre y sobre todo porque comparten intereses, comparten carreras, comparten espacios, tiene que haber la comunicación para llegar a acuerdos y no va a funcionar, no podría funcionar. Menciona que algo que es importante es el respeto de cada perfil de cada departamento, es conocerlo, respetarlo, es buscar que dentro de los acuerdos que tienen, tener una línea para llegar a acuerdos, es un ganar-ganar. Señala

que todos tienen que trabajar para el beneficio de los alumnos, ese es el objetivo. Indica que, aunque son departamentos, tienen una estructura que todos trabajan para el diseño, por el modelo general que tienen de diseño. Todos tienen cierta interacción, entonces hay que ser conscientes de eso respetando el perfil de cada uno y construyendo y comunicación.

*Sector órgano personal. ¿Cómo impulsar la colaboración del personal académico departamental para que esto impacte de manera positiva en la división de CyAD?*

Cree que cuando haces y se escucha y se ve lo que estás haciendo, pues ya puedes contagiar a los demás. Menciona que hay que salirse de la zona de confort o de su departamento y hacer espacios más públicos, expresiones más públicas para que se beneficie a la División. Hay que ir a sus departamentos en un momento dado para hacer acciones conjuntas. Indica que es una sinergia que se puede fusionar, pero está apostando a estos viernes y quizá buscar otros días para que sea un medio de estar impactando en socializar y en compartir y en comunicar.

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece y menciona que concluye este ciclo de entrevistas. Les agradece a las personas candidatas por dar esta visión y estas ideas académicas para poder estar al frente, tener esta posibilidad de estar al frente de esta jefatura departamental.

Acto seguido, señala que tienen cinco minutos y seguirían con base en el orden establecido, por lo que se inicia con el maestro Hugo.

Mtro. Hugo Armando Carmona Maldonado:

*“No hay mucho que agregar, pero no quiero que termine este proceso sin agradecer profundamente al maestro Víctor Collantes, a la Arquitecta Olga, al maestro Saúl, porque hemos llevado este proceso en un ambiente muy cordial, incluso de amistad, como lo hemos hecho ya por varios años, y eso no puedo más que sentirme orgulloso de esta actividad del departamento, porque en esto refleja lo que al interior del departamento sucede. Entonces, muchas gracias. Agregar también que me parece que el puesto o la jefatura de un departamento tiene que ser reflejo de lo que socialmente tendría que ser como universidad, como sociedad. Es decir, entre más arriba estamos en un escalafón por cuestiones, por ejemplo, laborales en este caso, la actividad de servicio tiene que ser mayor. Yo podría sentirme orgulloso, si esto es así, de poder colaborar con profesores que conozco hace casi 20 años, con aquellos profesores que me formaron como alumno, que me formaron como investigador, que me ayudaron a encontrar mi segunda vocación como profesor, con los que he colaborado en los últimos años y a los que he servido desde una coordinación u otra. Y creo que esa es una de las principales funciones que cualquier jefatura debería tener. Una función de servicio hacia el profesorado y que se refleje en*

*un beneficio específico para los alumnos, para el alumnado en general, y evidentemente para nuestra sociedad. Por esto creo que lo único que yo puedo dar es que quiero que tengamos una gestión que sea proactiva, que sea facilitadora que atienda los aspectos humanos que suceden dentro de los procesos de enseñanza, aprendizaje, de investigación, de difusión, que permita socializar la información de una manera mucho más funcional, que tengamos la información en todo momento necesaria para tomar las mejores decisiones desde cualquiera de nuestras áreas de trabajo, que nos permita regresar a ese trabajo colectivo del que vivimos como alumnos en algún momento y que nos permitía tener constante interacción con nuestros profesores y que de pronto el mismo trabajo nos ha llevado a alejarnos un poquito de esto. Pero ese trabajo colectivo que se hace al interior de los departamentos entonces se refleje en nuestros quehaceres, que entendamos que la única forma en que podemos enriquecemos nuestro conocimiento y creo que estas tres serían las líneas de trabajo por las que quisiera yo conducir una gestión y apoyar a los profesores hasta que esto suceda. No puedo dejar de comentar que estamos en una de las mejores universidades del país y que esto debe ser reflejado desde las cuatro carreras desde nuestros posgrados. El departamento entonces tiene que ser ese eje conductor, vinculante, que pueda ayudar a que esto suceda. Nuestros alumnos son nuestra razón de ser, nuestros egresados, nuestro orgullo y nuestros profesores, evidentemente, es la materia prima para que esto suceda. Tenemos que construir los espacios, las formas, los mecanismos para dar mejores condiciones a los alumnos en general y eso sería todo. Muchas gracias y pues adelante”.*

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece y comenta que continúa la Arq. Olga.

Arq. Olga Margarita Gutiérrez Traperó:

*“Gracias. Bueno, también yo quiero agradecer a Hugo, a Saúl. Siempre hemos compartido, nos ayudamos y trabajamos en equipo y eso es importante. Es un departamento que en general trabajamos en equipo y sé que vamos a seguir trabajando en equipo y vamos a sumar nuestras ideas para que sea el mejor departamento, sobre todo en la mejor universidad y sobre todo pensando siempre en nuestros alumnos. Entonces reitero mi compromiso con todos, con todos los que están aquí, con toda la universidad y llego a ser jefa de departamento, siempre en visión a los alumnos y buscando ese espacio para que sea una realidad, que se vea la realidad social, lo que estamos viviendo ahorita para que nuestros programas de estudio sean adecuados a lo que ellos necesitan cuando salgan a trabajar. Tenemos que hacer muchas acciones, hay que moverse mucho, no podemos trabajar sentados, entonces tengo el compromiso de moverme y salir y hacer lo necesario para que se llegue a realidad todos estos planes y también considero que es una de las mejores universidades de México porque aquí estudio mi hijo, acaba de egresar y si no*

*considerara que fuera una de las mejores universidades no hubiera estudiado aquí y por eso reitero la importancia de ver a nuestros alumnos casi como nuestra familia y siempre pensar, bueno, pues aquí está, ¿qué quisiera yo para mi hijo o para mi familia en esta universidad? ¿cuál es mi compromiso? ¿cómo voy a luchar para eso? Hay que estar siempre pensando qué tipo de profesionales queremos y qué profesores necesitamos para que se llegue, se concrete esto, entonces es lo que tenemos que trabajar para que se llegue a una mejor universidad. Yo sé que no es fácil, pero con el apoyo de todos, con el trabajo, el ganar-ganar de todos, el trabajo colaborativo lo podemos lograr poco a poco. Y se vienen momentos difíciles, también lo sé, me gustan los retos y estoy dispuesta a tomar los retos, se vienen lo de las acreditaciones nuevas que nos están poniendo y estoy dispuesta a colaborar con todos, todos ustedes estén donde estén para trabajar y lograrlo. No tengo más que decir que aquí estoy, soy Olga, ya me conocen y estoy dispuesta a trabajar. Gracias.”*

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece y comenta que continúa el Mtro. Saúl.

Mtro. Saul Vargas González:

*“Ok, pues me ganaron, pero de igual manera quiero agradecer. Me escucha que estoy copiando, pero en realidad ha sido muy agradable estar en este proceso tan amistoso desde el momento que sabíamos quiénes estábamos intentando junto con Víctor, que nos empezamos a mandar mensajes de “vamos a echarle ganas”, que todo esto sea divertido y ha sido divertido, de verdad, gracias. Les agradezco a todos por la oportunidad de estar aquí y bueno, ahorita platicando con mis compañeros vemos que tenemos distintas historias, pero similares en algún momento. La universidad nos ha dado mucho, nos ha dado todo. Yo en un principio les compartí dos actividades que a lo mejor uno ni se imaginaban, pero las compartí porque precisamente entrar a la universidad fue lo que cambió mi vida, si no, no sé dónde estaría ahorita. En fin, muchos alumnos vienen aquí por esa oportunidad. Cuando yo trabajo en comunidad con esos alumnos abrimos oportunidades y es increíble cómo se siente uno bien cuando da algo. Seguramente ustedes se sienten contentos y felices cuando en vez de recibirles a los alumnos les damos algo, el conocimiento, el tiempo, la experiencia, pues abramos oportunidades, demos oportunidades a los alumnos, llevémoslos a buen camino, que cambien sus vidas, vamos a ser significativos, seamos generadores de un verdadero cambio y vamos a darnos a nosotros mismos la oportunidad de tener una bonita casa, un bonito trabajo y hay que ser felices. Muchas gracias y suerte para todos y buen día.”*

La Secretaria en funciones de Presidenta le agradece y menciona que después de estas conclusiones les agradece a las personas candidatas por esta visión, por este enfoque y comenta que con esto se cierre esta sesión.

## **Acuerdo 664-2**

Entrevista con las personas candidatas a la Jefatura del Departamento de Evaluación, 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 Evaluación, 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 664 a las 11:57 horas.

**Mtra. Areli García González**  
**Secretaria en funciones de Presidenta**

**Mtro. Luis Yoshiaki Ando Ashijara**  
**Prosecretario**