

PRESENTACIÓN DE LA TERNA DE CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE DIRECTOR/A DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS Y ARTES PARA EL DISEÑO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD XOCHIMILCO (2019-2023)

Ciudad de México, a 20 de mayo de 2019

Con fundamento en los artículos 29, fracción II de la Ley Orgánica, 47, fracción VIII, y 47-1 del Reglamento Orgánico, y conforme a la convocatoria para participar en el proceso de designación del Director/a de la División de Ciencias y Artes para el Diseño (DCYAD), período 2019-2023, emitida el pasado 21 de enero, presento la terna de candidatos, de entre los cuales, el Consejo Académico hará la designación correspondiente.

ARGUMENTACIÓN

La conformación de la terna fue elaborada a partir de la ponderación cualitativa y cuantitativa de los siguientes aspectos:

- I. Trayectoria académica y profesional de los aspirantes.
- II. Programas de trabajo de los aspirantes.
- III. Opiniones de la comunidad sobre los aspirantes
- IV. Ideas expresadas por los aspirantes en entrevista con el Rector de Unidad.

La información fue analizada con relación a las funciones que deben desarrollar los directores de División, de acuerdo al Reglamento Orgánico de la UAM, y a la visión que la Rectoría de Unidad y el personal académico que se auscultó tienen sobre el escenario actual de la Unidad Xochimilco y el de los próximos cuatro años, en cuanto a las condiciones para el fortalecimiento académico de la institución.

I. TRAYECTORIA ACADÉMICA Y PROFESIONAL DE LOS ASPIRANTES

En esta sección presento una síntesis de los aspectos más destacados de las trayectorias académicas y profesionales de los seis aspirantes, y al final planteo un balance comparativo de dichas trayectorias en relación con las funciones de liderazgo que deben desarrollar los directores de División.

Mtro. Juan Ricardo Alarcón Martínez

Es arquitecto egresado de la UAM-X. Imparte docencia en la licenciatura en Arquitectura desde 1990 en el campo de la tecnología constructiva. Ha realizado investigación en ese campo y en el de la enseñanza de la Arquitectura. Ha sido responsable del Laboratorio de Construcción de CYAD durante 9 años. Sus principales responsabilidades en gestión universitaria dentro de la UAM han sido las de Secretario Académico de CYAD en el período 2007-2011, y Jefe del Departamento de Tecnología y Producción de 2011 a 2015. En su síntesis curricular se señala la organización de dos eventos académicos en su

campo de estudio, realizados en México, así como en la participación en eventos académicos en España. Ha sido representante académico en órganos colegiados de la UAM y miembro del Consejo Consultivo de Normalización de la Secretaría de Gobernación (2014 y 2015).

Dr. Salvador Duarte Yuriar

Es arquitecto, con maestría y doctorado realizados en la UNAM. Pertenece al Departamento de Métodos y Sistemas y es profesor de la licenciatura en Arquitectura de la UAM-X. En investigación, es responsable del proyecto sobre prevención y mitigación de desastres. Se ha vinculado con otros profesores-investigadores de CYAD. Ha dirigido tesis de maestría. Destaca su labor de vinculación con dependencias gubernamentales (ISSSTE, Secretaría de Marina, PEMEX) y empresas privadas (CEMEX), sociedades profesionales (de arquitectura e ingeniería sísmica), y condóminos afectados por los sismos de 2017. Ha participado en la creación de dos laboratorios en CYAD. Tiene reconocimiento de Director Responsable de Obra por parte de la Ciudad de México. Pertenece a tres sociedades profesionales de México. En cuanto a experiencia de gestión universitaria, ha sido Secretario Académico de CYAD, así como Jefe del Departamento de Métodos y Sistemas.

Dra. Dulce María Irene García Lizárraga

Es arquitecta, maestra y doctora en el campo de la arquitectura, por la UNAM. Ha sido profesora del tronco divisional de CYAD, y de las licenciaturas en Arquitectura y Diseño Industrial desde 2004. En posgrado se desempeña como profesora de la maestría y doctorado en Ciencias y Artes para el Diseño, y en la maestría en Reutilización del Patrimonio Edificado. Sus campos de interés han sido: arquitectura contemporánea y latinoamericana, y arte y sensibilización hacia la discapacidad. Sus temas de investigación son: transformación urbano-arquitectónica en México y Latinoamérica, historia de la arquitectura, y arquitectura y discapacidad. Ha dirigido tesis de maestría en la UAM-X. Ha sido Jefa de Área de Investigación en CYAD (Procesos históricos y diseño) y representante ante órganos colegiados en la Unidad Xochimilco. Obtuvo reconocimiento al trabajo colectivo en la V Bienal de Arquitectura Mexicana. Como profesional ha trabajado en catalogación, estudios y proyectos, y en normas técnicas de construcción.

Mtra. Gabriela Monserrat Gay Hernández

Es arquitecta y maestra en Ciencias y Artes para el Diseño por la UAM-Xochimilco (1998 y 2002, respectivamente). Ingresó como profesora con contratación definitiva a la UAM-Xochimilco en 2008. Previamente se desempeñó como ayudante de investigación y posteriormente como profesora temporal en el Tronco Divisional de CYAD. Fue profesora de asignatura (Geometría Descriptiva I y II) en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey entre 2008 y 2013. Sus temas de interés son el desarrollo urbano, programas de vivienda urbana y catalogación de monumentos de la ciudad. En investigación ha participado en el proyecto de utopías urbanas y el de identidad visual de la Olimpiada México 1968. Como profesional de la arquitectura ha participado en diversos proyectos de impacto urbano en la Ciudad de México y Estado de México. Su experiencia en gestión universitaria es la de Jefa del Departamento de Teoría y Análisis, cargo que

ocupa actualmente. Ha sido representante académica ante el Consejo Divisional de CYAD.

Mtro. José Luis Lee Nájera

Es arquitecto y maestro en Arquitectura por la UNAM. Pertenece al Departamento de Síntesis Creativa desde 1989. Trabajó para el INBA (1986-1989) en la Dirección de Arquitectura. Su formación como doctor en urbanismo se encuentra en la etapa de presentación de tesis y examen de grado. Ha sido profesor de las licenciaturas en Arquitectura y en la de Planeación Territorial. Participa en el posgrado de CYAD. En investigación se ha interesado por los cambios urbanos de los barrios de la Ciudad de México. Trabaja en alternativas para el desarrollo sustentable de los barrios centrales de la Ciudad de México. Ha sido Jefe de Área (Teoría y Práctica de la Prefiguración, 1993-1999; y Proyectos Urbanos, Ciudad Alternativa y Desarrollo Sustentable; 2010-2015), Coordinador de Arquitectura (1999-2001) y Jefe de Departamento (2001-2005). Se interesa por la construcción conceptual en los temas de urbanismo. Ha participado en la planeación de las instituciones (incluida la UAM). Ha sido merecedor de premios internacionales y nacionales como arquitecto y urbanista.

Dr. Francisco Javier Soria López

Es arquitecto egresado de la UAM-Xochimilco (1984). Obtuvo la maestría en el INAH (Escuela Nacional de Restauración; 1985-1986) y el doctorado en la Universidad Politécnica de Cataluña. Previo a su contratación definitiva en CYAD (2003), su trayectoria incluye trabajos en el Estado de Aguascalientes (Director Regional de INAH; 1989-1992) y en la Ciudad de México. Es profesor de la licenciatura en Arquitectura y de los posgrados de la División de CYAD. Sus principales intereses profesionales y académicos son: conservación y reutilización del patrimonio edificado; y arquitectura y sustentabilidad. En estos temas se ha desarrollado como investigador con una obra publicada destacada. Fue impulsor de la Maestría en Reutilización del Patrimonio Edificado, programa que coordinó (2009-2011). También coordinó la Maestría en Ciencias y Artes para el Diseño (2006-2008). Actualmente es jefe del Departamento de Tecnología y Producción.

Resumen de trayectorias académicas de los aspirantes.

Los seis aspirantes registrados en el proceso de designación son profesores con trayectorias destacadas en la institución. Me parece que todos ellos conocen nuestra universidad y por tanto, tienen capacidades para dirigir la División de CYAD.

En cuanto a formación académica del más alto nivel destacan la Dra. García y los doctores Duarte y Soria, los cuales poseen el nivel de doctorado. En formación de recursos humanos de posgrado, el Dr. Soria y la Dra. García son los que actualmente muestran una mayor actividad. En lo relativo a la gestión y participación universitaria, destacan las trayectorias del Dr. Soria, la Dra. García, el Mtro. Lee y el Dr. Duarte. En gestión universitaria, tres de los candidatos han sido jefes de departamento (Dr. Duarte, Mtro. Lee y Mtro. Alarcón), mientras que la Mtra. Gay y el Dr. Soria se encuentran actualmente desempeñando esa función. El Dr. Soria ha sido coordinador de dos programas de posgrado e impulsor del área interdepartamental y de la Maestría en Reutilización del Patrimonio Edificado.

En experiencia profesional en el campo del Diseño, percibí que cuatro trayectorias son las que muestran un mayor desarrollo, las del Dr. Duarte, el Dr. Soria, la Dra. García y el Mtro. Lee.

Ubico a cuatro aspirantes quienes en sus trayectorias combinan un alto nivel académico, logros destacados en investigación, experiencia en gestión universitaria y experiencia profesional: Dr. Soria, Dr. Lee, Dr. Duarte y Dra. García.

II. ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS PROGRAMAS DE TRABAJO

En esta sección presento una síntesis sobre cada uno de los planes de trabajo de los aspirantes. Cada uno de ellos fue analizado respecto a sus valoraciones sobre política universitaria, capacidad analítica de las problemáticas divisionales, la relación que guardan sus propuestas de gestión con el diagnóstico de la División, posiciones sobre el tipo de gestión a desarrollar y su relación con la comunidad, comprensión de las funciones de los directores de División y, por último, valoración del liderazgo potencial a desarrollar durante la gestión.

Se presentan en orden alfabético las síntesis de los programas de los aspirantes registrados, y al final de la sección desarrollo una comparación de los programas de trabajo.

Mtro. Juan Ricardo Alarcón Martínez

En cuanto a las declaraciones de política universitaria, destaca en la propuesta del Mtro. Alarcón su compromiso con el modelo educativo de la Unidad Xochimilco, y la capacidad que éste tiene para formar egresados críticos.

Desde una perspectiva que cubre la historia de los 45 años de la Unidad, plantea que hay un retroceso en el prestigio de los programas de licenciatura en CYAD.

En su análisis particular de planes y programas, señala las fortalezas de Planeación Territorial y establece la importancia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la formación de estudiantes en las licenciaturas de CYAD. En cuanto al programa de Arquitectura, propone reforzar la formación técnica relacionada con el tema de estructuras y sismicidad. Para la licenciatura en Diseño de la Comunicación Gráfica, subraya como necesidades lo relativo a cómputo y adquisición de software, a fin de actualizar los talleres y espacios de enseñanza. En su análisis de la División indica que existe desinterés y prácticas viciadas en una parte del profesorado. Enfoca la necesidad de reforzar la atención a los egresados en la etapa de pre-titulación y realización del servicio social.

Respecto a la función de investigación plantea que los proyectos de investigación no se han incrementado y que no hay incentivos para que el profesorado que no realiza investigación se sume a esta tarea. Señala que son pocos los profesores que publican resultados. Plantea como un reto la integración entre docencia, investigación y servicio. Respecto a difusión y preservación del conocimiento y de la cultura, señala que esta función sustantiva se ha desarrollado de manera insuficiente, aunque establece que el programa editorial de CYAD se ha consolidado.

Plantea la colaboración con las otras dos divisiones, así como con COPLADA en las tareas de mejoramiento integral de la División.

El Mtro. Alarcón habla de un sistema interno de evaluación de la calidad de la docencia. Para el posgrado propone socializar en la comunidad de CYAD la información derivada de los procesos de evaluación con el Programa Nacional de Posgrado de Calidad. Propone ampliar los vínculos con asociaciones profesionales en los campos del Diseño para fortalecer la docencia de la División. Identifica como una necesidad la mejora de las instalaciones divisionales de cómputo y de las aulas, en cuanto a conectividad y mobiliario, principalmente. Plantea ofrecer UEA a distancia en los programas de licenciatura. Propone incentivar la presentación de resultados de investigación en la División. Respecto al servicio a la sociedad, propone trabajar a través de la vía de los planes y programas de estudio, y a través de la educación continua, en colaboración con las asociaciones profesionales.

En cuanto a tareas relevantes relacionadas con el liderazgo académico de la División, plantea la necesidad de actualización profesional y formación docente del personal académico, incluyendo el manejo de las TIC. Habla de incrementar el personal que atiende el servicio de cómputo divisional.

El tipo de gestión que llevaría a cabo no fue desarrollado en el plan de trabajo.

El programa de trabajo del Mtro. Alarcón proyecta una adecuada comprensión de los ámbitos de actuación del director/a de división. Por ejemplo, considera prioritario atender la calidad de los programas de licenciatura, así como la necesidad de equipar los talleres de la División. Plantea colaborar con las divisiones y con las coordinaciones administrativas de la Unidad (por ejemplo, con COPLADA y con la Coordinación de Docencia, de la cual depende la Oficina de Acompañamiento a Trayectorias Académicas de los Alumnos).

Proyecta a través del plan de trabajo una idea clara de las tareas del director/a de División, dando prioridad a la calidad de los programas de licenciatura.

Dr. Salvador Duarte Yuriar

En su plan de trabajo el Dr. Duarte dedicó un espacio muy amplio a los antecedentes de la fundación de la UAM y a algunos de los contextos políticos actuales y del pasado

El plan de trabajo no presenta un análisis sistemático sobre el estado que guarda la División en sus diferentes facetas (planes y programas, organización académica en los departamentos, proyectos divisionales en lo editorial, servicio social, talleres y laboratorios). El documento más bien se orientó a presentar tendencias de ingreso, matrícula y titulación de toda la institución.

Las propuestas de gestión están relacionadas con el conocimiento que el aspirante tiene de la División y de la Unidad, así como de las relaciones profesionales que mantiene al exterior de la Universidad. Sin embargo, no se observa una clara relación de las propuestas con el análisis diferenciado de los programas de licenciatura y de posgrado, y con la investigación, y la difusión y preservación de la cultura. Otras problemáticas muy relevantes de la División no fueron abordadas, como es el caso de las convocatorias a concursos de oposición, o bien la cuestión del relevo generacional.

El documento proyecta un liderazgo favorable al progreso de CYAD, a través de mostrar el contexto nacional y las tendencias de la UAM en materia de atención a la demanda de estudios superiores, y también a través de las relaciones que desarrollaría como director con las asociaciones profesionales y los vínculos con el sector gubernamental y de la sociedad civil.

Respecto al tratamiento de los temas más relevantes para la División y la Unidad, no se observan énfasis particulares. Se habla de formación docente y de alinear acciones divisionales con el plan de trabajo de la rectoría de Unidad. La vinculación de CYAD con la sociedad se dirige principalmente hacia las áreas en las cuales el aspirante ha desarrollado vínculos. Se refiere a la formación a distancia (mediante la telemática) como una forma de ampliar la cobertura de la matrícula de alumnos en licenciatura y posgrado.

En cuanto al estilo de gestión, el documento no permite discernir una posición clara al respecto, en su relación con la comunidad y con los jefes de departamento y coordinadores de estudio.

De la lectura del plan de trabajo no se aprecia una profundización sobre los ámbitos de actuación del Director/a. No hay referencias explícitas sobre el trabajo con el Consejo Divisional ni a las reuniones de acuerdo con los jefes de departamento y coordinadores de estudio.

No obstante, la proyección de las tareas de director están basadas en su amplia experiencia profesional con el exterior de la UAM.

Dra. Dulce María Irene García Lizárraga

Las declaraciones generales en el plan de trabajo de la Dra. García sirven para contextualizar el trabajo universitario en general, y el de CYAD en particular. Se hace referencia a las restricciones presupuestales, a la demanda del gobierno federal de incrementar la matrícula, a la exigencia de ofrecer programas de calidad. Su discurso está bien articulado y muestra un manejo de los conceptos de la práctica universitaria. En el documento se hace referencia a la realidad de la actividad divisional en todas sus facetas.

El diagnóstico institucional contenido en el documento presentado por la Dra. García es pertinente. Establece que ha habido una tendencia de abandono del sistema modular y señala los riesgos que ello implica para la operación de programas de enseñanza por parte de profesores que carecen de la formación en dicho sistema. Identifica con toda claridad la estructura orgánica de la División, incluyendo coordinaciones de estudio, departamentos y áreas de investigación. Su capacidad analítica se observa a lo largo de su plan de trabajo. Resulta interesante la propuesta de 'internacionalización en casa' llevada a cabo a través de vínculos a distancia (internet).

El plan de trabajo maneja dos nociones-guía: integración institucional por un lado, y cohesión de la comunidad de CYAD por otro. Sus propuestas de mejora divisional se relacionan con el diagnóstico institucional. Por ejemplo, propone atender con talleres y cursos la formación de los docentes, en el marco de la detección de problemas en la operación del sistema modular. Toma en cuenta las posibilidades de trabajo colaborativo de la Dirección de División con otras dependencias como CECAD y la Coordinación de Docencia de la rectoría de Unidad, y con las otras dos divisiones de la Unidad Xochimilco. En investigación propone un programa de fortalecimiento divisional. En docencia se

propone llevar a cabo la articulación entre formación de profesores y el desarrollo de nuevos campos de enseñanza, ligados a su vez a campos profesionales emergentes. Sus propuestas van acompañadas de análisis muy detallados de las condiciones actuales de la vida divisional, como es el caso de los programas de posgrado, el proyecto editorial de CYAD y otros.

En el documento de la Dra. García se proyecta de manera explícita el liderazgo que ejercería en la División, en lo general y a través de las actividades particulares que llevan a cabo los directores de división. Piensa la dirección de División como el centro de un proyecto académico, con el fortalecimiento de la investigación y la docencia, y la ampliación de la oferta de diplomados para egresados y profesionales de las disciplinas del Diseño. Su discurso denota capacidad para asumir los retos de la División. Algo destacado es la intención de colocar a CYAD en los foros de debate nacionales e internacionales sobre el Diseño en general, y los campos disciplinarios y paradigmas que atañen al personal y programas de CYAD. Se propone impulsar los seminarios y foros departamentales y divisionales. De igual forma, el plan muestra interés por el desarrollo de la cultura y las artes en la comunidad de la División y de la Unidad. Respecto a la planeación, se compromete a dar seguimiento a las iniciativas de la gestión divisional que recién termina. Planea el progreso de la práctica del Diseño en la relación dialéctica entre creadores y usuarios del Diseño.

También se plantea la integración de CYAD con las otras divisiones y dependencias de la Unidad y de la UAM en general. Señala la importancia de la cohesión social de la División, buscando incrementar los intercambios dentro de la comunidad, así como entre las generaciones que conviven actualmente entre el personal de la División.

El documento proyecta una gestión incluyente. Identifica claramente los actores universitarios, con una mayor relevancia en la planta académica, así como en los alumnos. Otorga la importancia debida a las decisiones en los órganos colegiados, principalmente al Consejo Divisional de CYAD.

El documento de plan de trabajo proyecta una comprensión clara de los ámbitos de actuación de la dirección de División, distinguiendo entre lo interno (CYAD y la Unidad), y lo externo (otras unidades académicas de la UAM y otros programas nacionales).

Mtra. Gabriela Monserrat Gay

Su plan de trabajo recoge los postulados del sistema modular que plantea un modelo de aprendizaje basado en la reflexión, el descubrimiento, la reconstrucción conceptual, la crítica, la relación entre la teoría y la práctica, y la interacción constante entre docente-alumno. Se propone el crecimiento y fortalecimiento orgánico del trabajo en la División de CYAD por medio de mejoras específicas donde se tome en cuenta la participación de todos los sectores que en ella se encuentran. Se pretende implementar el programa mediante mesas de trabajo con las coordinaciones y jefaturas para definir las estrategias orientadas a la renovación de la División. Señala que los retos que existen en la actualidad deben tomar en cuenta las nuevas dinámicas sociales, y las características de los estudiantes quienes están más involucrados en la evolución de las comunicaciones y la tecnología. Las propuestas giran en torno a la actualización de la forma de trabajo entre la docencia y la investigación y también contemplan acciones dirigidas a la preservación y difusión de la cultura.

En la docencia plantea diversas metas: (a) mejorar la formación de los egresados, dotándolos de conocimientos científicos, metodológicos y técnicos, así como de habilidades y actitudes para su inserción en el mercado laboral y (b) lograr la acreditación de las licenciaturas en Diseño de la Comunicación Gráfica y Diseño Industrial.

Se plantea escuchar al cuerpo docente y promover la obtención de grados de maestría y doctorado del profesorado, así como abrir intercambios académicos con otras instituciones.

Respecto a la investigación, la considera como un eje articulador de la División. Contempla trabajar con los departamentos para la aplicación de soluciones de problemas concretos de la sociedad, incentivar el acercamiento del personal académico a la innovación tecnológica e impulsar la investigación entre los docentes de nuevo ingreso para facilitar el cambio generacional. Apoyaría el trabajo de investigación colectivo entre los departamentos de la División, así como con las otras dos divisiones. Propone generar recursos financieros propios de la División y otros recursos adicionales como son los convenios patrocinados, así como apoyar a las áreas de investigación y generar nuevos cuerpos académicos, apoyando los que se encuentran en proceso de consolidación y los consolidados.

Respecto a la preservación y difusión de la cultura propone impulsar espacios de retroalimentación para analizar y discutir los productos que se generan en los departamentos de la División e incrementar el apoyo al programa editorial. Plantea generar estrategias en conjunto con la Rectoría de la Unidad para fomentar la circulación y difusión externa de las publicaciones de la División. Se propone generar la creación de un Módulo o Taller de Difusión en Medios Electrónicos, que tenga respaldo de los departamentos y las coordinaciones en cuanto a creación de contenidos que registren el trabajo individual y colectivo de la División.

Señala la relevancia en la asignación y supervisión del presupuesto para lo cual propone generar criterios para la asignación de recursos en los departamentos, así como en las coordinaciones de carrera, laboratorios, y las oficinas de apoyo. Se propone comparar el gasto de cada departamento, coordinación, talleres, cursos, posgrados, y proyectos de investigación.

Plantea realizar las propuestas anteriores mediante tres etapas: i) deshacer los vicios que se han acumulado con el tiempo, ii) recomponer o rehacer los aciertos de las gestiones anteriores y iii) proponer acciones nuevas para dar un giro a la División.

En un análisis del plan de trabajo se observa una tendencia a plantear propuestas bien intencionadas, pero sin una clara vinculación con las condiciones actuales de la actividad divisional.

El nivel crítico del diagnóstico no se aprecia claramente a lo largo del documento. En materia de docencia, la evaluación diagnóstica es somera. El estado que guardan las cuatro licenciaturas y los cuatro posgrados no aparece de manera explícita en el texto. Por otro lado, el diagnóstico de la función de investigación está desarrollado de forma somera.

No se observa en el plan de trabajo las tareas de liderazgo que corresponde desarrollar a los/as directores de División. El texto perfila una gestión sin una clara propuesta académica en torno a los cambios necesarios para reorientar la vida divisional, a partir de

los logros alcanzados en la gestión anterior y en general en la historia de la División y la institución.

La falta de correspondencia entre diagnóstico divisional y las propuestas limitan la proyección de una visión proactiva para la gestión divisional.

Mtro. José Luis Lee Nájera

El Mtro. Lee parte de un diagnóstico objetivo de lo que ocurre en la sociedad actual y en la universidad. Destaca en su discurso el señalamiento de que en lugar de privar la cooperación dentro de la comunidad universitaria impera la competencia (en el ingreso de los alumnos, en la obtención de reconocimientos a la producción académica, por ejemplo). Plantea un fortalecimiento del sistema modular que involucre a todos los actores de la Universidad, mediante la integración de las funciones universitarias, lo cual deberá desembocar en atención a las necesidades de las comunidades con las cuales se relaciona el personal de la División. Se observa, sin embargo, una tendencia hacia una compleja construcción conceptual y terminológica, así como una repetición de fórmulas a lo largo del documento.

El diagnóstico sobre la División está implícito a través de una amplia gama de propuestas de trabajo.

Resulta interesante la concepción de *curricula* flexibles y abiertos a fin de enriquecer los saberes y cultura de alumnos y profesores. Plantea para la institución la aplicación del enfoque *eco.bio.antropo.social* (Edgar Morin), como una clave en la formación de las generaciones actuales que ingresan a la universidad. Se señala que este enfoque es útil en materia de los campos de la investigación, así como para el aprendizaje del oficio del Diseño, lo cual se vincula con el desarrollo de CYAD y del sistema modular.

A lo largo del documento se observa una adecuada comprensión de la labor de liderazgo del director/a de División. Para los programas de estudio se plantean los objetivos de formación crítica y desarrollo de inquietudes en los estudiantes. Se propone que el objeto de transformación, y los problemas de la realidad (problemas eje), faciliten la tarea de crear los objetos del diseño en los planes y programas de estudio.

Se puede observar en el texto la importancia que se le asigna a la gestión incluyente, acorde con la cultura de gestión de la UAM y de su legislación. También se observa que el aspirante identifica los ámbitos de actuación del Director/a de División.

El Mtro. Lee propone ocho estrategias para la gestión como Director de División: (1) formación de una comisión de plan de desarrollo divisional de carácter plural; (2) relanzamiento del trabajo de diseño curricular en CYAD; (3) fortalecer la investigación divisional partiendo de la experiencia de las áreas de investigación (4) Vincular el servicio con el desarrollo de prácticas profesionales del Diseño y procurar que las comunidades a las cuales se les ofrece apoyos, desarrollen capacidades de auto-sustentación; (5) Estimular la difusión de la cultura y los productos académicos derivados de la investigación; (6) Mejorar y remodelar los espacios de docencia; (7) Distribuir de manera equitativa los recursos humanos y materiales de CYAD y (8) Promover la colaboración con las otras dos divisiones y la rectoría de la Unidad, así como llegar a acuerdos con el personal de la División en un clima de respeto y cumplimiento del Contrato Colectivo de

Trabajo. Se plantea trabajar con los alumnos y sus representantes en los órganos colegiados.

Dr. Francisco Javier Soria López

Su programa denota un claro conocimiento de las funciones que realizan los directores de división y ubica en forma adecuada la importancia de los procesos de renovación de los órganos personales. A lo largo del programa de trabajo destaca el interés por fortalecer la enseñanza del Diseño a través del modelo educativo de la Unidad Xochimilco. Considera el compromiso con los problemas de la población y de la sociedad mexicana como el eje de la actividad universitaria.

El programa del Dr. Soria parte de un conocimiento detallado del estado que guarda la División de CYAD en materia de operación de sus programas de enseñanza, la estructura académica y recursos del personal asignado a los departamentos (personal académico, ayudantes de investigación y personal administrativo). Identifica las problemáticas de integración de las funciones universitarias. En cuanto a la docencia, puntualiza que el principal problema son las prácticas docentes alejadas del sistema modular, y por lo tanto desvinculadas de los problemas de relevancia social en el campo del Diseño. Establece que el enfoque atomizado de la enseñanza a través de apoyos, la incompreensión del ejercicio docente del sistema modular, la ausencia de trabajo colaborativo del profesorado para ofrecer herramientas didácticas y enfoques novedosos en la enseñanza, la no-integración de la investigación en la operación de la docencia, y la obsolescencia en *software* y mobiliario, plantean un claro reto para atender los problemas de calidad de los programas de licenciatura y de posgrado.

En cuanto a la investigación, el plan de trabajo ubica a esta función sustantiva como la generadora de nuevas interpretaciones, diseños y objetos. Se identifican para CYAD las problemáticas que también ocurren en las demás divisiones y unidades académicas. Se señala, por ejemplo, la dificultad para que las áreas de investigación sean espacios de discusión, análisis y producción de ideas de los grupos de profesores-investigadores, la dispersión temática en las áreas, los recursos limitados para investigar, la inexistencia de financiamiento externo, entre otros. Se reconocen, a la vez, las siguientes fortalezas: algunos grupos de investigadores que trabajan de manera sistemática y con resultados valiosos, y algunas áreas consolidadas.

Para el Dr. Soria el servicio de mayor relevancia es el que surge desde la práctica docente, pues es altamente formador de los alumnos y permite la integración de las funciones universitarias. Este tipo de servicio enfrenta dificultades como la inseguridad que prevalece en el país. En cuanto a preservación y difusión de la cultura se habla de un desaprovechamiento de las capacidades del personal académico de CYAD y de una desactualización de los medios digitales.

En materia de gestión, el plan de trabajo del Dr. Soria señala que hay una tendencia a centrarse en lo administrativo, dejando de lado las iniciativas de impulso a proyectos académicos.

Aunque en el documento de plan de trabajo se destina un mayor espacio al diagnóstico, aparecen propuestas de tipo general que están bien cimentadas en la evaluación de la división. En investigación, se propone estimular esta función, realizar la evaluación de

áreas y proyectos conforme a criterios académicos divisionales, y dar oportunidad a todo el personal para llevar a cabo esta función. En esta tarea se propone revisar, y en su caso replantear las áreas de investigación, en un trabajo con los jefes de departamento y jefes de áreas, así como fomentar la investigación interdepartamental, interdivisional e interinstitucional. Plantea formar nuevos investigadores y facilitar el trabajo de los grupos ya existentes que han demostrado buenos resultados. También se señala como política fomentar la participación en las convocatorias del CONACYT y de PRODEP. Aunado a ello, se propone visibilizar la producción académica y tecnológica de CYAD. En el campo de la difusión del conocimiento y la cultura se propone mejorar la página electrónica de la División y los departamentos, fortalecer el programa editorial y ampliar la oferta de educación continua.

En el programa se realiza un diagnóstico de las problemáticas de mayor relevancia para la Universidad, a saber, la renovación de la planta académica, la atención de la calidad de los programas de enseñanza (licenciatura y posgrado) y la vinculación con los problemas de la sociedad. De esta manera, en materia de renovación de la planta académica, plantea armonizar las necesidades de docencia con las de investigación. Planea una gestión orientada hacia el desarrollo académico, lo cual es compatible con la legislación universitaria y los objetivos de gestión en la Unidad y en la UAM.

En materia de gestión plantea superar la ausencia de lineamientos para asignar y distribuir el presupuesto divisional y para la aprobación de los proyectos de investigación.

El Dr. Soria considera que las tareas de mejora de la División de CYAD dependen de la participación y organización académica del profesorado. El programa plantea incorporar las opiniones de miembros de la comunidad en materia de gestión universitaria.

El plan de trabajo proyecta una comprensión de los procesos del trabajo académico y las vías para alcanzar un mayor desarrollo académico. Todos los ámbitos de actuación son considerados: Consejo Divisional, Consejo y Colegio académicos, Comisión de Planeación Divisional, reuniones con coordinadores de estudios y con instancias de apoyo, y atención a los alumnos.

El plan de trabajo del Dr. Soria proyecta una idea clara de lo que debe hacer como director de División. Subraya la función de servicio a favor de la comunidad de alumnos, planta académica y trabajadores administrativos.

Recapitulación sobre los planes de trabajo.

Con base en el análisis de cada plan de trabajo, procedí a una comparación general entre ellos, la cual me permitió ubicarlos respecto a la profundidad de su análisis diagnóstico y prospectivo, la comprensión de las tareas a desarrollar, la cobertura de los ámbitos de actuación que corresponde a los directores, así como la consistencia y densidad de propuestas para el desarrollo académico de la División de CYAD.

Como resultado de esta labor de análisis y calificación, ubiqué como los planes con mayor consistencia los del Dr. Soria y la Dra. García, seguidos por el del Mtro Lee. En otro nivel de menor desarrollo y consistencia se encuentran los del Mtro. Alarcón, el Dr. Duarte y el presentado por la Mtra. Gay.

III. OPINIONES DE LA COMUNIDAD SOBRE LOS ASPIRANTES Y LA DIVISIÓN

La oficina de la rectoría de Unidad registró 48 solicitudes de citas en las que participó el personal académico y administrativo, y en menor medida los alumnos de la División. Las manifestaciones sobre preferencias y las opiniones sobre la División fueron registradas y sistematizadas.

Se presentaron a la auscultación órganos personales (jefes de departamento y directora de División), de apoyo (coordinadores de estudio, de licenciatura y posgrado, así como jefes de área), profesores, ayudantes de investigación y personal administrativo. También participó personal académico que en el pasado ha ocupado cargos como director/a de División, secretarios académicos, jefes de departamento y coordinaciones de estudio. Sus opiniones también fueron de gran valor, en tanto que provienen de personal que ya ha estado al frente de dependencias académicas de la División de CYAD.

Por lo abundante de la participación y la calidad de las expresiones, considero que la auscultación fue rica en propuestas, así como en reflexión sobre la aptitud de los aspirantes para ocupar el cargo de director/a, y en visión académica de la División para los próximos cuatro años.

III-1 Opiniones sobre los aspirantes

Mtro. Juan Ricardo Alarcón Martínez

Se mencionó su experiencia en gestión (Jefe del Departamento de Tecnología y Producción) y su conocimiento de la División. También se dijo que tiene interés por el Laboratorio de Construcción y por proyectos de innovación en movilidad como es el caso del proyecto de Ciclotaxi. Tiende a relacionarse positivamente con su entorno de trabajo.

Por otra parte se señaló que pudiera tener falta de independencia en la toma de decisiones.

Dr. Salvador Duarte Yuriar

Se mencionó que es un profesor con una trayectoria académica destacada, en la cual ha cultivado los vínculos profesionales externos. Se dijo que es una persona diplomática, que muestra carácter y energía para proponer cambios en su gestión.

Como preocupación se señaló que no tiene una adecuada inserción histórica dentro de la División y su tendencia a tomar decisiones verticales.

Mtro. José Luis Lee Nájera

De acuerdo con quienes mencionaron su candidatura durante el proceso de auscultación, es un aspirante con visión académica, interesado en vincular la docencia con la investigación. Como Jefe de Departamento fue incluyente e institucional. Presenta una de las trayectorias académico-institucional más ricas de todos los aspirantes. Se observa en su trayectoria una gran constancia en el desarrollo académico. Posee una obra académica y mantiene vínculos con el exterior. Se mencionó que es una persona abierta al diálogo, que tiene buen trato y que plantea soluciones a los problemas. Se dijo que es un profesional serio, con trabajo relevante en Urbanismo, con gran experiencia. Se dijo que tiene una visión clara en investigación y en materia de planeación estratégica.

Una preocupación expresada es que carece de un grupo de apoyo que lo auxilie en las tareas de gestión, y que tiene dificultad para concretar sus propuestas.

Dra. Dulce María Irene García Lizárraga

La comunidad la reconoce como alguien que ha contribuido a la construcción académica de CYAD y con liderazgo. Es alguien que trabaja en forma metódica, proactiva, con buena preparación y profesionalismo. Maneja la planeación escolar. Es entusiasta en su trabajo universitario. Representa una opción a favor de cambios. Su trabajo docente ha sido variado (Arquitectura, Diseño Industrial, Tronco Divisional y posgrado), lo cual le ha permitido contar con un conocimiento de la División. Su trayectoria académica vinculada a la gestión del posgrado ha sido adecuada, así como su preocupación por mejorar la docencia que se ofrece a los estudiantes. Se mencionó que trabajaría a favor de la cohesión interna de la comunidad de CYAD, pues sabe conformar grupos de trabajo y puede desempeñar la tarea de directora, abordando todas sus problemáticas. Se destacó su personalidad con carácter, su enfoque de diálogo directo y su capacidad para delegar. Se mencionó que busca conciliar intereses y que inspira confianza. Se tiene la expectativa de que guiaría su actuación a través de criterios académicos. Su campo profesional es la accesibilidad a los espacios habitables y públicos el cual es un tema transdisciplinar y de la mayor importancia para el país. Se mencionó que es alguien con apertura a las tecnologías y al arte, que entiende la función de investigación y que posee una visión académica. Se señaló que es alguien conocida en las otras dos divisiones, que conoce la UAM y la vida académica.

Se señaló como preocupación su supuesto conocimiento parcial de CYAD

Mtra. Gabriela Monserrat Gay Hernández

Se mencionó que su gestión como Jefa del Departamento de Teoría y Análisis ha sido interesante y que pertenece a la nueva generación de recambio en la Unidad, en tanto que egresada de la licenciatura en Arquitectura. Se mencionó que se relaciona con facilidad con integrantes de la comunidad, y que posee una visión fresca de la universidad. Se dijo que entiende la División de CYAD. Se mencionó la importancia de los temas que trabaja, particularmente la regulación de procesos urbanos. Se destacó su participación universitaria como consejera divisional y académica. Fueron mencionados aspectos de su personalidad que le permiten actuar de manera conciliatoria, con calidez, y a la vez sabe tolerar situaciones de tensión. Se señaló que es alguien trabajadora y colaboradora. Es accesible y aporta ideas a los proyectos que se le presentan. Se señaló su interés por el sistema modular, así como su compromiso con los alumnos y con sus colegas académicos. Se dijo que ha mostrado apertura hacia los profesores temporales y que en general convoca a los profesores de su departamento a dialogar. Se añadió que es una buena profesora en el Tronco Divisional y que trabaja bien en las comisiones del Consejo Divisional.

Dentro de los aspectos críticos, se mencionó que durante su gestión al frente del Departamento de Síntesis Creativa los logros no han sido abundantes, y que le falta desarrollar independencia de criterio. Se mencionó que le hace falta mayor experiencia de gestión y de vida institucional.

Dr. Francisco Javier Soria López

Se señaló que tiene un buen conocimiento de la División, de la Unidad y de la UAM, lo cual se ha consolidado por su participación activa en el Consejo Divisional, cuyas intervenciones suelen ser propositivas y reflexivas. Tiene una visión completa de los problemas y posee habilidades directivas. A lo largo de su trayectoria ha estado interesado en la mejora institucional, cubriendo los campos de tecnología, arte y cultura. Representa la transición generacional en cargos directivos de CYAD. Ha sido un egresado destacado de UAM-Xochimilco. Un aspecto relevante que se mencionó es que plantea una alternativa de gestión, con visión de cambio para la División de CYAD, centrada en la actualización en docencia e investigación. También se dijo que tiene un programa académico bien articulado y que ha impulsado el área interdepartamental y la Maestría en Reutilización del Patrimonio Edificado, así como la licenciatura en Diseño Industrial. Su gestión académica como Jefe del Departamento de Tecnología y Producción en general es reconocida como buena, de tipo incluyente, en la cual ha encarado problemas complejos como el de criterios para el financiamiento de áreas y proyectos, consolidación del congreso departamental, y atención a la función de docencia e investigación. En esta última función, se señaló que tiene experiencia. Se mencionó que es un profesor que reúne en su trayectoria todas las funciones universitarias. Se destacó su capacidad para escuchar y acompañar al personal; trabajar en equipo y lograr consensos. Se dijo que dialoga con todas las disciplinas del Diseño y que desea impulsar Diseño Industrial. Es alguien mesurado y educado en el trato. También se señaló su capacidad para trabajar con todos los grupos de interés que existen en CYAD. Se mencionó que cuenta con reconocimiento del medio profesional a su labor como arquitecto impulsor de la sustentabilidad. Se mencionó que es un candidato idóneo considerando su experiencia y trayectoria. Es entusiasta y tiene ganas de trabajar a favor de la institución.

III-2. Opiniones sobre la División de Ciencias y Artes para el Diseño.

Durante la auscultación diversos miembros de la comunidad se refirieron a los desafíos de la División, los cuales conviene dejar registrados en este documento de argumentación de la terna, como un insumo de trabajo para la nueva gestión.

Se mencionó que a la División le falta energía y que no se abre lo suficiente a los problemas de la sociedad. La vinculación representa una gran oportunidad para la etapa que se abrirá con la designación del nuevo/a director/a. Varios miembros de la comunidad señalaron que el actual, es un momento de recambio de la planta académica y de un fuerte impacto de las tecnologías en los planes y programas de estudio. En cuanto al recambio generacional, le corresponde a la nueva administración incorporar a los nuevos profesores/as a las tareas divisionales. En particular, se señaló que la nueva gestión debe dar una atención particular a los profesores temporales debido a la importante carga que están teniendo en la labor de docencia, en un contexto de contratos que llegan a ser por tres meses solamente. El paradigma de sustentabilidad debe servir para reorientar el diseño de programas de enseñanza y de investigación que realizan los departamentos, con la recuperación de tradiciones regionales en Diseño. El rediseño de los programas de enseñanza puede ser un motivo para romper con el divisionismo que se llega a observar.

Se mencionó que la División requiere de un nuevo impulso, de un proyecto divisional que implique mayor vida comunitaria y colocarla en una mejor posición académica. Este proyecto debe contemplar el trabajo con las comunidades y el desarrollo de la investigación. Se apuntó que la gestión debe comprometerse con la docencia bajo el sistema modular.

Se dijo que hay que recuperar el gusto por estar y permanecer en la institución, como llegó a ocurrir en el pasado. Este trabajo pasa por la disposición para *conversar*, parece que no se tiene tiempo para eso. Las reuniones académicas son poco atendidas por el profesorado.

Se requiere un cambio generacional en la conducción de la División y para ello es preciso desarrollar una gestión cercana a la comunidad a fin de lograr una integración. Se señaló que la visión académica se ha diluido en los últimos 10 años. Para la gestión que arrancará, se requiere promover la planeación divisional a fin de unir a los departamentos en un objetivo divisional. Se señaló que el cambio generacional es más claro en Diseño Industrial. Se señaló como algo preocupante el aislamiento que Diseño Gráfico vive respecto al conjunto de la División.

En la auscultación surgieron las siguientes propuestas y señalamientos particulares: (1) se deben cuidar los procesos de autoevaluación de las cuatro licenciaturas; (2) en necesario implementar los programas en extenso de las UEA; (2) dotar de mayor actividad a las comisiones académicas de la División; (3) reforzar la organización académica de Diseño Industrial; (4) resolver el ausentismo del personal en la División; (5) poner en marcha equipo de laboratorio que permanece almacenado.

Menciones cuantitativas del personal académico, administrativo y alumnos

Sostuve 48 entrevistas con el personal académico, administrativo y alumnos. Se presentaron 82 profesores lo cual representa alrededor del 50 % del personal de contratación indeterminada de la División. El Dr. Soria recibió 55 menciones, mientras que la Dra. Dulce María García, la Mtra. Gabriela Gay y el Mtro. José Luis Lee tuvieron 31, 25 y 21 menciones, respectivamente. El Mtro. Juan Ricardo Alarcón y el Dr. Salvador Duarte tuvieron 11 y 8 menciones respectivamente.

Los alumnos mencionaron en 2 ocasiones a los siguientes aspirantes: Mtro. Juan Ricardo Alarcón, Dr. Salvador Duarte, Dra. Dulce María García y Mtra. Gabriela Gay.

IV. IDEAS EXPRESADAS POR LOS ASPIRANTES EN LA ENTREVISTA CON EL RECTOR DE UNIDAD

En esta sección se sintetiza la información que resultó de las entrevistas que sostuve por separado con los seis aspirantes el pasado lunes 13 mayo. Cada entrevista tuvo una duración aproximada de 40 minutos. Las entrevistas me permitieron conocer de manera más directa las ideas programáticas para la gestión divisional, así como el nivel de conocimiento e integración de la información.

Mtro. Juan Ricardo Alarcón Martínez

Destacó que CYAD tiene personal y programas de calidad, con una tradición de vinculación con las comunidades. Sobre el escenario futuro de la División señaló el posicionar mejor las cuatro licenciaturas. Relativo a la problemática destacó la dispersión del personal académico y la de los departamentos. Las licenciaturas han dejado de atender los problemas de las comunidades conduciendo ello a un descuido de la docencia. Planteó como un problema la separación entre licenciaturas y posgrados. De igual forma mencionó que no se cuenta con una memoria de lo que hasta ahora se ha hecho en la División. Señaló que el perfil de egreso debe revisarse con relación a la evolución de las profesiones.

En su visión sobre la gestión señaló como metas relevantes la cohesión del tejido académico, fortalecer las asignaciones a docencia, promover los paradigmas de sustentabilidad y tecnología así como retomar el sentido práctico de las profesiones en el trabajo con los estudiantes. Resaltó la necesidad de trabajar en equipo para lograr fines institucionales. Puso de relieve la comunicación con instancias de la Unidad y la vinculación con los colegios profesionales del diseño.

Dr. Salvador Duarte Yurjar

Señaló dos fortalezas de la División. Los saberes acumulados y la capacidad de vinculación con el medio profesional y comunitario. En la visión de futuro el aspirante incluyó, entre otros, los siguientes elementos: abrir paso a las nuevas generaciones de profesores/as, encauzar CYAD hacia la planeación, propiciar encuentros anuales en torno a temáticas diversas del diseño, el fortalecimiento profesional del profesorado y el diseño de un bufete de vinculación de la División. Enfocaría su gestión en torno a la vida colegiada y la planeación progresiva y calendarizada teniendo como horizonte el plazo del PDI de la UAM (2024), la mejora de las licenciaturas bajo el modelo Xochimilco, mejorar el equipamiento en docencia y el perfilamiento adecuado de las plazas. Visualiza al director como un coordinador de esfuerzos. Respecto al sistema de trabajo señaló la formación de grupos temáticos de docencia y la formación de comisiones de presupuesto y otra consultiva con los anteriores directores/as de división.

Dra. Dulce María Irene García Lizárraga

Planteó como escenario futuro de CYAD la apertura hacia influencias diversas, el involucramiento social en temas reales, mayores intercambios con otras unidades de la UAM y trabajar más con las divisiones de CSH y CBS. Señaló como fortalezas de CYAD el potencial de sus estudiantes, así como la capacidad para mejorar los planes de estudio. Reconoció como problemas importantes las actividades inerciales, la ausencia de vínculos con las otras dos divisiones de la Unidad, la poca integración entre los cuatro programas de licenciatura de CYAD (con mayor aislamiento de Diseño de la Comunicación Gráfica), y un escaso desarrollo en materia ambiental. Su gestión partiría con una revisión del funcionamiento de las coordinaciones de estudio, el desarrollo de temas relevantes para el diseño (vejez, accesibilidad, por ejemplo), y la difusión de los logros del personal académico. Respecto a la comunicación con el personal estaría abierta a dialogar y a reconocer su labor. Apuntó que la comisión de planeación divisional (con jefes/as de departamento y Secretaría Académica) sería el eje de su trabajo de gestión. Refirió tres comisiones de trabajo en caso de ser designada: la de asesores

(conformada por profesores de buen nivel académico), la de planeación con jefes y coordinadores de estudio, y la de revisión de planes y programas de estudio. Señaló la importancia de hacer equipo de gestión a nivel de la Unidad.

Mtro. José Luis Lee Nájera

Dentro de las fortalezas de CYAD destacó la existencia del diagnóstico en las gestiones anteriores, el modelo de trabajo interdisciplinario alrededor del diseño modular en UAM Xochimilco, y la capacidad para operar el sistema modular. Planteó como escenario de futuro lograr el compromiso de “la vieja guardia” para llevar a cabo el cambio de estafeta, proceder a la actualización de los planes y programas en un tiempo muy corto, el fortalecimiento del sistema modular, enfocar la innovación como rasgo distintivo de CYAD y poner en el centro de la UAM Xochimilco la educación para el diseño, la salud y la sociedad. Identificó como problemas relevantes el envejecimiento de la planta académica, la prisa en determinados procesos (actualización del plan y programas de Diseño Industrial, por ejemplo) y el abandono del sistema modular. Su gestión la enfocaría hacia sistemas de organización y formación de profesores. El personal con mayor experiencia deberá asumir la formación del nuevo personal y de esta manera garantizar el cambio de estafeta. En su relación con el personal apelaría a una cuota mínima de compromiso con la institución, haciendo partícipes al personal administrativo y a los estudiantes. Concibe al Consejo Divisional como el centro de la dinámica divisional la cual deberá conducir a la formación de comisiones particulares. La Comisión de Planeación Divisional (jefes, secretaría académica y dirección) deberán evaluar si están o no realizando planeación. El presupuesto debe darse en una autogestión académica que dé lugar a una planeación y presupuestación participativa.

Mtra. Gabriela Montserrat Gay Hernández

La División posee estabilidad y en los cuatro años previos se lograron avances que se reflejan en la producción académica creciente. Visualiza el escenario futuro de la División con personal académico bien habilitado para la docencia y la investigación, mientras que los egresados serían competitivos en el medio profesional con capacidad para resolver problemas. En esta lógica la capacitación del personal sería permanente y con compromiso con la institución. Los problemas más relevantes actualmente son la ausencia de compromiso del personal académico (se puede dejar de dar clase, llegar tarde o acortar las sesiones). Es patente el envejecimiento de la planta académica. Proyecta su gestión otorgando apoyo a los investigadores jóvenes, romper la apatía, realizar foros y lograr traer recursos de fuera. Plantea apoyar al personal de mayor edad con ayudantes. Su forma de trabajo contempla escuchar, entender y dar solución al personal académico, con diálogo claro. Con el personal administrativo buscaría tejer la mejora de las relaciones de trabajo a partir de mediaciones. Los alumnos, por su parte, tienen necesidad de ser escuchados. Su forma de trabajo tendría por un lado la colaboración con las jefaturas y por otro con los coordinadores. El análisis de cada departamento y cada coordinación le ayudaría a generar estrategias para fortalecer la división. Concibe la vinculación con la rectoría de Unidad como eje importante en la solución de problemas de las tres divisiones.

Dr. Francisco Javier Soria López

Señaló que la principal fortaleza de CYAD es su personal el cual posee buenos perfiles profesionales. El escenario futuro de la División debe aprovechar el potencial del sistema modular para la formación de sus alumnos y, por otro lado, defender de mejor manera la especificidad de los productos del diseño, como es el caso de la elaboración de planos. Las problemáticas de la División son diversas; destaca el abandono del sistema modular en materia de docencia. La formación de profesores es un aspecto pendiente, pero también la presencia de docentes sin formación profesional. La infraestructura de docencia quedó rezagada en cuanto al uso de software y en la disponibilidad de espacios de docencia holgados. Se observa una organización deficiente en la planeación de los módulos, sin que ello sea responsabilidad exclusiva de los coordinadores. No se cuenta con un proceso de evaluación de la docencia. Hay dispersión en investigación; se debe acotar la libertad absoluta en esta función sustantiva. Se requiere reorganizar las áreas y líneas de investigación y pensar en canalizar recursos a los tópicos de mayor relevancia. Es deseable que las áreas de investigación tengan vinculación con las tareas de docencia en las licenciaturas. En materia de comunicación gráfica y electrónica hay mucho que hacer al interior de CYAD pero también entre divisiones. Las publicaciones de CYAD deberán orientarse al formato electrónico. Enfocaría la gestión hacia retomar el sistema modular lo cual implica que la docencia sería prioritaria, acompañada de acciones para revalorar el diseño y sus productos. El problema de la gestión académica reside en cómo generar organización y facilitar las funciones universitarias con un sentido de igualdad de oportunidades para todos. En todo ello la comunicación con el personal académico es un pivote en toda la institución. Con los estudiantes planteó acercarse más a ellos y contribuir a superar la educación preparatoria deficiente con la que ingresan al nivel de licenciatura. Se propone fomentar el trabajo sistemático con juntas programadas, así como discutir los perfiles de las plazas. Trabajaría en un programa de formación permanente del personal e introducir la evaluación de la docencia. Planteó el tema de definir lineamientos para la distribución del presupuesto a partir de criterios claros.

Ponderación de las entrevistas con los/as aspirantes.

Cada uno/a de los/as aspirantes expresó ideas valiosas sobre el diagnóstico de la División y de la Unidad, sobre las prioridades que deberán ser atendidas y sobre las formas de abordar el trabajo a realizar en el cargo de director/a. En las entrevistas pude captar la manera en que cada aspirante integró la información relevante de la que dispondrá en el proceso de gestión universitaria, la identificación de los distintos ámbitos de actuación del cargo de director/a de división, así como la necesaria coordinación de esfuerzos entre dependencias universitarias y personal académico y administrativo, a fin de lograr un impacto en la solución de problemáticas diversas y complejas en el actual contexto de la universidad. Este ejercicio de escucha y análisis me permitió precisar la idoneidad de cada aspirante y la facilidad con la que asumiría las tareas una vez designado/a por el Consejo Académico.

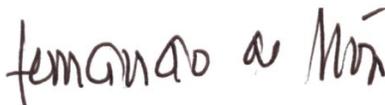
El juicio de mayor idoneidad que elaboré en la etapa de entrevistas a los seis aspirantes recayó, en orden alfabético en: Dra. Dulce María García Lizárraga, Mtro. José Luis Lee Nájera y Dr. Francisco Javier Soria López.

CONCLUSIÓN

Considerando las trayectorias académicas, la calidad de las ideas contenidas en los programas de trabajo, los apoyos manifestados por la comunidad hacia los aspirantes durante la auscultación, y la valoración integral que elaboré con el conjunto de la información que recibí en el proceso de auscultación, presento a este Consejo Académico la terna de candidatos para ocupar el cargo de Director/a de la División de Ciencias y Artes para el Diseño, para el período 2019-2023, cuyos nombres se enlistan en orden alfabético por su primer apellido:

Dra. Dulce María Irene García Lizárraga
Mtro. José Luis Lee Nájera
Dr. Francisco Javier Soria López

Atentamente
Casa abierta al tiempo



Dr. Fernando De León González
Rector de Unidad