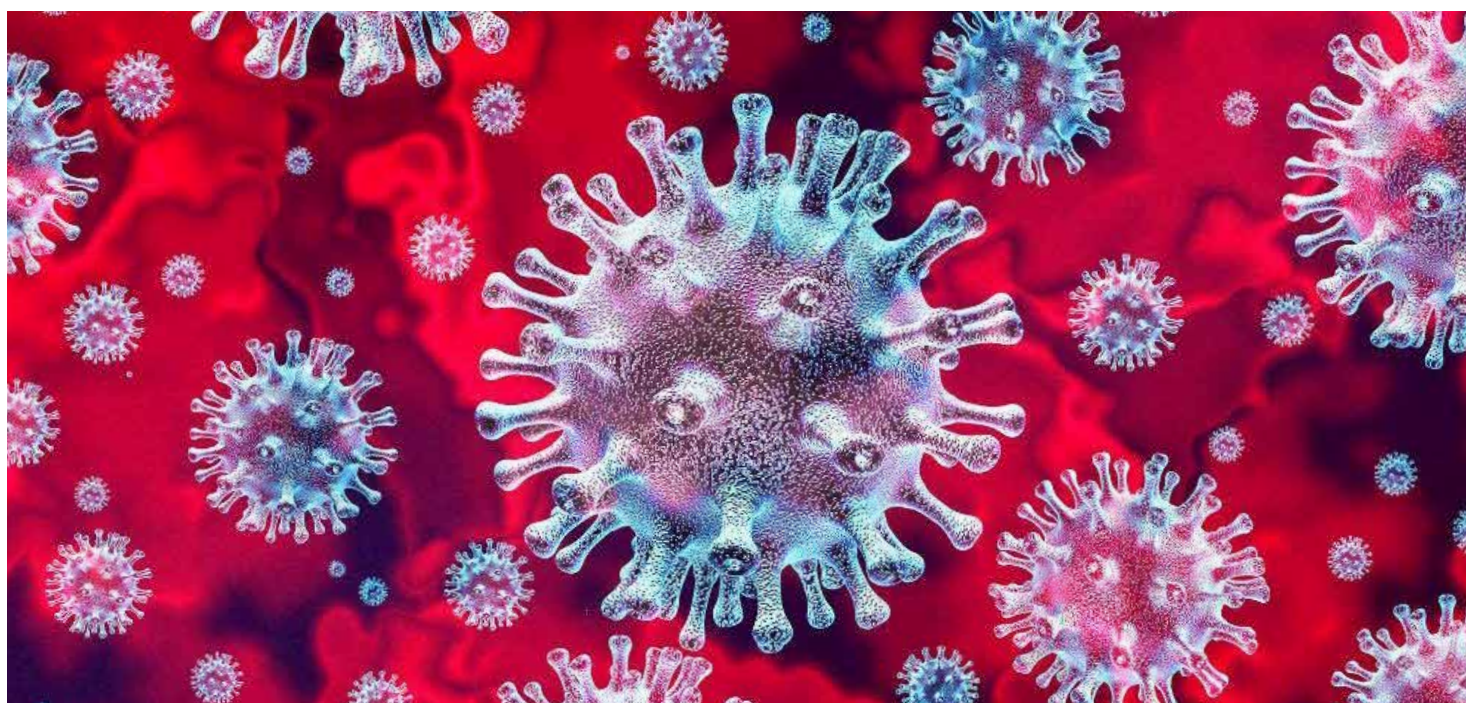


IMPACTO DE PANDEMIA COVID-19
 EN EDUCACIÓN SUPERIOR

MEDIDAS LABORALES Y RIESGOS
 PSICOSOCIALES EN LOS TIEMPOS
 DEL COVID-19

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES
 Facebook/aciuaa Instagram /aciuaa

LA PANDEMIA COVID-19 Y SUS PRIMERAS REPERCUSIONES EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES



COVID-19 es una enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2 el cuál a sido etiquetado como "coronavirus" o "nuevo coronavirus".

CONTENIDO

- PANDEMIA COVID-19 Y SUS PRIMERAS REPERCUSIONES
- IMPACTO DE PANDEMIA COVID-19 EN EDUCACIÓN SUPERIOR
- MEDIDAS LABORALES Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TIEMPOS DEL COVID-19
- LA NORMA OFICIAL MEXICANA EN LA UAA
- NORMATIVIDAD ANTE COVID
- CANCELACION COMIDA MAESTROS
- SEMBLANZA MAESTRO GUSTAVO DE LEON BOTELLO
- SEMBLANZA FELIPE SAN JOSÉ

EDITORIAL

Los últimos meses, el mundo ha estado pasando por momentos críticos en materia de salud y, en consecuencia, también en términos económicos. Son circunstancias atípicas que no se veían en muchos años y que nos han orillado a adecuar nuestra forma de convivir y de trabajar.

Para nosotros como académicos, ha representado todo un reto, adaptar nuestra forma de impartir clases, de revisar un examen, una tarea, de dar asesorías académicas, de continuar con el desarrollo de nuestros proyectos de investigación, así como dar

seguimiento a nuestros tutorados y demás actividades que enmarcan nuestro día a día como académicas y académicos de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Los temas que se publican en este número 43 tratan principalmente sobre la pandemia provocada

por el COVID-19 y los daños directos e indirectos que han repercutido en nuestra forma de vivir y de trabajar y de algunas medidas que ha tomado la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la UAA en respuesta a estas circunstancias.

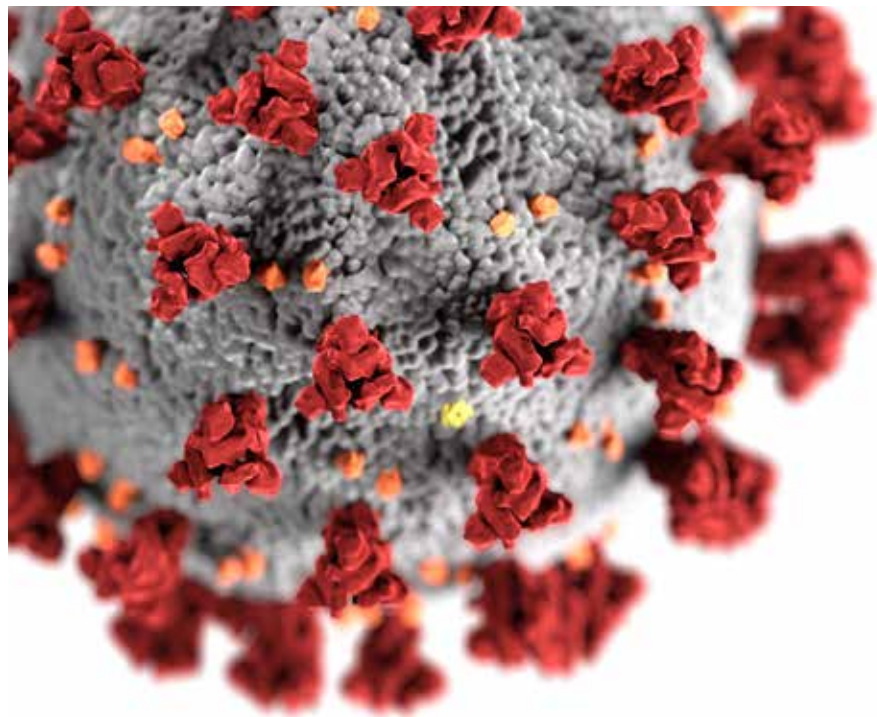
LA PANDEMIA COVID-19 Y SUS PRIMERAS REPERCUSIONES EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES

La Pandemia COVID-19 y sus primeras repercusiones en la Universidad Autónoma de Aguascalientes

A finales del 2019 el mundo se enfrentó a una noticia cuya influencia en nuestra forma de vida apenas se sospechaba; la cantidad de cambios que esta emergencia sanitaria traería a la forma de vivir y convivir: trabajo, estudio, actividades empresariales y comerciales, etc., estaban a punto de ser modificadas en forma brusca e inédita en las últimas décadas de la historia de la humanidad. Lo que inició en una provincia de China, se extendió, en tan solo unos meses, a una buena parte de los países orientales y después hizo su intromisión en países europeos como Francia, Italia, España y Alemania. Se trataba del Síndrome Respiratorio Agudo Severo por Coronavirus 2, (por sus siglas en inglés como Severe Acute Respiratory Syndrome SARS-CoV-2), conocido simplemente como COVID-19.

Para el 27 de febrero de 2020, las autoridades del sector salud dieron a conocer el primer caso registrado en nuestro país por este virus.

El 14 de marzo de 2020, en un comunicado conjunto, la Secretaría de Salud y la Secretaría de Educación Pública dieron a conocer una serie de medidas para prevenir contagios y tratar de evitar que los casos graves por la enfermedad saturaran peligrosamente la capacidad hospitalaria poniendo en riesgo a toda la población del país. Entre estas medidas se decretó lo que llamaron un "receso temporal" de las actividades escolares presenciales,



que se amplió del lunes 23 de marzo al viernes 17 de abril, con la posibilidad de extenderlo, de acuerdo a la forma en que evolucionara la curva de contagios.

Considerando la población de más de 20 mil alumnos, alrededor de 2,300 maestros y cerca de 800 compañeros administrativos, la Benemérita Universidad Autónoma de Aguascalientes respondió de manera pertinente y en consonancia con las medidas tomadas en el país, y junto con otras universidades públicas, tomaron las siguientes decisiones: del 17 al 20 de marzo, los estudiantes dejaron de asistir de forma presencial y los profesores se dedicaron a prepararse

para trasladar sus cursos a un formato virtual, previendo la extensión del confinamiento. En reunión extraordinaria, el Consejo Universitario aprobó la modificación del calendario académico administrativo 2020, de forma que los periodos vacacionales de abril y de julio se fusionaron por esta única ocasión, quedando del 23 de marzo al 17 de abril, lapso en el que toda la comunidad universitaria tuvo un periodo vacacional de un mes.

Por su parte, la ACIUAA firmó un convenio con la Universidad para validar este ajuste al calendario y evitar que los compañeros agremiados se vieran afectados en sus percepciones económicas. Durante ese tiempo, la

ACIUAA y las autoridades universitarias se dieron a la tarea de estar al tanto de las noticias del sector salud en cuanto a la evolución de la pandemia, semana a semana, las autoridades universitarias han emitido comunicados para informar a la comunidad universitaria la forma en la que se estará trabajando en el transcurso de la siguiente semana. Hasta el momento y dado que a nivel nacional se continuó con el esquema de confinamiento (quédate en casa) se decidió concluir el semestre enero – junio a distancia y arrancar el semestre agosto – diciembre de la misma manera. Es de resaltar y reconocer la labor de todos los docentes, quienes supieron estar a la altura de las circunstancias y desarrollaron un gran trabajo con entrega y gran compromiso.



IMPACTOS DE LA PANDEMIA COVID-19 EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Como parte de la incertidumbre generada por la pandemia COVID-19, la comunidad universitaria de la Universidad Autónoma de Aguascalientes nos hemos enfrentado a retos y situaciones que no estaban planeadas.

El llamado a quedarse en casa y el distanciamiento social han ocasionado cambios en los ámbitos social, económico, cultural y ambiental, por lo que hemos requerido adaptarnos a nuevos esquemas y dinámicas familiares, sociales, laborales y escolares. Tanto en el confinamiento como en la calle, cuidamos nuestra salud y procuramos seguir las indicaciones de prevención y contención señaladas por las autoridades sanitarias del país, asimismo hemos limitado nuestras actividades fuera de casa, por lo que nuestro hogar se ha transformado en nuestro espacio de trabajo dando lugar al *home office* o teletrabajo y la educación a distancia en entornos virtuales.

El ámbito de la educación ha sido uno de los más afectados por la pandemia, lo que ha generado la necesidad de desarrollar nuevas

habilidades y competencias. Tanto profesores como estudiantes, han mostrado una amplia capacidad de adaptación y resiliencia a las diversas problemáticas que se han presentado como: mayores dificultades financieras, aumento de la inequidad y desigualdad en la población en general, distanciamiento y convivencia social casi nula, pérdida de espacios para reuniones comunitarias, actividades deportivas y de recreación, entre otros.

En este contexto, los estudiantes son uno de los eslabones más vulnerables y muchos de ellos dejarán de tener el apoyo económico de sus familias al incrementarse el impacto económico de la pandemia. Asimismo, su motivación puede ser altamente diezmada por lo que es posible que la deserción escolar aumente principalmente en las personas más desfavorecidas.

Por lo que la UNESCO recomienda la elaboración de un estudio tanto de las autoridades educativas como por parte del profesor, para identificar si los estudiantes tienen la posibilidad de aprender bajo la modalidad virtual

y cuáles son los requerimientos para la implementación de la modalidad asincrónica.

Los docentes por su parte, enfrentamos desde inicios de la pandemia, como consecuencia de la virtualidad, una sobrecarga laboral y altos niveles de estrés al preparar encuentros sincrónicos y asincrónicos en las diversas plataformas disponibles. Este aumento en la carga de trabajo durante el confinamiento se debe principalmente a las siguientes razones:

- Adaptación personal a un entorno no presencial y formación en tecnologías de la información y comunicación.
- Implementación de las materias de manera virtual.
- Adaptación electrónica de materiales y capacitación en competencias digitales en la docencia.
- Aumento del apoyo tutorial para la correcta identificación de los estudiantes con deficiencias en el aprendizaje.

El aislamiento obligatorio nos ha llevado a romper nuestras rutinas. La vida cambió y tenemos que adaptarnos temporalmente a

esta nueva situación. Como docentes estamos experimentando necesidades particulares, como contar con un lugar de trabajo adecuado en nuestro hogar, así como el disponer de una buena conexión de internet y herramientas tecnológicas que nos apoyen en el trabajo a distancia como una computadora, cámara, micrófono, así como los instrumentos propios de cada uno de los programas para los que impartimos clases.

Una vez resueltos estos requerimientos afrontamos la exigencia de una mayor dedicación en el hogar y en la educación de los hijos. Los espacios de convivencia familiar se integran con dinámicas laborales y viceversa. La intimidad del hogar es invadida y el tiempo laboral se alarga al volverse cada vez más demandante por la respuesta de los múltiples medios de comunicación disponibles, tanto para resolver problemas e inquietudes de nuestros alumnos como para mantener una conexión con nuestros colegas y el mundo exterior.

La virtualización de profesionales de la educación debe integrar la formación en el uso y gestión de las TIC's, con los medios técnicos y didácticos para la docencia no presencial, por lo que maestros de diversas generaciones están demandando formación didáctica para impartir clases de calidad de manera virtual.

El impacto de la educación a nivel global a causa de la pandemia por COVID-19 es apremiante y puede generar grandes costos a largo plazo si no se reacciona con rapidez para contrarrestarlo. Para garantizar una oferta de calidad debe diseñarse desde los fundamentos pedagógicos, didácticos, tecnológicos y sociales de este momento histórico, estableciendo estrategias integrales en las actividades sustantivas de formación, investigación y extensión.

El pasado mes de mayo el Banco Mundial publicó un informe sobre el impacto de la pandemia en la educación, además de diversas políticas para enfrentar la pandemia, gestionar la continuidad del aprendizaje, mejorar y acelerar el aprendizaje.



Asimismo, la UNESCO, a través de varias publicaciones, retoma temas como la educación para la salud y el bienestar, mejorar la motivación y reducir niveles de agotamiento para llevar una vida productiva y saludable.

Es importante establecer acciones rápidas y localizadas en los momentos de crisis, estableciendo diversas políticas y estrategias para reducir el impacto de la pandemia por COVID-19 en la institución.

Ha sido enorme el esfuerzo que se ha realizado tanto por la institución como por la comunidad académica, preparando todos sus niveles educativos para la impartición de las clases de calidad en modalidad no presencial, por lo que es fundamental continuar proyectando nuestra solidez como planta docente. Se requiere de

una fuerza laboral firme y motivada, lista para cuando la universidad renueve sus actividades presenciales, en miras de garantizar que todos los estudiantes serán competentes logrando dominar las habilidades requeridas en cada uno de los programas de estudio.

Los maestros somos fundamentales en el proceso de aprendizaje, sobre todo en este periodo extraordinario; por lo que es muy importante contar con un clima laboral seguro y armónico que nos permita desempeñar nuevamente nuestras actividades presenciales de manera adecuada. Es prioritario para cada maestra y maestro, trabajar en nosotros mismos con la finalidad de reducir los niveles de agotamiento y estrés, cultivando aspectos importantes de equilibrio y bienestar en los planos personal y laboral.

REFERENCIAS:

BANCO MUNDIAL. (2020). Covid-19: Impacto en la educación y respuestas de política pública, 1–56. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33696/148198SP.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

CEPAL-UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19 Informe COVID-19. Geopolítica(s), 11, 1–20. <https://doi.org/10.5209/GEOP.69137>

MEDIDAS LABORALES Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TIEMPOS DEL COVID-19

La emergencia sanitaria fue emitida en nuestro país el pasado mes de marzo, hecho que implicó la suspensión de todas las actividades económicas y sociales que no son consideradas como fundamentales para confrontar la crisis sanitaria generada por el Coronavirus. La cuarentena se ha extendido y, a la fecha, no se sabe cuándo llegará a su fin. Lo que sí es claro es que esta situación emergente ha generado profundos cambios en nuestra forma de vida, pues ha llevado el trabajo a nuestros hogares, poniendo fin al tradicional binomio casa-trabajo. Ahora resulta cada vez más confuso distinguir lo exclusivamente laboral de lo estrictamente personal. Si bien, es muy pronto para estimar los daños que esta emergencia ha provocado, es posible distinguir algunas de las principales problemáticas laborales, así como los más importantes riesgos psicosociales asociados con el contexto emergente que se vive en la actualidad.

El objetivo del presente artículo es esbozar algunas de las principales problemáticas en torno al trabajo en el contexto de la emergencia sanitaria. Además, se observan algunos riesgos psicosociales y se esbozan posibles vías para su prevención. Finalmente, y a modo de conclusión, se invita a los trabajadores agremiados a trabajar de manera conjunta con nuestra Asociación, para enfrentar los retos del contexto laboral actual sin poner en riesgo nuestra salud, ni obstaculizar nuestro desarrollo humano.

NUEVAS MEDIDAS DE TRABAJO

El contexto laboral actual ha generado una serie de dudas e incertidumbres que pudieran dañar, no sólo la dimensión laboral del trabajador, sino su salud y su estabilidad psicosocial. Los cambios generan estrés y vivimos en época de cambios radicales. Frente a este contexto la Secretaría del Trabajo ha confrontado las principales dudas que pudieran surgir en un contexto como en el que vivimos actualmente. A tal respecto señala:

- **Medidas de seguridad e higiene**

¿Quiénes no deben laborar presencialmente?

No deberán de laborar las personas mayores de 60 años, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personas con discapacidad o con enfermedades crónicas no transmisibles, o quien esté bajo algún padecimiento o tratamiento farmacológico que le genere suspensión del sistema inmunológico. Además, deberá mantenerse la sana distancia y las respectivas medidas de higiene.

- **En caso de presentar síntomas del Covid-19, ¿puede el patrón solicitar al empleado que deje de laborar?**

Sí. Es, incluso, una obligación. El patrón debe pedir al trabajador quedarse en casa y seguir las indicaciones de las autoridades de salud.

- **En caso de ser diagnosticado con Covid-19, ¿puede el patrón despedir al empleado?**

No. Pues sería un despido injustificado, en ese caso el trabajador puede acudir a la Profedet a solicitar atención gratuita.

- **¿Puede adelantarse el periodo vacacional?**

Sí, preferentemente de común acuerdo entre la empresa y el trabajador (de acuerdo con lo expuesto en art. 81 de la Ley Federal de Trabajo, en adelante LFT).

- **¿Puede el empleador pagar el salario mínimo?**

No, pues la autoridad determinó una emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, por lo que el criterio de pagar un salario mínimo no es aplicable en este caso.

Si bien sólo se han resuelto algunas preguntas, para profundizar en el tema, se recomienda revisar la página de



internet de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, donde es posible descargar el documento denominado "Preguntas frecuentes: situación laboral ante el Covid-19". Del cual se han recuperado tan sólo las preguntas consideradas como más importantes.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y VÍAS PARA SU PREVENCIÓN

Por muy paradójico que parezca, las personas más afectadas por el nuevo contexto laboral, en la dimensión psicológica, son quienes, ya de por sí, trabajaban en casa. Estos trabajadores tenían como principal aspiración salir de sus casas, para así dejar el ambiente laboral de lado, aunque sólo sea por una tarde. Promesa que se viene abajo en el contexto actual. Dada la emergencia sanitaria, el trabajador podría sentirse condenado a estar inmerso en el ambiente laboral en cada momento y aspecto de su vida. Pero ¿a qué riesgos psicosociales nos lleva el contexto aquí descrito?

En condiciones de aislamiento es posible presentar el síndrome de cuarentena, el cual consiste en la manifestación de ansiedad, temor, irritabilidad, agresividad, apatía, entre otras emociones.

Para prevenir el síndrome de cuarentena, se recomiendan tres actividades para sobrellevar el estrés y la ansiedad, a saber: el ejercicio, la lectura y una rutina ordenada. El ejercicio cotidiano, además de cultivar la salud y el hábito, es un excelente distractor, en tanto permite

apartarse de la rutina laboral y otras obligaciones, puesto que, una rutina regular de ejercicios representa un reto a nuestra voluntad y a nuestra condición física.

La lectura puede ser considerada, una herramienta para nuestra imaginación. Por tanto, su cultivo nos permite también tomar distancia de la cotidianidad laboral, y explorar otros mundos. Es preciso considerar que existen en internet audiolibros que permiten al "lector" acceder a la información de una manera versátil.

Una técnica más para prevenir el síndrome de cuarentena es mantener vivas nuestras rutinas, con el objetivo de no perder los ciclos de sueño y vigilia, entre otros hábitos indispensables para un sueño reparador y una vida sana.

Conclusión: hacia una estrategia conjunta para enfrentar los retos laborales del contexto actual

Si bien, la nueva dinámica laboral representa un reto para el trabajador, pues requiere del dominio de una serie de competencias (tecnológicas, sociales, investigativas, etc.), así como cambios radicales en los hábitos de trabajo; es nuestro deber recordarles a nuestros agremiados que no están solos frente a este reto. La Asociación de Catedráticos e Investigadores de nuestra Benemérita Universidad, ofrece apoyo y asesoría en lo relacionado a todo lo laboral, así como actividades para prevenir los riesgos psicosociales, durante esta cuarentena.

FUENTES DIGITALES DE CONSULTA:

- Secretaría General de Trabajo y Previsión Social, "Situación laboral frente al covid-19" <https://www.gob.mx/stps/documentos/situacion-laboral-frente-al-covid-19> (última actualización: 22 de septiembre).
- El Sol de San Luis, <https://www.elsoldesanluis.com.mx/doble-via/salud/ultimas-noticias-coronavirus-covid-19-ansiedad-enfermedades-mentales-sintomas-consecuencias-confinamiento-pandemia-5188112.html> (última actualización: 22 de septiembre).

LA NORMA OFICIAL MEXICANA NOM 035-STPS-2018 EN LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES

Hace más de 50 años, los países desarrollados junto con los organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de Naciones Unidas (ONU), así como organismos de derechos humanos, empresas de nivel mundial, organismos sindicales, y autoridades laborales de los estados, entre otros, establecieron sus agendas los temas sobre la salud psicosocial en el trabajo, preocupaciones basadas en los alarmantes datos en la disminución de la productividad e impactos de pérdidas económicas muy elevados en los intereses de los patrones o

empresarios además del bienestar no solo del trabajador sino de sus familias, por razones de salud, enfermedades derivadas del estrés laboral, accidentes de trabajo, cansancio crónico, ausentismo, rotación de personal, entre otros, temas que fueron discutidos por académicos expertos en materia de salud en el trabajo entre otros muchos organismos responsables de regular la materia laboral y resultado de estos análisis se fueron implementando acciones que favorecieran el trabajo y la vida familiar, prestando atención a los riesgos psicosociales generados por los climas laborales que tenían que ver con las relaciones personales entre

los trabajadores, con sus superiores y el clima organizacional, así surgieron las primeras propuestas que más tarde se convertirían en normas internacionales y nacionales para apoyar y prevenir el bienestar de los trabajadores y la productividad en el trabajo.

La OIT desde 1984 define que los factores psicosociales en el trabajo son resultado de las interacciones en el ambiente laboral (medio ambiente laboral, satisfacción en el trabajo y condiciones de la organización) y la vida familiar del trabajador (capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, costumbres culturales y condiciones personales y familiares).

Estos dos ámbitos del ser humano interactúan y repercuten e influyen en la salud, la satisfacción personal de trabajador y el rendimiento en el trabajo.

A nivel internacional se han implementado diversas normatividades que van a la vanguardia en la atención y prevención de los riesgos psicosociales, a nivel Latinoamérica, Colombia inicia en 2009 y le siguen Perú y Ecuador, para el caso de México es en el 2016 que se propone la iniciativa para la implementación de la Norma 035 para su estudio y análisis, hasta que el 28 de octubre del 2018 se publica en el Diario Oficial de la Federación (DOF) para implementarse en todo el territorio nacional y con responsabilidad para todos los centros de trabajo, definiéndose como objetivo:

“Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”.

De tal manera que la NOM-035-STPS-2018 es la herramienta legal para que todos los patrones y trabajadores establezcan los planes y programas de apoyo y prevención psicosocial, la implementación de la norma se llevará a cabo en dos etapas para implementarse en los centros de trabajo:

1ª. Etapa del 23 de octubre 2019.

- La política; las medidas de prevención, la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y la difusión de la información.

2ª. Etapa del 23 de octubre de 2020

- La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos y los registros.

En el ámbito de los centros de trabajo todos los actores somos responsables de realizar acciones colectivas que mejoren nuestro



ambiente laboral y repercute en la satisfacción personal de cada trabajador y trabajadora, en su sentido de pertenencia a la institución. En el caso de la UAA, independientemente del nivel, jerarquía y responsabilidad que se tenga, con sus implicaciones individuales, familiares, grupales, comunitarios, sociales, económicos y culturales.

Sin embargo, se requiere identificar las prioridades y necesidades a través de diagnósticos que nos den certeza que vamos a hacer un plan de acción que corresponde a esas necesidades, en este caso colectivas, e impacten en cambios en la cultura laboral de atención y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.

En particular, la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, a través del pliego petitorio para la revisión del contrato colectivo de trabajo 2020 – 2021, la NOM-035 fue un tema que se puso en la mesa de negociación, para obtener condiciones que permitieran atender riesgos psicosociales que repercuten en pérdidas individuales e institucionales que impactan en el clima laboral y en la productividad. Para nuestro caso en la UAA, los programas

académicos, investigaciones, proyectos de intervención, prácticas, cursos de extensión, etc. que dan como resultado la productividad académica y los indicadores de calidad logrados y que a través de certificaciones nacionales e internacionales, son el resultado del trabajo diario de la comunidad académica de maestros y maestras y del clima organizacional que permite, a través del trabajo académico – administrativo, lograr altos estándares de calidad en la educación superior.

Por otro lado, el mundo ha experimentado un estremecimiento en el año 2020. La pandemia COVID-19 nos envió a muchos trabajadores y trabajadoras a nuestros hogares a realizar nuestras actividades laborales y a quienes laboran particularmente prestando servicios de salud, emergencia, seguridad e higiene, a elevar al extremo sus condiciones de riesgo sanitario y especialmente los riesgos psicosociales producto de las condiciones generadas por la crisis de la emergencia sanitaria.

La ACIUAA, se encuentra trabajando para asegurar que la NOM-035 sea implementada de manera oportuna y eficaz, además está abierta a propuestas para procurar el bienestar de todas y todos nuestros agremiados.

REFERENCIAS

- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (2018). Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018. Ciudad de México.
 Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (2018). Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ciudad de México.
 Guardado López S. (2020). La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad empresarial?, FES, UNAM. Estado de México.
 Rubio-Ávila, S.M, Gómez-Sánchez R. V. (2018). Factores psicosociales en el Trabajo. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, Bogotá.

NORMATIVIDAD ANTE EL COVID-19 EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES



Acciones de prevención como la docencia virtual para evitar la expansión del virus SARS-CoV-2.

Ante el surgimiento del COVID-19 y el reto que ello representa para todos los sectores a nivel global, las instituciones de educación superior (IES) del país, trabajan arduamente desde sus áreas para mitigar su impacto y la Benemérita Universidad Autónoma de Aguascalientes no ha sido la excepción.

La UAA en conjunto con la ACIUAA y el STUAA, impulsaron de manera temprana, acciones de prevención para toda la comunidad que la conformamos frente a las primeras manifestaciones de expansión del Virus SARS-CoV-2 a nivel global. Ello se vio reflejado desde medidas básicas de higiene hasta la cancelación de eventos masivos: académicos, culturales y deportivos, además se estableció un periodo de receso laboral presencial que se ha extendido conforme a las disposiciones que han publicado autoridades estatales y federales en materia sanitaria y educativa.

A razón de esta contingencia atípica, se han tenido que tomar medidas, tanto en instalaciones de la universidad como en los espacios de ACIUAA, con la finalidad de priorizar el cuidado de la salud y continuar con la actividad académica. A continuación, se enumeran varias de estas medidas implementadas:

- Docencia virtual para la continuidad del semestre, en donde se utiliza la plataforma educativa Ámbito Académico, así como aplicaciones como Microsoft Teams, Skype, Office 365, Zoom, entre otras.
- Desarrollo de material para el cuidado de la salud y equipo médico.

- Producción y distribución de gel antibacterial.
- Uso correcto del Cubrebocas y obligatorio en cualquier área de la BUAA.
- Toma de la temperatura corporal, restringiéndose el acceso si es mayor a 37.5°C.
- Sanitización de las áreas de trabajo.
- Distanciamiento social (sana distancia).
- Lavado constante de las manos.
- Registro de asistencias y justificación laboral del personal docente en condiciones de vulnerabilidad.
- Recomendaciones de sanidad en casa.
- Recomendaciones de traslado de casa a los centros de trabajo y viceversa.
- Señalización y demarcación de zonas.
- Control de acceso a elevadores.
- Equipamiento adecuado de sanitarios.
- Elementos de protección personal (uniforme, lentes, guantes, caretas, etc)
- Protocolos de limpieza y desinfección.
- Programa intersemestral de actualización, regulación y superación académica ante el COVID-19.

Todas estas acciones, encaminadas a cuidar la salud y la integridad de los más de dos mil académicos, más de veinte mil alumnos y casi mil trabajadores administrativos, se tomaron con plena conciencia y responsabilidad, atendiendo lo prioritario en cualquier parte: las personas.

CANCELACIÓN DE LA COMIDA DEL DÍA DEL MAESTRO 2020 Y EL DESTINO DE LOS RECURSOS

Debido a la contingencia que se vive desde inicios de año a causa del virus COVID19, este año no fue posible llevar a cabo la tradicional "comida del día del maestro", que para este año tendría un costo de \$1'190,000.00, esto sin contar los dos vehículos para la rifa que este año no se recibieron. Dicho costo se paga de dos partidas:

- Recursos propios de ACIUAA - \$720,000.00 (60.5%)
- Subsidio UAA por CCT - \$470,000.00 (39.5%)

Después de analizar diversas opciones para distribuir estos recursos, la mesa directiva y los representantes de los distintos centros académicos, teniendo como testigos de calidad a los integrantes de la Comisión de Honor y Justicia de la ACIUAA, se tomó la decisión de que el subsidio otorgado por la UAA sea distribuido de forma equitativa entre todo el personal académico vigente en el momento de entrega, esto por tratarse de recursos públicos etiquetados para el festejo del día del maestro. Por otra parte, la reasignación de los recursos propios de ACIUAA quedó distribuida de la siguiente forma:

Recursos Propios de ACIUAA para festejo del Día del Maestro \$720,000.00		
5% - \$35,000.00	18% - \$130,000.00	77% - \$555,000.00
Renovación equipo de cómputo del área de contabilidad de ACIUAA	Recuperación de ingresos no obtenidos por falta de alquiler de los espacios de ACIUAA	Apoyo económico a deudores de caja de ahorro (Prórrogas en descuento vía nómina)

Al 30 de junio del 2020 se han otorgado un total de 27 prórrogas a los deudores de caja de ahorro. El monto de éstas asciende a \$283,923.87, es decir el 51.16% de los recursos destinados a este apoyo. La fecha límite para solicitar prórrogas es el 25 de agosto y los descuentos se reactivarán de forma general en la primera quincena de octubre de este año. Cabe señalar que el monto designado para este apoyo se recuperará en su totalidad a más tardar en la primera quincena del mes de abril del 2021.

También es importante señalar que, con la finalidad de brindar la mayor ayuda posible, el Comité de Fondo de Seguro de Vida decidió también otorgar prórrogas en los descuentos de los préstamos a los maestros que lo necesitaran. Por lo que a partir de la segunda quincena de mayo se han estado recibiendo solicitudes a este respecto, teniendo un total de 48 prórrogas autorizadas al 30 de junio. Los descuentos de dichas prórrogas se reactivarán, al igual que las de Caja de Ahorro, la primera quincena de octubre del presente. Cabe aclarar que el Fondo de Seguro de Vida tiene, por sí mismo, la capacidad de financiar estas prórrogas ya que es un fondo permanente a diferencia de la Caja de Ahorro que finaliza en el mes de diciembre de cada año.

SEMBLANZA MAESTRO GUSTAVO DE LEON BOTELLO

Nacido en la ciudad de Piedras Negras, Coahuila, en el año 1930, hijo séptimo de una familia humilde de ocho hermanos emigrada de aquella pequeña ciudad fronteriza a la ciudad de Aguascalientes, Ags., cuando él tenía apenas 6 años.

Sus padres Pedro de León Villareal, herrero de corazón, y Guadalupe Botello Borrego pudieron establecerse en esta ciudad gracias al trabajo de toda la familia y a que en ese tiempo iniciaba el auge del ferrocarril en

Aguascalientes, dándole trabajo a miles de obreros, entre ellos a don Pedro, quien pudo realizar su sueño de convertirse en ferrocarrilero de FFCC. Joven inquieto y alegre como todos en esa época, estudió la primaria en la escuela Rivero y Gutiérrez y la preparatoria en el Instituto Autónomo de Ciencias que se convertiría años después en nuestra querida universidad.

Con mucho esfuerzo y ayudado por sus hermanos que vivían en



México, y tal vez influenciado por su hermano mayor, Álvaro, que acaba de recibirse de médico militar en el colegio militar, pudo estudiar la carrera de médico cirujano en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Se tituló con honores el año de 1955 y pronto se convirtió en el médico querido en muchas ciudades donde vivió. Ya casado con la señora Aurora Cristina Guerra Luévano, oriunda de Aguascalientes e hija mayor de otro distinguido ferrocarrilero el contador Manuel Guerra Iriarte (oficinista y personal administrativo de FFCC), hizo su servicio médico en el conocido ahora, pueblo "El Recodo" de Mazatlán, Sinaloa y vivió ahí durante dos años. Por invitación de un tío, el Dr. Enrique de Alba, trabajo como médico en una mina del grupo peñoles en el pueblo de "La Colorada" muy cerca de Fresnillo, Zac., donde radicó con su familia por casi 4 años.

Aguascalientes, pasaba en esos momentos por una época de auge comercial, la gente migraba a esta ciudad que era un centro de comercio, lugar de paso de productos y mercancías del norte a la ciudad de México y a la zona de Jalisco. Se demandaba muchos servicios, crecía la ciudad y se necesitaban muchos médicos. Fue entonces que inicia sus labores el IMSS en esta ciudad, atrayendo a profesionistas de toda índole. Es cuando el doctor Gustavo decide venir a trabajar a la tierra que lo vio crecer

y donde formo su familia, siendo uno de los iniciadores de este importante instituto de salud en el estado.

Su carrera fue intachable, dedicado totalmente a sus pacientes. Trabajando desde muy temprano en el IMSS y por las tardes en su consultorio. Tan dedicado a su labor, que en ocasiones se olvidaba de comer, hasta que regresaba a su casa.

Fue un padre ejemplar, siempre atento a sus 6 hijos y a su querida esposa "Yoya". En el trabajo un ejemplo de persona responsable y dedicada a los demás. Con sus hijos también fue un padre estricto, fuerte pero con muchos valores y cariño, a tal grado que aún después de sus guardias de toda la noche, los sábados, tenía ánimo para llevarlos a sus juegos de fútbol; con su ejemplo formó personas de bien.

Era un gran deportista. De joven hacia gimnasia a manos libres y jugaba fútbol. Ya grande con su familia, se dedicó muchos años a jugar fronteni, desde la cancha del cuartel en la alameda, la cancha del sr. Julio Díaz Torre, la cancha de su amigo el Dr. Rojas, también en la alameda, en el deportivo ferrocarrilero y por último, ya a la edad de 80 años, en el club campestre de Aguascalientes.

Su carrera política y social fue muy corta pero de mucha calidad. Fue nombrado Secretario General del Sindicato Nacional de los Trabajadores del IMSS en 1972 durante el gobierno del Dr. Guel Jiménez, lo cual acepto consciente de la gran responsabilidad del puesto. Hizo mucho por los

trabajadores y siempre peleo por sus derechos, aun en contra de las políticas y los partidos. Siempre se mantuvo ecuánime ante todas las presiones y movimientos políticos del momento.

Terminando su periodo de cuatro años en el sindicato del IMSS, y teniendo otros cuatro años de gracia por el puesto, no conforme, decide solicitar beca y autorización del IMSS para hacer la especialidad de cirugía plástica y reconstructiva en el centro médico nacional, la cual termino a la edad de 48 años con una mención honorífica por sus conocimientos y experiencia.

Una etapa de su vida que disfruto mucho fue cuando lo invitan a dar clases en la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Fue maestro suplente de su hermano Álvaro en la materia de Anatomía para alumnos de medicina, dio clases en la preparatoria de la universidad "prepa petróleo" durante más de diez años impartiendo las clases de etimologías grecolatinas, higiene y salud pública y su maravillosa clase de biología, la cual inspiró a muchos a estudiar esa carrera.

Murió el 9 de febrero de 2020 a la edad de 89 años y sus palabras de despedida a su familia fueron: *La muerte es parte de la vida y me voy seguro que deje parte de mi genotipo en ustedes para la posteridad. Pero, además, dejo hijos, seguro de que seguirán mi ejemplo. Les dejo mi legado porque sé que cumplí a cabalidad mi tarea en esta tierra. Estoy en paz.*

SEMBLANZA FELIPE SAN JOSÉ GONZÁLEZ

El maestro Felipe San José González nació un 8 de julio de 1935 en la ciudad de México, de padres españoles, fue el tercero de seis hijos. Estudió derecho en la Escuela Libre de Derecho y Letras Españolas en la Universidad Iberoamericana. También estudió Humanidades en el Estudio Provincial de la Orden de Predicadores y ahí mismo estudió Filosofía. Realizó estudios de francés, árabe, hebreo y

vascuence. Reconocido investigador y catedrático, ejerció la docencia en diversas instituciones como: la Escuela Apostólica de Santo Domingo de Querétaro, el Colegio Español de México, el Colegio Hispano Americano, la Escuela Bancaria y Comercial, la Escuela Secundaria y Preparatoria de la Ciudad de México, el Instituto de Lectura Veloz, Estudio y Memoria (ILVEM) y en el Instituto Cultural Hispano Mexicano,



Recuperado de: Fototeca Universitaria - UAA

entre otros, impartiendo asignaturas de lengua española, gramática, literatura tanto universal como española y del área de filosofía. En el año de 1986 se integró a la planta docente de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Fue fundador de la carrera de Letras Hispánicas, en la cual impartió diversas materias hasta 2008, ya que en enero del año 2009 se jubiló. Hombre culto y de intachable rectitud, escribió varios libros en torno a la lengua española, colaborador en diversas revistas y fue miembro de la Academia Mexicana de la Lengua como correspondiente de nuestro estado, así como también del Instituto Cervantes, de la Asociación Nacional de Escuela y Facultades de Letras, de la Asociación de Lingüística y Filología de la América Latina, miembro fundador, y vocal por la instituciones educativas y culturales de los países hispanoamericanos, de la Academia Cervantina

Internacional, del Consejo Consultivo para la Cultura y las Artes del Municipio de Aguascalientes, de la Asociación Mexicana de Estudios Clásico, de la Sociedad de Historia, Genealogía y Heráldica de Aguascalientes, correspondiente de la Academia Norteamericana de la Lengua Española; presidente de la Fundación Cultural Anita Brenner, corresponsal del Seminario de Cultura Mexicana.

En el año de 2015 fue merecedor de un homenaje, por parte del Gobierno del Estado, en reconocimiento a su trayectoria, y en 2019 fue galardonado con el Premio Aguascalientes en la categoría Clarum Coelum por sus aportaciones al ámbito cultural de nuestro estado.

Falleció en la ciudad de Aguascalientes el día 18 de febrero de 2020. Descanse en paz nuestro querido maestro Felipe San José.



MESA DIRECTIVA 2019 - 2022

www.aciuaa.org.mx
 @ACIUAA @aciuaa

Av. Revolución No. 1101 Ejido de Ojocaliente
 Aguascalientes, Ags. T. 970-18-18

Dr. en C.A. Jorge Antonio Rangel Magdaleno
 PRESIDENTE
 rangeljorge@outlook.com

I.B.Q. Efraín Macías Hernández
 VICEPRESIDENTE
 efra13secre@gmail.com

M. en H.H. Ma. Teresa Ortiz Rodríguez
 SECRETARIA
 secretaria.aciuaa@gmail.com

M.C. Leticia Márquez Ramírez
 TESORERO
 letymarez@gmail.com

M.D.M. Ana Iris Acero Padilla
 1ER VOCAL
 comunicacion.aciuaa@gmail.com

Dr. En E.S.C. Jorge Alberto Guerra Gutiérrez
 2DO VOCAL
 betobetin75@gmail.com

Dr. Salvador Esparza Gutiérrez
 3ER VOCAL
 chavaaciuaa19@outlook.com

Diseñado por Jorge Hdz. jorg.hernandezk@gmail.com