



Proyecto de trabajo para la Dirección de la ENAT 2022-2026

Alejandra Serrano





RESUMEN EJECUTIVO

ENAT 2022-2026

Los feminismos son la sacudida del siglo XXI, los cambios que suponen en la forma de relacionarnos, de enseñar, de aprender, incluso de narrarnos son profundos y generan estragos sísmicos que no todas las personas están preparadas o en un estado de disposición para entender y resolver; de ahí los grandes problemas que existen de comunicación y para la implementación de medidas acordes a las nuevas realidades. Se trata de escuchar y ser pacientes, tener capacidad de reconocer y rectificar pero también de conciliar. El proyecto que presento como plan de trabajo para la dirección de la ENAT 2022-2026 busca seguir avanzando en el camino que se ha ido trazado a lo largo de este conflicto. Se trata de un proyecto modesto, protagonizado por la propia comunidad ENAT y donde la dirección debe estar al servicio de una mejor forma de relacionarnos.

La dirección debe procurar que el personal académico y el personal Administrativo, Técnico y Manual (ATM) de la ENAT tenga las mejores condiciones para realizar su trabajo, así como que el cuerpo estudiantil tenga las mejores condiciones de aprendizaje en un ambiente seguro y de confianza. Lo más importante en este proyecto es dar continuidad y seguimiento a través de instrumentos de medición de impacto social realizados de manera continua. Los ámbitos prioritarios de acción son el diálogo, la escucha, establecer confianza con los diferentes sectores que componen la comunidad ENAT y la atención a sus necesidades, esto a partir de generar canales de comunicación y transparencia y una visión integral de la ENAT donde se considere tanto la parte académica, como la administrativa y la sociocultural.

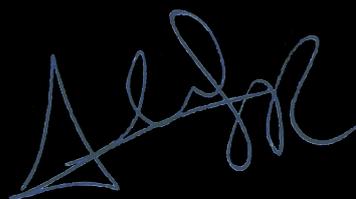


DIAGNÓSTICO

No me parece necesario en este momento generar un nuevo diagnóstico cuando la comunidad de la ENAT ha pasado tanto tiempo analizando y difundiendo sus necesidades, así como la propia SGEIA ya cuenta con una ruta de acciones claras que se presentaron de manera somera en la anterior toma de dirección, transmitida en vivo por Facebook el 28 de septiembre. En ese sentido, la evidencia más clara del problema actual es que ese equipo directivo tuvo una duración de dos semanas en el cargo, lo que señala la profunda erosión que existe al interior de la comunidad y la urgente necesidad de zurcir ese tejido.

Mi diagnóstico apunta a la necesidad de una figura mediadora, facilitadora, conciliadora que pueda implementar las estrategias que llevan más un año formulándose entre la comunidad ENAT y la SGEIA para lograr la construcción de esa nueva etapa de la Escuela. A mi ver, por la erosión antes mencionada, la única forma de establecer una comunicación saludable donde los diferentes grupos que integran la comunidad se sientan escuchados, atendidos y poder generar espacios de confianza para trabajar eficientemente es a través de una persona en la dirección que no tenga una vinculación directa previa en el conflicto y experiencia en la mediación y solución de conflictos; es por esta razón que he decidido postularme para la dirección de la ENAT.

Al mismo tiempo, considero que una forma de establecer claramente la capacidad de diálogo, no desde el discurso sino con acciones, sería la restitución Guadalupe Mora Reyna como Secretaría Académica de la ENAT. Estoy segura que ella y yo podríamos formar un buen equipo, con diferencias que enriquezcan la toma de decisiones en pro de la Escuela y también creo que podría convencerla de regresar y trabajar conmigo. Estoy convencida que esta acción evitaría seguir incrementando el desgaste en las relaciones al interior de la ENAT y con la SGEIA y la dirección del INBA y que nos pone en un camino diferente para escuchar y ser escuchadas.



PRESENTADO POR ALEJANDRA SERRANO





PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO

OBJETIVOS

1. Implementar las estrategias que llevan más un año formulándose entre la comunidad ENAT y la SGEIA
2. Reconstruir el tejido social interno de la Comunidad ENAT
3. Implementar protocolos para construir una educación y una docencia libre de violencias
4. Establecer claramente la relación entre derechos y obligaciones y procurar que ambos sean ejercidos de manera justa para toda la comunidad ENAT
5. Fortalecer las relaciones entre los diversos cuerpos que componen la comunidad ENAT (Docentes, personal Administrativo, Técnicos y Manuales/ATM, estudiantes y familiares o tutores del cuerpo estudiantil) y que cada uno de estos grupos sea escuchado y atendido en sus necesidades específicas por el equipo de la dirección
6. Mantener una comunicación constante con la comunidad ENAT a la vez de mantenerlos informados sobre todas las actividades de las diferentes áreas
7. Tener una administración eficiente y transparente
8. Maximizar el aprovechamiento de los recursos del INBAL
9. Construir de manera participativa con toda la comunidad ENAT una nueva etapa para la escuela

METAS A CORTO PLAZO

- Restituir a Guadalupe Mora Reyna como Secretaría Académica de la ENAT
- Construir nuevas dinámicas colegiadas entre la ENAT y la SGEIA
- Implementar los protocolos desarrollados para construir una educación y una docencia libre de violencias
- Contar con una atención efectiva e inmediata ante denuncias de acoso y/o violencias
- Iniciar una capacitación permanente sobre problemas de género y violencias tanto en personal académico, ATM y el cuerpo estudiantil
- Implementar un enfoque de administración integral, entendiendo que los trámites administrativos representan a personas y necesidades específicas con impactos positivos o negativos concretos.

METAS A MEDIANO PLAZO

- **Revisar los protocolos implementados, realizar adecuaciones según sean necesarias.**
- **Lograr una comunicación efectiva, clara, respetuosa, resolutive e incluyente entre toda la comunidad ENAT**
- **Generar un ambiente laboral y estudiantil de confianza, de aprendizaje mutuo donde exista también el espacio para equivocarse y rectificar.**
- **Fortalecer los órganos internos de la ENAT**
- **Fortalecer la formación del personal académico, ATM, directivo y el cuerpo estudiantil en perspectiva de género y no discriminación**
- **Generar evaluaciones cualitativas entre pares tanto en el cuerpo estudiantil como en el cuerpo académico. Estas evaluaciones serán utilizadas como diagnóstico para revisar fortalezas, debilidades, así como el estado del clima y la cultura organizacional al interior para generar acciones en consecuencia que sean provechosas**
- **Promover encuestas periódicas sobre los docentes por parte de sus estudiantes. Estas serán utilizadas como diagnóstico para revisar fortalezas, debilidades, así como el estado del clima y la cultura organizacional al interior para generar acciones en consecuencia que sean provechosas**
- **Contar con una administración eficiente, integral y transparente.**
- **Revisar los planes de estudio en conjunto con la comunidad ENAT.**
- **Maximizar el aprovechamiento de los recursos del INBAL para sus estudiantes y personal académico a través de la vinculación con diferentes áreas del propio instituto como la Compañía Nacional de Teatro, la Coordinación Nacional de Teatro, el CITRU, los diferentes CEDART (especialmente con los estados) y con las otras licenciaturas dentro del propio Cenart (La Esmeralda, la Escuela Superior de Música, la Escuela Nacional de Danza y el CCC)**
- **Incentivar a que tanto el cuerpo académico como el estudiantil proponga y genere eventos y programas**
- **Coadyuvar al crecimiento profesional y artístico de los docentes**
- **Coadyuvar al desarrollo de proyectos profesionales de las personas estudiantes de la ENAT.**

METAS A LARGO PLAZO

- Mantener una capacitación permanente sobre problemas de género y violencias tanto en personal académico, ATM y el cuerpo estudiantil
- Desarrollar estrategias de administración más eficientes al mismo tiempo que flexibles para posibilitar la creación de programas de desarrollo académico
- Reformular los planes de estudio en conjunto con la comunidad ENAT
- Realizar intercambios y proyectos interinstitucionales.
- Elevar el nivel académico tanto en docentes como estudiantes
- Eventos y programas generados por docentes y/o estudiantes
- Contar con un cuerpo docente motivado y propositivo
- Que la Escuela Nacional de Teatro sea un lugar de aprendizaje que continuamente aliente a sus estudiantes y docentes a ser mejores, con espacio para equivocarse y aprender en ambiente de respeto y comunicación abierta.
- Desarrollar un encuentro/laboratorio/coloquio entre estudiantes de las diferentes licenciaturas alojadas en el Cenart

LÍNEAS DE ACCIÓN

- **PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO Y OTRAS VIOLENCIAS PRESENTES EN EL ÁMBITO EDUCATIVO EN LA ENAT.**
- **FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL.**
- **TRABAJO COLEGIADO CON EL PERSONAL ACADÉMICO.**
- **INFORMACIÓN, TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN.**
- **DIAGNÓSTICO INTEGRAL SOBRE EL MODELO EDUCATIVO Y EL MAPA CURRICULAR.**

ETAPAS EN LAS QUE SE REALIZARÁ EL PROYECTO



- 1. DIÁLOGO Y ESCUCHA.**
- 2. IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS.**
- 3. REVISIÓN DE RESULTADOS DE LAS ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS.**
- 4. ESTABILIZACIÓN Y DESARROLLO DE NUEVAS PROPUESTAS.**
- 5. IMPLEMENTACIÓN DE CAMBIOS AL MODELO EDUCATIVO Y EL MAPA CURRICULAR.**
- 6. PERIODO DE TRANSICIÓN PARA UNA NUEVA DIRECCIÓN.**



INSTANCIAS INTERNAS Y EXTERNAS CON LAS QUE SE GENERARÁN VÍNCULOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO

OTRAS INSTANCIAS

- Secretaría de Cultura
- Instituto Nacional de las Mujeres
- Teatro UNAM
- Centro Universitario de Teatro UNAM
- Facultad de Teatro de la Universidad Veracruzana

INSTANCIAS DEL INBAL

- Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas
- Programa de Inclusión Social, Diversidad e Igualdad del INBAL
- Compañía Nacional de Teatro
- Coordinación Nacional de Teatro
- Centro Nacional de Investigación, Documentación e Información Teatral Rodolfo Usigli
- Centros de Educación Artística en los estados
- Escuela Nacional de Pintura, Escultura y Grabado La Esmeralda
- Escuela Superior de Música
- Escuela Nacional de Danza Clásica y Contemporánea
- Centro de Capacitación Cinematográfica



ENAT 2022-2026

CRONOGRAMA DE ACCIONES

en el corto, mediano y largo plazos

PRESENTADO POR
Alejandra Serrano

RESULTADOS

A CORTO PLAZO

- Contar con un equipo directivo en la ENAT con el cual se sientan respaldados tanto el personal académico como el cuerpo estudiantil
- Contar con Guadalupe Mora Reyna como Secretaria Académica de la ENAT
- Contar con dinámicas colegiadas entre la ENAT y la SGEIA
- Contar con una atención ante denuncias de acoso y/o violencias que genere confianza tanto entre el estudiantado como en el cuerpo docente.
- Tener una capacitación permanente sobre problemas de género y violencias tanto en personal académico, ATM y el cuerpo estudiantil
- Tener un diagnóstico sobre los procedimientos administrativos de la ENAT.
- Contar con encuestas e instrumentos de medición de resultados.

A MEDIANO PLAZO

- Incremento de las denuncias por violencias de género, discriminación y/o abusos de poder tanto del personal académico, como del cuerpo estudiantil y el personal ATM.
- Contar con medios de difusión de información y comunicación interna.
- Una comunicación fluida con la SGEIA
- Mejorar el ambiente laboral y estudiantil
- Fortalecimiento los órganos internos de la ENAT
- Fortalecimiento la formación del personal académico, ATM, directivo y el cuerpo estudiantil en perspectiva de género y no discriminación
- Diagnóstico a partir de encuesta y evaluaciones sobre las acciones realizadas hasta ese momento
- Una administración eficiente, integral y transparente.

RESULTADOS

A MEDIANO PLAZO

- Revisión de los planes de estudio en conjunto con la comunidad ENAT.
- Proyectos de vinculación con otras instituciones
- Contar con eventos y programas propuestos por docentes y estudiantes.
- Trabajo colegiado con el personal académico
-

A LARGO PLAZO

- Disminución de las denuncias por violencias de género, discriminación y/o abusos de poder.
- Que la comunidad ENAT esté familiarizada con los mecanismos de información, comunicación y resolución de conflictos, así como de formas de denuncia y de sus derechos y obligaciones.
- Contar con una metodología para el análisis del clima organizacional en la ENAT para detectar posibles áreas de conflicto.
- Mejoras en la efectividad administrativa
- Propuesta para reformular los planes de estudio en conjunto con la comunidad ENAT
- Intercambios y proyectos interinstitucionales.
- Mejoras en el nivel académico tanto en docentes como estudiantes
- Encuentro de Estudiantes de Artes INBAL

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. Encuestas
2. Diagnóstico
3. Cantidad de denuncias
4. Participación de la Comunidad ENAT en los mecanismos convocados por la dirección
5. Asambleas

TIPOS DE INFORME PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS

Informes cuantitativos y cualitativos explicando la metodología de las encuestas, los alcances del diagnóstico realizado y los resultados del mismo con las consideraciones a partir del mismo que deberán ser atendidas y corroboradas en el siguiente periodo diagnóstico. Los periodos diagnósticos serán anuales, con seguimiento semestral. Estos informes son integrales y observan tanto la parte académica, como la administrativa y la sociocultural.

**PRESENTADO POR
ALEJANDRA SERRANO**