



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco

PRESENTACIÓN DE LA TERNA DE CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE **DIRECTOR(A) DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD** DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD XOCHIMILCO (2018-2022)

Ciudad de México, a 20 de julio de 2018

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 de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud (DCBS), emitida el pasado 8 de junio, 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 de los aspirantes.
- II. Programas de trabajo.
- III. Opiniones de la comunidad sobre la División y sobre los aspirantes.
- IV. Ideas expresadas por los aspirantes en entrevista personal.

Estos aspectos fueron analizados con atención a las funciones que deben desarrollar los directores de División, de acuerdo con el Reglamento Orgánico de la UAM, y a la visión que la Rectoría de Unidad tiene sobre el escenario actual de la Unidad Xochimilco y el de los próximos cuatro años, con relación a las condiciones para el fortalecimiento académico de la institución.

I. LA TRAYECTORIA DE LOS ASPIRANTES

Los diez aspirantes registrados, además de cubrir los requisitos reglamentarios para ocupar el cargo de director de División, se han destacado por su compromiso con la institución y el conocimiento que tienen de ella. En el proceso de selección de la terna de aspirantes, ponderé los siguientes aspectos de sus trayectorias:

- (a) Cumplimiento de las funciones sustantivas de la universidad
- (b) Experiencia en gestión académica y
- (c) Participación universitaria en consejos y Colegio Académico, así como en comisiones dictaminadoras, dentro del modelo universitario de la UAM basado en el principio de colegialidad.

En cuanto al cumplimiento de las funciones sustantivas, los diez aspirantes han realizado la función de enseñanza en los planes de estudio en los que se han desenvuelto, han desarrollado, además, labores de investigación, de difusión del conocimiento y han

Rectoría de Unidad

Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Delegación Coyoacán, 04960, Ciudad de México

Edificio "A", 3° piso

Tel.: 5483-7000 Ext. 7013, 7085 y 3177

rrectoria@correo.xoc.uam.mx / www.xoc.uam.mx

mostrado compromiso con el servicio y la vinculación con la sociedad, en muy diversas modalidades.

En las labores de investigación todos los aspirantes muestran, en sus trayectorias, contribuciones diversas en la generación y aplicación del conocimiento. Quienes actualmente cuentan con el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores son el Dr. Luis Amado Ayala Pérez, el Dr. Rey Gutiérrez Tolentino, el Dr. Luis Ortiz Hernández, la Dra. Ana María Rosales Torres, la Dra. Teresa Leonor Sánchez Pérez, el Dr. Pablo Alberto Torres Lima y el Dr. Miguel Ángel Zavala Sánchez. Todos los aspirantes han recibido el reconocimiento del perfil deseable de la SEP para el profesorado universitario (PRODEP).

En lo relativo a la gestión universitaria, los aspirantes que se han desempeñado como jefes de Departamento son: Dr. Luis Amado Ayala Pérez (Departamento de Hombre y su Ambiente, DHA); Mtra. María Elena Contreras Garfias (Departamento de Atención a la Salud, DAS); Dr. Rey Gutiérrez Tolentino (gestión en curso en el Departamento de Producción Agrícola y Animal, DPAA); Dr. Luis Ortiz Hernández (gestión en curso en el DAS); Dra. Ana María Rosales Torres (DPAA); Dr. Pablo Alberto Torres Lima (DPAA); Dr. Gilberto Vela Correa (DHA) y Dr. Miguel Ángel Zavala Sánchez (Departamento de Sistemas Biológicos, DSB). La Dra. Teresa Leonor Sánchez Pérez se desempeña en la actualidad como Secretaria Académica de la División de CBS.

En materia de participación universitaria, todos los aspirantes han realizado actividades dentro de esta faceta de compromiso con la institución, ocupando cargos en comisiones dictaminadoras (divisional y de área), representación del personal académico en órganos colegiados, responsables de unidades de servicio, publicaciones y otras. Algunos de ellos han ocupado coordinaciones de licenciatura (Mtra. María Elena Contreras Garfias), o de posgrado (Dra. Ana María Rosales Torres, Dr. Luis Amado Ayala Pérez).

En síntesis, las trayectorias de los diez aspirantes muestran un claro compromiso académico e institucional con la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, con la Unidad Xochimilco y con el conjunto de la UAM.

II. PROGRAMAS DE TRABAJO

Los aspirantes plasmaron en un documento sus ideas para la gestión divisional. Del análisis de los programas de trabajo pude observar lo siguiente:

1. Se plantea, en cada uno de los documentos, una visión de progreso académico a partir de los logros alcanzados hasta ahora por la División en materia de docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura, así como en vinculación y servicio a la comunidad.
2. Los programas reflejan un conocimiento adecuado de la División por parte de los diez aspirantes.
3. Cada uno de ellos buscó cubrir de manera integral el diagnóstico y las propuestas de gestión, de tal forma que el conjunto de los programas representa una valiosa fuente de información y una referencia que seguramente será de utilidad para la nueva gestión divisional (2018-2022).
4. En algunos casos, observé determinadas ideas que fueron puestas de relieve por los(as) aspirantes en función de las experiencias de gestión y de prácticas universitarias de cada uno de ellos, así como de su visión en torno a cómo debe construirse colectivamente el futuro inmediato de la DCBS.

5. La mayoría de los programas presentaron una elevada consistencia, destacando la incorporación de una visión crítica y de propuestas de cambios en la gestión divisional en los de la Mtra. María Elena Contreras Garfias; Dr. Luis Ortiz Hernández; Dra. Ana María Rosales Torres y Dr. Miguel Ángel Zavala Sánchez.

En el Anexo 1 presento una síntesis de cada uno de los programas de trabajo de los aspirantes, misma que fue de utilidad para establecer ponderaciones cualitativas respecto a los temas que más interesan a la comunidad de la DCBS y que fueron expresados durante el proceso de auscultación.

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

III-1. Las problemáticas de mayor relevancia en la División de CBS

En el proceso de auscultación, el cual consistió en 82 entrevistas individuales o colectivas sostenidas con miembros de la comunidad académica (profesores, ayudantes de investigación, jefes de Departamento, coordinadores de estudio y personal que en el pasado ocupó cargos como órganos personales en la Universidad), alumnos (de posgrado, principalmente) y personal administrativo, tuve oportunidad de enriquecer mi propia visión del estado que guarda la División de CBS, en cuanto a las problemáticas de sus Departamentos, planes y programas de estudio, proyectos de vinculación y servicio (Clínicas Estomatológicas, Centro de Investigaciones Biológicas y Acuícolas de Cuemanco, así como en el Proyecto Académico Tulyehualco, y Bioterio-UPEAL).

En este documento de argumentación haré referencia a algunas problemáticas de alta relevancia, las cuales me sirvieron como referentes en la tarea de conformar la terna de aspirantes, de entre los diez académicos(as) que se registraron para participar en el proceso. La División de CBS presenta muy diversas fortalezas. Tanto la comunidad auscultada, como los aspirantes al cargo, tienen clara conciencia de que esas fortalezas son la base a partir de la cual los planes de trabajo se proyectarían bajo la idea de un progreso institucional de la División de CBS.

III.1.1 Proceso de relevo generacional del personal académico. Confirmé a lo largo de la auscultación que, tanto el personal académico como los órganos personales y de apoyo, identifican esta problemática en un nivel de la mayor importancia, por lo que el director(a) de División que sea designado por el Consejo Académico deberá atenderlo y encauzarlo en su ámbito de actuación, mediante la aplicación de los principios de política universitaria que distinguen a la UAM: favorecer los concursos de oposición abiertos; promover, entre las jefaturas de Departamento, el perfilamiento adecuado de las plazas, considerando las necesidades actuales y futuras de los planes y programas de estudio, así como de las instancias de investigación y vinculación, cuidando que se garantice el interés de la UAM por favorecer la llegada de los profesores y técnicos académicos con las mejores capacidades.

III.1.2 Restauración de las condiciones para el trabajo colegiado. Existe un cierto consenso respecto a que, al igual que en el conjunto de la UAM, en la Unidad Xochimilco se han perdido tradiciones de trabajo colectivo y de diálogo académico, que son necesarios en las tareas de reformulación de los planes y programas de estudio y para repensar las prácticas docentes y el funcionamiento de los proyectos de investigación, de vinculación y de servicio de la División de CBS. Este trabajo de recuperación del diálogo y la colaboración entre los colectivos de asambleas de profesores e integrantes de espacios académicos —como las áreas de investigación—, implica poner en práctica políticas de comunicación que recuperen

la horizontalidad en las relaciones de las comunidades académicas. Esta aspiración requiere de un perfil de gestión que busque comprender primero las problemáticas que aquejan a los colectivos de la División de CBS y que, a partir de ello, defina y ponga en práctica estrategias de solución basadas en la comunicación con dichas comunidades. Esta política puede llevar a la superación de problemas que actualmente se viven, como son la baja participación en los procesos de designación de coordinadores de estudio (en el nivel de licenciatura, principalmente), jefaturas de Departamento y de áreas de investigación, comisiones académicas, entre las instancias más importantes.

III.1.3 Reposicionamiento de la formación docente y el diseño curricular como pilares del sistema modular. La División de CBS tiene que contender con la atención a una población de alumnos muy numerosa en las ocho licenciaturas. La organización en troncos de estudio (interdivisional, divisional y de carrera) define necesidades de profesores, las cuales, trimestre con trimestre, son procesadas por las coordinaciones de estudios de las carreras, el tronco divisional y el tronco interdivisional. El nivel de la matrícula en los programas de estudio de CBS se ha mantenido durante un período largo de tiempo, con un ligero aumento en los años recientes debido a la extensión a 15 trimestres de la licenciatura en MVZ y al aumento marginal de ingreso para otras licenciaturas, principalmente en el turno vespertino. En un contexto en el que la jubilación no es laboralmente atractiva para el profesorado, la División (al igual que la Unidad) debe encarar la atención de esta matrícula con los mismos recursos de plazas, lo que obliga a diseñar estrategias nuevas que buscarán un uso racional de todos los recursos de los que dispone la División.

III.1.4 Infraestructura para la docencia. También, dentro de la función universitaria de docencia, se señaló por parte de los coordinadores de estudio y del personal con mayor conocimiento sobre la trayectoria institucional de la División, la importancia de atender las necesidades de más profesores y de mejoras en la infraestructura, a fin de cumplir con los requisitos de evaluación interna y externa de los planes y programas de estudio. Fue resaltada, por varios miembros de la comunidad, la necesidad de poner al servicio de la comunidad de la División, las obras que no se han terminado en el Edificio 33-b, para la enseñanza en las licenciaturas de MVZ y de Agronomía, así como atender la ampliación de laboratorios de enseñanza en todas las licenciaturas del campo de la salud humana (Enfermería, Estomatología, Medicina y Nutrición).

III.1.5 Revisión de la política divisional en materia de investigación. Durante las entrevistas con la comunidad, fue señalada frecuentemente la necesidad de revertir algunas tendencias que no favorecen una mayor visibilidad de los logros y una mejora en la calidad con que se lleva a cabo la investigación. Se indicó que hay una atomización de esfuerzos en proyectos disciplinares que no logran trascender en el panorama nacional, pues carecen de los necesarios enfoques multidisciplinarios que caracterizan hoy al quehacer científico, de alto nivel e impacto. De igual forma, fue referida la limitada práctica de compartir equipo de investigación dentro de los Departamentos y entre los Departamentos. Para revertir esas tendencias, se requiere de una política en la cual los profesores que se han destacado en investigación participen en la revisión de las líneas divisionales de investigación y de la Unidad, de tal forma que las áreas y grupos entren a una etapa de mayores intercambios y de búsqueda de formas de hacer investigación mejor orientada y con mayor impacto en los problemas principales que aquejan a nuestro país en los campos de las ciencias biológicas y de la salud.

Se apuntó que el nuevo contexto nacional y las nuevas políticas gubernamentales podrán ser un aliciente para este trabajo de búsqueda de mayor impacto de nuestro quehacer.

Problemáticas como las aludidas, identificadas por la comunidad durante el proceso de auscultación, fueron relevantes para ponderar la pertinencia de las propuestas de los aspirantes, expresadas en sus programas de trabajo y en las entrevistas personales que tuve con cada uno de ellos.

III-2 Opiniones de la comunidad sobre los aspirantes

Durante la auscultación sostuve 82 entrevistas con miembros de la comunidad. En cada entrevista se presentaron uno o más miembros de la comunidad, los cuales expresaron sus preferencias razonadas respecto a los aspirantes registrados para el cargo de Director de División. El sector con mayor participación fue el profesorado. Se presentó personal de las ocho licenciaturas (Agronomía, Biología, Enfermería, Estomatología, Medicina, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Nutrición Humana y Química Farmacéutica Biológica) y de todos los posgrados.

Un total de 139 profesores se presentaron a la auscultación, de muy diversos grupos académicos organizados en áreas, cuerpos académicos, laboratorios, unidades de servicio (Clínicas Estomatológicas y Bioterio). El personal académico, además de mencionar sus preferencias, aportó información valiosa sobre el estado que guarda la División. La mayoría del personal académico que participó en la auscultación está adscrito a alguno de los cuatro Departamentos de la División de CBS. Algunas entrevistas fueron con miembros de la comunidad universitaria adscritos a las Divisiones de Ciencias Sociales y Humanidades y de Ciencias y Artes para el Diseño.

Participaron también alumnos (de posgrado, principalmente), trabajadores administrativos y egresados. Debo señalar que esta etapa del proceso transcurrió en un clima de respeto a las formas del diálogo universitario y hacia los diez aspirantes, como lo indica la legislación universitaria.

En el Anexo 2 aparece la información cuantitativa detallada para cada aspirante en cuanto a los apoyos que recibieron por parte de la comunidad durante el proceso de auscultación. Los aspirantes con más menciones por parte del personal académico fueron: la Dra. Ana María Rosales Torres y la Mtra. María Elena Contreras Garfías (80 y 79 menciones, respectivamente), seguidos por el Dr. Luis Ortiz Hernández (56 menciones), el Dr. Rey Gutiérrez Tolentino (42 menciones), la Dra. Teresa Leonor Sánchez Pérez (20 menciones), el Dr. Pablo Alberto Torres Lima (15 menciones), el Dr. Jorge Castro Mejía y Dr. Miguel Ángel Zavala Sánchez (8 menciones cada uno), el Dr. Gilberto Vela Correa (5 menciones) y el Dr. Luis Amado Ayala Pérez (quien no recibió menciones).

Los rasgos de las trayectorias de los aspirantes que fueron mencionados por la comunidad que acudió a la auscultación aparecen sintetizados en el Anexo 3. Los aspirantes que recibieron mayor número de apoyos cuantitativos también contaron con un número más elevado de referencias a sus trayectorias y a sus logros a lo largo de sus carreras. En orden alfabético de sus apellidos, los cinco aspirantes con mayor número de menciones a atributos positivos para la gestión universitaria en el nivel de dirección de División fueron: Mtra. María Elena Contreras Garfías, Dr. Rey Gutiérrez Tolentino, Dr. Luis Ortiz Hernández, Dra. Ana María Rosales Torres y Dra. Teresa Leonor Sánchez Pérez.

Por otro lado, diversos miembros de la comunidad señalaron la importancia de que quien dirija la División integre un equipo de trabajo que garantice buenos resultados para la institución durante la gestión 2018-2022, conforme al plan de trabajo del Rector de Unidad. Este aspecto lo consideré en la ponderación final para elaborar la terna de aspirantes.

Finalmente, en el proceso de auscultación recibí una amplia cantidad de cartas de apoyo a nueve de los aspirantes. La mayoría de esas comunicaciones fueron de profesores, pero también las hubo de personal externo y de trabajadores administrativos. Asimismo, recibí un conjunto de firmas de apoyo a cinco aspirantes por parte de estudiantes. El detalle de esa información puede verse en el Anexo 4. Las comunicaciones escritas recibidas, contribuyeron a ponderar las cualidades de los aspirantes.

IV. IDEAS EXPRESADAS POR LOS ASPIRANTES EN LA ENTREVISTA PERSONAL

Esta etapa de la auscultación me permitió profundizar en el conocimiento de las visiones que sobre la Universidad tienen los aspirantes, y en especial sobre la División de Ciencias Biológicas y de la Salud. De igual modo, pude sopesar los aspectos en los cuales cada uno de ellos enfatizaría en la gestión divisional, en caso de que la designación recayera en su persona. Cada entrevista duró 30 minutos y sirvió para reforzar el conocimiento previo que tenía sobre las características destacadas de cada aspirante; me permitió, además, profundizar en el criterio de alineamiento entre los planteamientos programáticos, estilos y capacidades de gestión de los aspirantes, con el plan de trabajo de la Rectoría de Unidad. La estructura de la entrevista se organizó en torno a (1) Diagnóstico de la División; (2) aspectos a atender de mayor relevancia y (3) formas de trabajo.

Enseguida describo los puntos más significativos de cada entrevista.

Dr. Luis Amado Ayala Pérez

En cuanto al diagnóstico de la División, planteó con toda claridad las fortalezas de la División y de la Unidad Xochimilco (educación innovadora, planta académica habilitada y de tiempo completo, atención personalizada a los alumnos, y buena producción científica), así como las debilidades (proyección pobre hacia el exterior, deficiencias en el perfilamiento de las plazas, funcionamiento inadecuado de las áreas de investigación, atomización de esfuerzos en investigación, escasa interacción entre Departamentos y exceso de trámites administrativos). Con estos antecedentes, planteó propuestas de acción para el mejoramiento institucional, destacando: Oferta educativa en línea; mejor vinculación con PRODEP y SNI; favorecer la investigación colectiva; diseñar espacios comunes de investigación; presupuestos semilla para proyectos interdepartamentales; difusión en medios y en internet de los resultados de investigación; evitar cargas excesivas en docencia y supervisión colegiada del perfilamiento de plazas.

De la entrevista con el Dr. Luis Amado Ayala recogí la impresión de que los problemas asociados a la investigación, representarían la función sustantiva prioritaria en caso de resultar designado.

Dr. Jorge Castro Mejía

Estableció que CBS es una División fuerte, con presencia en la Unidad. Se cuenta con un buen cuerpo docente organizado. Sin embargo, hizo referencia a problemas muy diversos: limitada difusión de los quehaceres de la División; necesidad de una política de servicio a las comunidades más clara (citó el ejemplo de productores de peces de ornato en la CDMX); licenciaturas con recursos financieros muy limitados y con necesidades de más insumos y mantenimiento de sus equipos e instalaciones; trabas administrativas y dificultades para las salidas de campo (ejemplo de la licenciatura en Biología). Al referirse a las políticas que implementaría indicó las siguientes: hacer una gestión más equitativa; sensibilizar al

estudiantado sobre su contribución con insumos de uso rutinario de adquisición fácil y económica y pensar en grande en materia de atracción de recursos externos. Focalizaría su gestión en el servicio a las comunidades (a través de los proyectos de investigación), encontrando campos del servicio hasta ahora poco atendidos; buscar mayor financiamiento y encarar la acreditación de todas las licenciaturas. Este trabajo lo haría bajo un estilo de gestión entre pares, es decir, al lado de los jefes de Departamento, coordinadores de estudios y jefes de proyectos en CIBAC y Las Ánimas. Impulsaría un mayor compromiso de los trabajadores administrativos, y en los asuntos académicos impulsaría una línea con carácter.

Percibí en la entrevista con el Dr. Jorge Castro Mejía un enfoque con algunas limitaciones en la identificación de las problemáticas más relevantes de la División.

Mtra. María Elena Contreras Garfias

Su intervención inició con el señalamiento de que tendremos un gobierno federal diferente, volcado a atender a la población marginada del desarrollo. Este cambio en el contexto nacional involucra a las universidades en materia de oferta educativa. Respecto a los aspectos positivos de la División, señaló que (1) no se parte de cero; hay logros de las gestiones anteriores, y (2) se conservan elementos de identidad y un tejido social. En cuanto a las debilidades indicó: (1) el tejido social se ha ido deteriorando, lo cual implica la necesidad de incorporar una visión más humana y reconocer las historias del personal; (2) tenemos problemas en las asignaciones al TD y al TID; (3) la jubilación debe hacerse atractiva para proceder con el relevo generacional en condiciones dignas; (4) las funciones de docencia y de vinculación profesional están insuficientemente reconocidas en el tabulador actual; (5) existen problemas de comunicación institucional en el nivel de planeación y operación de los planes de estudio.

Las políticas que impulsaría son: (1) analizar la oferta de la División de CBS en docencia y preguntarse sobre posibles nuevas carreras, incluyendo opciones no presenciales; (2) dar importancia a la formación de profesores; (3) fortalecer el tejido social del personal académico y administrativo de la División; (4) buscar una buena comunicación entre el Tronco Divisional, el TID y los troncos de carrera; (5) vincular el pregrado con los posgrados, lo cual permitiría pensar en una nueva licenciatura; (6) promover los laboratorios de uso común y de esta manera unir grupos de investigación; (7) cuidar los perfiles del profesorado que atiende el TD y el TID; (8) pensar en asignaciones a docencia en binomios generacionales (joven profesor con otro maduro); (9) no descuidar las carreras de los profesores con el reconocimiento del SNI; (10) colaborar con los esfuerzos institucionales de jubilación; (11) incorporar a tiempo parcial a los jubilados que tengan qué aportar; (12) apoyar las actividades artísticas como Coro y Orquesta; (13) fortalecer la evaluación interna de las licenciaturas y atender las necesidades de apoyos de las coordinaciones de estudio.

En cuanto a las formas de trabajo propuestas en caso de ser designada, señaló lo siguiente: (1) formar comisiones para resolver problemáticas específicas, atrayendo nuevas ideas; (2) respetar al personal que se ha ganado el reconocimiento y liderazgo de la comunidad; (3) hacer sentir a los administrativos parte del proyecto divisional; (4) fomentar entre los alumnos el deporte, el arte y la cultura.

La entrevista con la Mtra. María Elena Contreras me permitió valorar su conocimiento de las problemáticas técnicas y de comunicación en el conjunto de la División de CBS, así como sus propuestas de gestión, que son consistentes con su visión basada en el cuidado y desarrollo del tejido social.

Dr. Rey Gutiérrez Tolentino

Relativo al estado de la División refirió que se ha deteriorado el modelo Xochimilco, que hay posgrados con muy pocos alumnos; que se propondrán dos nuevos posgrados (Nutrición y Enfermería Avanzada). En su gestión focalizaría los siguientes aspectos: la evaluación del Plan de Desarrollo de la División para hacer los ajustes necesarios; analizar la propuesta de nuevas convocatorias que favorezcan a la División, y orientar la investigación hacia su aplicación en la sociedad. También señaló la necesidad de apoyar la traducción de artículos científicos.

En cuanto a políticas de gestión divisional señaló lo siguiente: (1) atender las acreditaciones; (2) continuar con los convenios patrocinados; (3) atender las necesidades de las clínicas estomatológicas (ampliar el horario de la clínica en Nezahualcóyotl la cual termina actividades a las 3 pm); (4) atraer financiamiento mediante convenios patrocinados; (5) ser respetuosos con el personal administrativo.

Durante la entrevista, el Dr. Rey Gutiérrez Tolentino dedicó un tiempo a la descripción de su trayectoria académica, así como a los logros detallados de su gestión como jefe del Departamento de Producción Agrícola y Animal.

Dr. Luis Ortiz Hernández

En cuanto al diagnóstico de la División, se enfocó a los principales problemas de docencia. Señaló que el problema no radica en si se cuenta o no con tecnología en el aula, sino en la orientación de la enseñanza modular. Apuntó que los rediseños recientes en la División de CBS se han orientado al reforzamiento de los contenidos enciclopédicos y no a la construcción crítica del conocimiento de cada profesión. Agregó que, en general, se identifica un agotamiento en los docentes al no hacer variaciones e innovaciones en las prácticas docentes. Planteó que la principal fuerza de CBS recae los profesores con liderazgos en diferentes campos del conocimiento. También dijo que las condiciones laborales de los profesores de base nos permiten realizar las funciones sustantivas, lo que se ha reflejado en un aumento de profesores con reconocimiento nacional (SNI). Sugirió que sí existen condiciones para encontrar profesores(as) dispuestos(as) a asumir las coordinaciones de estudio a partir de una política de diálogo con el profesorado en forma abierta y pública, señalando la relevancia de asumir compromisos a favor de la institución. Señaló dos políticas que impulsaría: invitar a pensar la elaboración del presupuesto en los Departamentos a partir de la producción académica de las áreas y de los profesores, y evaluar a los Departamentos en cuanto a la calidad de su producción académica y de su compromiso por mejorarla a través de la planeación de nuevas medidas.

En cuanto a los aspectos en los cuales focalizaría su gestión señaló lo siguiente: (1) en calidad de la docencia buscaría garantizar un mínimo común desde el TID hasta el final de los troncos de carrera; (2) promover grupos de docentes (por fases o bien por UEA), para llevar a cabo la planeación de la docencia a mediano y largo plazo. De esta manera se podría relanzar el sistema modular; (3) promover los módulos en extenso de las ocho licenciaturas; (4) retomar el análisis crítico como base del sistema modular; (5) las prácticas profesionales deben estar en el centro de la formación de los estudiantes y (6) los cambios en el diseño curricular deben ser impulsados en cada licenciatura a partir de una visión compartida del modelo educativo.

Relativo a la forma de trabajo para fortalecer a la División, señaló: (1) buscaría romper con la lógica de pertenencia a grupos de intereses enfrentados, respetando a los colectivos que han demostrado resultados comprometidos con lo académico (áreas, laboratorios, cuerpos académicos); (2) Trabajar con los colectivos que existen para operar cambios en una lógica de trato equitativo para cada instancia o asunto de que se trate.

Aprecié durante la entrevista un nivel alto del Dr. Luis Ortiz Hernández en cuanto a la conceptualización y rasgos críticos de su diagnóstico, así como en sus propuestas centradas en los problemas de docencia y en el diálogo con los colectivos de la División.

Dra. Ana María Rosales Torres

Señaló que la UAM-X y su modelo educativo son atractivos para la vinculación con la sociedad, desde sus orígenes. En cuanto al diagnóstico de la División, planteó como uno de los principales logros el diseño de ocho planes de estudio que conservan su pertinencia. Al mismo tiempo, la División se ha desarrollado en investigación a través de los laboratorios que conforman la infraestructura en los cuatro Departamentos. Respecto a los problemas actuales de la División, señaló que el modelo educativo ha ido decayendo y que los alumnos enfrentan una baja en la calidad de la formación que reciben. En general, aprecia desatención en la función de docencia. Respecto a las acreditaciones, indicó que la evaluación de los planes de estudio debe ir más allá del cumplimiento de las evaluaciones hechas por los organismos externos.

Las políticas de gestión que aplicaría serían: (1) comunicación directa con las comunidades de docencia para atender las problemáticas identificadas; (2) fortalecimiento del sistema modular; (3) mejoramiento de los espacios de prácticas de los alumnos; (4) impulsar líneas inter-departamentales a fin de evitar la atomización de esfuerzos en proyectos de investigación de impacto limitado. Relativo a los aspectos en los que focalizaría la gestión refirió que atendería la función de la docencia mediante talleres de evaluación interna de planes y programas, así como revisar la formación docente. Respecto a las formas de trabajo planteó escuchar a los grupos de docencia e investigación de la División, reconocer las trayectorias del profesorado, propiciar el acercamiento de los grupos de investigación y docencia que tienen preocupaciones comunes y formar la comisión de planeación divisional, teniendo como eje a los jefes de Departamento y al titular de la Secretaría Académica.

La entrevista con la Dra. Ana María Rosales me permitió registrar el diagnóstico crítico sobre la División y las propuestas para abordar las problemáticas más relevantes, poniendo el acento en el trabajo colegiado y en la experiencia de los grupos académicos en CBS.

Dra. Teresa Leonor Sánchez Pérez

En cuanto a las fortalezas de la División, señaló la planta académica consolidada y la calidad de la investigación. Reconoce dos grandes grupos de personal académico: uno que realiza investigación disociada de la docencia y otro que se centra en la práctica docente. Un desafío es integrar los resultados de la investigación con el rediseño modular. Referente a las problemáticas, citó las siguientes: (1) hay demasiados proyectos que trabajan aislados; (2) respuesta a los organismos acreditadores; (3) atender la problemática de la licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia; (4) pérdida de interés en pertenecer al PRODEP por parte de los profesores, pues no se alcanza a ver los beneficios; (5) limitaciones en cuanto a cursos del idioma inglés; (6) pasividad de los alumnos al evaluar a

los docentes; (7) comunicación institucional con los alumnos insuficiente en asuntos de escolaridad (inscripciones, por ejemplo).

En materia de políticas que implementaría enumeró las siguientes: (1) buscar retener profesores jubilados con capacidad de seguir aportando, a tiempo parcial; (2) regular la movilidad para garantizar el cumplimiento de objetivos escolares (hacer convenios con determinadas instituciones); (3) avanzar en la infraestructura de MVZ y necesidades de otras licenciaturas; (4) pensar en troncos comunes para los posgrados de CBS; (5) reforzar el TID teniendo una mejor definición de lo que ese tronco aporta a la formación de los alumnos. Respecto a los aspectos que focalizaría en su gestión señaló lo siguiente: (1) rediseño de planes y programas incorporando nuevas tecnologías (licenciaturas y posgrados); (2) apuntalar los posgrados de nueva creación; (3) impulso al aprendizaje del idioma inglés y (4) apoyar proyectos interdepartamentales e interdivisionales en torno a grandes problemas nacionales. Sobre la forma de trabajo señaló que debe ser colectiva, alrededor de pequeños grupos de trabajo, buscando ser incluyentes.

De la entrevista con la Dra. Leonor Sánchez Pérez apreció un conocimiento detallado del estado que guarda la División de CBS y una visión general de dar continuidad a las políticas implementadas por la gestión saliente.

Dr. Pablo Alberto Torres Lima

Respecto a los aspectos positivos de la División señaló lo siguiente: existe un camino andado en materia de acreditación de planes y programas de estudio. La infraestructura se ha ido consolidando en docencia e investigación. Aprecia una mayor transparencia en el uso de los recursos y la existencia de ejercicios de planeación en la División y en los Departamentos. En cuanto a los alumnos, sostuvo que están ingresando con estándares más altos de conocimientos. Referente a la edad de los trabajadores, apuntó que en el sector de los administrativos el relevo generacional ha sido efectivo. En lo relativo a problemáticas, hizo referencia a (1) falta de liderazgo académico; (2) ha disminuido la interacción entre los Departamentos; (3) faltan lineamientos divisionales para encauzar el desarrollo académico; ha existido discrecionalidad en algunas asignaciones de recursos; (4) no se ha atendido de manera suficiente el Tronco Divisional y (5) el rigor académico no caracteriza a la División.

Al abordar las políticas de gestión, apuntó las siguientes: (1) fortalecer una visión divisional a través de comisiones interdepartamentales; (2) buscar una mayor visibilidad nacional e internacional de la División; (3) Fortalecer el Tronco Divisional de tal forma que se rompa con la inercia rutinaria; (4) política de mayor equidad en el uso del presupuesto; (5) política de igualdad de género y no discriminación por capacidades distintas y por preferencias sexuales. Los aspectos que focalizaría en su gestión serían: (1) fortalecer la institución en procesos, instancias y capacidades (planeación divisional de la docencia, investigación y servicio; (2) hacer eficiente el uso de los recursos; (3) apoyar el desarrollo profesional de los administrativos; (4) flexibilizar el currículo de los planes y programas de estudio (UEA interdivisionales); (5) impulsar las tecnologías de la información y comunicación en los planes y programas de estudio y (6) buscar la colaboración con la Rectoría de Unidad y con otras instancias de la UAM.

Las formas de trabajo que impulsaría son: (1) formación de comisiones de trabajo; (2) propiciar la pluralidad en el consejo divisional y buscar consensos divisionales y (3) apoyar la organización de los estudiantes.

Percibí durante la entrevista con el Dr. Pablo Torres Lima un conocimiento del marco de actuación del Director de División, así como un enfoque adecuado para las tareas de apoyo a la docencia (principalmente). Si bien la parte de políticas universitarias merecieron mayormente su atención, lo relativo al diagnóstico a mayor profundidad no fue parte de su análisis.

Dr. Gilberto Vela Correa

En la parte de diagnóstico de la División señaló que CBS es emblemática de la Unidad Xochimilco. Tiene personal calificado y comprometido, lo cual se refleja en los reconocimientos nacionales (PRODEP, SNI). Es una División que genera recursos y en donde existe rigor y nivel académico. Existen redes de investigación vinculadas con pares académicos en la UAM y en otras instituciones. En la docencia se tienen ocho licenciaturas, algunas de ellas altamente demandadas, con espacios extramuros que apoyan la formación práctica de los alumnos (CIBAC, Tulyehualco). Las problemáticas señaladas fueron las siguientes: (1) el personal académico tiene un promedio de edad alto; (2) la organización de la investigación debe ser revisada (líneas, áreas, redes); (3) se ha observado falta de compromiso en actividades docentes; (4) los presupuestos de las licenciaturas y para la investigación son limitados y (5) el equipamiento es obsoleto.

Señaló como políticas de su gestión las siguientes: (1) promover los grupos académicos de docencia para realizar el diseño curricular; (2) favorecer temas interdepartamentales (contaminación ambiental y salud humana, por ejemplo); (3) priorizar el nivel académico en la División; (4) promover el trabajo con las comunidades; (5) apoyar las trayectorias académicas de los alumnos; (6) dotar de rumbo a CIBAC y Proyecto Tulyehualco a partir de proyectos de vinculación, en colaboración con las otras divisiones y la Rectoría de Unidad, y (7) reconocer el trabajo de los administrativos y los académicos.

Respecto a los aspectos que focalizaría en su gestión señaló: (1) la continuidad de las cosas buenas de la gestión saliente; (2) priorizar las necesidades de las licenciaturas y posgrados y (3) medidas para agilizar los trámites administrativos. Su forma de trabajo sería en equipo para armar propuestas y propiciar que la gente se una y que sea visto como alguien que es compañero de trabajo y no jefe.

De las ideas y propuestas recogidas en la entrevista con el Dr. Gilberto Vela Correa observé una buena voluntad para el trabajo y una expectativa de gestión para mantener los resultados hasta ahora alcanzados en la gestión de la División.

Dr. Miguel Ángel Zavala Sánchez

En su diagnóstico de la División y su inserción en la institución, englobó las fortalezas diciendo que es una División fuerte, consolidada y cohesionada. Respecto a las problemáticas refirió la necesidad de fortalecer el trabajo de laboratorio (prácticas, investigaciones trimestrales) durante las dos UEA del Tronco Divisional, haciendo uso de los tres turnos, con la finalidad de que los alumnos de las licenciaturas de la División de CBS tengan bases más firmes que faciliten su trayectoria académica.

Respecto a las políticas que implementaría señaló las siguientes: (1) respaldar a los coordinadores en forma permanente; (2) asumir el desafío que representa la licenciatura en MVZ la cual pasó de un plan de 12 trimestres a quince, con la desventaja de que la infraestructura de formación en clínica y medicina veterinaria no ha sido completada en el Edificio 33-b. Los alumnos de esta licenciatura deben ser atendidos con equidad respecto

a la atención que reciben las otras licenciaturas de la División de CBS; (3) aplicar el concepto de laboratorios inter-departamentales; (4) buscar más recursos externos para la investigación y (5) trabajar con la Rectoría de Unidad en los proyectos de la División y la Unidad. En cuanto a su forma de trabajo apuntó lo siguiente: (1) establecer un diálogo permanente con los jefes de Departamento y (2) evitar reuniones frecuentes sin objetivos claros.

Del posicionamiento del Dr. Miguel Zavala Sánchez tuve la percepción de que busca una gestión de tipo ejecutivo. Este enfoque me pareció un tanto alejado de las medidas necesarias de reforzar el tejido social de la División y de la Unidad, a través de iniciativas que implican un amplio trabajo de diálogo y de esfuerzos con los grupos académicos y con el sector de los alumnos.

En su conjunto, las entrevistas con los aspirantes a la Dirección de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud me permitieron profundizar en las ideas expresadas en los programas de trabajo, observar posibles alineaciones entre los planteamientos de los aspirantes y las temáticas enfatizadas por la comunidad auscultada y, en suma, contar con mayores elementos de ponderación para la elección de la terna.

IV-1 La ponderación final para seleccionar la terna de aspirantes para el cargo de Director de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud

Después de reunir la información recogida en el proceso y reflexionar sobre ella, me permito señalar tres elementos de recapitulación:

1. La convocatoria para ocupar la Dirección de División de Ciencias Biológicas y de la Salud fue atendida por diez miembros activos del personal académico, que, en general, además de poseer trayectorias destacadas, se han comprometido con la institución de muy diversas maneras, y en general, han hecho aportes significativos en defensa de los principios de la Universidad y a favor de sus intereses en materia de cumplimiento de obligaciones, respeto a los derechos de los universitarios, cuidado de los recursos financieros y de plazas asignadas a la División, a fin de que sean bien aprovechados, con un sentido de beneficio institucional.

2. La comunidad de la División ha hecho un aporte colectivo sobre el estado que guarda la institución y ha propuesto medidas para el fortalecimiento académico, mismas que han sido previamente sintetizadas en este documento. En general aprecié una voluntad mayoritaria por llevar a cabo ajustes y cambios en las políticas de la División, tendientes a superar los problemas más relevantes aquí mencionados. Ello deberá darse en un clima de consulta permanente y cuidando que los logros alcanzados en los años recientes sean enriquecidos en adelante.

3. La información que recogí en la etapa de registro de los aspirantes, durante los días de auscultación con la comunidad, y a través de las entrevistas que sostuve con los aspirantes, me permitió identificar los principales criterios de idoneidad que se desagregan más abajo, y que fueron la base de cotejo respecto a los perfiles de los aspirantes, a fin de orientar mi decisión.

Los tres aspirantes seleccionados para conformar la terna que pongo a consideración de este Consejo Académico, son, los que, a mi juicio, responden de mejor manera a los siguientes criterios de selección:

1. Haber demostrado capacidad para conducir satisfactoriamente las funciones de gestión en los cargos previamente ocupados.
2. Poseer conocimiento de las fortalezas y problemáticas que vive actualmente la División de CBS.
3. Comprensión de las tareas institucionales que corresponden a los directores de División, jefes de Departamento, Secretaría Académica, coordinadores de estudio, y miembros de los consejos divisionales y Consejo Académico.
4. Haber mostrado interés fundado por ocupar el cargo de director(a) de División.
5. Haber planteado ideas y propuestas para llevar a cabo un plan de trabajo consistente con el contexto en el que se desenvuelve la Unidad Xochimilco y la UAM en general.
6. Haber planteado ideas y propuestas claras, que aborden las fortalezas y problemáticas de la División de CBS, con una proyección hacia el fortalecimiento académico, mediante el cumplimiento de las facultades de los directores de división, haciendo un uso transparente de los recursos financieros y de otro tipo.
7. Haber demostrado capacidad para identificar los problemas de mayor relevancia que deberán recibir una atención privilegiada en la gestión 2018-2022, y que han sido previamente descritas en este documento.
8. Haber mostrado voluntad para trabajar de manera armónica con las otras dos Divisiones de la Unidad.
9. Haber mostrado interés por incorporarse a las tareas del plan de trabajo de la Rectoría de Unidad (2017-2021).

Los primeros 5 criterios los cubrieron los diez aspirantes, mientras que en el cotejo de los últimos 4 criterios (6, 7, 8 y 9), observé una mayor idoneidad por parte de los tres aspirantes que seleccioné para la formación de la terna que hoy propongo a este Consejo Académico, conforme a los resultados de la auscultación y de todo el proceso.

CONCLUSIÓN

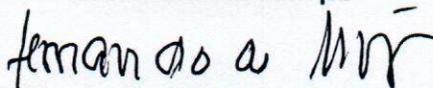
El resultado de la ponderación reflejado en la conformación de la terna aquí presentada, constituye un juicio integrativo el cual responde a la expectativa que como Rector de Unidad tengo sobre la idoneidad del cargo de Director(a) de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, en el contexto actual de la institución, para el período 2018-2022.

En orden alfabético de sus apellidos, la terna de aspirantes para el cargo de Director(a) de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud (2018-2022), se integra por:

Mtra. María Elena Contreras Garfias
Dr. Luis Ortiz Hernández
Dra. Ana María Rosales Torres

Atentamente

Casa abierta al tiempo



Dr. Fernando De León González
Rector de la Unidad Xochimilco

ANEXO 1. RESUMEN DE LOS PLANES DE TRABAJO DE LOS ASPIRANTES

En este anexo se presenta un resumen de los planeamientos que los aspirantes hicieron en sus programas de trabajo en 8 aspectos de la vida universitaria: **(1)** Diagnóstico y visión; **(2)** Estructura del planteamiento; **(3)** Docencia; **(4)** Personal académico; **(5)** Investigación; **(6)** Preservación y difusión de la cultura; **(7)** Servicio y **(8)** Gestión institucional.

Dr. Luis Amado Ayala Pérez

(1) Presenta un conjunto de características de la DCBS con el que apunta sus propuestas de fortalecimiento divisional. **(2)** Enuncia acciones para el fortalecimiento de las funciones sustantivas y expresa cuáles serían los indicadores de éxito en cada aspecto considerado. **(3)** Propone acciones respecto a la acreditación de licenciaturas; impulso a la educación virtual y a distancia; formación de alumnos de posgrado a través de impartición de docencia en licenciatura; fortalecimiento del sistema modular; entre otras. **(4)** Plantea apoyar la formación y actualización del profesorado, además de incentivar el registro en el SNI y en el PRODEP. **(5)** Identifica "ventanas de oportunidad" respecto al fortalecimiento de áreas de investigación, cuerpos académicos, financiamiento externo, desarrollo tecnológico, socialización de infraestructura de investigación, colaboración interdepartamental, transferencia de tecnología. **(6)** Plantea acciones para el fortalecimiento de las capacidades de producción editorial de la DCBS y mejorar su presencia en medios de comunicación masiva. **(7)** No aborda directamente la función de servicio. **(8)** Sugiere acciones tendientes a mejorar la operación del Consejo Divisional, promover mayor comunicación entre las diferentes instancias divisionales y un conjunto de propuestas respecto a la conducción administrativa de la DCBS.

Dr. Jorge Castro Mejía

(1) Describe detalladamente las características de la DCBS, aunque no las problematiza. Propone para el logro de sus propuestas "formar un frente común como personal académico, administrativo y estudiantil". **(2)** Establece cuatro "objetivos estratégicos": docencia; investigación; servicio a la comunidad y preservación de la cultura; gestión y administración. En cada uno define el objetivo, el reto, la estrategia, el tiempo y quién sería responsable. **(3)** La estrategia pretende incidir en la mejora de planes y programas de estudio, garantizar la total acreditación de licenciaturas y la integración de los posgrados al PNPC. Atiende el tema de la asignación de cargas docentes. **(4)** Propone fomentar la actualización de profesores, técnicos académicos y laboratoristas. **(5)** Su propuesta busca consolidar las actividades de investigación a través de acciones de fomento a la colaboración entre disciplinas, la atención prioritaria a problemas estratégicos, la simplificación de trámites administrativos y el fomento a la obtención de financiamiento externo. **(6)** Enuncia propuestas generales sobre política editorial de la DCBS, difusión de productos de investigación y presencia en medios de comunicación. **(7)** Hace un planteamiento general del servicio social y del servicio a la comunidad como parte de sus objetivos estratégicos, pero no los puntualiza. **(8)** Sugiere una administración que tienda a fortalecer el protagonismo del Consejo Divisional, que simplifique trámites administrativos, que sea una gestión transparente y que sea evaluada trimestralmente para corregir desviaciones.

Mtra. María Elena Contreras Garfias

(1) No describe las características de la DCBS, sino que identifica problemas respecto a ellas y sugiere acciones para resolverlos. Plantea seis aspectos que definirían el rumbo de

su gestión y puntualiza detalladamente cómo sería su estrategia de trabajo en caso de ser designada. **(2)** Aborda los siguientes aspectos: docencia; investigación, servicio y extensión universitaria; participación en órganos colegiados y personales. Salvo en el último punto, plantea problemas identificados y propone acciones puntuales para resolverlos. **(3)** En docencia prioriza la necesidad de elaborar un plan divisional de evaluación que facilite el desarrollo de la DCBS. Acciones como la revisión de planes y programas de estudio y medidas específicas para fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje tanto en licenciatura como en posgrado forman parte de su planteamiento general sobre docencia. **(4)** Sobre el personal académico lo aborda de manera transversal en los apartados sobre las funciones sustantivas. En su propuesta de acciones destaca la necesidad de organizar de mejor forma las cargas académicas, la identificación de prioridades para la apertura de plazas y la formación de comisiones académicas en cada una de las licenciaturas. **(5)** Como en el caso de la docencia, en este aspecto enfatiza en la necesidad de elaborar un plan divisional de evaluación. Para investigación sugiere impulsar la formación de nuevos investigadores y capitalizar la experiencia de investigadores de larga trayectoria, desde una perspectiva en la que se agrupa un conjunto de acciones orientadas a fortalecer las capacidades colaborativas de investigación en la DCBS. **(6)** En este aspecto conjunta sus propuestas en los temas de difusión, servicio vinculado a la docencia, servicio social, extensión y fomento a la cultura. Plantea fortalecer las capacidades de publicación interna y externa a través de acciones de capacitación al personal académico en esta materia. **(7)** Promueve mayor intervención de la DCBS en las actividades de los programas de servicio de la Rectoría de Unidad y apoyar las acciones del Bioterio. Pone énfasis en la necesidad de fortalecer el servicio social en la DCBS a través de acciones puntuales. **(8)** Detalla cómo conduciría su gestión en caso de resultar designada. Plantea una administración centrada en la colegialidad, dialogante, con participación activa de comisiones, eficiente, transparente y con rendición de cuentas.

Dr. Rey Gutiérrez Tolentino

(1) Presenta una exhaustiva caracterización descriptiva de la DCBS. Plantea incentivar sinergias entre las tres Divisiones de la Unidad que propicien enfoques interdisciplinarios para el desarrollo de las funciones sustantivas. **(2)** Formula propuestas para docencia; investigación; preservación y difusión de la cultura; servicio y vinculación; presupuesto; infraestructura y comisiones divisionales. **(3)** Enfatiza la necesidad de asegurar la acreditación de licenciaturas y la inclusión en el PNPC de los posgrados. Enlista propuestas puntuales para el fortalecimiento de la docencia, fundamentalmente a través de la atención al personal docente. **(4)** El aspecto de personal académico es transversal al conjunto de propuestas de fortalecimiento de las funciones sustantivas en la DCBS. **(5)** Pone énfasis en la necesidad de promover el trabajo grupal y colaborativo en las actividades de investigación de la División, así como en formular estrategias que incidan en una mayor proyección externa de la investigación a través de publicaciones y eventos académicos. Prioriza la necesidad de incrementar los vínculos externos en investigación, tanto a nivel de colaboración como para la obtención de recursos financieros y equipamiento. **(6)** Enuncia propuestas generales en preservación y difusión de la cultura, entre ellas, la promoción de cursos, diplomados, prestación de servicios externos, comunicación a través de un boletín informativo divisional y revisión del estado de las revistas de la DCBS. **(7)** Indica un propósito general de apoyar los diversos programas de servicio y vinculación de la División. **(8)** Propone una gestión con responsabilidad en el uso del presupuesto, con continuidad a las obras de infraestructura pendientes y con gestión para obtención de recursos para equipamiento y mobiliario. Sugiere la creación de comisiones divisionales y que el trabajo de esas será muy importante durante su gestión.

Dr. Luis Ortiz Hernández

(1) El eje de su diagnóstico indica que la DCBS requiere “un cambio radical en la conducción” divisional. Señala que los cambios políticos en el país pueden significar oportunidades para la educación superior pública. (2) Respecto a sus propuestas, las organiza en torno a: calidad de la docencia; posgrados; vinculación y extensión universitaria; vínculos con otras instancias; gestión de recursos. (3) La docencia es el eje de su programa de trabajo. Plantea retomar inquietudes de los estudiantes para promover la calidad en las actividades docentes. El eje de su propuesta sobre docencia se funda en el trabajo docente. Muestra una visión crítica respecto a los procesos de acreditación de las licenciaturas, aunque no desconoce su relevancia como factor de reconocimiento externo. Respecto a los posgrados plantea promover discusiones sobre la conveniencia de reestructurarlos a través de compactaciones. (4) Plantea la formación o consolidación de grupos de profesores para la conducción de las UEA y para el fortalecimiento general de las actividades docentes. (5) En cuanto investigación no plantea propuestas específicas ni la establece como un eje de su programa de trabajo. (6) Propone la elaboración de un programa de extensión universitaria que sea desarrollado en los terrenos que ocupó la Tienda UAM. Plantea acciones para fortalecer la política divisional de publicaciones y el impulso a la educación continua y a distancia. (7) Pone énfasis en la necesidad de privilegiar el vínculo docencia-investigación-servicio y define como prioridad la participación de la DCBS en acciones de los espacios de servicio de la Unidad. (8) En este aspecto, centra sus propuestas en la gestión de los recursos divisionales. Indica que aplicaría los recursos con criterios académicos, impulsaría las compras consolidadas, diversificaría las fuentes de financiamiento, promovería la contratación de un gestor de proyectos y haría eficiente el uso de instalaciones y equipamiento.

Dra. Ana María Rosales Torres

(1) Muestra los aspectos distintivos de los cuatro Departamentos para focalizar las acciones que debería impulsar la dirección de la DCBS para garantizar el fortalecimiento de las funciones sustantivas y el servicio. Pone énfasis en la importancia del sistema modular para garantizar la articulación del conjunto de propuestas. (2) Identifica problemas y hace propuestas puntuales en torno a los siguientes aspectos: docencia modular; investigación; educación continua y difusión de la cultura; políticas de actuación para los consejos Divisional y Académico, así como para el Colegio Académico; espacios de docencia y servicio; servicio social; espacios de vinculación con la comunidad; personal administrativo y compromiso institucional. (3) Desde un enfoque de integración de funciones sustantivas, plantea acciones para el fortalecimiento de la docencia en licenciatura y posgrado. Para licenciatura propone la creación de un espacio permanente de evaluación que permita orientar las acciones. Sostiene que las acreditaciones deben ser entendidas como un medio y no como un fin. Respecto al posgrado sugiere la necesidad de reflexionar en torno a la reorganización de los diferentes programas. (4) Este aspecto lo relaciona con los de docencia e investigación. Centra sus propuestas en la formulación de acciones que distribuyan mejor las cargas docentes y permitan equilibrar docencia e investigación. Pone atención a las problemáticas asociadas a las plazas académicas por tiempo determinado. (5) Señala la importancia de retomar las líneas troncales de investigación para evitar la dispersión temática. Se plantea promover el trabajo colectivo en investigación, a través de estrategias puntuales de fortalecimiento a las áreas de investigación y cuerpos académicos. Propone también trabajar conjuntamente con COPLADA para atraer recursos externos y responder de manera organizada a las convocatorias del CONACYT. (6) Expresa la necesidad de crear mecanismos para difundir el trabajo académico divisional tanto al interior como al exterior de la UAM. Para tal efecto propone acciones puntuales. (7) Indica

acciones específicas para fortalecer los espacios de docencia e investigación directamente relacionados con el servicio, tales como las clínicas estomatológicas, el Bioterio, el CIBAC y el Proyecto Tulyehualco. **(8)** Se plantea una dirección divisional basada en el respeto, cordialidad y eficiencia entre el personal administrativo y de apoyo. Asume el compromiso de conducirse con responsabilidad en los órganos colegiados y llevar a cabo una gestión sustentada en la suma de esfuerzos.

Dra. Teresa Leonor Sánchez Pérez

(1) En su diagnóstico destaca los avances registrados en los últimos años en la DCBS y enfatiza la necesidad de darle continuidad al Plan de Desarrollo Divisional vigente. Su planteamiento sobre el futuro inmediato de la División está sustentado en la identificación de problemas clave y la formulación de líneas de estrategia para resolverlos. **(2)** Formula temas por atender para la puesta en punto de estrategias en torno a: docencia; investigación; planta académica; servicio; preservación y difusión de la cultura; extensión universitaria; gestión universitaria. **(3)** Enumera un conjunto de propuestas para el fortalecimiento de la docencia en los tres troncos. Plantea la creación de comisiones responsables de módulos y talleres, favorecer la autoevaluación de las licenciaturas, así como acciones puntuales para mejorar la enseñanza/aprendizaje, reducir los índices de reprobación/abandono, promover cursos remediales, mejorar los laboratorios y promover nuevas tecnologías para el aprendizaje de idiomas. **(4)** Su programa contempla acciones tendientes al apoyo al personal académico para obtener reconocimientos SNI y PRODEP, asistir a eventos académicos y equilibrar las cargas académicas de docencia e investigación. **(5)** Enlista propuestas puntuales como la realización de eventos sobre temas de investigación de frontera, el impulso a proyectos interdisciplinarios, la integración de académicos a redes de investigación, fomentar la participación en desarrollo de microempresas y fortalecer el Comité de Ética en Investigación. **(6)** En este aspecto plantea propuestas de seguimiento a las acciones implementadas en la actual dirección divisional en temas de educación continua, producción editorial, divulgación de la ciencia y extensión universitaria. **(7)** Ofrece fortalecer la vinculación con otras instituciones y con productores para la transferencia de tecnología y difundir por diversos medios los servicios que se ofrecen a la comunidad. **(8)** Plantea trabajar por medio de acuerdos y consensos entre el personal académico, administrativo y autoridades, así como concluir los manuales de procedimientos de la División.

Dr. Pablo Alberto Torres Lima

(1) Hace una caracterización de la DCBS para plantear que la dirección divisional debe conducir a la definición de prioridades académicas y administrativas de corto, mediano y largo plazos. **(2)** Propone un conjunto de ideas generales respecto a la comunidad universitaria; el papel de la dirección de la DCBS y sus compromisos de gestión. **(3)** Se propone implementar acciones para evaluar y dar continuidad al sistema modular para, de esa forma, tener elementos para actualizar planes y programas de estudio, propiciar la movilidad de alumnos de licenciatura y posgrado, mejorar resultados en los procesos de acreditación y certificación de estudios, la consolidación de buenas prácticas educativas, así como la consolidación de los posgrados. **(4)** No presenta definiciones puntuales en este aspecto, pero propone la formulación de un programa de fortalecimiento a la carrera académica de mujeres investigadoras y docentes. **(5)** No presenta propuestas en este aspecto, pero enuncia la intención de promover la cooperación, intercambio, movilidad, redes de colaboración y diálogo, mediante convenios que se sustenten en programas consolidados de docencia, investigación, comunicación y difusión de la cultura. **(6)** No presenta propuestas respecto a preservación y difusión de la cultura. **(7)** Propone gestionar

mayores recursos para la infraestructura y operación de laboratorios, clínicas estomatológicas, CIBAC, Bioterio y espacios extramuros de la DCBS. **(8)** Indica que un objetivo clave en su gestión sería mejorar la convergencia entre las estrategias existentes de las coordinaciones de licenciatura y posgrado, las áreas de investigación y las jefaturas de Departamento. Indica que impulsaría la equidad y transparencia académica. Trabajaría en los órganos colegiados de la universidad para garantizar un nuevo diseño institucional.

Dr. Gilberto Vela Correa

(1) Formula un diagnóstico divisional a través de la identificación de debilidades y fortalezas, sustentado en el Plan de Desarrollo Divisional vigente. **(2)** A partir de su diagnóstico, formula cinco estrategias que constituyen su programa de trabajo: formación académica y apoyo a la docencia; fortalecimiento de la investigación; preservación y difusión de la cultura, profesionalización del trabajo administrativo; recursos tecnológicos e infraestructura. **(3)** Define propuestas y acciones puntuales para aumentar destrezas en el manejo de técnicas y en la producción de conocimiento, fortalecer la tutoría académica, incrementar los niveles de titulación de los alumnos de licenciatura, fomentar la apertura de nuevos posgrados, promover la participación de estudiantes en proyectos de investigación, desarrollar un programa de trayectoria escolar, egreso y desempeño profesional, así como apoyar al Tronco Divisional de CBS. **(4)** Plantea propuestas generales para fomentar grupos académicos de docencia, promover estudios de posgrado entre el personal académico, equilibrar cargas académicas y reconocer a los profesores **(5)** Propone fomentar la creación de grupos de trabajo en las áreas de investigación, promover la participación en redes de investigación, impulsar la creación de laboratorios especializados con certificación e incrementar la productividad de los académicos en investigación. **(6)** Enlista propuestas y acciones puntuales como fortalecer la firma de convenios, incrementar la oferta de eventos académicos, incrementar los recursos económicos por fuentes periféricas, promover la prestación de servicios profesionales con sectores público y privado, fortalecer la producción editorial y apoyar el Programa de Desarrollo Humano. **(7)** Enuncia su intención de fomentar y fortalecer la participación de la DCBS en las actividades del CIBAC, del predio "Las Ánimas" y las clínicas estomatológicas. **(8)** Formula propuestas generales para profesionalizar el trabajo administrativo en la División por medio de acciones como la simplificación de trámites y la elaboración de manuales de operación. Plantea una gestión basada en la confianza al interior de la DCBS en todos los niveles; buscaría la disminución de profesores temporales y haría una propuesta para integrar a personal de laboratorio a actividades de apoyo a la docencia.

Dr. Miguel Ángel Zavala Sánchez

(1) El diagnóstico de la DCBS lo articula con base en la idea de que es necesario modificar de manera profunda el quehacer académico-administrativo. Argumenta respecto a que deberían crearse las condiciones para que la investigación sea realmente el eje integrador de las actividades de docencia. **(2)** Describe un conjunto de acciones a implementar en torno a: docencia en licenciatura y posgrado; investigación; planta académica; actividades de servicio a la comunidad y servicio social; personal administrativo; gestión. **(3)** Su propuesta incluye realizar esfuerzos para lograr que todas las licenciaturas de la División estén acreditadas. Sugiere impulsar la movilidad de estudiantes, reforzar el Tronco Divisional e incrementar la formación en los laboratorios. Respecto al nivel de posgrado,

plantea acciones genéricas de fortalecimiento. **(4)** Plantea impulsar acciones para incrementar el número de profesores de la División en el SNI y en el PRODEP. Considera necesario impulsar programas de formación de profesores y continuar con el proceso de internalización de académicos al sistema modular. **(5)** Identifica como prioridad consolidar a los cuerpos académicos de la División y propone lograrlo a través de acciones como el acceso a financiamiento externo, continuar con los programas de formación continua de profesores, favorecer la formación de redes académicas, articular proyectos de investigación con actividades docentes y formalizar convenios de cooperación académica. **(6)** Lo relativo al personal académico lo liga al tema del servicio. **(7)** Propone buscar mecanismos para lograr impacto académico y mayor relación entre la DCBS y la Rectoría de Unidad en los espacios de servicio como son las clínicas estomatológicas, el CIBAC, el Proyecto Tulyehualco y el Bioterio. **(8)** Su gestión estaría caracterizada por el diálogo, la vida colegiada, el apoyo a iniciativas de los alumnos, la comunicación y cercanía con las otras Divisiones de la Unidad y la gestión para la obtención de recursos financieros por oferta de servicios o el desarrollo de proyectos.

ANEXO 2. RESULTADO DE LOS APOYOS RECIBIDOS POR LOS ASPIRANTES, POR PARTE DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD QUE SE PRESENTARON A LA AUSCULTACIÓN. EL TOTAL DE ENTREVISTAS FUE 82.

Cuadro 1. Número de menciones hechas por el personal académico a favor de los aspirantes en el proceso de auscultación. Se presentaron 139 profesores(as) a la auscultación.

Nombre	Menciones a favor
Luis Amado Ayala Pérez	0
Jorge Castro Mejía	8
María Elena Contreras Garfias	79
Rey Gutiérrez Tolentino	42
Luis Ortiz Hernández	56
Ana María Rosales Torres	80
Teresa Leonor Sánchez Pérez	20
Pablo Alberto Torres Lima	15
Gilberto Vela Correa	5
Miguel Ángel Zavala Sánchez	8

Cuadro 2. Menciones hechas por alumnos (licenciatura y posgrado) a favor de los aspirantes en el proceso de auscultación. Se presentaron 23 alumnos en total.

Nombre	Menciones a favor
Luis Amado Ayala Pérez	8
Jorge Castro Mejía	0
María Elena Contreras Garfias	2
Rey Gutiérrez Tolentino	7
Luis Ortiz Hernández	0
Ana María Rosales Torres	13
Teresa Leonor Sánchez Pérez	0
Pablo Alberto Torres Lima	0
Gilberto Vela Correa	0
Miguel Ángel Zavala Sánchez	0

Cuadro 3. Menciones hechas por trabajadores administrativos a favor de los aspirantes en el proceso de auscultación. Se presentaron 9 trabajadores en total.

Nombre	Menciones a favor
Luis Amado Ayala Pérez	0
Jorge Castro Mejía	0
María Elena Contreras Garfias	1
Rey Gutiérrez Tolentino	4
Luis Ortiz Hernández	3
Ana María Rosales Torres	3
Teresa Leonor Sánchez Pérez	0
Pablo Alberto Torres Lima	0
Gilberto Vela Correa	0
Miguel Ángel Zavala Sánchez	0

Cuadro 4. Menciones hechas por ayudantes de área de investigación (se presentaron 4) y egresados de la UAM-X (se presentaron 2), a favor de los aspirantes en el proceso de auscultación.

Nombre	Ayudantes de Área	Egresados de la UAM-X
Luis Amado Ayala Pérez	0	0
Jorge Castro Mejía	0	0
María Elena Contreras Garfias	1	0
Rey Gutiérrez Tolentino	1	0
Luis Ortiz Hernández	2	0
Ana María Rosales Torres	2	0
Teresa Leonor Sánchez Pérez	0	0
Pablo Alberto Torres Lima	0	0
Gilberto Vela Correa	0	2
Miguel Ángel Zavala Sánchez	0	0

ANEXO 3. RESUMEN DE LAS EXPRESIONES CUALITATIVAS A FAVOR DE LOS ASPIRANTES

Cuadro 5. Principales expresiones cualitativas que fueron mencionadas por la comunidad, para cada uno(a) de los(as) aspirantes.

Aspirante	Expresiones cualitativas de mayor relevancia que fueron mencionadas por la comunidad
Luis Amado Ayala Pérez	Se mencionó su calidad como investigador en lagunas costeras de México, y su logro como promotor de la Maestría en Ecología Aplicada. Se dijo que posee atributos de gestión (orden, puntualidad, objetividad, bien enfocado) y que promueve valores y principios en los estudiantes. Se señaló que se relaciona con facilidad con otras especialidades. Es <u>incluyente y accesible con estudiantes y ayudantes de investigación.</u>
Jorge Castro Mejía	Se señaló que conoce la UAM y está comprometido con la institución. Es una persona honesta, franca, le gusta la gestión y realiza jornadas completas. Es ordenado y hace bien las cosas. Los problemas institucionales a los que hicieron alusión quienes le apoyaron son: trámites administrativos, orden en el trabajo, transporte para prácticas. Se dijo que aporta ideas para salir de los conflictos.
María Elena Contreras Garfias	Se reconoce su capacidad de gestión, así como su tenacidad para alcanzar acuerdos relacionados con temas como la asignación de cargas, uso de los espacios físicos y asignación del presupuesto. Se mencionó que está habilitada para la tarea de gestión de la División. Tiene capacidad de escucha, lo cual facilita la solución de diferendos y conflictos. Propone convivencia y apoyo a los grupos con mayores necesidades de apoyos. Se valora su trabajo en la enseñanza y en el servicio, así como su vínculo con los organismos profesionales. Comprende los desafíos de la División. Se mencionó su presencia y participaciones en los consejos y el Colegio Académico. Se mencionó su experiencia en vinculación comunitaria (Proyecto Tláhuac) así como sus aciertos en la gestión como jefa de Departamento, principalmente los relacionados con el fortalecimiento del tejido social en el DAS.
Rey Gutiérrez Tolentino	Se hizo alusión a su apertura para dialogar con todo el personal del Departamento al que está adscrito. Se señalaron sus principales logros como jefe de Departamento (congreso departamental, boletín interno, marco de referencia, convenios, entre los más importantes). Se señaló que busca la integración del personal. Se subrayaron los logros en su carrera académica lo que le han valido los reconocimientos del Sistema Nacional de Investigadores, y la Academia Mexicana de Ciencias. Se dijo que es un profesor cumplido, apoyado por su Departamento y que posee buenas formas para relacionarse con la comunidad. Que escucha al personal académico de contratación por tiempo determinado. Se señaló que plantea atender los programas de docencia de la División, así como promover la búsqueda de recursos financieros. Se mencionó su interés por los problemas nacionales.
Luis Ortiz Hernández	Se señaló el trabajo estrecho con las jefaturas de área. Se mencionó su disposición a resolver problemas a partir de la consulta con los(as) jefas de área. Se mencionó que es un académico serio con publicaciones de calidad. Está abierto a vínculos con CYAD en campos interdisciplinarios. Puede impulsar a los Departamentos desde la División. Su programa está bien pensado; se atreve a ir más allá de medidas convencionales. Se mencionó que analiza la situación nacional del país. Se indicó que enfoca lo relacionado con lengua extranjera en los posgrados. Posee capacidad para concretar soluciones. En su plan señala que las acreditaciones no pueden ser un fin en sí mismo sino parte de la evaluación de los programas. Se dijo que plantea que los perfiles de las plazas respondan a las necesidades de los Departamentos. Se reconoce su labor como gestor de laboratorios de Nutrición. Se mencionó su interés por la salud nutricional de los trabajadores de la Unidad, así como por la formación de los docentes.
Ana María Rosales Torres	Se indicó como rasgos favorables su trayectoria académica y su capacidad para dirigir la División; se mencionó su orientación hacia el cumplimiento de las metas; frente a los problemas sabe tomar decisiones. Se indicó que puede impulsar a la División en lo académico, conciliando intereses. Se mencionó que trabaja metódicamente e impulsa a los grupos que ya están en marcha. Su preocupación por elevar el nivel académico de las licenciaturas va en beneficio de los estudiantes. Interviene con independencia en el consejo

	académico. Se mencionó que plantea la integración entre TID, TD y coordinaciones de las licenciaturas y la importancia de alinear los perfiles de los profesores con los contenidos de las UEA en materia de asignaciones a docencia. Se señaló su experiencia en el diseño curricular. En investigación, se dijo, planea los laboratorios de uso común. Se mencionó que tuvo un papel excepcional en la coordinación de los posgrados de CBS y que su programa revela que conoce el papel de los actores universitarios en desarrollo académico de la institución. Se mencionó que tiene capacidad para sacar adelante las licenciaturas con mayores dificultades en cuanto a su vida interna y su infraestructura (caso de Estomatología, Medicina y Medicina Veterinaria y Zootecnia)
Teresa Leonor Sánchez Pérez	Se mencionó que conoce las problemáticas de toda la División y de las 8 licenciaturas, y que dará continuidad a los logros alcanzados en la gestión saliente. Se dijo que es una persona perseverante que cumple las metas. Se mencionó su larga trayectoria como profesora en la UAM y su compromiso en comisiones académicas. Se mencionó que sabe dar solución a los problemas concretos que aborda como Secretaria Académica y que posee una visión actualizada sobre la División. Se puso de relieve su alta habilitación académica en el campo de la Estomatología. También se resaltó su compromiso con la UAM a lo largo de su trayectoria, por ejemplo, como jefa de servicio en las clínicas estomatológicas. Se mencionó su interés por la planeación a nivel de la División, y la institución. Se dijo que sabe solucionar problemas y conflictos.
Pablo Alberto Torres Lima	Se mencionó la originalidad en su plan de trabajo al plantear como ejes la equidad de género y el respeto por los derechos universitarios. Se dijo que plantea la colegialidad en las decisiones importantes en la División, así como mantener el diálogo con los distintos sectores. Se mencionó que es una opción que buscaría la pluralidad en la gestión; que sabe hacer intermediación. Se mencionó que es conocido en la UAM, tiene buenas ideas y que está muy bien preparado, y que tiene experiencia en producción editorial.
Gilberto Vela Correa	Se señaló que se refiere en forma adecuada al papel de los estudiantes en el proceso educativo. Se dijo que tiene capacidad para la negociación. Se mencionó que posee una gran apertura y que es una persona sencilla, y que cuida las formas en el trato con la comunidad.
Miguel Ángel Zavala Sánchez	Se mencionó que es trabajador y con experiencia en gestión en jefatura de departamento y COPLADA. Se subrayó que su trayectoria académica es muy destacada con reconocimiento de sus pares dentro y fuera de la UAM. Se dijo que conoce la problemática relacionada con el comité de ética de la División.

ANEXO 4. RELACIÓN NUMÉRICA DE CARTAS DE APOYO A LOS ASPIRANTES

Cuadro 6. Cartas de apoyo para los aspirantes, recibidas en la Oficina de la Rectoría de Unidad. Julio de 2018

Aspirante	Profesores UAM	Personal externo	Alumnos de posgrado	Administrativos	Egresados
Ayala Pérez	--	--	--	--	--
Castro Mejía	--	--	3	--	--
Contreras Garfias	65	--	--	--	--
Gutiérrez Tolentino	79	106	--	71	--
Ortiz Hernández	62	--	--	--	2
Rosales Torres	99	6	--	2	--
Sánchez Pérez	6	16	5	--	--
Torres Lima	7	--	--	--	--
Vela Correa	19	11	--	--	4
Zavala Sánchez	10	1	--	--	--

Cuadro 7. Firmas de alumnos de licenciatura a favor de los aspirantes, recibidas en la Oficina de la Rectoría de Unidad. Julio de 2018.

Aspirante	Total de alumnos	Observaciones
Ayala Pérez	--	
Castro Mejía	3	Los apoyos se manifestaron en una sola carta
Contreras Garfias	1	Carta individual
Gutiérrez Tolentino	1578	Los apoyos se manifestaron a través de firmas en 6 modelos de cartas: 889 alumnos (modelo A); 506 (modelo B); 103 (modelo C); 67 (modelo D); 12 (modelo E) y 1 (individual)
Ortiz Hernández	--	
Ana María Rosales	33	Los apoyos se manifestaron en 3 modelos de cartas: 12 alumnos (modelo A); 20 (modelo B) y 1 (modelo C)
Leonor Sánchez	302	Los apoyos se manifestaron a través de firmas en una solo modelo de carta.
Torres Lima	--	
Vela Correa	--	
Zavala Sánchez	--	