

Ciudad de México, a 14 de noviembre de 2018

Mtra. María Elena Contreras Garfias

Presidenta del Consejo Divisional de
Ciencias Biológicas y de la Salud
Unidad Xochimilco
Presente

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 **Jefe del Departamento de Sistemas Biológicos, periodo 2018-2022** de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, emitida el 24 de septiembre de 2018 con ampliación del plazo de registro de aspirantes del 2 de octubre del año en curso, presento a usted la terna de candidatos de entre los cuales, en su caso, el Consejo Divisional hará la designación correspondiente.

ARGUMENTACIÓN

La conformación de la terna de candidatos fue elaborada a partir de la ponderación de los siguientes aspectos:

1. Trayectoria académica, profesional y administrativa de los aspirantes.
2. Programas de trabajo.
3. Opiniones y preferencias de la comunidad universitaria.
4. Ideas expresadas por los aspirantes en la entrevista con el Rector de Unidad.

Estos cuatro aspectos fueron analizados en el contexto de las funciones que deben desarrollar los jefes de departamento conforme a lo establecido en Reglamento Orgánico de la Universidad Autónoma Metropolitana y la valoración que la Rectoría de Unidad tiene sobre el escenario actual y de los próximos cuatro años de la Unidad Xochimilco en relación con el fortalecimiento académico de las funciones sustantivas encomendadas a la institución.

Enseguida presento la información sintética y relevante relativa a los cuatro aspectos indicados antes.

1. TRAYECTORIA DE LOS ASPIRANTES

1.1 Síntesis curricular de los aspirantes

Dra. T. Verónica Barón Flores

Formación profesional. Se tituló de Licenciada en Química Farmacéutica Biológica (QFB) en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Obtuvo la maestría en Ciencias Farmacéuticas en el CINVESTAV-IPN y el doctorado en Educación en la Universidad Autónoma de Chihuahua (2015). *Experiencia docente.* La ha realizado en la

Rectoría de Unidad

Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Delegación Coyoacán, 04960, Ciudad de México
Edificio "A", 3° piso
Tel.: 5483-7000 Ext. 7010, 7011 y 7013
xrectoria@correo.xoc.uam.mx / www.xoc.uam.mx

licenciatura en QFB de la Universidad Autónoma Metropolitana, participando además en labores de revisión y actualización de unidades de enseñanza aprendizaje (UEA). *Experiencia en investigación.* Ha participado en proyectos de investigación en el área de Farmacocinética y Farmacodinamia, con producción de resultados publicados en revistas científicas con impacto internacional, y en colaboración con equipos de trabajo inter-institucionales. *Experiencia en participación y gestión universitaria.* Su experiencia se circunscribe a la participación en grupos de revisión de planes y programas de estudio y procesos de autoevaluación del plan de estudios de QFB con fines de su acreditación. Tiene el reconocimiento del PRODEP y del SNI (Nivel 1).

Dr. J. Esteban Barranco Florido

Formación profesional. Es profesor normalista y posteriormente egresado de la licenciatura en QFB de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco (1993). La maestría y el doctorado los realizó en el campo de la Biotecnología en el posgrado de ese nombre en Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. *Experiencia docente.* A lo largo de su trayectoria ha sido docente en la licenciatura en QFB y en diversos posgrados de la Unidad y de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Experiencia en investigación.* Se ha desenvuelto en proyectos relacionados con el área de Productos Biológicos, como responsable y como participante de los mismos. Su línea de trabajo es la de bioprocesos. *Experiencia en gestión y participación universitaria.* Ha sido jefe de área de investigación (Productos Biológicos) y representante académico ante el Consejo Divisional y ante el Consejo Académico. Ha sido miembro de la Comisión Dictaminadora de Área (Ciencias Biológicas). Tiene actualmente los reconocimientos de PRODEP y SNI (Nivel 1).

Dr. Martín Gómez Hernández

Formación profesional. Es egresado del programa de QFB de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, Maestro en Ciencias (1999) y Doctor en Química (2004) por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. *Experiencia docente.* Ha sido profesor en diversas UEA de la licenciatura en QFB en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco y en los posgrados maestría en Ciencias Farmacológicas, doctorado en Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS) y otros. *Experiencia en investigación.* Ha participado en diversos proyectos de investigación; sus temas de especialidad son la Química analítica, cromatografía y la electroquímica. *Experiencia en gestión y participación universitaria.* Es actualmente coordinador de la maestría en Ciencias Farmacéuticas (MCF). Ha participado como representante académico ante el Consejo Divisional y el Consejo Académico de la Unidad Xochimilco. Por su producción académica tiene el reconocimiento de PRODEP y ha tenido el reconocimiento del SNI.

Dra. Karina Sánchez Herrera

Formación profesional. Su formación de QFB la obtuvo en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, la MCF y el doctorado en Ciencias Biológicas y de la Salud en esta misma universidad. *Experiencia docente.* Ha sido profesora de la licenciatura en QFB. *Experiencia en investigación.* Su principal desarrollo en investigación se derivó de su tesis de doctorado, a partir de la cual se ha ampliado su interés por los temas de farmacia social y farmacovigilancia; ha participado en la línea de fármacos huérfanos con personal académico del Departamento de Sistemas Biológicos (DSB). *Experiencia en participación y gestión universitaria.* El cargo más importante que ha ocupado es el de coordinadora de

la licenciatura en QFB (de 2015 a la fecha). Sus intereses académicos los ha desarrollado a través de vínculos con las instituciones privadas y públicas en las que se desenvuelven egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, así como con el personal que trabaja en la industria farmacéutica y en los organismos estatales de regulación (Comisión Federal para la Protección contra el Riesgo Sanitario COFEPRIS, por ejemplo). Ha participado en la organización de múltiples eventos académicos relacionados con el medio profesional de QFB.

1.2 Recapitulación sobre las trayectorias de los aspirantes

Enseguida presento una síntesis sobre las trayectorias curriculares de los cuatro aspirantes a la jefatura del DSB.

El Dr. Esteban Barranco es el aspirante con mayor antigüedad y experiencia universitaria. Se ha mantenido activo en docencia e investigación (área de Productos Biológicos). Es el aspirante con mayores reconocimientos académicos desarrollados dentro y fuera de la Universidad Autónoma Metropolitana. Ha destacado en su participación universitaria como miembro del consejo divisional y académico, y como integrante de la Comisión Dictaminadora de Área (Ciencias Biológicas). Mantiene vínculos de trabajo académico con la Maestría en Ciencias Agropecuarias y el doctorado en CBS. Actualmente tiene el reconocimiento de profesor de tiempo completo del PRODEP y del Sistema Nacional de Investigadores.

El Dr. Martín Gómez presenta una trayectoria destacada en cuanto a su formación, su dedicación en enseñanza y su participación en investigación. Ha sido representante del personal académico del DSB ante el Consejo Divisional y el Consejo Académico, y actualmente es el coordinador de la MCF. Tiene el reconocimiento del programa PRODEP.

Enseguida ubico a la Dra. Verónica Barón formando parte de una nueva generación de personal académico de más reciente contratación. Es una profesora que actualmente participa en el Tronco Interdivisional y que realiza investigación en el área de neurociencias y en el área de investigación educativa. Tiene menor experiencia en participación y gestión universitarias que los dos aspirantes anteriormente citados. Tiene el reconocimiento del programa PRODEP y del SNI.

Ubico en una cuarta posición a la Dra. Karina Sánchez Herrera quien se formó en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco en los niveles de licenciatura, maestría y doctorado. En cuanto a experiencia universitaria destaca su aporte a la Universidad Autónoma Metropolitana como coordinadora de la licenciatura en QFB, así como su interés por desarrollar los campos de farmacia social y farmacia hospitalaria, líneas en las que ha colaborado con personal académico del DSB.

El análisis curricular de las trayectorias de los cuatro aspirantes me permite situar al Dr. Barranco y al Dr. Gómez en el nivel de mayor idoneidad, seguida por la Dra. Barón, quien no ha tenido amplia experiencia en participación y gestión universitaria.

Debido a lo incipiente que ha sido el desarrollo de la función de investigación (la cual es central para el cargo de jefe/a de departamento) en la trayectoria de la Dra. Sánchez, ella ocupa la posición de menor idoneidad en el contexto comparativo con los demás participantes en el proceso, considerando la información curricular de su trayectoria.

2. PROGRAMAS DE TRABAJO

2.1 Síntesis de los programas de trabajo

Dra. T. Verónica Barón Flores

El documento de plan de trabajo se pronuncia a favor de la calidad de las funciones sustantivas. Dedicar un espacio para describir su trayectoria como profesora adscrita al DSB, realzando sus logros en investigación (participación en proyectos y coautorías de artículos científicos). El plan de trabajo señala las funciones sustantivas de la universidad e indica la contribución del DSB. Expresa en el documento la propuesta de fomentar la investigación y el apoyo a las áreas. Plantea crear proyectos autosustentables. Expone una descripción de la planta académica y señala la necesidad de alinear el perfil de los profesores con los programas de las UEA de la licenciatura en QFB.

Las propuestas más relevantes del plan de trabajo se refieren a: (1) gestión de las plazas disponibles; (2) fomento de la formación docente, incluyendo el uso de tecnologías de la información; (3) realizar autoevaluación del profesorado; (4) mejora de las estrategias educativas del profesorado; (5) fomento de la práctica docente apegada al sistema modular; (6) fomento de congresos de profesores; (7) promoción de la auto evaluación de la licenciatura en QFB; (8) firma de convenios con instituciones de salud; (9) mejora de la asignación a docencia; (10) fomento del ingreso del profesorado al SNI y al PRODEP; (11) fomento del registro de proyectos de investigación por parte del personal académico; (12) búsqueda del incremento de las plazas de ayudante de investigación; (13) refuerzo del área común de investigación del DSB; (14) fortalecimiento del proyecto Centro de Producción de Agua Xochimilco (CEPAX); (15) apoyo a la publicación de artículos en idioma inglés y (16) impulso al servicio social de los egresados.

Dr. J. Esteban Barranco Florido

Presenta un contexto nacional sobre las políticas de gobierno en educación superior. Propone un diagnóstico de las funciones sustantivas que realiza el personal académico del DSB, así como una descripción que guarda la planta académica del departamento, incluyendo los 14 ayudantes de investigación. También se incluyen en el diagnóstico los proyectos registrados ante el Consejo Divisional y la producción académica promedio (1.01 artículo por año y por profesor). Hace referencia a las competencias de los jefes de departamento establecidas en el Reglamento Orgánico de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Sus propuestas de trabajo son: (1) apoyar a los profesores temporales; (2) dar mantenimiento a los equipos de los laboratorios de docencia; (3) revisar los objetivos y líneas de investigación; (4) impulsar políticas de comunicación, información y transparencia; (5) fomentar el trabajo interdisciplinario; (6) difundir información relevante para profesores y estudiantes a través de la página electrónica del DSB; (7) simplificar el trabajo administrativo; (8) manejar adecuadamente residuos peligrosos; (9) racionalizar el uso de agua en las instalaciones del DSB; (10) buscar financiamiento externo; (11) vincularse con el sector salud y productivo; (12) orientar el servicio social hacia las actividades de investigación de las áreas de investigación; (13) apoyar a los grupos académicos con menor desarrollo y facilitar el trabajo de los más avanzados; (14) promover proyectos con grupos de investigación de otras divisiones y de otras unidades; (15) vincular la investigación con

las problemáticas de la Ciudad de México; (16) estimular la presentación de proyectos ante CONACYT y otras instancias de apoyo a la investigación; (17) fortalecer el uso común del equipamiento entre las áreas de investigación, incluyendo el equipo de cómputo (18) vincular la investigación con la formación de posgrado; (19) apoyar el desarrollo académico del profesorado; (20) mantener el congreso departamental con periodicidad de dos años; (21) estimular las conferencias de académicos destacados en los campos de las áreas de investigación; (22) programar la capacitación en el uso de los equipos e instrumentación; (23) dar mantenimiento al equipo del DSB; (24) fomentar la participación de más profesores en la MCF; (25) trabajar en comisión la actualización del plan de estudios de QFB; (26) realizar, con los jefes de área de investigación, la planeación anual de asignaciones a docencia; (27) perfilar adecuadamente las plazas de evaluación curricular y (28) promover cursos de sistema modular para el profesorado.

Dr. Martín Gómez Hernández

El documento hace referencia a las competencias de los jefes de departamento. Se señala la estadística del DSB en cuanto al profesorado, categorías, reconocimientos, agrupación en 4 áreas de investigación y 9 cuerpos académicos, infraestructura de investigación (29 laboratorios). Al final del documento se presenta una visión del DSB basada en las fortalezas y logros alcanzados hasta ahora en materia de recursos humanos, organización académica, evaluación externa positiva del plan de QFB y de la MCF, y proyectos de vinculación con la comunidad.

Las propuestas de trabajo son: (1) fomentar la colaboración multidisciplinaria y con otros departamentos; (2) mantener el laboratorio de uso común del departamento; (3) mantener un equilibrio entre las cargas de docencia y el tiempo para investigación; (4) formar una comisión para atender las recomendaciones del comité acreditador de QFB; (5) formar una comisión para el análisis de la docencia y del perfil de egreso; (6) apoyar los trabajos de la comisión de servicio social del DSB; (7) apoyar la modificación al plan de estudios de la MCF y la creación del doctorado en Ciencias Farmacéuticas; (8) proponer perfiles de plazas adecuados al desarrollo de la licenciatura en QFB, posgrados, y de las áreas de investigación; (9) fomentar estancias en centros de calidad durante los períodos sabáticos; (10) promover la actualización de los proyectos de investigación; (11) promover la participación del profesorado en PRODEP; (12) apoyar el desarrollo de los cuerpos académicos en formación; (13) atender las necesidades de mantenimiento de espacios y equipo; (14) fomentar el uso de equipo común de las áreas de investigación; (15) promover nuevos convenios del personal académico con el exterior; (16) favorecer la movilidad estudiantil; (17) reforzar el congreso departamental; (18) crear la comisión organizadora de seminarios académicos; (19) promover todas las modalidades de difusión de resultados de la investigación; (20) traer cátedras CONACYT y estancias postdoctorales al DSB; (21) elaborar un megaproyecto multidisciplinario para traer recursos financieros al DSB; (22) fomentar los ingresos por prestación de servicio externo en análisis de Resonancia Magnética Nuclear (RMN) para financiar el costo de los insumos; (23) apoyar el CEPAX; (24) impulso de una política de diálogo, convivencia y armonía laboral.

Dra. Karina Sánchez Herrera

El plan de trabajo tiene una extensión de 3 páginas en las cuales presenta sus ideas para la gestión. Hace énfasis en el trabajo de docencia y reforzar las áreas de investigación en los campos de salud y ecología.

Sus propuestas son las siguientes: (1) continuar el proceso de evaluación y acreditación del plan de la licenciatura en QFB; (2) mantener la MCF en el PNPC; (3) impulsar la producción de material didáctico; (4) impulsar la multidisciplinaria y los intercambios con otros departamentos; (5) promover la actualización del personal docente; (6) proponer un programa de educación continua para profesores y público en general; (7) fortalecer el proyecto CEPAX para dar servicio a la Unidad Xochimilco; (8) reforzar la infraestructura del DSB; (9) fomentar nuevos proyectos de investigación; (10) fomentar el patentamiento; (11) estimular la creación de nuevas áreas de investigación; (12) impulsar convenios con instituciones de salud para el desarrollo de proyectos de servicio social; (13) fomentar la participación de los estudiantes en la vida departamental y (14) promover vínculos con el sector productivo.

2.2 Recapitulación sobre los programas de trabajo presentados por los aspirantes

Cada uno de los programas expresa el manejo particular que los aspirantes harían en su gestión del DSB, en función del conocimiento de las competencias de los jefes de departamento; el conocimiento de la historia del DSB (fortalezas y problemáticas); la capacidad para reconocer las acciones de gestión directamente vinculadas a las competencias de los jefes de departamento; actuales del departamento, la importancia asignada a la comunicación con el personal académico y administrativo, en el marco de las responsabilidades que la legislación y el contrato colectivo indican a dicho personal.

Tomando en cuenta las características antes señaladas observé que dos de los cuatro programas mostraron un manejo más maduro, respecto a los criterios de gestión antes señalados, expresados en el programa de manera explícita o implícita, los cuales corresponden, en orden alfabético, a los programas de los doctores Barranco Florido y Gómez Hernández. En un tercer lugar ubiqué el programa presentado por la Dra. Barón Flores, el cual presenta una amplitud adecuada; sin embargo, el documento presenta limitaciones en cuanto a la coherencia integral de su texto. El programa de la Dra. Sánchez Herrera, si bien hace referencia a asuntos muy importantes relacionados con la gestión departamental, las ideas plasmadas en el programa no fueron desarrolladas de manera suficiente en amplitud y en profundidad.

3. OPINIONES Y PREFERENCIAS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

3.1 Opiniones sobre el estado que guarda el Departamento de Sistemas Biológicos

Planta académica y organización departamental

El personal del DSB tiene un perfil de alta habilitación (65% tiene doctorado; 29% tiene maestría). Está compuesto por 79 profesores de contratación definitiva (72 de tiempo completo). Atiende una matrícula alta de alumnos de QFB (1300 alumnos, aproximadamente) y de la MCF, doctorado en CBS y otros.

El departamento se organiza en cuatro áreas de investigación: Farmacocinética y Farmacodinamia, (con 7 proyectos y 8 profesores/as); Obtención y Producción de Compuestos Orgánicos (7 proyectos y 10 profesores/as participantes), Productos Biológicos (10 proyectos y 10 profesores/as participantes) y Tecnología Farmacéutica (11 proyectos y 12 profesores/as participantes).

Fueron más abundantes las opiniones que se vertieron sobre las aptitudes de los aspirantes para dirigir los trabajos de la jefatura del departamento, respecto a las opiniones críticas, las cuales también tienen un valor importante en el proceso de selección de la terna.

Se señaló que el departamento está formado por casi 80 profesores de tiempo completo y contratación por tiempo indeterminado y que viene trabajando con normalidad a lo largo de los casi 45 años de vida de la Unidad Xochimilco. Ello se manifiesta por la atención de los alumnos de la licenciatura en QFB (hoy tiene una población mayor a 1300 estudiantes, en los dos turnos), y los del posgrado (la MCF, el doctorado en CBS, la maestría en Ciencias Agropecuarias), y otros programas de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Percepción sobre la atmósfera de trabajo en el DSB

El conjunto de las opiniones recogidas durante la auscultación permite identificar diversos consensos estratégicos los cuales serán valiosos para el trabajo académico del departamento. Por ejemplo, se señaló la importancia de buscar un equilibrio entre la carga de docencia y el tiempo para realizar investigación dentro de los proyectos que cada una de las cuatro áreas de investigación tiene registrados.

El departamento presenta una vida académica activa expresada en los resultados de los proyectos de investigación, en la realización del congreso departamental así como a través de conferencias o eventos organizados conjuntamente con la Coordinación de la licenciatura en QFB.

La modalidad del espacio para el uso común de equipo e instrumentos de investigación, el cual se concretó en un espacio del Edificio de la Unidad Interdisciplinaria de Docencia, Investigación y Servicio (UIDIS) durante la gestión departamental de 2010-2014 (Mtra. Olivia Soria Arteché), ha sido continuada durante la gestión de la Dra. Julia Pérez Ramos, lo cual representa una fortaleza en un contexto de fuertes restricciones presupuestales en materia de inversión.

Tal y como ocurre en las instituciones públicas de educación superior, la fuente de mayores tensiones entre la comunidad del profesorado del departamento son el perfilamiento de las plazas académicas de contratación indeterminada y, en menor medida, las de tiempo determinado (temporales). Una gestión departamental incluyente y responsable para el período 2018-2022 deberá tomar en cuenta las necesidades presentes y futuras del departamento, en materia de docencia a nivel licenciatura y posgrado, así como en lo relacionado con el crecimiento armónico de las áreas de investigación. Se deberá tomar en cuenta el perfil del profesorado que recientemente se ha jubilado, con la finalidad de mantener un equilibrio entre estas cuatro áreas que se han mantenido activas, con proyectos registrados ante el Consejo Divisional de CBS. El perfil de las plazas deberá permitir que se inscriban a los concursos de oposición los mejores candidatos provenientes de la Universidad Autónoma Metropolitana o de otras instituciones nacionales, a fin de mantener un profesorado de alto nivel académico en la Universidad y en el DSB.

El DSB se ha preocupado por publicar en forma continua las plazas vacantes, a fin de cubrir oportunamente los puestos liberados por renuncia o deceso. Esta ha sido otra fortaleza del departamento.

Visión crítica sobre el estado que guarda el Departamento de Sistemas Biológicos y sobre las alternativas para incrementar la colaboración del personal académico y la comunidad departamental

Fueron varios los y las participantes en el proceso de auscultación los que señalaron áreas de la vida departamental que pueden ser mejoradas. Una de ellas se refiere a la comunicación institucional entre el órgano personal (jefe/a de departamento) y la comunidad académica. También se señaló la necesidad de avanzar en proyectos con capacidad de incluir a un mayor número de miembros del personal, lo cual podrá concretarse a través de grupos de trabajo para la actualización del plan y programas de QFB así como la elaboración del documento que tome en cuenta las observaciones realizadas por el Consejo Académico sobre el proyecto de doctorado en Ciencias Farmacéuticas. También se mencionó ampliar la reflexión sobre la evolución del campo profesional de QFB teniendo como marco la situación nacional y latinoamericana.

3.2 Preferencias de la comunidad

Sostuve 22 entrevistas en el proceso de auscultación con 40 integrantes de la comunidad universitaria.

Durante las entrevistas, las preferencias del profesorado se expresaron en menciones a favor del Dr. Barranco (17, diecisiete), seguido del Dr. Gómez (10, diez), la Dra. Barón (5, cinco) y la Dra. Sánchez (5, cinco).

Los alumnos hicieron mención a sus preferencias de la siguiente manera: Dra. Barón (6, seis), Dra. Sánchez (3, tres), Dr. Barranco (1, una) y Dr. Gómez (sin menciones).

Respecto a los trabajadores administrativos, se presentaron dos trabajadores/as, quienes mencionaron su preferencia a favor de la Dra. Barón.

3.3 Atributos sobre los aspirantes señalados en las entrevistas

Dra. T. Verónica Barón Flores

Las facetas positivas de la aspirante más mencionada por los estudiantes fue la calidad de su docencia en el Tronco Interdivisional (TID), el empeño que ha puesto para ser mejor profesora-investigadora a través de la habilitación académica y el establecimiento de vínculos académicos con el personal académico y su compromiso de trabajo con la Universidad Autónoma Metropolitana. También se señaló que es competente en investigación y que participa en proyectos registrados en Consejo Divisional. Sus logros le han permitido tener el reconocimiento del SNI. En cuanto a su personalidad se señaló que tiene mucho entusiasmo en su trabajo. Los alumnos indicaron que favorece la integración de todas las licenciaturas en el TID y promueve las buenas relaciones en aula y en los equipos de trabajo modular. También se señaló que facilita la práctica del deporte de alumnos/as que están en equipos representativos de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Algunas opiniones señalaron su falta de experiencia en participación y gestión universitarias.

Dr. J. Esteban Barranco Florido

Se señaló que es un profesor con amplia experiencia académica y en participación universitaria (en los consejos divisional y académico, y en la Comisión Dictaminadora de Área (Ciencias Biológicas), así como en gestión (ha sido jefe de área). Sus vínculos interdepartamentales en la División de CBS constituyen otra faceta positiva del aspirante. También se dijo que tiene preocupación por atender lo relativo a las asignaciones de docencia, la planeación departamental y que tiene interés por ser jefe de departamento. Se le reconoce su conocimiento amplio de la Universidad Autónoma Metropolitana y de la División de CBS, así como su compromiso con la institución.

También se dijo que es una persona honesta, respetuosa de las personas, sabe escuchar, con carácter para encabezar el departamento y representarlo adecuadamente en las instancias de dirección de la universidad. Se dijo que tiene un liderazgo académico gracias a su trayectoria en docencia, investigación y gestión, y que apoyaría en forma equitativa el desarrollo de la investigación y del departamento, lo cual contribuiría a fortalecer el tejido social en el DSB. Respecto a la legislación se dijo que la conoce bien. Se indicó que aborda los problemas con aplomo.

Dr. Martín Gómez Hernández

Las menciones positivas sobre el aspirante resaltaron su trabajo al frente de la coordinación de la MCF, logrando su permanencia en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad, y el seguimiento a la iniciativa de creación del doctorado en esa misma disciplina. Se señaló su alto compromiso con la institución la cual conoce bien. Se dijo que es un profesor tolerante que sabe negociar y trabajar con todos los grupos del DSB, es empático con las personas y busca alcanzar los mejores acuerdos posibles.

En la gestión de la maestría maneja adecuadamente los procesos de obtención del grado académico.

Dra. Karina Sánchez Herrera

El principal atributo señalado durante la auscultación a su favor fue el desempeño en la coordinación de QFB y la promoción de eventos académicos extra-curriculares. Algunos de esos eventos han sido de carácter internacional (Simposio Iberoamericano de Farmacia Social). En lo académico se destacó su interés por los temas de fármaco vigilancia y farmacia social, los cuales son dos temas en los que ha destacado la Universidad Autónoma Metropolitana. Así mismo se señalaron aspectos positivos de su personalidad (cordialidad, en primer lugar).

También recibí opiniones críticas sobre algunos asuntos como el equipamiento en los laboratorios y su visión del departamento. Se señaló que podría adquirir en el futuro la madurez necesaria para realizar trabajo colectivo a partir de una mejor comprensión de la organización de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Manifestaciones recibidas mediante cartas de apoyo

Se recibieron cartas de apoyo hacia tres de los cuatro aspirantes. El Dr. Barranco Florido tuvo una carta de apoyo de un profesor del departamento; el Dr. Gómez Hernández tuvo cuatro cartas de apoyo: una carta colectiva de trabajadores administrativos (9 trabajadores); una carta colectiva de alumnos de posgrado (18 alumnos); una carta individual de un profesor y una carta colectiva de personal académico con 28 firmas. La Dra. Sánchez Herrera tuvo dos cartas colectivas, una de profesores (7 firmas), y otra de alumnos (52 firmas), así como 21 cartas individuales de egresados.

3.4 Recapitulación sobre las opiniones de la comunidad

La comunidad expresó una intención de ampliar la participación en el proceso de gestión, a través de un liderazgo positivo, basado en la comunicación entre el jefe/a de departamento y miembros de la comunidad. Ello permitirá fortalecer la organización y avanzar en el programa estratégico del departamento en materia de generación y aplicación del conocimiento, actualización de los planes y programas de estudio, vinculación con el medio profesional y la sociedad (convenios de colaboración), fortalecimiento del posgrado, formación docente en sistema modular, desarrollo de equipo e instrumentación y criterios de acceso al equipamiento e instrumentación de calidad, así como criterios para la asignación de los espacios de investigación (laboratorios).

El DSB atraviesa por una fase de relevo generacional, por lo que los consensos entre los actores del departamento en torno al perfil de las plazas son importantes para garantizar equilibrios entre grupos académicos y entre las funciones de docencia e investigación, principalmente.

En lo cuantitativo, dos aspirantes tuvieron los apoyos más importantes por parte del personal académico) durante las entrevistas que sostuve con los miembros de la comunidad: el Dr. Barranco (17 menciones) y el Dr. Gómez (10 menciones), y en un segundo término la Dra. Barón y la Dra. Sánchez (5 menciones cada una).

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

En esta sección se sintetiza la información que resultó de las entrevistas por separado, sostenidas con los cuatro aspirantes el día 6 de noviembre pasado. Cada entrevista tuvo una duración aproximada de 30 minutos.

Dra. T. Verónica Barón Flores

Son varios los aspectos positivos que resultaron de la entrevista. La aspirante se refirió con amplitud a las fortalezas del DSB. Se desarrolló bien en cuanto a la construcción de una visión de futuro y pudo identificar algunos de los problemas más relevantes del departamento. En cuanto a las fortalezas, refirió que la Universidad Autónoma Metropolitana es una universidad que destaca en el panorama nacional, que la Unidad Xochimilco tiene un gran potencial de desarrollo a partir del sistema modular. En el nivel departamental señaló que hay reglas claras para la distribución presupuestal, que se cuenta con infraestructura adecuada para investigación y que hay capacidad para que algunos proyectos capten recursos por venta de servicios.

En su visión de futuro señaló que se debe fomentar la generación de nuevos proyectos de investigación, hacer las cosas con transparencia, fortalecer el sistema modular, adaptarse a los cambios que involucran un mayor uso de la tecnología y la informática, vincularse con más universidades, promover el trabajo en equipo de los/as profesores/as. Indicó que lo más importante en el DSB es la investigación y que los proyectos estén socialmente orientados.

En lo tocante a los problemas señaló la dificultad del profesorado para transmitir conocimientos, el estancamiento académico de un sector del profesorado y el pesimismo que llega a manifestarse en una parte de la planta académica del departamento.

En la segunda parte de la entrevista destinada a la gestión departamental, la Dra. Barón Flores enlistó cuatro prioridades: fortalecer los cuerpos académicos, impulsar al personal para alcanzar el reconocimiento de PRODEP y del SNI, buscar financiamiento externo y solicitar más plazas de ayudantes de investigación. En cuanto a la comunicación indicó que le gusta hablar con los profesores y daría continuidad al congreso departamental. Su equipo de trabajo lo formaría con los jefes de área de investigación y los dos coordinadores de planes de estudio, con quienes se reuniría periódicamente; haría públicos los perfiles y actividades de las plazas definitivas. También buscaría el apoyo de la Coordinación de Planeación y Desarrollo Académico (COPLADA) y de la Coordinación de Docencia de la Unidad.

Dr. J. Esteban Barranco Florido

En la primera parte de la entrevista, orientada a explorar su conocimiento sobre la universidad y sobre el departamento, el Dr. Barranco habló de la alta habilitación académica del DSB, la proporción también alta del personal que tiene el reconocimiento del PRODEP y del SNI. Señaló que a lo largo de su historia el departamento se ha distinguido por su buena producción académica así como la integración de jóvenes profesores con capacidad para realizar investigación y en algunos casos, para dirigirla. Indicó que el área de Obtención y Producción de Compuestos Orgánicos es la que tiene el mayor equipamiento e instrumentación científica.

Respecto a su visión de futuro del DSB señaló lo siguiente: continuar con el fortalecimiento del departamento, estimulando al personal que requiere más apoyo; mantener las relaciones con otras unidades de la Universidad Autónoma Metropolitana, cultivar el prestigio del departamento trabajando dentro del enfoque de UAM Xochimilco, para atender problemas nacionales.

En cuanto a los problemas más relevantes que actualmente vive el departamento, apuntó lo siguiente: desigual distribución de la instrumentación científica; edad avanzada del personal; ausencia de discusión académica en las áreas de investigación; fuerte carga de docencia; ausencia de criterios consensuados para reasignación de los espacios de laboratorio que quedan vacantes por motivos de jubilación o deceso, y tendencia al corporativismo de los grupos con mayor peso en el departamento.

En la segunda parte de la entrevista, enfocada a cuestiones de gestión académico-administrativa, el Dr. Barranco señaló cuatro prioridades que atendería: impulsar el uso común del equipo e instrumentación del departamento; fomentar el trabajo colectivo;

impulsar a los jóvenes investigadores y solicitar que los profesores temporales sean de tiempo completo con la finalidad de que se integren a las tareas de investigación.

Relativo a la comunicación con el personal académico y administrativo, señaló que haría una gestión de puertas abiertas.

En cuanto al equipo de trabajo de gestión departamental señaló que impulsaría las reuniones de planeación con los/as jefe/as de área, pero también con los/as integrantes de cada una de las cuatro áreas y recuperar esta forma de participación que se ha perdido. Llevaría al análisis y a la discusión en las áreas los asuntos de investigación y de docencia. Trazaría una hoja de ruta con los jefes de área. Relativo a la relación con la División de CBS consideró que es prioritario llevar al Consejo Divisional la aprobación de proyectos divisionales que integren a los cuatro departamentos de CBS. Así como en los departamentos debe haber un uso común del equipo e instrumentación, también puede haberlo a nivel divisional debido al alto costo del equipo (el caso del secuenciador que se usa en Biología molecular). Señaló que a nivel divisional deben analizarse las vías para incrementar la cobertura de atención a los alumnos que solicitaron su ingreso a la Universidad Autónoma Metropolitana. Dentro de la actividad de gestión, planearía tres comisiones de trabajo: la comisión de investigación con los jefes/as de área y algunos líderes académicos del departamento; la comisión de docencia para discutir las asignaciones y la de planeación y presupuestación, integrada por personal que tenga mayor conocimiento de esos dos aspectos.

Dr. Martín Gómez Hernández

En la sección de la entrevista destinada al tema de diagnóstico, el Dr. Gómez Hernández señaló los siguientes puntos: la planta académica se compone de 76 profesores/as de contratación definitiva con maestría o doctorado, por lo que existe una buena capacidad para la investigación; la producción académica es buena y a ella contribuyen los alumnos de licenciatura y posgrado; el espacio de la MCF ha fortalecido la investigación; tres cuerpos académicos tienen el reconocimiento de consolidados por el PRODEP; se cuenta con un espacio de equipo científico de uso común, el cual ha funcionado ya durante dos gestiones departamentales; el proyecto CEPAX se ha ampliado y atiende las necesidades de la Unidad y sus espacios extramuros; el equipo de Resonancia Magnética Nuclear requiere pensarse como un servicio interno y externo que genere más ingresos los cuales servirán para financiar los insumos (gases, principalmente).

Los aspectos referidos en cuanto a la visión de futuro del DSB fueron seguir trabajando hacia la calidad, manteniendo la investigación de buen nivel; dar mayor atención a CEPAX y el análisis instrumental; divulgar más los resultados de la investigación que sean de interés para la comunidad; luchar por mantener el servicio que la Universidad Autónoma Metropolitana presta a la sociedad: desarrollar el posgrado que integre el nivel de maestría y doctorado en ciencias farmacéuticas, y por último vincular la actividad del posgrado con la investigación a fin de atender nuevos problemas surgidos en la sociedad.

Los problemas citados fueron tres: insuficiencia de la planta académica para atender las UEA; lentitud en el recambio generacional y encarecimiento de los insumos que se utilizan en los proyectos de investigación.

En la parte de la entrevista destinada a la gestión universitaria el Dr. Gómez Hernández señaló tres prioridades: fomentar la participación de los/as profesores/as en las convocatorias de ciencia y tecnología; impulsar proyectos multidisciplinarios (en los sectores de salud, agricultura y medio ambiente) y cuidar el perfil de las plazas temporales para atender las necesidades del TID, Tronco Divisional, Tronco de Carrera y Posgrados).

En cuanto a la comunicación con el personal se indicó que será de puertas abiertas con los/as profesores/as, y realizar reuniones de áreas impulsando la comunicación directa con el personal. Con el personal administrativo se propone realizar reuniones con las secretarías (4) y asistencia administrativa (1) a fin de enfocar las metas departamentales. Se buscaría fomentar una buena relación entre administrativos y académicos.

Analizaría las expectativas de los jefes de área sobre presupuesto, programación, uso de equipo común. Consultaría a los/as integrantes de las áreas en los nombramientos de las jefaturas. Dialogaría con los dos coordinadores de estudios para analizar las problemáticas. Analizaría las cosas que se están haciendo bien en las áreas.

Dra. Karina Sánchez Herrera

En la primera parte de la entrevista la Dra. Sánchez Herrera abordó de manera somera las fortalezas, la visión de futuro y los problemas más relevantes del DSB. Dentro de las fortalezas indicó que existen profesores con reconocimiento del SNI. Piensa que deben crearse áreas de investigación nuevas, para cubrir temas en salud, atención farmacéutica y contaminación ambiental. Así mismo, planteó la necesidad de dotar al DSB de una perspectiva de servicio que ahora no se tiene. Respecto a los problemas citó dos: edad avanzada del personal, profesores jóvenes que no conocen el sistema modular y otros que carecen de experiencia en el manejo de prácticas de laboratorio.

En la segunda parte de la entrevista la Dra. Sánchez Herrera señaló seis prioridades que atendería: capacitación de los docentes; vinculación con la industria para la capacitación de los estudiantes; actualizar la infraestructura de los laboratorios; fortalecer los intercambios con otras disciplinas como Economía, Administración y Diseño; impulsar a los estudiantes en un programa de cursos de educación continua (por ejemplo, manejo de sustancias peligrosas).

En cuanto a comunicación con el personal señaló que seguiría trabajando de la misma manera como lo ha hecho en la licenciatura de QFB; mantendría un diálogo abierto con el personal.

4.1 Recapitulación sobre los resultados de las entrevistas del Rector de Unidad con los aspirantes

Las entrevistas me permitieron poner en perspectiva y comparar las aptitudes de los cuatro aspirantes a la jefatura de departamento. Dado que las entrevistas ocurrieron después de la lectura que hice de los planes de trabajo y de las auscultaciones con la comunidad universitaria que participó en el proceso, tuve oportunidad de cotejar la información y afinar un juicio de idoneidad para ocupar el cargo de jefe/a de departamento de los cuatro aspirantes tomando en cuenta la preparación profesional, la experiencia universitaria acumulada, el conocimiento de la Universidad Autónoma Metropolitana como institución compleja, el conocimiento del DSB, de la División de CBS y de la Unidad Xochimilco, y la

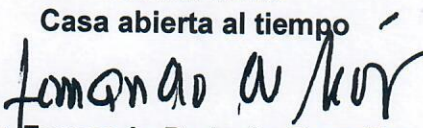
proyección de la actuación como jefe/a de departamento que cada aspirante expresó durante la entrevista.

La interpretación integral de la información me permitió ubicar en un primer nivel de idoneidad a los doctores Barranco Florido y Gómez Hernández, seguidos por la Dra. Barón Flores, y en un nivel de menor idoneidad la Dra. Sánchez Herrera.

5. CONCLUSIÓN

Tomando en cuenta las trayectorias académicas, las ideas contenidas en los programas de trabajo, los apoyos emitidos por la comunidad hacia los candidatos durante la auscultación, las condiciones de la institución y del contexto externo en que se desenvolverá el DSB, llevé a cabo una valoración integral del proceso de auscultación, he decidido enviar a usted, como presidenta del Consejo Divisional de Ciencias Biológicas y de la Salud, la terna de candidatos para ocupar el cargo de Jefe de Departamento de Sistemas Biológicos, para el periodo 2018-2022, cuyos nombres se enlistan a continuación en orden alfabético de su primer apellido:

Dra. Tomasa Verónica Barón Flores
Dr. Juan Esteban Barranco Florido
Dr. Martín Gómez Hernández

Atentamente
Casa abierta al tiempo

Dr. Fernando De León González
Rector de Unidad

*Se adjunta documentación entregada por los candidatos.