



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**  
Unidad Xochimilco

PRESENTACIÓN DE LA TERNA DE ASPIRANTES PARA OCUPAR EL CARGO DE JEFE DEL DEPARTAMENTO DE SINTESIS CREATIVA DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS Y ARTES PARA EL DISEÑO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD XOCHIMILCO.

*Ciudad de México, a 7 de junio de 2018*

**MTRA. MARÍA DE JESÚS GÓMEZ CRUZ**

Presidenta del Consejo Divisional  
División de Ciencias y Artes para el Diseño  
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 Síntesis Creativa** de la División de Ciencias y Artes para el Diseño, emitida el pasado 15 de enero y con ampliación de plazos el 16 de mayo, presento a usted la terna de aspirantes de entre los cuales, en su caso, el Consejo Divisional hará la designación correspondiente.

**ARGUMENTACIÓN**

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

- I. Trayectoria de los aspirantes.
- II. Programas de trabajo.
- III. Opiniones y preferencias de la comunidad universitaria.
- IV. Ideas expresadas por los aspirantes en la entrevista personal.

Estos aspectos fueron analizados y ponderados en el contexto de las funciones que deben desarrollar los jefes de Departamento, de acuerdo con el Reglamento Orgánico de la UAM y la valoración 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.

Enseguida desgloso la información referida a los cuatro aspectos indicados antes y que dio lugar a la elección de la terna.

**I. TRAYECTORIAS DE LOS ASPIRANTES**

La formación académica de los aspirantes, así como su experiencia en gestión y en comisiones académicas de la Universidad, aparecen en el Cuadro 1.

**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

[xrectoria@correo.xoc.uam.mx](mailto:xrectoria@correo.xoc.uam.mx) / [www.xoc.uam.mx](http://www.xoc.uam.mx)



**Cuadro 1.** Trayectoria académica y experiencia en gestión de los aspirantes

Aspirante	Profesión	Base en UAM	Posgrado	Tema principal
<b>Formación académica</b>				
Jaell Durán Herrera	Arquitecta		Maestría (UNAM, 2013)	Ciudad y Vivienda
Lucía Constanza Ibarra Cruz	Arquitecta (UAM-X)		Maestría (UNAM)	Docencia en Diseño
Regina Angélica León Carbajal	Arquitecta	1979	Maestría (U Marista)	Docencia en Diseño
Silvia Ana María Oropeza Herrera	Diseñadora Industrial UAM-X	1990	Maestría (INAEC)	Diseño y embalaje
Amador Romero Barrios	Arquitecto (1989)		Maestría (UNAM, 2008)	Docencia en Arquitectura
<b>Experiencia de gestión</b>		<b>Participación universitaria</b>		
Jaell Durán Herrera	Jefa de Área	Consejera Divisional		
Lucía Constanza Ibarra Cruz	Encargada de Departamento			
Regina Angélica León Carbajal	Coordinadora del Tronco Divisional; Jefa de Área	Consejera Divisional y Académica; comisiones dictaminadoras de Área, de Recursos y Divisional		
Silvia Ana María Oropeza Herrera	Secretaria Académica de la División de CYAD; Jefa de Área	Coordinadora de Carrera (INBA)		
Amador Romero Barrios		Taller de Arquitectura a Distancia, Comisión de rediseño de plan de estudios de Arquitectura		

## II. PROGRAMAS DE TRABAJO

### Mtra. Jaell Durán Herrera

Su programa de trabajo está centrado en una reflexión de los principios sobre los cuales se fundamenta el trabajo universitario en general, y en la Unidad Xochimilco en particular. En la p. 4 de su documento indica que “la educación pública, y en especial la UAM, son patrimonio de la sociedad mexicana”. Retoma los principios del Plan de Desarrollo Institucional de la UAM (honestidad, sabiduría, responsabilidad, respeto, justicia y equidad y universalidad). Este enfoque incorpora algunas declaraciones generales sobre la División y el Departamento. Por ejemplo, señala que “no hay un proyecto de identidad divisional claro” (p. 4). Asimismo, enumera las propuestas para un programa de investigación y de docencia. La forma de abordar la gestión de jefa de Departamento incluye una propuesta: “apoyar, estimular y conducir la elaboración de propuestas y alternativas de alto nivel académico desde las líneas de investigación de nuestras áreas” (p. 6). El documento no presenta secciones temáticas.

### Mtra. Lucía Constanza Ibarra Cruz

El programa de trabajo está organizado en cuatro secciones: Nuestra Universidad; Jefatura de Departamento de SC; Investigar, diseñar para crecer; Preservación y Difusión de la Cultura; Acciones. Las secciones que incorporan sus principales propuestas y las declaraciones más relevantes es la de “Jefatura de Departamento de SC” y la de “Investigar, diseñar para crecer”. En ellas, indica con claridad la función de la jefatura en materia de asignación de cargas de docencia e investigación, así como el marco normativo de las tareas del jefe de Departamento contenido en el Reglamento Orgánico de la UAM (p. 8). En



cuanto al presupuesto para los proyectos de investigación, señala que “contarán con las cantidades especificadas para cada uno de ellos”. En el plan de trabajo destacan cuatro acciones: actualización formativa del personal académico, revisión de planes y programas de estudio, actividades académicas para los estudiantes, conciliar las diferencias y promover el trabajo colaborativo.

### **Mtra. Regina Angélica León Carbajal**

Su programa de trabajo plantea desde la Introducción un conjunto de aspectos referidos a las políticas de gestión: participación de la planta académica, información sobre el presupuesto y sobre las acciones relevantes, así como la modalidad de trabajo colegiado en comisiones que tomen acuerdos en forma presencial o vía internet. Las secciones restantes incluyen: Gestión de los Recursos, Investigación, Docencia, y Difusión y preservación de la cultura. En Gestión de los recursos se tratan los temas de presupuesto (plantea participar en las convocatorias de la Unidad y atender las del CONACYT y otras fuentes de financiamiento) y el tema de las plazas en el cual se propone la definición de criterios para elaborar las convocatorias públicas de tal manera que garanticen la participación de varios candidatos y no de uno solo. En cuanto a los profesores temporales, propone dar seguimiento a su actuación en las tareas de docencia y la participación en otras actividades del Departamento. Se plantea el desarrollo de la trayectoria académica de los profesores mediante su formación en docencia modular y el impulso de estudios de posgrado.

La sección de Investigación es la que tiene mayor importancia en cuanto al espacio ocupado en el documento. Parte de un análisis crítico de la actividad de las áreas y propone explorar vías para superar la situación de escasa o nula interacción epistémica de los integrantes del área, como puede ser la formalización de grupos de investigación que resulten más eficaces para el logro de metas. Una forma de incrementar la producción académica del Departamento sería mediante la incorporación de más profesores a los posgrados. Se propone además explorar la posibilidad de convertir el área Educación para el Diseño en un área interdepartamental. Respecto al seminario Punto de Encuentro se propone conseguir que fomente la sistematización de resultados que alimenten el Anuario de Investigación de SC.

En la sección de Docencia propone tres acciones: (a) desarrollar material didáctico de calidad que esté a disposición de la comunidad; (b) contar con un programa de formación docente alineado con lo que en esta materia se plantee en las Divisiones y en la Unidad y (c) cuidar que las asignaciones docentes a los primeros módulos de los troncos de carrera recaigan en el personal de mayor experiencia (p. 13). La vinculación entre problemas de la sociedad y de la profesión la considera fundamental para lograr una formación profesional sólida.

En cuanto a Difusión y preservación de la cultura, propone mantener el nexo entre líneas de investigación del Departamento y difusión de la cultura mediante las exposiciones locales en la *Galería Otro Punto*. Sugiere también que el seminario de *Vórtices y Bifurcaciones* del área de Proyectos Urbanos se mantenga para los alumnos de Arquitectura y pueda replicarse para otras licenciaturas de CYAD.

El plan de trabajo de la Mtra. Angélica León se caracteriza por la definición de las formas en que cada propuesta de gestión podría ponerse en práctica (por ejemplo, formación



docente para profesores de recién ingreso y promoción de estudios de posgrado, cuando se habla de la propuesta de actualización del personal académico).

#### **Mtra. Silvia Ana María Oropeza Herrera**

El documento presentado está organizado por las siguientes secciones: Presentación; La Investigación; La Docencia y Postura. En la sección de Presentación hace referencia a la preparación deficiente de los alumnos egresados del nivel de bachillerato, así como a la dificultad para obtener empleo para quienes culminan sus estudios universitarios. En esta sección se observa una visión filosófica que permea al documento y con la cual se asigna alta importancia a la actitud hacia el quehacer universitario y a la relevancia que adquiere el trabajo colaborativo en instituciones como la UAM. Indica que la desorganización y el caos son situaciones que solamente pueden superarse mediante la colaboración y participación de los profesores. Señala que "una nueva forma de organización podrá brindar confianza" institucional. En la segunda sección, plantea que las "investigaciones fluyan" y sean "la base que nutra a las licenciaturas y posgrados con conocimientos y reflexiones innovadores". Para lograr una vida académica en permanente desarrollo, opina que es necesario concebir las actividades sustantivas como flujos concurrentes en el Departamento (p. 16), en un símil de lo que ocurre con los fenómenos de crecimiento de los seres vivos. Bajo este enfoque de estimular de manera natural el trabajo, se plantea crear atmósferas de trabajo que acoten el estrés, presión, desorden y rivalidades y de esta forma espera el logro de metas comunes. En la sección dedicada a la docencia señala que "debemos trabajar más en retomar la experiencia modular, mediante problemáticas reales que acerquen los ejercicios académicos a la vida cotidiana". En la sección final del programa se propone trabajar por el placer de compartir el tiempo, los pensamientos y el sentir del diseño con los alumnos, profesores y compañeros de trabajo (p. 17).

#### **Mtro. Amador Romero Barrios**

El plan de trabajo se estructura en las secciones de I. Introducción. II. Investigación, III. Docencia, IV. Interáreas, V. Preservación y difusión del conocimiento, VI. Plazas y VII. Consideraciones Finales. En la Introducción hace referencia a la organización departamental de la UAM como una innovación en la organización académica de la Universidad. Subraya las interrelaciones de las disciplinas en el Departamento y hace una equivalencia entre síntesis creativa y síntesis de la praxis del Diseño. Pone de relieve la importancia del área de Educación para el Diseño en su relación con la actualización del sistema modular y con el mejoramiento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. En la sección de Investigación indica la intención de impulsar la producción académica y la generación de nuevos proyectos de investigación. El documento muestra un conocimiento detallado de la organización y quehaceres de las áreas de investigación. Por otro lado, se enfatiza la importancia de las publicaciones de la División. Hace un reconocimiento al seminario departamental en su aporte al quehacer del diseño y como espacio de convivencia. Tiene la propuesta de potenciar el trabajo de vinculación del Departamento con el CONACYT y con el PRODEP de la SEP.

La sección de Docencia (III) retoma la necesidad de actualizar los planes y programas de estudios en concordancia con la evolución del país. Entiende al sistema modular como un ejercicio de permanente construcción de contenidos y modalidades de la enseñanza en el campo del Diseño, en donde la investigación no debería estar enclaustrada en las áreas de investigación. En este marco de ideas se ubica la producción de material didáctico como un



ejercicio desde la investigación que se lleva a la docencia en los talleres y aulas y que debe regresar a las áreas de investigación para su retroalimentación.

En la sección IV (Interáreas) recoge la experiencia del área interdepartamental alrededor del patrimonio edificado con un fuerte vínculo con los troncos terminales de la licenciatura en Arquitectura. En lo que respecta a la Preservación y difusión del conocimiento, plantea dar continuidad a lo que ya está establecido en materia de seminarios y de exposiciones. En la sección V (Plazas) se propone dar la primera importancia a las capacidades de práctica profesional de los candidatos y una vez que ocurre el ingreso de personal deberá recibir el apoyo de acompañamiento de personal con experiencia en la docencia. En la sección de Consideraciones finales (VII) hace una recapitulación de las propuestas señaladas previamente, así como algunas otras (redes de investigación, congreso anual, renovación del sistema modular).

### **III OPINIONES Y PREFERENCIAS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**

#### **III-1 Opiniones sobre el Departamento de Síntesis Creativa (SC)**

A lo largo de las entrevistas con miembros de la comunidad que participaron en el proceso de auscultación, fueron señalados tanto aspectos positivos como problemas por los que pasa el Departamento. Enseguida presento una síntesis general:

1. Se trata de un Departamento que agrupa a profesoras y profesores de diversas profesiones e intereses académicos, lo cual permite contribuir a la docencia en alguna de las cuatro licenciaturas de CYAD, en el siguiente orden de importancia: Diseño de la Comunicación Gráfica, Arquitectura, Diseño Industrial y Planeación Territorial. Un sector importante del personal académico hace obra artística, la cual ha sido expuesta en los espacios del Departamento, la División y en menor medida en la Unidad. La planta académica está formada por aproximadamente 50 profesores de tiempo completo y contratación definitiva. Los ayudantes de áreas de investigación son seis, la mayoría egresados de nuestra Unidad.

2. La organización actual de las áreas de este Departamento (1. Educación para el Diseño, 2. Procesos Creativos y de Comunicación para el Arte y el Diseño y 3. Proyectos Urbanos, Ciudad Alternativa y Desarrollo Sustentable) proviene de un ejercicio de revisión de las denominaciones de las áreas durante la gestión del Dr. José Luis Lee como Jefe de Departamento. Esta organización es adecuada y pertinente de acuerdo con las opiniones vertidas por el profesorado. Más del 80% del personal académico pertenece a algunas de las áreas del Departamento, así como al Área Interdepartamental de CYAD denominada Conservación y Reutilización del Patrimonio Edificado.

3. La infraestructura consistente en oficina departamental, sala de reuniones (llamada Raúl Hernández) y espacio de exposiciones (Galería Otro Punto), es adecuada para la vida académica en el Departamento. De igual forma, el equipamiento de cómputo es el necesario para los trabajos del Departamento y las áreas.

4. Síntesis Creativa ha mantenido, a lo largo de los años, un seminario alrededor del cual se reúne el personal académico. Actualmente dicho seminario se denomina Punto de Encuentro. Ahí el personal presenta sus trayectorias, motivaciones y resultados del trabajo académico-artístico. A dicho seminario, semanal, asiste personal de CYAD, pero también de las otras dos Divisiones de la Unidad.



5. El personal académico de SC participa en alguno de los programas de posgrado existentes en CYAD: Maestría y Doctorado en Ciencias y Artes para el Diseño, Maestría en Diseño y Producción Editorial, y Maestría en Reutilización del Espacio Edificado, con lo cual se potencia la capacidad para producir conocimiento y para formar estudiantes de alto nivel académico en los campos que se cultivan en el Departamento y la División.

6. El personal de SC participa activamente en los proyectos editoriales de la División de CYAD (Revistas *Teoría y Análisis* y *Diseño en Síntesis*).

7. Existen vínculos con las otras Divisiones de la Unidad a través de proyectos de servicio y en algunos casos en la dirección de tesis de posgrado en el que se conforman comités inter-divisionales de dirección de tesis. En cuanto a los vínculos académicos inter-unidades, es observable movilidad de personal (cambios de adscripción en los dos sentidos) con UAM-Azcapotzalco y más recientemente con UAM-Cuajimalpa.

8. El Departamento de SC ha contribuido con el prestigio de la UAM en el campo del Diseño, primero con sus propuestas de licenciaturas novedosas hace casi 45 años, las cuales fueron pensadas por brillantes diseñadores que fueron contratados en el arranque de la UAM. Actualmente se vive un relevo generacional en el que la mayor parte de los profesores fundadores ya no forman parte de la planta académica. En la auscultación se expresó la voluntad por reconstruir el prestigio de la División de CYAD en materia de Diseño, Arquitectura y Planeación Territorial.

#### **Las problemáticas señaladas por el personal fueron las siguientes:**

1. Existe una gran dificultad para que las áreas trabajen temas bien definidos alrededor de los cuales se agrupan los profesores. El Departamento requiere incrementar su participación en investigación y vida académica. Es necesario hacer una reflexión sobre la importancia de las áreas y su forma de funcionamiento, en consonancia con el momento actual. En la estructura orgánica de la UAM, los Departamentos son los encargados de impulsar la investigación como una de las tres funciones sustantivas de la Universidad.

2. Si bien el Seminario Punto de Encuentro es una iniciativa que debe continuar, se requieren espacios de discusión académica tanto dentro de las áreas como entre áreas de investigación, como ya ocurre con el área interdepartamental de Conservación y Reutilización del Patrimonio Edificado de la División.

3. Los recursos para la investigación son sumamente limitados. Se planteó la necesidad de acudir a fuentes de financiamiento externas.

4. Se requiere estabilidad administrativa en el Departamento, a través de jefaturas que cumplan con el período reglamentario de cuatro años.

5. Es necesario retomar una visión del rumbo del Departamento apoyado en el Plan de Desarrollo que fue elaborado en la gestión del Mtro. José Luis Lee Nájera, y dar prioridad al cuidado de las relaciones interpersonales en el Departamento.

6. El aporte de los ayudantes de áreas de investigación debe ser mejor aprovechado, atendiendo las necesidades de todos los proyectos del profesorado tanto en las áreas de investigación como en el conjunto del Departamento.



### III-2 Preferencias de la comunidad

En el proceso de auscultación sostuve 27 entrevistas y se registraron dos cartas de personal académico que no pudo acudir para entrevistarse. En total se manifestaron 53 miembros de la comunidad en la auscultación.

El número de apoyos que recibieron los aspirantes, así como los argumentos que se expresaron con mayor frecuencia aparecen en el Cuadro 2.

**Cuadro 2.** Apoyos del personal académico para las y el aspirante, y los principales argumentos a favor de los candidatos señalados durante la auscultación.

Aspirante	Apoyos recibidos	Argumentos a favor
Mtra. Jaell Durán Herrera	(7) (Siete)	Compromiso con la UAM Potencial de nuevos enfoques
Mtra. Lucía C. Ibarra Cruz	(26) (Veintiséis)	Capacidad de diálogo y conciliación Capacidad profesional
Mtra. R. Angélica León Carbajal	(24) (Veinticuatro)	Compromiso con la UAM Conocimiento de la División Programa de trabajo
Mtra. Silvia Ana M. Oropeza Herrera	(27) (Veintisiete)	Conocimiento de la División y de la UAM Capacidad de diálogo
Mtro. Amador Romero Barrios	(32) (Treinta y dos)	Compromiso con la docencia Seriedad profesional

Se presentaron al proceso dos egresados y una alumna con matrícula vigente para manifestar su apoyo por la Mtra. Lucía C. Ibarra Cruz.

### IV. IDEAS EXPRESADAS POR LOS ASPIRANTES EN LA ENTREVISTA PERSONAL

Este aspecto considerado en el proceso hacia la selección de la terna versó sobre el diagnóstico del Departamento, en cuanto a sus facetas positivas y a sus problemas. Enseguida se presentan los elementos más relevantes que surgieron durante la entrevista con los aspirantes.

#### **Mtra. Jaell Durán Herrera**

##### Diagnóstico del Departamento

Sobre el Departamento manifestó que se han detonado participaciones colectivas como ha ocurrido con el Seminario Punto de Encuentro. Ve de manera positiva la revaloración de la cultura y de la creatividad en la vida del Departamento, en el cual coexiste una gran diversidad de orientaciones y trayectorias profesionales. Indicó que falta formalizar (institucionalizar) las prácticas de los diseñadores. Observa que existe una brecha entre el personal que ha ingresado en los últimos años y el personal con mayor antigüedad.

##### Sobre la Gestión

Señaló que tiene seis años en la UAM como personal de base. Visualiza su gestión como un trabajo en equipo. Su condición de egresada de la UAM le ha servido para enfocar su participación en la vida departamental como un esfuerzo colectivo. Considera que está preparada para abordar las tareas de la jefatura.

Plantea trabajar las relaciones personales mediante la búsqueda de la empatía hacia las diversas ideologías del personal académico.

Sobre la organización académica del Departamento considera que las tres áreas forman parte de un proceso integral que debe ser fortalecido.

### **Mtra. Lucía Constanza Ibarra Cruz**

#### Diagnóstico del Departamento

Refirió algunos elementos de su trayectoria. Es egresada de la sexta generación de la UAM-X. Ha dialogado con los integrantes del Departamento. Tiene habilidad para escuchar la diversidad de voces del mismo. Las actividades de planeación y organización las realiza con gusto.

Planteó como una necesidad incrementar la investigación en el Departamento. Ha faltado ampliar la convocatoria al trabajo de todos sus integrantes, incluyendo los coordinadores de los programas de estudios.

En cuanto a los alumnos, estos no siempre saben en qué consiste la profesión que han elegido y ese es un tema en el que se propone trabajar.

Considera que el objetivo principal es fortalecer la Unidad, la División y el Departamento.

Resaltó que varios integrantes de Síntesis Creativa pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores y que se tienen vínculos con el CONACYT.

#### Sobre la Gestión

Se requiere sumar voluntades con el personal académico y administrativo y alcanzar una integración entre los diferentes oficios profesionales que componen el Departamento. Coincide en que se debe incrementar la función de investigación. Señaló que el área más grande es la de Procesos Creativos y que se deben atender sus necesidades. Hizo referencia al trabajo interdivisional, como ya ocurre con CBS. La incorporación de nuevas tecnologías y la atención a los problemas del medio ambiente fueron indicadas por la Mtra. Ibarra.

En cuanto a la forma de trabajo se propone hacer una gestión incluyente con el personal de los cuatro departamentos de CYAD y dar conocer a la comunidad lo que se hace desde el Departamento.

### **Mtra. Regina Angélica León Carbajal**

#### Diagnóstico del Departamento

Considera que desde la gestión del Mtro. Mario Larrondo Shiels (2012-2013) hasta el momento actual, el Departamento ha avanzado mucho. El trabajo de redefinición de las áreas (Gestión del Mtro. José Luis Lee) fue correcto.



Planteó que el personal del Departamento, al igual que la División de CYAD enfrenta el problema de escasos espacios de publicación de tipo académico. Además, los objetos de estudio no son del todo evidentes para las áreas de investigación de SC. Otro problema es la existencia de profesores que no tienen adscripción a ningún área (8 profesores).

Considera que el problema de retraso en las convocatorias de plazas que han quedado vacantes por jubilación o decesos debe ser abordado. Actualmente hay 5 plazas en esa condición. Apuntó que el recambio generacional es muy importante para el futuro del Departamento.

Las nuevas contrataciones deben cuidar que quienes ingresan a la UAM tengan experiencia en alguna de las profesiones del Diseño.

Considera que el cumplimiento de las responsabilidades de los profesores (de tiempo indeterminado y temporales) debe ser atendido por la jefatura de Departamento.

Dentro de las problemáticas identificó la necesidad de que nuestros profesores conozcan el sistema modular.

### Sobre la Gestión

Señaló que a partir de las tres áreas de SC se deben reforzar los grupos académicos.

Plantea reforzar la producción editorial del Departamento, ya sea en las revistas existentes o a través de una publicación departamental.

En cuanto a la docencia, propone participar en el rediseño curricular de la licenciatura en Arquitectura. Al respecto indicó que ya se había colaborado en el rediseño del plan de estudios de Diseño Industrial. Relativo al Tronco Divisional, está por realizarse una adecuación del plan y programas de estudio.

Dentro del rubro de docencia, propone que los materiales didácticos elaborados por el personal académico pasen a una base de información que pueda ser consultada por profesores y alumnos.

En materia de presupuesto plantea revisar el criterio de distribución basado en número de proyectos. Dado que SC tiene proyectos colectivos, esta forma de distribuir el presupuesto no se adecua a la forma de organización que tiene el Departamento. Plantea acudir a fondos del CONACYT y a otras formas de financiamiento externo.

En cuanto a la dinámica de trabajo en caso de ocupar la jefatura, se propone trabajar coordinadamente con el personal académico, repensar las áreas y buscar que los profesores que no estén integrados a las áreas se sumen a los grupos que ya tienen un cierto liderazgo. Plantea que el trabajo colectivo es muy importante para la nueva gestión.



### **Mtra. Silvia Ana María Oropeza Herrera**

#### Diagnóstico del Departamento

El Seminario Punto de Encuentro ha mostrado un trabajo continuo que ha ido madurando en SC. Considera que el personal del Departamento es participativo y muchos de ellos son distinguidos por su gran capacidad creativa.

Sin embargo, existen situaciones que le han impedido al Departamento ganar, por ejemplo, el premio anual a las áreas de investigación.

Al seminario de SC le ha faltado preocuparse más por la publicación de resultados; al respecto plantea analizar la posibilidad de tener un anuario.

Los principales programas de docencia que atiende el personal de SC son Diseño Gráfico, Diseño Industrial y Arquitectura. No se observa una fuerte relación entre docencia e investigación.

Considera que las licenciaturas deben mejorar en su calidad, atendiendo el nivel en el aula y en los talleres. De acuerdo con la Mtra. Oropeza, el programa de Planeación Territorial encabeza la calidad de la oferta educativa de CYAD. Señaló que resulta contradictorio que siendo dos buenas carreras la de Diseño Gráfico y Diseño Industrial, éstas no se encuentran acreditadas y han mostrado poco interés por la evaluación externa.

#### Sobre la Gestión

Señaló que centraría su gestión en la dinámica de las áreas de investigación, buscando motivar al profesorado para incrementar la producción académica y propiciar la evaluación del trabajo de las áreas. La incorporación de los profesores a las áreas fue señalada como un punto importante.

Le parece relevante favorecer la interacción entre investigación y docencia.

En lo que respecta a la forma de trabajo, indicó que en caso de ser designada jefa del Departamento, el trabajo colectivo lo sería todo a fin de contrarrestar la tendencia al trabajo individual. Al respecto se propone motivar al personal, mostrando que cada uno tiene un espacio desde donde contribuye a la vida departamental y que no se debe olvidar que como profesores tenemos un compromiso con la institución. Es preciso que desde la jefatura de Departamento se recuerde al personal que se tiene ese compromiso.

### **Mtro. Amador Romero Barrios**

#### Diagnóstico del Departamento

Considera que el Departamento se ha visto afectado por largos períodos de interinatos en la jefatura. En el corto período del Mtro. Mario Larrondo se inició un proceso de fortalecimiento de los grupos académicos. Hasta ahora ha dominado un enfoque de carácter individual de la investigación. Los profesores con la categoría de profesor asociado no pueden dirigir proyectos de investigación, por lo que se debe impulsar su incorporación a proyectos en los que puedan contribuir. Observa un aislamiento entre las cuatro licenciaturas de la División de CYAD. Respecto a su trayectoria personal, es profesor



integrado al Área de Proyectos Urbanos. Se considera un profesor que trabaja desde el concepto de taller con los alumnos.

### Sobre la Gestión

En su proyección como jefe de Departamento promovería el carácter colectivo de la investigación, bajo la idea de interacciones entre áreas. De igual forma, buscaría la colaboración con otros departamentos de la División. Refirió construir *transversalidades* en el Departamento y en la División.

Le parece importante pensar en reforzar las redes de trabajo del personal académico y crear otras. Respecto al seminario Punto de Encuentro piensa que su contribución ha sido positiva y abre nuevas oportunidades para la vida universitaria.

En cuanto a los hábitos profesionales en CYAD se propone cuidar la *práctica proyectual y de edificación*, pensando en las nuevas contrataciones de personal académico. Mencionó la necesidad de unir la investigación con la docencia estableciendo un diálogo.

En materia de formación docente, planteó que los profesores con mayor experiencia deberán ayudar a la formación de los nuevos profesores-investigadores de SC y de CYAD. En el ámbito de la docencia planteó su intención de trabajar en el reforzamiento del Tronco Divisional, por ejemplo, en la enseñanza de la Geometría y en la práctica de conceptualizar.

Respecto al modo en que trabajaría, indicó que invitaría a toda la comunidad a sumarse a propuestas académicas; se trata de *construir conocimiento*, tomando en cuenta el *pensamiento digital* de los jóvenes en esta tarea.

## CONCLUSIÓN

La evaluación global de los aspirantes en cuanto a su aptitud para el cargo de Jefa(e) de Departamento la realicé comparando las trayectorias académicas, la experiencia en gestión, la coherencia y relevancia de las ideas contenidas en los programas de trabajo, el conocimiento del Departamento y de la División, la visión sobre el desarrollo futuro del Departamento, el conocimiento de las funciones que corresponden al Jefe de Departamento, y la percepción que la comunidad tiene de los aspirantes en cuanto a sus trayectorias, propuestas y aptitudes de liderazgo.

La terna de aspirantes, en orden alfabético de sus apellidos, es la siguiente:

**Mtra. Regina Angélica León Carbajal**  
**Mtra. Silvia Ana María Oropeza Herrera**  
**Mtro. Amador Romero Barrios**

Atentamente  
**Casa abierta al tiempo**

  
**Dr. Fernando De León González**

Rector de la Unidad Xochimilco