



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco

PRESENTACIÓN DE LA TERNA DE CANDIDATOS(AS) PARA OCUPAR EL CARGO DE JEFE(A) DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y ANIMAL DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD XOCHIMILCO (2020-2024)

RX.126.20

Ciudad de México, a 21 de febrero de 2020

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 a participar en el proceso de designación del Jefe(a) de Departamento de Producción Agrícola y Animal, de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS), período 2020-2024, emitida el pasado 24 de enero, presento la terna de candidatos(as), de entre los cuales, el Consejo Divisional 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. Trayectorias académicas y profesionales de los aspirantes.
- II. Programas de trabajo de los aspirantes.
- III. Opiniones de la comunidad sobre la aptitud de los aspirantes para el cargo.
- IV. Ideas expresadas por los aspirantes en entrevista con el Rector de Unidad.

La información fue analizada con relación a las funciones que deben desarrollar los jefes de departamento, de acuerdo con el Reglamento Orgánico de la UAM, así como con las condiciones actuales de la Unidad Xochimilco y la de los próximos cuatro años, en cuanto al necesario fortalecimiento académico de la institución.

En cuanto a las condiciones actuales en las cuales se desenvolverá la gestión de la jefatura del Departamento de Producción Agrícola y Animal (DPAA), (2020-2024), destacan los siguientes elementos: (1) estado que guarda el departamento en cuanto a la participación del personal en las áreas de investigación, dinámica de los proyectos de investigación e interacciones disciplinarias en investigación y en programas de posgrado; (b) proyectos departamentales en materia de fortalecimiento de la infraestructura de docencia e investigación; (c) participación institucional en el programa de trabajo, de manera destacada en los dos programas de licenciatura de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud (Agronomía y Medicina Veterinaria y Zootecnia), colaboración con las divisiones de Ciencias y Artes para el Diseño y Ciencias Sociales y Humanidades, así como con las coordinaciones

Rectoría de Unidad

Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Alcaldía 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

dependientes de la rectoría y secretaría de Unidad, y (d) vínculos con los sectores productivos del sector agropecuario, y con otras instituciones nacionales e internacionales.

II. TRAYECTORIAS ACADÉMICAS Y PROFESIONALES

En este apartado se presenta una síntesis de las trayectorias de los aspirantes, en orden alfabético de sus apellidos, considerando tres aspectos: formación profesional, experiencia profesional y académica, y experiencia en gestión y participación universitarias.

Dra. Adelfa del Carmen García Contreras

Formación profesional. Es egresada de la licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UAM-X (1983). Realizó la maestría en Ganadería en el Colegio de Posgraduados, y el doctorado en Ciencias Veterinarias en la Universidad Complutense de Madrid. Experiencia profesional y académica. En la UAM y otras instituciones de educación superior ha sido asesora de 30 tesis de licenciatura, 40 proyectos de servicio social, 25 de maestría y 2 de doctorado. Tiene 19 publicaciones en revistas indexadas y más de 38 artículos de divulgación. Participó como responsable del proyecto de la Policlínica Veterinaria (ubicada en el predio Las Ánimas-Tulyehualco) presentado ante la SEP (programa FOMES). Tiene una larga trayectoria de participación en organismos profesionales relacionados con la Medicina Veterinaria y Zootecnia (MVZ). Actualmente es secretaria de CONEVET (organismo acreditador de los programas de MVZ en México). Ha tenido vínculos profesionales con proyectos internacionales en el campo de la MVZ y la producción animal. Ha sido asesora de proyectos productivos en México. Experiencia en gestión y participación universitarias. Fue coordinadora de la licenciatura en MVZ. Actualmente es integrante de la Comisión Dictaminadora Divisional de CBS. Ha sido representante académica ante el Consejo Divisional de CBS en dos ocasiones.

Dr. José Antonio Martínez García

Formación profesional. Es egresado de la licenciatura de la Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UAM- Xochimilco (1990). Obtuvo el grado de maestro en ciencias en el Colegio de Postgraduados (1995) y posteriormente el de doctorado en dicha institución. Experiencia profesional y académica. En 2006 se incorporó a la planta docente del Departamento de Producción Agrícola y Animal. Ha sido profesor en la licenciatura de Medicina Veterinaria y Zootecnia y en la maestría y doctorado en Ciencias Agropecuarias. Su producción científica comprende 42 artículos en los temas de reproducción animal, nutrición animal y fauna silvestre. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI, nivel I) desde el 2012. Experiencia en gestión y participación universitarias. Ha participado en diversas comisiones académicas en el departamento y fue jefe del área (Ecodesarrollo de la Producción Animal).

Dr. Daniel Martínez Gómez

Formación profesional. Obtuvo el título de Médico Veterinario Zootecnista en la Universidad Nacional Autónoma de México (1998), realizó el doctorado en ciencias (UNAM, 2006). Experiencia profesional y académica. Es profesor Titular A adscrito al Departamento de Producción Agrícola y Animal. Tiene 28 años de dedicarse a las actividades académicas en educación superior. Además de la docencia en el Tronco Divisional, realiza investigación dentro del área de investigación Ecodesarrollo de la Producción Animal (EPA) y tiene actividad intensa como asesor de servicio social y en los comités tutorales de maestría y doctorado en el campo de las ciencias agropecuarias y ciencias biológicas. Sus áreas de

interés profesional son la microbiología animal y la genética. Tiene el reconocimiento de Investigador Nacional (SNI) y profesor de tiempo completo (PRODEP). Experiencia en gestión y participación universitarias. Ha sido jefe de área (Ecodesarrollo de la Producción Animal); participó activamente en la modificación del plan de estudios de la licenciatura en MVZ. Ha sido miembro de diversas comisiones académicas. Es responsable del Laboratorio de Microbiología Agropecuaria, perteneciente al DPAA.

Dr. Fernando Xicotencatl Plata Pérez

Experiencia profesional y académica. Es Médico Veterinario Zootecnista por la Universidad Nacional Autónoma de México (1986), maestro en ciencias del Colegio de Postgraduados (1993), tiene el grado de doctor en Ciencias Biológicas de la UAM (2010). Experiencia profesional y académica. Es profesor Titular C de tiempo completo, adscrito al DPAA desde 1992. Tiene el grado doctor en Ciencias Biológicas. Sus líneas de investigación son: modelos matemáticos para estimación de capacidad de carga en fauna silvestre y uso de aditivos en nutrición de rumiantes. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI, Nivel I) desde el año de 2011. Ha sido autor o coautor de 50 artículos indexados y autor o coautor de 3 libros y 6 capítulos de libros especializados en el área de nutrición animal. Ha participado en 75 presentaciones en diversos tipos de congresos. Su experiencia profesional previa fue como investigador del Departamento de Nutrición Animal y Producción de Leche en INIFAP, de 1984 a diciembre de 1992.

Mtra. Nora Rojas Serranía

Formación profesional. Es egresada de la licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia en la UAM-Xochimilco (1985) y obtuvo la maestría en Sistemas de Información en el Instituto Arturo Rosenblueth (2004). Experiencia profesional y académica. Se ha desempeñado como profesora de la UAM-X en el Tronco Divisional de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud. Ha participado en eventos especializados nacionales e internacionales y fortalecido su formación a través de cursos, talleres y seminarios. Ha sido autora o co-autora de publicaciones científicas y de divulgación. Experiencia en gestión y participación universitarias. Ha sido coordinadora del laboratorio del tronco divisional, integrante de la comisión dictaminadora divisional, jefa del área de investigación Ecodesarrollo a la Producción Animal, evaluadora para la acreditación de programas de MVZ, representante académica ante el Consejo Divisional, así como coordinadora, organizadora y jurado de diferentes eventos académicos.

III. PLANES DE TRABAJO

Cada uno de los documentos presentados por los cinco aspirantes fue leído y analizado en relación con cinco aspectos relevantes para la gestión departamental:

- (1) Diagnóstico del DPAA, incluyendo fortalezas y problemáticas,
- (2) Desafíos del departamento en el contexto de la UAM y de la educación superior,
- (3) Propuestas de trabajo para fortalecer los grupos académicos y superar las problemáticas,
- (4) Formas de trabajo en la gestión departamental, y
- (5) Conocimiento de la institución en su naturaleza, funcionamiento y normas.

Las síntesis de cada plan de trabajo son presentadas en orden alfabético, por apellido, de los aspirantes.

Dra. Adelfa del Carmen García Contreras

(1) Diagnóstico del departamento, incluyendo fortalezas y problemáticas. Considera que falta infraestructura para la investigación formativa de los alumnos de licenciatura y posgrado. Refiere falta de consulta en la labor de elaboración de los perfiles de las plazas. Señala falta de laboratoristas. Apunta que las prácticas de campo se realizan en un contexto de inseguridad en el país. En cuanto a la investigación señala que más del 50% del personal con contratación por tiempo indeterminado no participa en alguna de las tres áreas de investigación.

(2) Desafíos del departamento en el contexto de la UAM y de la educación superior. Plantea considerar el contexto nacional, de manera especial los cambios en las políticas públicas de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER). Su documento enfatiza la importancia de la vinculación con el entorno y menciona los programas vigentes de SADER con los cuales es posible vincularse desde las funciones de la universidad. Otorga importancia a la investigación que desemboca en desarrollos tecnológicos. En materia de infraestructura, coadyuvaría para la finalización de las instalaciones del Edificio W (Módulo B).

(3) Propuestas de trabajo para fortalecer los grupos académicos y superar las problemáticas. Se propone establecer un diálogo con las instancias de coordinaciones de licenciatura y posgrado, dirección de división y Coordinación de Docencia de la Rectoría de Unidad. Trabajarán a favor de los procesos de autoevaluación y acreditación de las dos licenciaturas en las que participa el personal académico del departamento. Propone que la carga de docencia no impida la realización de investigación del personal académico. Buscaría convenios con el sector gubernamental (SENASICA, por ejemplo) y cursos como el caso de buenas prácticas de producción animal. De igual forma, se propone impulsar el proyecto de Las Ánimas-Tulyehualco y la Policlínica Veterinaria.

(4) Formas de trabajo en la gestión departamental. Propone hacer un diagnóstico de la actividad de docencia que realiza el personal académico del DPAA. Considerará a los grupos de investigación en la designación de los jefes de las tres áreas de investigación. Plantea dar a conocer al departamento las oportunidades de acceso a recursos. Señala la importancia de realizar eventos académicos a través de los apoyos de las convocatorias anuales de la Rectoría de Unidad.

(5) Conocimiento de la institución en su naturaleza, funcionamiento y normas. El documento incluye referencias a la legislación universitaria y, de manera particular, a las competencias de los jefes(as) de departamento. Se observa un conocimiento de las políticas actuales de fortalecimiento de la docencia en la Unidad Xochimilco.

Balance

El documento enfatiza los siguientes temas: el contexto nacional y gubernamental como una oportunidad de vinculación de la UAM. En general, se observa una mayor importancia otorgada a las labores de docencia y atención a los alumnos, y, en materia de investigación, subraya la importancia de que se propicie alcanzar el desarrollo tecnológico para tener un impacto en la realidad nacional. Si bien el documento expresa un adecuado conocimiento de las problemáticas del departamento, el texto no refleja una propuesta integral de desarrollo departamental considerando los problemas de integración y cohesión del personal.

Dr. José Antonio Martínez García

(1) Diagnóstico del DPAA, incluyendo fortalezas y problemáticas. Señala que no existe en la actualidad un proyecto de investigación que involucre la producción animal y vegetal, lo cual es un indicador más de la falta de interdisciplina en el ámbito departamental. Considera que falta una mayor actividad de investigación del personal académico de base.

(2) Desafíos del departamento en el contexto de la UAM y de la educación superior. Se puede observar un interés por impulsar la incorporación de más profesores a la tarea de investigación, sin descuidar el apoyo a los que ya han mostrado resultados. Enfatiza la necesidad de realizar evaluación de la actividad de investigación.

(3) Propuestas de trabajo para fortalecer los grupos académicos y superar las problemáticas. Plantea vincular la investigación de las áreas a los posgrados y apoyar a aquellos grupos que han dado resultados con su producción académica. También propone dar un seguimiento a los resultados alcanzados por los proyectos. En materia de docencia, también plantea supervisar la actividad de los profesores y es partidario de las evaluaciones departamentales a fin de garantizar que los programas de estudio sean efectivamente las guías del proceso formativo. También se manifiesta por una mayor rotación del personal en unidades de enseñanza-aprendizaje de los troncos de carrera, del TID y del tronco divisional. Señala la necesidad de revisar la pertinencia de la revista Sociedades Rurales, Producción y Medio Ambiente (SRPMA) pues pocos profesores del DPAA colaboran con ella. Plantea establecer convenios con el sector académico y gubernamental.

(4) Formas de trabajo en la gestión departamental. Trabajaría mediante la realización de encuestas a los profesores para conocer sus intenciones de asignación a docencia y de temas para capacitarse. Se entrevistaría con los jefes de área y pediría sus informes de actividades y resultados. Procedería con un balance en el uso de los recursos al tomar el cargo de jefe de departamento.

(5) Conocimiento de la institución en su naturaleza, funcionamiento y normas. En el diseño del documento se tomaron en cuenta las funciones que deben llevar a cabo los jefes(as) de departamento.

Balance

El plan de trabajo del Dr. José Antonio Martínez García está orientado a fortalecer la investigación del profesorado y sus proyectos. Apunta la necesidad de evaluar esta actividad. También en la actividad de docencia propone una supervisión. En el documento transmite la intención de alcanzar situaciones ideales de calidad en las funciones universitarias. El documento no incorpora una visión diagnóstica integral del departamento.

Dr. Daniel Martínez Gómez

(1) Diagnóstico del DPAA, incluyendo fortalezas y problemáticas. El documento contiene información sobre las áreas de investigación y sus proyectos registrados. De los 28 proyectos registrados, 14 corresponden al área de Ecodesarrollo de la Producción Animal, la cual presenta el mayor número de profesores que participan en área, quienes son, de manera predominante, profesores de la licenciatura en MVZ. Se observa un adecuado conocimiento de la marcha de las dos licenciaturas, con una matrícula total de aproximadamente 1800 alumnos.

(2) Desafíos del departamento en el contexto de la UAM y de la educación superior. Señala que el principal desafío de la Unidad Xochimilco es formar a sus alumnos en vinculación con los problemas de la sociedad. Se refiere a la aspiración de que, con cada nueva gestión, se avance en la calidad de las actividades.

(3) Propuestas de trabajo para fortalecer los grupos académicos y superar las problemáticas. Propone revisar los ejercicios de planeación y dar seguimiento a las metas de trabajo. Plantea reforzar la infraestructura de los laboratorios y organizar cursos de formación continua. Fomentaría la generación de nuevos proyectos de investigación.

(4) Formas de trabajo en la gestión departamental. Señala que haría una gestión de consulta a cada profesor, estableciendo normas para las actividades departamentales de tal forma que, por ejemplo, las asignaciones a docencia sean equitativas. Trabajaría con una comisión departamental integrada por jefes de área y representantes del profesorado. Esta comisión acordaría sobre asuntos de asignaciones, presupuesto y uso de espacios. También trabajaría con la definición de normas para los espacios de docencia e investigación.

(5) Conocimiento de la institución en su naturaleza, funcionamiento y normas. El documento denota un adecuado conocimiento de la institución, de sus funciones sustantivas y de la legislación. Se refieren los ejercicios de planeación departamental realizados en los últimos 10 años. Sus fuentes de información son documentos de gestión universitaria en los niveles de departamento, división y Unidad Xochimilco.

Balance

El documento se orienta al mejoramiento académico del departamento en un contexto de ingreso de nuevo personal académico. Se observa un adecuado conocimiento del departamento y la institución. Los desafíos los centra en un uso más adecuado de los recursos. El énfasis de la propuesta es lograr una mayor calidad en las funciones que realiza el personal académico.

Dr. Fernando Xicotencatl Plata Pérez

(1) Diagnóstico del Departamento, incluyendo fortalezas y problemáticas. Señala como una necesidad fortalecer la formación docente tanto en los campos profesionales como pedagógicos. Una debilidad del departamento es la baja producción de artículos en revistas de reconocimiento internacional. Señala que esto no se resuelve con la adquisición de equipo. Más bien, se necesita capacitar al personal en la tarea de investigación y comunicación de resultados.

(2) Desafíos del departamento en el contexto de la UAM y de la educación superior. Hace referencia a la promoción de la investigación en el área agropecuaria. Un reto es lograr la acreditación de la licenciatura en MVZ, mediante la mejora de la calidad de los programas de docencia. Plantea la necesidad de abordar la terminación del hospital veterinario en un programa por etapas.

(3) Propuestas de trabajo para fortalecer los grupos académicos y superar las problemáticas. Plantea administrar en forma correcta los recursos que la universidad pone a disposición del departamento. Propone vigilar el desarrollo de los proyectos de investigación. Propone iniciar la adecuación de algunos módulos del plan de estudios de

MVZ. Propone trabajar en un plan de estudios que haga más atractiva la licenciatura en Agronomía. Propone atraer recursos al departamento. Propone consolidar los proyectos como una vía de consolidar las áreas (y no a la inversa). Propone que los eventos académicos se realicen con otras instituciones a fin de incrementar su visibilidad.

(4) Formas de trabajo en la gestión departamental. Promoverá reglas claras para el acceso a financiamiento por parte de los proyectos de investigación. Difundirá las oportunidades de obtención de recursos internos y externos.

(5) Conocimiento de la institución en su naturaleza, funcionamiento y normas. El documento hace referencia a la legislación universitaria.

Balance

El documento de plan de trabajo del Dr. Fernando X. Plata Pérez enfatiza el buen uso de los recursos (humanos, financieros e infraestructura) de los que dispone el departamento. Su enfoque es hacia el desarrollo y calidad académicos, de tal forma que se incida de mejor manera en la adquisición de habilidades profesionales por parte del alumnado. En investigación, plantea medidas adaptadas al grado de desarrollo de los proyectos y los grupos académicos.

Mtra. Nora Rojas Serranía

(1) Diagnóstico del Departamento, incluyendo fortalezas y problemáticas. Se señala la organización académica del DPAA en tres áreas, con una integración del 41% del profesorado. También se mencionan los cuerpos académicos registrados ante el PRODEP así como los convenios en los que participa personal del DPAA. Entre las fortalezas señala la tradición del congreso departamental y la producción de la revista de Sociedades Rurales, Producción y Medio Ambiente.

(2) Desafíos del departamento en el contexto de la UAM y de la educación superior. Plantea contribuir con un clima de trabajo armónico tanto en el departamento como en la División de CBS.

(3) Propuestas de trabajo para fortalecer los grupos académicos y superar las problemáticas. Propone impulsar la actividad de las áreas así como la integración del profesorado a ellas y a los cuerpos académicos. Fomentará las conferencias magistrales y las exposiciones de trabajos modulares. Propone revisar los objetivos de las áreas y analizar la creación de, al menos, una nueva área así como continuar con el congreso anual del departamento. Propone la modalidad de uso común del equipo de investigación. Propone invitar a más profesores a obtener el reconocimiento PRODEP. Plantea dar seguimiento a la finalización de la infraestructura del Edificio W (Módulo B) que alberga al futuro hospital veterinario y diez laboratorios de enseñanza para las licenciaturas de Agronomía y MVZ. Propone contar con ingresos propios a partir de servicios prestados por los laboratorios.

(4) Formas de trabajo en la gestión departamental. Se propone establecer una buena comunicación con los representantes alumnos y académicos ante el Consejo Divisional y el Consejo Académico. Se mantendrá la comisión de planeación del departamento y la comisión de servicio social. Plantea una relación respetuosa con el personal administrativo secretarial, y laboratoristas, así como los alumnos.

(5) Conocimiento de la institución en su naturaleza, funcionamiento y normas. Hace referencia al Reglamento Orgánico de la UAM, en el cual se definen las facultades de los jefes de departamento. Se observa también un adecuado entendimiento de la necesaria colaboración de los jefes de departamento con las instancias divisionales, de Unidad y, en algunos casos, con la Rectoría General.

Balance

Su propuesta se orienta a recoger los logros alcanzados en gestiones pasadas e impulsar la continuación de políticas que han propiciado tales logros. Dedicó un espacio importante al desarrollo de las áreas de investigación.

III. OPINIONES DE LA COMUNIDAD SOBRE LOS ASPIRANTES Y SOBRE EL ESTADO ACTUAL DEL DEPARTAMENTO Y LA DIVISIÓN

En esta sección se presenta una síntesis de lo expresado por la comunidad durante las citas de auscultación llevadas a cabo en la Oficina de la Rectoría de Unidad los días 10, 11 y 12 de febrero del año en curso. Se sistematizaron las expresiones relativas a tres atributos de los aspirantes:

- (1) Personalidad y relación con la comunidad;
- (2) Atributos de gestión y
- (3) Logros académicos.

Dra. Adelfa del Carmen García Contreras

Personalidad y relación con la comunidad. Es una persona que favorece el trabajo en equipo, y que ha mejorado en sus relaciones con las personas. Tiene mucha energía y se ha alejado de posturas radicales.

Atributos para la gestión. Es una persona trabajadora y responsable. Su trayectoria presenta un buen equilibrio entre docencia, investigación y servicio a la comunidad. Posee una gran experiencia. Puede guiar el proceso de autoevaluación y mejora continua de la licenciatura en MVZ. Tiene una buena trayectoria profesional y logros patentes en el ejercicio de sus funciones universitarias. Destaca su labor a favor del servicio. Suma voluntades y es líder en los proyectos en los que participa. Colaboraría con el plan de trabajo de la Rectoría de Unidad. Ha apoyado mucho a los profesores. Busca impulsar la licenciatura en MVZ y también se señaló que atendería las necesidades de Agronomía. Se preocupa por la formación de los alumnos. De su programa destaca su intención de que la investigación incida en soluciones tecnológicas. Hizo una buena gestión como Coordinadora de la licenciatura en MVZ. Conoce la legislación universitaria. Tiene experiencia en dictaminación académica. Permanece jornadas completas en la Unidad. Comprende el contexto actual de políticas gubernamentales en el sector agropecuario. Tiene una amplia red de relaciones con el exterior.

Como crítica, se señaló que en las reuniones ella busca imponer sus puntos de vista y polariza.

Logros académicos. Su participación fuera de la UAM es sólida tanto en proyectos nacionales e internacionales (países de la Unión Europea), como en asociaciones

profesionales como es el caso de CONEVET. Participa en docencia de licenciatura y posgrado. Es conocida en el medio de la Medicina Veterinaria y Zootecnia. Logró atraer recursos para la edificación de la Policlínica Veterinaria (Las Ánimas-Tulyehualco).

Mtro. José Antonio Martínez

Personalidad y relación con la comunidad. Tiene buena actitud. No busca conflictos.

Atributos para la gestión. Es flexible en su mentalidad. Destaca en su trayectoria su experiencia en investigación.

Logros académicos. Ha desarrollado capacidades de investigación a través de los programas de posgrado que ha cursado y ha dado pasos para convertirse en un investigador con capacidades propias para formular proyectos.

Se dijo, como una crítica, que su programa no logró una debida estructuración.

Dr. Daniel Martínez Gómez

Personalidad y relación con la comunidad. Tiene un gran dinamismo. Es una persona íntegra. Es defensor de la equidad de género. Posee valores y don de liderazgo. Es una persona entusiasta

Atributos para la gestión. Es una persona comprometida con la UAM, lo cual lo demostró en su involucramiento en la búsqueda de soluciones durante la suspensión de labores durante el conflicto de huelga de 2019. Tiene capacidad de trabajo. Apoyaría iniciativas académicas de la Rectoría de Unidad. Por su formación y trayectoria, es apto para realizar los cambios profundos en la vida departamental. Conoce las áreas de investigación del DPAA así como el Tronco Divisional de CBS. Sabe vincularse con el personal de otros departamentos. Participa activamente en docencia de licenciatura y en los comités de tutoría en el posgrado. Tiene empuje para innovar en el departamento y encontrar salidas a las problemáticas. Es participativo en los proyectos departamentales, como la actualización de los planes de estudio y la terminación del hospital veterinario. En cuanto a los alumnos, los asesora bien y busca las mejores condiciones para su desarrollo. Se preocupa por su futuro laboral. Se señaló que su programa está bien estructurado.

Como crítica hacia él, se señaló que tiende a concentrar el uso de los espacios comunes y que en algunas situaciones puede reaccionar de manera exagerada.

Logros académicos del aspirante. Se señaló que es un buen profesor. Es un investigador en el campo de la genética molecular. Tiene capacidad para buscar financiamiento externo a través de proyectos.

Dr. Fernando Xicotencatl Plata Pérez

Personalidad y relación con la comunidad. Es una persona que no busca conflictos. Ha mejorado mucho en sus relaciones con las personas.

Atributos para la gestión. Es una persona muy trabajadora. Es ordenado en su labor. Está interesado en mejorar la calidad de los planes de estudio de las dos licenciaturas. Ha mostrado capacidad para argumentar en los debates en comisiones o reuniones de trabajo.

Se señaló que su plan de trabajo tiene sentido y orden. Tiene compromiso con la UAM. Es una persona disciplinada.

Logros académicos del aspirante. Está enfocado en la investigación.

En cuanto a opiniones críticas, se manifestó la opinión de que llega a tener un trato brusco con los alumnos.

Mtra. Nora Rojas Serranía

Personalidad y relación con la comunidad. Es empática con los alumnos y los profesores. Es una persona positiva. Despliega gran actividad. Es entusiasta. Sabe encarar los problemas. Es ejecutiva.

Atributos para la gestión. Es ordenada en el trabajo. Ha sido coordinadora del Tronco Divisional de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud por más de 10 años. Sabe dialogar con el personal administrativo de los laboratorios. Con su trabajo logra estabilidad y rumbo. Conoce los procesos administrativos de la UAM e identifica con facilidad las interlocuciones con los responsables de las instancias administrativas y académicas de la UAM. Impulsa el talento de los alumnos y es empática con ellos. Atiende las quejas que presentan los alumnos. Orienta a los profesores de ingreso reciente y resuelve dudas. Se preocupa por supervisar el cumplimiento de los programas de estudio. Siempre está en el lugar donde debe estar. Es buena administradora de procesos escolares y de la infraestructura. Se interesa por mejorar la infraestructura de enseñanza e investigación. Sabe dialogar adecuadamente con el personal administrativo. Se preocupa por distribuir bien el presupuesto que maneja. Conoce bien la institución y la legislación. Su prioridad es que los alumnos reciban una buena educación. Dialoga bien con los representantes alumnos ante los consejos. Es equitativa en el trato con el personal. Es exigente y a la vez le gusta explicar. Se apega a la normatividad. Tiene cercanía con las dos licenciaturas. Permanece la jornada completa en la universidad. Se señaló que tiene capacidad para conciliar intereses con el personal académico y administrativo. Conoce el trabajo en el consejo divisional. Su documento de plan de trabajo presenta datos actualizados del departamento e identifica los problemas.

Una crítica hacia ella es que en los últimos 10 años ha estado alejada de la dinámica del DPAA.

Logros académicos. Es una buena docente con buen nivel académico. Promueve la producción de materiales didácticos. Aprecia la investigación formativa como centro del modelo educativo de UAM-X. Se ha incorporado al Cuerpo Académico de reciente formación en el tema de fauna silvestre.

Conclusión sobre las opiniones de la comunidad en torno a los aspirantes.

Los cinco candidatos recibieron menciones positivas sobre sus trayectorias y aptitudes para conducir los trabajos del DPAA. La Mtra. Nora Rojas Serranía fue la que recibió más opiniones favorables para una gestión incluyente en un contexto departamental donde ha privado en los años anteriores la conflictividad. El Dr. Daniel Martínez Gómez es reconocido como un líder académico que podría llevar a cabo cambios de fondo en políticas y decisiones que fortalezcan en lo académico al departamento. La Dra. Adelfa del Carmen García Contreras es reconocida como una profesora muy trabajadora, con una presencia

destacada en el sector profesional y de la producción animal; sin embargo, es la aspirante que recibió el mayor número de opiniones críticas relacionadas con conflictividad. Los doctores Fernando X. Plata Pérez y José Antonio Martínez García tuvieron un número menor de menciones por parte de la comunidad. Ambos son percibidos como profesores enfocados al desarrollo de los proyectos de investigación en los que participan. De los dos, el Dr. Fernando X. Plata Pérez tuvo opiniones más favorables en cuanto a su aptitud global para dirigir la jefatura de departamento, lo cual fue tomado en cuenta en la decisión de conformación de la terna.

Información cuantitativa sobre la auscultación

Se atendieron 21 citas de entrevistas de grupos de académicos, alumnos y trabajadores administrativos los días 10, 11 y 12 de febrero. Se presentaron a la auscultación 35 profesores(as) de la comunidad, 10 alumnos y un trabajador administrativo.

Las menciones de preferencias del personal académico para los aspirantes registrados se distribuyeron así:

Dra. Adelfa del Carmen García Contreras recibió 12 menciones
 Dr. José Antonio Martínez García tuvo 2 menciones
 Dr. Daniel Martínez Gómez presentó 11 menciones
 Dr. Fernando X. Plata Pérez tuvo 8 menciones
 Mtra. Nora Rojas Serranía alcanzó 17 menciones

En cuanto a las comunicaciones escritas de personal académico y profesionales de la UAM y de otras instituciones, la Dra. Adelfa del Carmen García Contreras tuvo seis cartas de apoyo, cinco de tipo individual. Llegó un modelo de carta con 45 firmas de personal del DPAA. El grupo proponente señaló en la misma carta que el conjunto de firmas recogidas representa el 42% del personal del DPAA. También fue enviada a la oficina de la Rectoría de Unidad un modelo de carta firmada por alumnos de maestría y de licenciatura con un total de 45 firmas.

El Dr. Daniel Martínez Gómez tuvo siete cartas de apoyo individuales.

El Dr. Fernando X. Plata Pérez tuvo una carta de apoyo individual.

IV. RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS DE LOS ASPIRANTES CON EL RECTOR DE UNIDAD

El 14 de febrero del año en curso sostuve entrevistas por separado con los cuatro aspirantes a ocupar el cargo de Jefe de Departamento. La entrevista duró 45 minutos y cubrió tres aspectos: (1) **Diagnóstico del departamento**, en la cual se contemplaron las fortalezas, los problemas más relevantes y la visión de futuro; (2) **Enfoque general de gestión departamental**, en la cual se incluyeron las prioridades que los aspirantes identificaron para la gestión, así como las formas de comunicación con el personal académico y administrativo, y (3) **Acciones concretas de gestión**, en cuanto a su idea de trabajo en equipo, las comisiones académicas que pudieran ser formadas y la política de participación como Jefe(a) de departamento en los consejos divisional y académico.

Debo señalar que las cinco entrevistas me aportaron abundante información y puntos de vista sobre el departamento y sobre la institución, lo cual me permitió cotejarla respecto al universo de opiniones registradas en la auscultación con la comunidad.

Dra. Adelfa del Carmen García Contreras

Visión diagnóstica

Durante la conversación señaló nueve problemas relevantes: (1) Faltan espacios de prácticas para las dos licenciaturas; (b) Las salidas de campo se dan en un ambiente de inseguridad que priva en el país; (3) Faltan recursos de investigación; (4) Un alto porcentaje del personal académico (aproximadamente el 60%) no participa en los proyectos de las áreas; (5) El perfil de las plazas definitivas no se consulta con las áreas; (6) No se comparte la información sobre los recursos que provienen del exterior; (7) Los profesores de contratación por tiempo determinado no conocen el modelo educativo de la Unidad; (8) En general, los profesores han dejado de aprender nuevos conocimientos, y (9) No se cuenta con indicadores de cumplimiento de los deberes en la práctica docente, principalmente.

En cuanto a las fortalezas del DPAA señaló que la investigación y la producción de artículos destacan, y que la licenciatura en Agronomía ha hecho un trabajo estupendo en materia de autoevaluación y acreditación.

Su visión de futuro para el DPAA lo expresó de la siguiente manera: incrementar la actividad científica y tecnológica, en vinculación con la sociedad; fortalecer la docencia de licenciatura en vinculación con los resultados de la investigación; fortalecer los laboratorios de docencia, por ejemplo, con la ampliación de la Policlínica Veterinaria con un espacio para atender especies de equinos y proporcionar asesoría en zootecnia.

Enfoque general de la gestión

En torno a la prioridades que atendería en caso de ser jefa de departamento, señaló los siguientes elementos: (1) Coadyuvar con las tareas de docencia de las dos licenciaturas; (2) Apoyar los programas de la División de CBS y de la Rectoría de Unidad; (3) Proponer un apego de los proyectos de investigación a los campos del conocimiento de las áreas de investigación; (4) Cumplir con las funciones que el Reglamento Orgánico de la UAM establece para los jefes(as) de departamento; (5) Acrecentar los eventos académicos y apoyarse para ello en los egresados de la UAM; (6) Fortalecer el trabajo con los alumnos mediante la creación de una coordinación de prácticas de campo; (7) Promover la vinculación con el sector social y con la agroindustria, y (8) Generar un centro tecnológico como existen en otras universidades de España.

En el campo de la comunicación con el personal señaló que conversaría directamente con los profesores; se apoyaría en las nuevas tecnologías; tomaría en cuenta las visiones que tiene el profesorado e informaría de las oportunidades de financiamiento. Con el personal administrativo, respetaría su trabajo cotidiano.

Acciones relevantes que llevaría a cabo

En esta parte de la entrevista señaló que su equipo de trabajo lo haría con la Dirección de División en materia de acreditación de la licenciatura en MVZ y trabajaría con la Coordinación de Docencia de la Rectoría de Unidad para fortalecer el nivel de las dos licenciaturas. Respecto a las comisiones académicas, señaló que continuaría trabajando con la comisión de investigación, estableciendo un reglamento enmarcado en la legislación de la UAM, y mejorando la comunicación de las comisiones con el personal académico.

Finalmente, en cuanto a sus conceptos sobre el trabajo del consejo divisional y el académico apuntó que su participación sería en el marco de la legislación de la UAM con una actuación institucional. Se trata de un trabajo muy sólido el que hacen los consejos. Opinó que los departamentos con mayor fortaleza tienen orden y resultados académicos, de ahí la importancia de trabajar con base en establecer metas.

Dr. José Antonio Martínez García

Visión diagnóstica

Problemas. Apuntó nueve problemas: (1) La gestión de las plazas académicas; (2) La falta de mayor orden en las reuniones de la comisión de planeación; (3) Nombramientos a modo en las jefaturas de área; (4) La falta de atención de los problemas de docencia en las reuniones de planeación; (5) La pérdida de profesores importantes como Héctor Castillo; (6) Cotos de poder en la operación de módulos en las licenciaturas; (7) Envejecimiento de la planta académica; (8) Falta de identidad del personal académico respecto al departamento, y (9) Falta de supervisión de la calidad de la docencia. Fortalezas. Señaló que se tiene personal académico de alta calidad en investigación y docencia y el servicio social opera adecuadamente. Visión de futuro. Mencionó al departamento vinculado con otras licenciaturas (con las de CYAD en particular) y con una mayor vinculación con las comunidades.

Enfoque general de la gestión

En este apartado externó que su prioridad sería distribuir los recursos de manera más transparente. Incorporaría a los profesores(as) sin área a la vida departamental y a los de contratación por tiempo determinado también. En materia de comunicación, buscaría hacer un ambiente de trabajo en equipo, tomando en cuenta al personal administrativo de mayor experiencia.

Acciones relevantes que llevaría a cabo

Los jefes de área serían su equipo de trabajo, haciendo una consulta a la comunidad para su nombramiento. El personal secretarial de gestión administrativa sería parte de ese equipo. En cuanto a comisiones académicas, se apoyaría en la de investigación (con jefes de área). En la comisión de servicio social, conversaría con sus integrantes para reforzar las redes de trabajo. Planteó reforzar las áreas y mejorar el instrumento de registro de actividades de los proyectos de investigación, con fines de evaluación de las áreas.

Dr. Daniel Martínez Gómez

Visión diagnóstica

En cuanto a los problemas que vive el departamento, señaló siete aspectos: (1) El DPAA se encuentra polarizado entre los académicos y eso ha tenido como consecuencia la paralización de iniciativas y un ánimo institucional decaído; (2) La investigación se ha centrado en unos pocos grupos y personas; (3) Hay opacidad en cuanto a necesidades de plazas y en materia de apoyos otorgados al personal; (4) Las áreas no funcionan como instancias académicas sino sólo en el plano administrativo; (5) Se ha hecho uso clientelar de los recursos de los que dispone el departamento; (6) La docencia se encuentra muy debilitada. La licenciatura en MVZ debe retomar un plan de fortalecimiento integral que

conduzca a una mayor calidad y hacia la acreditación, mientras que Agronomía debe retomar un plan de estudios actualizado y alineado con las nuevas tendencias en esa disciplina, y (7) La revista SRPMA debe revisar su campo de influencia y definir una nueva estrategia de edición y dirección.

Relativo a las fortalezas del departamento mencionó lo siguiente: la comisión de investigación representa la instancia desde donde se debe repensar el diseño del departamento. Se tiene una infraestructura de laboratorios muy importante y con gran potencial de aprovechamiento y por último, se tiene una planta académica amplia de profesores(as) de tiempo completo.

Su visión de futuro para el departamento incluyó las siguientes afirmaciones: las coordinaciones de las licenciaturas y de posgrado deber ser activas en el rediseño de sus planes y programas; se deberán atender las necesidades de docencia en licenciatura al momento de perfilar las plazas y buscar superar la competencia entre los grupos académicos para entrar en una lógica de cooperación.

Enfoque general de la gestión

Las prioridades que atendería son las siguientes: (1) Mantener la comisión de investigación (también llamada de planeación); (2) Evaluar las áreas de investigación en cuanto a su pertinencia y (3) Revisar los espacios de laboratorios a fin de dar oportunidad para que el personal de reciente ingreso se incorpore a las tareas de investigación. En materia de comunicación, hablaría directamente con los responsables de laboratorio, con los integrantes de áreas y cuerpos académicos, y con cada profesor. Con el personal administrativo, atendería las demandas justas que planteen y los haría partícipes de las decisiones del trabajo.

Acciones relevantes que llevaría a cabo

En materia de comisiones académicas, mantendría la comisión de planeación, fortalecería la de servicio social y crearía una comisión de docencia para apoyar las licenciaturas y los posgrados. Su concepto del trabajo de los consejos divisional y académico es que se trata de una labor central para la evolución de la UAM.

Dr. Fernando Xicotencatl Plata Pérez

Visión diagnóstica

Señaló durante la entrevista cuatro problemas: (1) Fragmentación y polarización en el profesorado; (2) Los grupos se ignoran unos a otros o compiten entre sí; (3) Los recursos financieros fueron usados en el pasado con sesgos y fines clientelares y (4) La producción académica del profesorado tiene baja visibilidad al ser evaluada con indicadores de impacto.

Entre las fortalezas resaltó tres, a saber, su infraestructura de laboratorios y talleres, sus recursos humanos y licenciaturas que siguen siendo pertinentes en el actual contexto. Su visión de futuro la resumió así: "incrementar la calidad de la investigación y de la formación profesional y académica de su comunidad".

Enfoque general de la gestión

Respecto a las prioridades que atendería, señaló cinco: (1) Apoyar a los nuevos profesores; (2) Uso adecuado de los recursos disponibles; (3) Incorporar más profesores a los proyectos;

(4) Crear condiciones para el desarrollo académico de los profesores; (5) Impulsar al personal que ya ha alcanzado buenos resultados en investigación.

Acciones relevantes que llevaría a cabo

Su equipo de trabajo serían los líderes académicos de mayor experiencia. En cuanto a las comisiones académicas, señaló que se necesita una comisión de docencia, que sea coordinada por un profesor con experiencia valiosa. Propondrá una comisión de infraestructura que, entre otras tareas, se encargue de plantear un esquema de operación del hospital veterinario. Respecto a su concepto y posición sobre las instancias colegiadas y órganos personales, opinó que las convocatorias del Rector de Unidad deberán ser atendidas para resolver necesidades reales del DPAA.

Mtra. Nora Rojas Serranía

Visión diagnóstica

Señaló seis problemas del departamento: (1) El DPAA se encuentra fragmentado; (2) Existe desconfianza entre los grupos; (3) No hubo en el pasado transparencia en el uso de los recursos; (4) Se tiene una desunión; (5) Se está presentando una incomprensión de lo que es el modelo educativo, y (6) Falta de planeación.

Las fortalezas señaladas son: (1) Se tiene una buena planta académica; (2) Existe una identidad con el departamento; (3) Existen grupos académicos nuevos que se van consolidando.

Su visión de futuro incluyó los siguientes componentes: (1) Unión entre el profesorado; (2) Un espacio generador de soluciones para nuestro país en materia de producción, tecnología y medicina veterinaria; (3) Contar con amplias relaciones profesionales, y (4) Desarrollarnos con el manejo de los paradigmas para un mundo mejor.

Enfoque general de la gestión

Atendería cinco prioridades: (1) impulsar las redes de académicos que ya se han formado; (2) Buscar la visibilidad desde el trabajo de las redes de académicos; (3) Sumar a asociaciones de productores y de profesionistas al proyecto departamental; (4) Revisar y actualizar la planeación departamental, y (5) Unir a Agronomía y MVZ en el proyecto de gestión departamental.

En cuanto a la comunicación, mencionó lo siguiente: sumar a todo el personal académico, dar transparencia a la gestión y llevar a cabo reuniones en torno a los problemas del departamento. Con el personal administrativo definiría reglas claras aplicables a todo el personal, y cumpliría la tarea de la jefatura mediante el ejemplo.

Acciones relevantes que llevaría a cabo

Su equipo de trabajo serían los jefes de área y los coordinadores de las dos licenciaturas y de los dos posgrados. Los profesores mismos sería parte de su equipo. En las comisiones académicas unirá las visiones de Agronomía y de MVZ. Mantendría las comisiones de planeación y de servicio social. Su concepto de la labor de los consejos divisional y académico lo relacionó con la búsqueda de colaboración con la comunidad de la División de

CBS; atendería las comisiones académicas del consejo divisional y se vincularía con las cuatro coordinaciones de apoyo de la Rectoría de Unidad. Atendería las demandas de los alumnos a través del diálogo con los representantes alumnos y se relacionaría con las divisiones de CAD y CSH.

Balance de las entrevistas con los cinco aspirantes

La conversación con la Dra. Adelfa del Carmen García Contreras me permitió corroborar la abundancia de ideas, juicios y contextos que posee, lo cual coincide con la opinión del profesorado durante la auscultación que es una persona muy trabajadora, con mucha energía, con muchos vínculos externos y con propuestas. También aprecié un conocimiento a profundidad de la institución. Pude captar, sin embargo, una dificultad para definir las prioridades que atendería como jefa de departamento. Al mismo tiempo, no observé en la entrevista un diagnóstico preciso sobre las condiciones en que se encuentra el tejido social del departamento, ni tampoco una valoración de cómo abordaría esta realidad.

En la entrevista con el Dr. José Antonio Martínez García constaté su aprecio por la actividad de investigación y su interés por mejorar la calidad de los programas de estudio a nivel licenciatura. En mi evaluación sintética de su visión observé un conocimiento todavía insuficiente de la institución y de las prioridades de su gestión, lo cual puede explicarse por la limitada experiencia en apoyo institucional y en participación universitaria del aspirante.

Por su parte, la conversación con el Dr. Daniel Martínez Gómez pude identificar un discurso consistente en el cual se articularon elementos muy importantes del diagnóstico centrado en las relaciones entre personas y grupos, con propuestas claras de mejoramiento académico. Su diálogo refleja, por un lado, un buen conocimiento del estado que guarda el departamento y por otro, una intencionalidad por poner a prueba cambios que le permitan a la comunidad salir del desánimo, mediante propuestas de trabajo. Desde mi punto de vista su discurso sobre lo que hay que hacer, fue el de mayor solidez académica y apego a las condiciones reales en las que se encuentra el departamento.

El encuentro con el Dr. Fernando X. Plata Pérez me permitió comprobar que se trata de un profesor comprometido con la universidad y con un alto aprecio por la vida académica y respetuoso de los profesores(as) que aportan día con día a la institución. Si bien sus ideas están muy enfocadas hacia el mejoramiento de la función de la investigación básica y experimental que se traduce en artículos con factor de impacto, mi valoración integral de su discurso y posicionamiento fue positiva. Hizo especial mención a la importancia de mejorar la calidad de la docencia de las dos licenciaturas y de la terminación por etapas del hospital veterinario construido en el Edificio 33 (Módulo B, planta baja).

La entrevista con la Mtra. Nora Rojas Serranía cubrió de una manera equilibrada la guía de entrevista. Su diagnóstico del departamento me pareció completo y sólido, así como sus propuestas para convocar al trabajo al personal académico. Tiene un conocimiento muy detallado de la institución y de las oportunidades de colaboración entre las dependencias a fin de favorecer el desarrollo del departamento. Se trata de una aspirante con buen nivel de idoneidad en tanto que sus planteamientos y su trayectoria buscan incidir en la búsqueda de consensos que permitan al departamento encontrar un rumbo de mayor colaboración, confianza y participación.

V. CONSIDERACIONES FINALES

Estado actual del Departamento de Producción Agrícola y Animal.

La fundación del Departamento de Producción Agrícola y Animal hace 45 años ocurrió en un contexto de impulso a la actividad agropecuaria en el país a partir de un relanzamiento de políticas de reparto agrario y de la economía de los ejidos y comunidades. En ese entonces no se presentaba para la profesión de Medicina Veterinaria y Zootecnia la relevancia que hoy tiene la salud de pequeñas especies, en una sociedad predominantemente urbana y los cambios sociales que ello conlleva, en la cual los animales de compañía representan el centro de la actividad de la medicina veterinaria en el país. En materia de ejercicio de la Agronomía, predominaba la contratación en el sector gubernamental en un amplio número de dependencias, lo cual fue paulatinamente cambiando hacia una práctica vinculada a proyectos productivos privados. Por algunos años el DPAA contó con la unidad productiva agropecuaria Rancho Santa Elena (Nativitas, Tlaxcala), la cual se vio cancelada en el año de 1987.

Desde su fundación, la convergencia entre las dos disciplinas con programas de licenciatura del DPAA, Agronomía y Medicina Veterinaria y Zootecnia, no ha sido fácil.

Con la definición de las áreas de investigación ocurrió una reorientación de la actividad departamental hacia la investigación básica y experimental, lo cual fue acompañado de una importante infraestructura. En la Unidad Xochimilco el DPAA dispone de laboratorios de docencia e investigación en el edificio F, en el edificio del Tronco Divisional de CBS y en las aulas provisionales C, donde se localizan laboratorios de clínica y cirugía veterinarias. Esta infraestructura se completará con diez laboratorios de enseñanza y un hospital veterinario en el Edificio W (Módulo B), los cuales podrían entrar en operación en 2020 y 2021. A esta infraestructura se suma la Policlínica Veterinaria ubicada en el predio Las Ánimas-Tulyehualco.

En cuanto a la atmósfera de trabajo, parece privar un desánimo y falta de visión común en torno a programas académicos del departamento. Se señaló la necesidad de que las jefaturas de las áreas de investigación sean nombradas tomando en cuenta la opinión de sus integrantes. El perfilamiento de las plazas y los procedimientos legales vinculados a esta labor es necesario a fin de superar el retraso para contratar al personal del relevo generacional. De esta manera se tendrán mejores condiciones para atender una matrícula que supera 1800 alumnos inscritos en las licenciaturas de Agronomía, Medicina Veterinaria y Zootecnia, y alumnos de los posgrados de Maestría y Doctorado en Ciencias Agropecuarias, y Doctorado en Ciencias Biológicas y de la Salud.

El desafío más importante del DPAA parece ser superar los problemas de cohesión y de definición de un proyecto académico departamental acorde con el actual contexto institucional y nacional. La próxima jefatura debe cuidar el desarrollo armónico de los recursos para las dos licenciaturas en las que participa el personal académico y administrativo.

Otra problemática relevante es la incorporación al modelo educativo de UAM-X de una cantidad importante de personal de reciente ingreso, el cual deberá adquirir las habilidades para conducir la docencia modular e incorporarse a las áreas de investigación.

Un tercer problema es la revisión del rumbo de las tres áreas de investigación y definir medidas para su fortalecimiento.

El departamento enfrenta también la revisión del uso de algunos espacios de investigación, de laboratorios de docencia y de los espacios de enseñanza-servicio (de medicina veterinaria, principalmente). Es deseable incrementar el uso común de esos espacios del DPAA. Se señaló que los laboratorios de docencia no siempre sirven para atender a los alumnos.

Por otro lado, conviene reflexionar y diseñar desde la próxima jefatura las políticas departamentales que permitan incrementar la colaboración a través de proyectos interdisciplinarios. Se señaló en el proceso de auscultación la importancia de retomar la producción como un objeto de transformación del departamento.

Tomadas en su conjunto, estas problemáticas señaladas durante la auscultación, el departamento requiere de una gestión que deberá dedicar esfuerzos para superar la dispersión académica del personal, la conflictividad existente y resolver de la mejor manera los desafíos del desarrollo académico. Para ello se requerirá de una jefatura consciente de estos problemas y con la voluntad de proponer formas de gestión incluyentes, con capacidad para escuchar a la comunidad y dispuesta a tomar decisiones fundadas, considerando las opiniones de grupos y profesores(as).

El análisis de la situación, a partir de la información recogida en este proceso de auscultación, indica que el Departamento de Producción Agrícola y Animal tiene un alto potencial para generar nuevos resultados en docencia, investigación y servicio. La infraestructura que se agregará a lo que ya está en uso, ampliará esta capacidad.

La consideración del contexto departamental descrito aquí tuvo un peso determinante en la decisión de conformación de la terna.

Juicios de idoneidad sobre los(as) aspirantes

A partir del estado que guarda el departamento fueron analizadas las cinco propuestas representadas por los aspirantes inscritos(as) en el proceso. Sopesé en mi decisión la aptitud para una gestión incluyente, la cual se expresó por la calidad y cantidad de opiniones emitidas en esta materia por los miembros de la comunidad durante la auscultación. La entrevista que sostuve con los(as) aspirantes fue de utilidad para cotejar dichas opiniones respecto a mi apreciación sobre la aptitud para la gestión departamental, tomando en cuenta las condiciones actuales del departamento descritas por la propia comunidad.

Enseguida describo los principales elementos del juicio de idoneidad que llevé a cabo con la información reunida al final del proceso.

Dos aspirantes, la Mtra. Nora Rojas Serranía y el Dr. Daniel Martínez Gómez, parecen idóneos para responder a los desafíos actuales del departamento en tanto que reconocieron durante la entrevista, como el problema más importante a resolver, la debilidad de la estructura académica (áreas, cuerpos académicos, grupos académicos con trabajo afín), por un lado, y el rumbo académico del departamento. Ambos aspirantes contaron en el proceso de auscultación con apoyos del profesorado que se auscultó. La Mtra. Rojas recibió un mayor reconocimiento de la comunidad como alguien que sabría escuchar y tomar decisiones acertadas, mientras que la fortaleza que la comunidad subrayó para el Dr.

Martínez fue su visión de incrementar la calidad académica tanto en investigación como en docencia.

En otro nivel de idoneidad se encuentran los doctores Fernando X. Plata Pérez y José Antonio Martínez García. Los dos representan el recambio generacional y ambos mostraron durante la entrevista un aprecio por la calidad académica. La opinión generada en el proceso de auscultación en el sentido de que el Dr. Plata ha alcanzado una mayor madurez académica, de gestión universitaria y de trato con el personal académico y administrativo, la pude corroborar durante la entrevista que sostuve con él.

Por otro lado, si bien la Dra. Adelfa del Carmen García Contreras recibió menciones muy favorables por parte del profesorado que se presentó a la auscultación, en cuanto a capacidad profesional, toma de decisiones y liderazgo, y como una académica que ha hecho mucho por la UAM, también se mencionó que en su forma de actuación es propensa a imponer sus ideas y juicios. Durante la entrevista observé una dispersión en sus ideas de gestión. Estos juicios relacionados con la idoneidad para el cargo fueron determinantes en mi elección de la terna de aspirantes que aquí presento, toda vez que se necesita una gestión departamental incluyente y orientada a resolver los problemas de cohesión y rumbo departamental al que he hecho alusión a lo largo de la argumentación.

CONCLUSIÓN

El resultado de la ponderación integral de la información recibida en el proceso de auscultación representa un juicio sobre la idoneidad para el cargo de Jefe(a) de Departamento de Producción Agrícola y Animal perteneciente a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, en el contexto actual de la institución y del departamento en particular.

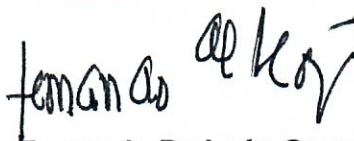
En orden alfabético de sus apellidos, la terna de candidatos(as) para el cargo de Jefe(a) de Departamento de Producción Agrícola y Animal para el período 2020-2024, se integra por:

Dr. Daniel Martínez Gómez

Dr. Fernando Xicotencatl Plata Pérez

Mtra. Nora Rojas Serranía

**Atentamente
Casa abierta al tiempo**



Dr. Fernando De León González
Rector de la Unidad Xochimilco