

Ciudad de México, a 17 de marzo de 2025  
**R.X.202.25**

PRESENTACIÓN DE LA TERNA DE LAS PERSONAS CANDIDATAS PARA OCUPAR LA TITULARIDAD DE LA JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE MÉTODOS Y SISTEMAS, PERIODO 2025-2029 DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS Y ARTES PARA EL DISEÑO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD XOCHIMILCO.

**Arq. Francisco Haroldo Alfaro Salazar**  
Presidente del Consejo Divisional de  
Ciencias y Artes para el Diseño  
Presente

Con fundamento en los artículos 29 fracción II, de la Ley Orgánica, 62 fracción XIV y 63 del Reglamento Orgánico, y conforme a la **Convocatoria para participar en el proceso de designación de la persona titular de la Jefatura del Departamento de Métodos y Sistemas, periodo 2025-2029**, emitida el pasado 16 de enero de 2025, presento al Consejo Divisional que usted preside, la terna de las personas candidatas de entre las cuales, en su caso, el Consejo Divisional hará la designación correspondiente conforme a la siguiente:

### **ARGUMENTACIÓN**

La conformación de la terna fue elaborada a partir de la ponderación cualitativa y cuantitativa de los siguientes aspectos:

1. Trayectoria académica, profesional y de gestión.
2. Programa de trabajo.
3. Opiniones de la comunidad.
4. Ideas expresadas por las personas aspirantes durante la entrevista con el Rector de la Unidad.

La información fue analizada con relación a las funciones que deben desarrollar las personas titulares de las jefaturas de Departamento, de acuerdo con el Reglamento Orgánico de la Universidad y a la visión de la Rectoría de la Unidad, así como de las y los participantes en la auscultación, que tienen sobre el escenario actual del Departamento de Métodos y Sistemas de la División de Ciencias y Artes para el Diseño (DCAD) de la Unidad Xochimilco y el de los próximos cuatro años, en cuanto a las condiciones para el fortalecimiento académico de la institución.

A continuación, se presenta la ponderación de cada aspirante en orden alfabético del primer apellido:

## **Mtra. Claudia Catalina Carpinteyro Serrano**

### **1. Trayectoria académica, profesional y de gestión**

Es Licenciada en Sociología (2002) y Maestra en Diseño (Línea Estudios Urbanos) por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco (2008).

Es profesora de asignatura de la Licenciatura en Urbanismo y Desarrollo Metropolitano en la Universidad Nacional Rosario Castellanos de 2022 a la fecha, en el Plantel Coyoacán y Copilco. Cuenta con el premio a la “Excelencia Docente 2014” otorgado por la Universidad Tecnológica de México. En el ejercicio profesional ha sido coordinadora de eventos académicos y de investigación como Encuentro, evento interuniversitario de reflexión sobre la ciudad y todas las áreas que intervienen en el desarrollo urbano desde 2012 a la actualidad.

Ha participado en nueve conferencias nacionales y ocho conferencias extranjeras. Coordinó cuatro publicaciones, cuenta con siete y ha arbitrado tres artículos especializados. Participa en proyectos de responsabilidad social como organizadora, coordinadora y responsable, entre los cuales destacan “Trenzatón”, “Por un mundo sin razas”, “Acopio de tapas” y “Cobíjalos”.

### **2. Programa de trabajo**

La Mtra. Claudia Catalina Carpinteyro Serrano presenta una propuesta enfocada en tres pilares propios del proceso de enseñanza-aprendizaje: 1) Comunidad Estudiantil, 2) Comunidad Docente y 3) Gestión Administrativa:

Inicia describiendo la situación actual de la educación superior y los desafíos que enfrenta, enfatizando la necesidad de métodos de enseñanza más eficaces y la adaptación a las nuevas generaciones de estudiantes.

Prioriza el fortalecimiento de la enseñanza e investigación para formar una Comunidad Estudiantil apta para el ejercicio profesional. En este sentido, propone fomentar que la investigación sea interdisciplinaria, multidisciplinaria y transdisciplinaria, promoviendo diagnósticos de necesidades y facilitando diálogos entre los jefes de departamento y áreas académicas para construir vínculos de investigación. Para ello, considera implementar políticas que promuevan el respeto, la igualdad y la no violencia entre todos los miembros de la comunidad universitaria, consolidando un medio para el estudio sano y colaborativo. De igual manera, propone establecer proyectos de investigación y colaboración entre diferentes instituciones para fortalecer las relaciones interuniversitarias y abordar las problemáticas de la sociedad.

Menciona la necesidad de evaluar los requerimientos educativos en los troncos divisionales y estimular la participación del cuerpo docente en programas de posgrado, así como desarrollar y fortalecer las publicaciones, promover la participación en eventos como ferias del libro y utilizar

medios digitales para una mayor divulgación del conocimiento que genera el departamento y la universidad. Expone en su propuesta la idea de incrementar la difusión de conocimientos, desarrollos culturales y artísticos, para cumplir con el compromiso social de la universidad. A la par considera procurar la formación académica y profesional para docentes y ayudantes de investigación, asegurando que todos los participantes estén alineados con las normativas y políticas universitarias.

Estima garantizar la efectividad del funcionamiento del departamento mediante la correcta gestión de recursos humanos y materiales de manera transparente, así como el apoyo en la resolución de inconvenientes, apoyándose en la realización de diagnósticos constantes de las necesidades administrativas para garantizar un soporte adecuado a docentes y estudiantes.

Finalmente, reitera su compromiso con llevar a cabo las propuestas planteadas, fomentando la colaboración y el desarrollo de un entorno académico inclusivo y equitativo, en función de mejorar la calidad educativa, fortalecer la investigación y crear un entorno más eficiente y colaborativo dentro del departamento.

### **3. Opiniones expresadas en la auscultación por parte de la comunidad**

La Mtra. Carpinteyro recibió un total de 21 menciones, 3 de ellas favorables para ocupar la jefatura de departamento y las demás expresaron abiertamente que no le conocían o le conocían muy poco (básicamente a través de los documentos presentados), por lo cual no ahondaron más sobre su trayectoria. En cuanto a cartas de apoyo, se recibieron un total de 2. A partir de las entrevistas realizadas se destacaron las siguientes cualidades de la Mtra. Carpinteyro:

Se le considera una académica con experiencia en docencia en diversas universidades, con una formación amplia y de carácter interdisciplinario con una participación importante en la investigación. Quienes se expresaron favorablemente a su candidatura le reconocen su capacidad de trabajo, su cercanía al estudiantado, su buen desempeño como profesora, así como su compromiso con proyectos de incidencia social. Buena parte de quienes se auscultaron expresaron de manera general, su preocupación por el poco conocimiento que la Mtra. Carpinteyro tiene del departamento, de sus formas de trabajo y de sus integrantes, elementos fundamentales para ocupar la jefatura.

### **4. Entrevista de la persona aspirante con el Rector de la Unidad**

La entrevista que tuve con la Mtra. Carpinteyro me permitió conocerla e indagar sobre su motivación para participar en este proceso. Pude saber más sobre su trayectoria académica y su experiencia de más de 20 años en la docencia, así como su interés por participar e impulsar proyectos de incidencia social. Enfatizó la importancia que le daría a la realización de un diagnóstico del departamento no solo como para conocerlo con mayor detalle, sino como base para abordar las tareas de la jefatura de gestionar los recursos, definir los perfiles e impulsar

los proyectos de investigación. Puso un interés particular en el trabajo a realizar junto con las áreas académicas. Fue evidente el poco conocimiento que tiene de las funciones específicas de la jefatura de departamento, de su papel en los órganos colegiados de la Unidad, así como de los procesos de trabajo y coordinación con otras instancias divisionales, que pueden representar una desventaja para la Mtra. Carpinteyro. En ese sentido consideró que puede aportar con su experiencia una gestión de escucha, que promueva el trabajo colectivo sin preferencias, y particularmente con capacidad para buscar otras fuentes de recursos para el trabajo departamental.

## **Dr. David Mora Torres**

### **1. Trayectoria académica, profesional y de gestión**

Es Arquitecto (1999), Maestro en Ciencias y Artes para el Diseño (2007) y Doctor en Ciencias y Artes para el Diseño: Investigación y Gestión Territorial, por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco (2016).

Es profesor-investigador Titular “C” del Departamento de Métodos y Sistemas, en la División de Ciencias y Artes para el Diseño. Es representante en el Consejo Académico desde 2023 a la fecha. Cuenta con el reconocimiento por su participación en la Bienal de Arquitectura en Venecia, Italia (2015). Medalla al Mérito por la mejor investigación documental en la Universidad Autónoma Metropolitana (2016).

Tiene participación en más de diez artículos y seis documentales producidos. Asimismo, ha impartido más de 40 conferencias nacionales e internacionales. En su ejercicio profesional destaca por ser el Director de *CAVI, Consultorio Arquitectónico para Vivienda* en donde ha tenido más de 600 intervenciones en viviendas y equipamiento urbano en colonias populares y de escasos recursos.

### **2. Programa de trabajo**

El Dr. David Mora Torres estructura su propuesta en 4 aspectos principales: una breve descripción del departamento y sus objetivos; las áreas académicas y su actualización; propuestas para fortalecer la docencia y; un plan de trabajo universitario sin presupuesto.

Su programa considera la interconexión con diversas áreas como la ciencia, la tecnología, el arte y la sociedad. Con este enfoque aborda el reconocimiento de los aspectos a mejorar, partiendo de la optimización de los recursos del Departamento y sus funciones, como el fomento del uso de espacios físicos para la difusión del conocimiento, la gestión de plataformas digitales para impulsar actividades académicas y la implementación de horarios flexibles para el uso de aulas y laboratorios.

Prevé la creación de un Comité de Equidad para garantizar la transparencia en la definición de perfiles de plazas, impulsar a los académicos para ingresar al Sistema Nacional de Investigadores mediante el fomento de una cultura académica dinámica, en donde considera se generen eventos culturales que estimulen la participación e innovación dentro de la comunidad.

Propone la actualización de los planes y programas de estudio, ya que considera se alinean con los objetivos para atender a la sociedad, debido a avances tecnológicos, cambios en las necesidades del mercado y nuevos enfoques en el aprendizaje e integrar nuevas metodologías pedagógicas que promuevan un aprendizaje activo y significativo al aplicar el conocimiento en situaciones reales. De igual manera, plantea una serie de acciones con el objetivo de fortalecer la estructura académica del departamento mediante la investigación y la vinculación con la comunidad. Considera importante el diseño de programas de mentoría donde docentes experimentados guíen a nuevos investigadores, facilitando el crecimiento académico y profesional. Además, fomentará la capacitación continua de los docentes en el uso de herramientas tecnológicas, así como la creación de una plataforma digital para centralizar recursos académicos y facilitar la interacción. Para ello priorizará establecer mecanismos de retroalimentación continua a través de encuestas y reuniones, documentando las buenas prácticas y ajustando estrategias según los resultados que se obtengan.

Contempla a los estudiantes bajo un papel activo en la concreción del aprendizaje, por lo que buscará incentivarles a participar en grupos de estudio, tutorías académicas y actividades colaborativas, reforzando así su aprendizaje y fomentando la interacción con sus docentes. Aunado a esto, propone el desarrollo de programas que integren a la comunidad con el servicio social y su impacto comunitario mediante su colaboración con otras organizaciones y comunidades en proyectos educativos interdisciplinarios.

Por último, menciona que entender el uso de los recursos económicos es fundamental para garantizar que el Departamento de Métodos y Sistemas funcione de manera eficiente, efectiva y orientada al logro de sus objetivos académicos y sociales

### **3. Opiniones expresadas en la auscultación por parte de la comunidad**

El Dr. Mora tuvo un total de 17 menciones 5 de ellas favorables a su candidatura y otras 12 que consideraron adecuada su incorporación a la terna. Quienes expresaron un orden de prelación lo ubicaron en 3 ocasiones en segundo lugar y 5 en tercero. No se recibieron cartas de apoyo. A partir de las entrevistas realizadas se destacaron las siguientes opiniones:

Se le considera un académico con experiencia en la docencia, con una trayectoria en proceso de desarrollo dentro de la universidad y con un trabajo como profesor cercano al estudiantado, que centra su interés en la enseñanza de procesos de orden práctico de la arquitectura necesarios para los futuros arquitectos. Se trata de un colega de trato respetuoso, que conoce en lo general el departamento y a sus integrantes. Varias de las opiniones expresaron su preocupación en relación con el Dr. Mora por no tener una mayor presencia y participación en

proyectos y discusiones colectivas propias del departamento tan necesarias en este momento. Se señaló su falta de experiencia en la gestión académica y un cierto desconocimiento de los procesos departamentales, pero también se reconoció que puede aportar una visión más pragmática, con capacidad de trabajo e impulsar proyectos de vinculación con comunidades externas para ampliar el trabajo de investigación y docencia que realiza el departamento.

#### **4. Entrevista de la persona aspirante con el Rector de la Unidad**

El intercambio de ideas que tuve con el Dr. Mora me permitió conocer con mayor detalle la perspectiva de trabajo que tiene con respecto al Departamento. Se centró en tres temas, a saber: impulsar el trabajo de actualización y creación de áreas académicas del departamento, figura que integra la docencia y la investigación; le daría gran importancia al cambio generacional en curso y promover la comunicación entre los integrantes para definir los perfiles más adecuados para las plazas docentes; y finalmente, considera indispensable involucrar más al estudiantado en los proyectos de investigación que realiza el departamento como parte fundamental para mejorar su formación. De igual manera, manifestó la necesidad de impulsar una mayor participación del profesorado del departamento en los posgrados de la división. Ofreció llevar a cabo una gestión abierta y transparente basada en la comunicación constante y permanente con la comunidad departamental.

#### **Dr. Felipe de Jesús Moreno Galván**

##### **1. Trayectoria académica, profesional y de gestión**

Es Arquitecto (2000) por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco; Maestro en Ciencias y Artes para el Diseño (2002) y Doctor en Ciencias y Artes para el Diseño por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco (2008). Cuenta con Medallas al Mérito Universitario en sus estudios de posgrado.

Es profesor-investigador Titular “C” del Departamento de Métodos y Sistemas en la División de Ciencias y Artes para el Diseño. Imparte módulos de la Licenciatura en Arquitectura, Taller de Diseño y seminarios de teoría en la Maestría en Ciencias y Artes para el Diseño de 2006 al 2024 en la Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Xochimilco.

Ha publicado 14 capítulos de libro, un libro como autor y cuatro libros en coautoría, además ha publicado siete artículos. Asimismo, participó en el arbitraje de más de quince publicaciones científicas y ha impartido más de 50 conferencias nacionales e internacionales. Fue reconocido por el Sistema Nacional de Investigadores *Nivel I*, en el periodo 2017-2019 y cuenta con el perfil para el programa para el Desarrollo Profesional Docente 2021-2024 (PRODEP).

## **2. Programa de trabajo**

El Dr. Felipe de Jesús Moreno Galván propone atender las necesidades sustantivas que competen al departamento y organiza su plan de trabajo de la siguiente manera: 1) Investigación y Docencia donde describe las características departamentales en estos ámbitos. 2) El Entorno Institucional, referido a las tareas institucionales de los departamentos. 3) Presupuesto y Equipamiento, que se relaciona con los recursos asignados. 4) Directrices y propuestas, que sintetiza las propuestas para la gestión.

Inicia su planteamiento, destacando la necesidad del compromiso de la comunidad universitaria por hacer suya la tarea de evaluar, cualificar y contextualizar las características que competen a las divisiones y los departamentos, con el fin de definir los objetivos y proyectos que deben atenderse en la siguiente gestión departamental.

Considera fundamental fomentar un entorno colaborativo en el departamento, considerando la actualización de los docentes y la calidad de la investigación realizada. Pretende establecer mecanismos para dar continuidad a las carreras de los docentes y promover el involucramiento de los ayudantes de investigación en proyectos, contribuyendo a su desarrollo como futuros docentes e investigadores. Para ello menciona que se debe optimizar los procesos de presentación, revisión y aprobación de proyectos de investigación para alinearlos con los nuevos enfoques y áreas académicas. A la par buscará promover la participación de los académicos en cursos de formación que abonen a sus competencias tecnológicas y didácticas.

Menciona que la labor académica contribuirá a la conservación cultural y a la difusión del conocimiento, por lo que sugiere fortalecer convenios que faciliten la movilidad y el servicio social para enriquecer la formación, el intercambio y la visibilidad académica. Para ello propone consolidar un congreso como el espacio de encuentro e intercambio académico que fomente la colaboración y el debate constructivo. Asimismo, plantea utilizar plataformas institucionales para promover y dar visibilidad a los trabajos que se produzcan por la comunidad de Métodos y Sistemas. Bajo esta idea busca crear acervos documentales mediante una clasificación y sistematización de las experiencias de investigación y vinculación.

Plantea presentar una serie de acuerdos que contribuyan a dar a conocer la cantidad y el uso de los recursos económicos asignados al Departamento, permitiéndole una mejor planificación y asignación de estos recursos, de manera transparente a las áreas prioritarias y los proyectos de investigación. Considera crucial la rendición de cuentas debido a que esto le permitiría al departamento justificar y argumentar la necesidad de financiamiento adicional ante instancias internas y externas. En función de lo anterior, buscaría obtener fondos para proyectos específicos, equipamiento o apoyo administrativo bajo el cumplimiento de los lineamientos institucionales y sin comprometer la calidad académica. Destaca que, al poder medir el uso de los recursos económicos, el departamento podrá evaluar su impacto en los resultados académicos y en la satisfacción de los estudiantes para hacer ajustes oportunos y mejorar continuamente la calidad de los programas.



Finalmente, menciona las pautas para poder consolidar al departamento como un espacio de excelencia académica que responda a las necesidades educativas y de investigación contemporáneas, garantizando la participación activa de su comunidad para crear un ambiente académico más colaborativo, inclusivo y enfocado en la calidad y la relevancia social de la enseñanza y la investigación.

### **3. Opiniones expresadas en la auscultación por parte de la comunidad**

El Dr. Moreno fue el candidato que obtuvo el mayor número de menciones, con un total de 32, de las cuales 29 fueron a favor de su llegada a la jefatura del departamento, con 3 de ellas poco favorable a ello. Hubo quienes expresaron un orden de prelación para las y los candidatos, colocando al Dr. Felipe Moreno en 21 ocasiones en primer lugar. Se recibieron un total de 18 cartas de apoyo a su candidatura, tanto de la comunidad de Xochimilco, como externas. A partir de las entrevistas realizadas se destacaron las siguientes cualidades del Dr. Moreno:

Se le considera un académico con una sólida formación, con una trayectoria en proceso de consolidación en el departamento y con un recorrido previo como profesor por tiempo determinado, así como haber ocupado una cátedra dentro de la División hasta su incorporación definitiva como profesor titular. Se le reconoce como un buen profesor y con experiencia en diversos proyectos de investigación. Se mencionó que también ha participado en gestión tanto como coordinador de licenciatura y actualmente como coordinador de la maestría, donde ha demostrado su capacidad de organizar el trabajo académico y favorecer el trabajo colectivo. Buena parte de las opiniones reconocen su trato respetuoso, accesible, abierto al diálogo, a la escucha, que propicia el consenso y el acuerdo. Destacan su capacidad de trabajo, buena organización, responsable y comprometido con la institución.

### **4. Entrevista de la persona aspirante con el Rector de la Unidad**

El espacio de diálogo que sostuve con la Dr. Moreno me permitió indagar más en torno a su conocimiento sobre el departamento de Métodos y Sistema. Abordó varios de los problemas que le preocupan con relación al departamento sobre todo el cambio generacional y el potencial de renovación que representa este momento el cual requiere de un trabajo abierto de discusión departamental para definir los perfiles y atraer a profesores de sólida formación y que estén dispuestos a desarrollar una trayectoria académica comprometida con la universidad y su modelo educativo. En ese sentido, destacó la importancia de las áreas académicas y que impulsaría el fortalecimiento de la integración docencia e investigación, así como promover que todo el personal académico esté integrado en dichas áreas. En cuanto a propuestas específicas destacó la necesidad de mejorar la planeación y asignación de la docencia que imparte el profesorado, equilibrar dicha labor con la investigación, así como trabajar de manera colaborativa en la actualización de planes y programas de estudio. Mencionó la importancia de fijar criterios de manera colectiva para evaluar el trabajo de las personas integrantes del



departamento. Se comprometió a una gestión responsable abierta al diálogo y de fomentar el trabajo colectivo entre el departamento, así como con otros espacios académicos.

## **Dra. Laura Elisa Varela Cabral**

### **1. Trayectoria académica, profesional y de gestión**

Es Licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco (1996), Maestra en Artes con Especialidad en Educación en el Arte por la Universidad Autónoma de Nuevo León (2002) y Doctora en Ciencias y Artes para el Diseño por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco (2013)

Es Profesora de tiempo completo, entre las asignaturas que destaca son: Procesos de urbanización e industrialización, Globalización y procesos urbanos regionales, Teorías y retos del urbanismo actual, Gestión de riesgo urbano y metropolitano, Participación social y ciudad, Ciudades mexicanas en el siglo XX, de 2019 a 2024, en la Licenciatura en Urbanismo y Desarrollo Metropolitano de la Universidad Rosario Castellanos. Ocupa la Jefatura de la Licenciatura en Urbanismo y Desarrollo Metropolitano Universidad Rosario Castellanos, desde de marzo de 2022.

Ha presentado más de 25 trabajos en congresos nacionales. Es autora de un libro y autora de dos capítulos de libro, cuenta con 7 artículos publicados. De igual manera, ha sido integrante de comités editoriales en 4 revistas especializadas, así como académica dictaminadora en dos universidades. Asimismo, ha desarrollado guías didácticas para libros de secundaria y libros de texto para bachillerato.

### **2. Programa de trabajo**

La Dra. Laura Elisa Varela Cabral propone trabajar en función de la: 1) Docencia y Diseño Curricular, 2) Investigación, 3) Preservación y Difusión de la Cultura y la 4) Vinculación Universitaria.

Menciona que a los 50 años de la Universidad, se mantienen sus principios de libertad y colaboración participativa, en el que destaca el sistema modular, enfocado en la interdisciplina y la aplicación del conocimiento para resolver problemas sociales, bajo la revisión de las relaciones entre las ciencias y un enfoque innovador en la metodología educativa.

Considera fundamental adaptar la enseñanza a los cambios sociales y tecnológicos actuales, asegurando que la formación de los estudiantes sea pertinente y coherente con el modelo educativo de la UAM-X. Aunado a ello, busca fomentar la continuidad de los principios pedagógicos y mejorar la implementación del modelo modular de enseñanza. Plantea implementar una revisión constante de los planes y programas de estudio para identificar

oportunidades de mejora y adaptarse a las innovaciones en el campo del conocimiento, asegurando que la enseñanza sea pertinente y relevante. Además de promover un proceso transparente y equitativo para la renovación y formación de docentes, buscando seleccionar candidatos que se alineen con los objetivos educativos y que contribuyan a un ambiente de aprendizaje colaborativo.

Sugiere impulsar proyectos de investigación que sean relevantes y prácticos, vinculando el conocimiento con las necesidades sociales y culturales, en donde se busque fomentar la interdisciplinariedad y el desarrollo de proyectos colectivos que integren a docentes y estudiantes. Para ello propone la formación de grupos y espacios para la investigación y la creación artística, que incluyan la participación de docentes, estudiantes y expertos externos. Señala la necesidad de invertir en la formación de habilidades de investigación y análisis, así como en la mejora de la lectoescritura y expresión verbal entre los estudiantes de licenciatura, asegurándose de que todos los estudiantes tengan la oportunidad de participar en procesos de investigación.

Menciona que buscará compartir las aficiones estéticas de la comunidad académica, mediante la creación de plataformas como un sitio web y la organización de actividades culturales, como un club de cine. Esto con la visión de poder compartir la producción académica y estética de la comunidad, además de fomentar eventos culturales que estimulen el diálogo sobre temas de diseño y arte. Propone planificar y realizar foros, simposios y conferencias que fomenten el intercambio de ideas y la crítica constructiva, así como apoyar la participación de docentes y estudiantes en eventos académicos externos, en virtud de que estas acciones buscan no solo fortalecer al Departamento en las áreas de educación e investigación, sino también su potencial e impacto social y cultural. Esto incluye la organización de eventos académicos y la creación de espacios de crítica y productividad.

Finalmente, resalta la importancia del fortalecimiento de las técnicas y herramientas para hacer efectivo el modelo pedagógico de la institución. Se propone asumir de manera entusiasta y responsable las tareas de la jefatura del Departamento de Métodos y Sistemas, llevando a cabo las tareas con un espíritu colectivo, para cumplir con su propuesta de una planeación integral.

### **3. Opiniones expresadas en la auscultación por parte de la comunidad**

La Dra. Varela recibió un total de 23 menciones, 3 de ellas favorables para ocupar la jefatura de departamento y las demás expresaron abiertamente que no le conocían o le conocían muy poco (básicamente a través de los documentos presentados), por lo cual no ahondaron más sobre su trayectoria. En cuanto a cartas de apoyo, se recibieron un total de 3. A partir de las entrevistas realizadas se destacaron las siguientes cualidades de la Dra. Varela:

Se le considera una académica con una trayectoria amplia en docencia en diversas universidades, con una formación sólida, de carácter interdisciplinario. Quienes se expresaron favorablemente a su candidatura le reconocen su capacidad de trabajo, su experiencia en gestión académica, su buen desempeño como profesora, así como su trabajo en didáctica que se refleja en varias publicaciones de libro de texto. Buena parte de quienes se auscultaron expresaron de manera general su preocupación por el poco conocimiento que la Dra. Varela tiene de la institución, de no acercarse al departamento que le interesa encabezar y recoger la opinión de sus integrantes, elementos fundamentales para ocupar la jefatura.

#### **4. Entrevista de la persona aspirante con el Rector de la Unidad**

El intercambio de ideas que tuve con la Dra. Varela resultó interesante para conocer sus motivaciones para incorporarse a la UAM donde ahondó en información sobre sus casi 30 años de trabajo en distintos espacios académicos y que considera puede aportar su experiencia al frente del departamento. Describió de manera general el trabajo que está bajo la responsabilidad de las jefaturas de departamento en nuestra institución centrandolo en tres aspectos que impulsaría: la integración de las funciones sustantivas en el trabajo departamental donde las áreas juegan un papel importante; recuperar el trabajo de vinculación con comunidades que es un elemento característico de la UAM-Xochimilco; trabajar de manera conjunta con coordinaciones de estudios y otros departamentos para fortalecer el trabajo académico del departamento. En la conversación se hizo notar que no conoce bien el funcionamiento del departamento y sus procesos de trabajo interno, así como la coordinación con otras instancias divisionales. Esto último puede representar para la Dra. Varela una curva de aprendizaje prolongada para entender las tareas de gestión departamental y su participación en los órganos colegiados. Enfatizó su convicción de poder aportar con su experiencia una gestión con una visión fresca, neutral, de escucha y promover el trabajo colectivo sin preferencias.

## **PONDERACIÓN DE LAS PERSONAS ASPIRANTES EN FUNCIÓN DE LAS EVALUACIONES REALIZADAS**

### **1. Trayectorias académicas**

Es importante resaltar que tanto las, como los aspirantes a la Jefatura del Departamento de Métodos y Sistemas de la División de CAD, cuentan con una formación académica importante, desde luego con trayectorias diferenciadas, que tienen que ver con los años de experiencia, así como las instituciones de educación superior donde se han desempeñado. Contamos en este proceso con dos profesores que pertenecen al departamento de Métodos y Sistemas, lo que les da, con distintos niveles de profundidad, un conocimiento del mismo y de sus integrantes. Es importante destacar la participación de dos candidaturas de personas que no laboran en la UAM y, si bien, ambas son egresadas de nuestra casa de estudios y cuentan con amplia experiencia en docencia universitaria y colaboración en proyectos de investigación, se evidenció una falta de conocimiento de los procesos de trabajo institucional, así como de aspectos reglamentarios. A partir de lo anterior, en cuanto a las trayectorias académicas y de experiencia de las personas aspirantes y considerando el análisis realizado, ubico al Dr. Felipe de Jesús Moreno en un primer plano de idoneidad, con una trayectoria en proceso de consolidación académica en el departamento y que conocen en buena medida el funcionamiento de este espacio académico, con una participación en instancias de representación y coordinación académica de la universidad. En un segundo plano ubico al Dr. David Mora con experiencia docente en la Unidad y experiencia de trabajo con comunidades externas y con participación reciente como representante del personal académico de su departamento. En tercer lugar, considero que la Dra. Laura Varela cuenta con una dilatada experiencia en docencia y trabajo de difusión y particularmente su experiencia en gestión a nivel de coordinación de estudios. Finalmente ubico al Dra. Carpinteyro, quien tiene una amplia formación académica, pero sin experiencia en gestión académica que resulta importante para encabezar un departamento en nuestra institución.

### **2. Programas de trabajo**

En cuanto a los planes de trabajo, puedo señalar que la propuesta del Dr. Moreno, presenta ideas claras, conocimiento del departamento y esboza las principales propuestas para conducir las actividades sustantivas del mismo. En seguida ubico los programas del Dr. Mora y la Dra. Varela; el primero recoge la información e ideas básicas a desarrollar en el departamento y que se presentan de manera un tanto dispersa y desarticulada que no abonan a la claridad de objetivos; el segundo estructura ideas claras y articuladas, pero de aplicación general que denota menor conocimiento del funcionamiento institucional y sus problemáticas que definen líneas de acción muy generales para desarrollar la gestión. Finalmente ubico la propuesta de la Mtra. Carpinteyro de carácter más descriptivo y con propuestas menos elaboradas.

### **3. Opiniones expresadas en la auscultación por parte de la comunidad**

El proceso de auscultación se desarrolló de manera respetuosa en todo momento y se expresaron opiniones en torno al departamento y de las personas aspirantes de manera abierta, dando pie a diferentes opiniones donde destacó la participación de dos candidaturas externas a quienes los integrantes de la comunidad conocían solo a través de la documentación propia del proceso de designación en curso. A los profesores se les considera académicos con distintos momentos de desarrollo académico y, por lo tanto, con méritos diferenciados para ocupar la jefatura del departamento. Las opiniones específicas en torno a las dos profesoras fueron pocas, y en su mayoría sin mención más allá de la documentación ya señalada. Se entrevistaron un total de 34 miembros de la comunidad, lo cual indica una participación relativamente baja. También se recibieron 23 cartas, tanto individuales como colectivas en apoyo a las y los aspirantes. Con el análisis expuesto en líneas anteriores, puede observarse que el Dr. Moreno fue el candidato mejor ponderado por la comunidad y quien tiene las mayores preferencias para ocupar, en opinión de quienes participaron, la jefatura. En segundo plano se ubicó al Dr. Mora, quien recibió apoyo suficiente para integrarse a la terna. Las Dra. Varela y la Dra. Carpinteyro fueron ampliamente mencionadas debido a su carácter de candidatas externas, pero señalando casi todos quienes se auscultaron que les era difícil dar una opinión certera al no conocerlas y quienes sí lo hicieron fue con base a los documentos presentados en torno a sus trayectorias y el programa de trabajo que presentan.

### **4. Entrevista de las personas aspirantes con el Rector de la Unidad**

En cuanto a las entrevistas, donde pudimos tener un intercambio de ideas sobre el departamento y sus planes de trabajo, resultó enriquecedor para completar el análisis de las y los aspirantes. En ese sentido, puedo señalar que consideré aspectos de convicción en la expresión de sus ideas, conocimiento de los problemas departamentales, claridad de objetivos y acciones y congruencia con su plan de trabajo. El Dr. Moreno dejó claro sus motivaciones y sobre todo evidenció un mayor conocimiento de las tareas de una jefatura de departamento, fue enfático en su perspectiva de abordaje de las problemáticas y sobre las posibles rutas para conjuntar el trabajo departamental, expresando convicción en sus planteamientos y compromiso de asumir la jefatura. En seguida, ubico el intercambio de ideas con la Dr. Mora, quien demostró conocer en lo general el departamento y tener claridad sobre los principales problemas que deberá abordar, aunque con menor precisión en torno a las estrategias para conducir la gestión. En tercer lugar, ubico en el contexto de la entrevista a Dra. Varela quien se expresó con claridad de ideas y en congruencia con su plan de trabajo, evidenciando su experiencia como académica y de gestión actual; sin embargo, con poco conocimiento específico de los procesos institucionales que implica una jefatura. Finalmente, colocho a la Mtra. Carpinteyro que expresó con claridad sus ideas, así como su interés por la incidencia social de la docencia e investigación, pero con poca articulación con las tareas específicas y el marco normativo institucional.

### **DEFINICIÓN DE LA TERNA**

A partir del análisis y reflexiones desarrolladas como parte del proceso de designación de la persona titular de la Jefatura del Departamento de Métodos y Sistemas periodo 2025-2029, la terna de personas candidatas, cuyos nombres se enlistan en orden alfabético de su primer apellido, quedó conformada por:

**Dr. David Mora Torres**

**Dr. Felipe de Jesús Moreno Galván**

**Dra. Laura Elisa Varela Cabral**

Atentamente

**Casa abierta al tiempo**



**Dr. Francisco Javier Soria López**  
Rector de la Unidad Xochimilco