Ciudad de México, a 9 de octubre de 2026

PRESENTACIÓN DE LA TERNA DE LAS PERSONAS CANDIDATAS PARA OCUPAR LA TITULARIDAD DE LA DIRECCIÓN DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD, PERIODO 2026-2030, DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD XOCHIMILCO

Con fundamento en los artículos 23, fracción II de la Ley Orgánica, 62, fracción XIV y 63 del Reglamento Orgánico (RO), y conforme a la Convocatoria a participar en el proceso de designación de la persona titular de la Dirección de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, periodo 2026-2030, emitida el pasado 24 de junio de 2026, y a la ampliación del plazo de registro y reestructuración del calendario publicada el 17 de septiembre de 2026, presento ante el Consejo Académico la terna de las personas candidatas a ocupar la titularidad de la citada Dirección, de entre quienes este órgano colegiado hará la designación correspondiente.

REGISTRO

Como antecedente, el proceso de designación para ocupar la titularidad de la Dirección de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, periodo 2026-2030, inició con la convocatoria publicada el 24 de junio de 2026, misma que estableció como periodo de registro los días hábiles comprendidos entre el jueves 25 de junio y el martes 7 de julio de 2026, de las 10:00 a las 14:00 y de las 15:00 a las 17:00 horas. Al concluir dicho plazo se registraron menos de cuatro personas aspirantes, por lo que, conforme a lo previsto en el numeral Primero de la propia convocatoria, el 8 de julio de 2026 se informó a la comunidad universitaria que el registro se ampliaría y el calendario se reestructuraría.

La ampliación del plazo de registro y la reestructuración del calendario se publicaron el 17 de septiembre de 2026, con un periodo de registro comprendido entre el viernes 18 y el martes 22 de septiembre de 2026. El registro de las personas aspirantes a ocupar la titularidad de la Dirección de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, periodo 2026-2030, se realizó conforme a lo establecido en la convocatoria. Una vez verificado el

cumplimiento de los requisitos de cada persona aspirante, el 23 de septiembre de 2026 se publicó la lista de personas aspirantes que cumplieron con dichos requisitos, así como su currículum vitae, el resumen de este y su programa de trabajo. Las personas aspirantes son:

Dr. Jorge Ismael Castañeda Sánchez
Dr. Iván Pável Moreno Espíndola
Dra. Liliana Schifter Aceves
Dr. Gilberto Vela Correa

ARGUMENTACIÓN

A partir de la documentación y verificación de cumplimiento de los requisitos legales que establece la convocatoria y, tal como lo señala la misma, realicé una valoración cuantitativa y cualitativa de los elementos siguientes:

1. Trayectoria académica y profesional de las personas aspirantes.
2. Programas de trabajo de las personas aspirantes.
3. Opiniones de la comunidad sobre las personas aspirantes.
4. Ideas expresadas por las personas aspirantes en entrevista con la Rectora de Unidad.

El análisis integral de los cuatro elementos rescató las funciones que corresponde desarrollar a las direcciones de división, de conformidad con el artículo 67 del Reglamento Orgánico, e incorporó la revisión documental de las trayectorias y de los programas de trabajo, con el propósito de valorar de manera articulada los perfiles académicos y las propuestas para la conducción de la División, junto con la información recabada en la auscultación y en las entrevistas, insumos que recogen de manera directa las percepciones, valoraciones y preocupaciones de la comunidad. La sistematización de estos elementos permitió identificar coincidencias, matices y divergencias que ofrecen una base informada para interpretar las dinámicas académicas e institucionales de la División y orientar la decisión con fundamento en evidencia cualitativa y cuantitativa

proveniente de la propia comunidad universitaria. Enseguida se explicita cada uno de ellos y bajo qué criterios fueron abordados.

El análisis de la trayectoria académica y profesional de las personas aspirantes se realizó en función del currículum vitae y sus correspondientes documentos probatorios. Los programas de trabajo se valoraron a partir de su diagnóstico sobre el estado actual de la División en razón de las competencias del artículo 67 del Reglamento Orgánico y de los temas centrales de la gestión universitaria; de los aciertos y desafíos actuales y futuros de las funciones sustantivas; de la proyección de las ciencias biológicas y de la salud como ejes disciplinares de la División y su interlocución con las disciplinas de la Unidad y de otras Unidades; del conocimiento de los cuatro departamentos, las ocho licenciaturas, los trece planes de estudio de posgrado y los espacios de vinculación con las comunidades; y de su vínculo con los instrumentos institucionales orientadores: la Agenda Estratégica de Gestión Institucional (AEGI) 2025-2030, el Plan de Desarrollo Institucional de la Unidad Xochimilco (2023-2033), el Programa de trabajo de la Rectoría de la Unidad (2025-2029) y el Tercer informe de gestión 2024-2025 de la Dirección de la División, como referente del estado actual de ésta. Se consideró, no menos importante, el Sistema Modular como eje estructurante de las funciones sustantivas en la Unidad Xochimilco y el rol del alumnado en el modelo educativo y universitario.

En relación con las opiniones de la comunidad sobre las personas aspirantes y las ideas expresadas por éstas en la entrevista con la Rectora de Unidad, ambas actividades se realizaron conforme a la convocatoria y al calendario reestructurado, del lunes 28 de septiembre al jueves 1 de octubre y el viernes 2 de octubre de 2026, respectivamente. A la auscultación acudieron 72 personas en 38 entrevistas individuales o en grupo: personal académico de los cuatro departamentos de la División, con mayor presencia de los departamentos de Sistemas Biológicos y de Atención a la Salud; personal administrativo del Departamento de Atención a la Salud; cinco estudiantes de la Licenciatura en Biología; tres académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México y la presidencia de la Asociación Nacional de Ingenieros Agrónomos de la UAM (ANIA). Se recibieron, además, 132 cartas de apoyo: 101 para el Dr. Castañeda Sánchez, 19 para la Dra. Schifter Aceves y 12 para el Dr. Vela Correa; el Dr. Moreno Espíndola no recibió

cartas. Las opiniones se contabilizaron por persona, de modo que cada integrante de una entrevista grupal cuenta como una opinión.

El artículo 63 del Reglamento Orgánico confiere a la Rectora de la Unidad la responsabilidad de proponer al Consejo Académico una terna integrada de entre las personas aspirantes que acrediten los requisitos legales, entre ellos, ser persona honorable, de reconocida solvencia moral y ética y de competencia profesional. La valoración integral de las trayectorias, los programas de trabajo y las opiniones de la comunidad permitió constatar que existen perfiles que satisfacen tales requisitos y que reúnen elementos suficientes para conducir la División de Ciencias Biológicas y de la Salud.

La participación de la comunidad en la auscultación se concentró en el personal académico de los cuatro departamentos de la División, el alumnado participó en una sola entrevista y mediante once cartas, lo que da cuenta del interés de la comunidad por el presente y el futuro de la División más grande y demandada de la Universidad, y constituye un referente valioso para la gestión venidera; al mismo tiempo, la escasa presencia del alumnado nos interpela, a la División y a la Unidad. Participar en la auscultación es un derecho de la comunidad universitaria y, al mismo tiempo, una forma de compartir la responsabilidad de la gestión. En una División que forma profesionales de la salud y de las ciencias biológicas en clínicas, hospitales, laboratorios y comunidades, la voz del alumnado es especialmente necesaria para valorar las propuestas de conducción académica.

A continuación, se presenta la ponderación de cada aspirante en orden alfabético según su primer apellido.

DR. JORGE ISMAEL CASTAÑEDA SÁNCHEZ

1. Trayectoria académica, profesional y de gestión

Es Químico Bacteriólogo Parasitólogo (2005), Maestro (2008) y Doctor en Ciencias en Inmunología (2012) por la Escuela Nacional de Ciencias Biológicas del Instituto Politécnico Nacional, con estancia posdoctoral en el Hospital General de México y el Instituto Politécnico Nacional (2012-2013). Es Profesor Titular C de tiempo completo del Departamento de Sistemas Biológicos, al que se incorporó en 2013, profesor de la Licenciatura en Química Farmacéutica Biológica y del Tronco Divisional, e integrante del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Ciencias Farmacéuticas y del Doctorado en Ciencias Biológicas y de la Salud. Cuenta con la distinción de nivel II del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, con vigencia a 2029, y con el reconocimiento al Perfil Deseable PRODEP vigente.

Sus líneas de investigación se ubican en la respuesta inmune de la piel a las infecciones por hongos, actinomicetos y bacterias, y en los modelos experimentales de enfermedad. Su producción es continua y colectiva: reporta 41 artículos en revistas indexadas entre 2009 y 2026, nueve de ellos en 2024-2026, en revistas de reconocido prestigio, con coautorías sostenidas con el Instituto Politécnico Nacional, el Instituto Nacional de Cardiología y el Instituto Nacional de Cancerología; un libro publicado por la Universidad (2024) y tres capítulos de libro. Ha codirigido seis tesis de doctorado, tres de ellas en el Doctorado en Ciencias Biológicas y de la Salud, y siete de maestría, y ha asesorado alrededor de cuarenta proyectos de servicio social. Fue responsable de un proyecto de Ciencia Básica SEP-CONACYT (2015) y de un apoyo PRODEP a nuevo profesor de tiempo completo, y es responsable del cuerpo académico Estudios de factores de virulencia de bacterias y hongos y su participación en la relación huésped-parásito (2025-2028).

Su experiencia en gestión universitaria es amplia y reciente: es Secretario Académico de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud desde octubre de 2022; fue Coordinador del Doctorado en Ciencias Biológicas y de la Salud, programa compartido por las

unidades Cuajimalpa, Iztapalapa, Lerma y Xochimilco (2019-2022), e integrante de su Comisión Académica (2017-2022); representante del personal académico del Departamento de Sistemas Biológicos ante el Consejo Divisional (2016-2017); integrante del Consejo Editorial y del Comité Editorial de la División (2024 a la fecha); integrante de la Comisión interinstitucional de prevención ante la pandemia de COVID-19 de la Rectoría General (2020-2022), y, durante 2026, de tres comisiones académicas de la Rectoría de la Unidad: sobre el uso de la inteligencia artificial en las funciones sustantivas, sobre el servicio social y la retribución social en el posgrado, y sobre la certificación de conocimientos y competencias (microcredenciales). Participa en actividades de preservación y difusión de la cultura en UAM Radio, en el ciclo Charlas de Ciencia, en la Semana Con-Ciencia y en medios de comunicación.

2. Programa de trabajo

El programa de trabajo del Dr. Castañeda Sánchez declara su alineación con la AEGI 2025-2030, el Plan de Desarrollo Institucional de la Unidad Xochimilco (2023-2033) y el Programa de trabajo de la Rectoría de la Unidad (2025-2029), así como con el Acuerdo 11/2024 del Rector General en materia de racionalidad presupuestal, las Políticas transversales de inclusión y de erradicación de la violencia por razones de género, el Decálogo de ética para el uso de la inteligencia artificial en la UAM y los Principios de Chapultepec. Se organiza en cuatro niveles de gestión (identidad y calidad académica; gobernanza, transparencia y sostenibilidad; innovación, investigación y posgrado; impacto social, inclusión y vinculación), seguidos de apartados específicos sobre el Consejo Divisional, la operatividad de las áreas, laboratorios y servicios de la División, los ejes sustantivos, la cultura de paz y la comunicación, y las trayectorias del alumnado.

El diagnóstico es detallado y documentado; describe la organización de los cuatro departamentos y sus áreas académicas, la planta académica (329 integrantes del personal académico por tiempo indeterminado, 74% con categoría de titular, 58% con doctorado y 144 en el SNII), la demanda y la matrícula de las ocho licenciaturas (24,688 solicitudes y 1,804 aceptaciones en 2025), los trece planes de estudio de posgrado y las instancias que dependen de la Dirección: las coordinaciones divisionales, la Oficina

Técnica del Consejo Divisional, el Hospital Veterinario de Enseñanza, la Policlínica Veterinaria de Las Ánimas, los cuatro Laboratorios de Diseño y Comprobación, la Coordinación de Primer Nivel y Salud Comunitaria y la UPEAL-Bioterio, con cifras de atención y fuentes institucionales.

En docencia propone la actualización de los planes y programas de estudio mediante comisiones académicas y un calendario permanente de reuniones con las coordinaciones de estudios, el trabajo conjunto con la Coordinación del Tronco Interdivisional, los proyectos colectivos de servicio social y la agilización de los concursos de oposición para el recambio generacional. En gobernanza, la actualización de manuales y lineamientos, una comisión que revise con indicadores la distribución del presupuesto de licenciaturas y posgrados, y la captación de recursos externos; en investigación y posgrado, la conclusión del proceso de creación de las áreas académicas, el seguimiento del presupuesto de los posgrados, el uso y regulación de la inteligencia artificial y el análisis crítico de las microcredenciales. Destacan las propuestas operativas para cada instancia divisional: un plan anual de convenios y visitas a los campos clínicos y al internado médico, el reforzamiento del Comité de Ética en Investigación, la planeación anual de la UPEAL-Bioterio, la gestión de recursos para los Laboratorios de Diseño y Comprobación, una segunda etapa de servicio externo del Hospital Veterinario, la actualización de los lineamientos editoriales y una estrategia de comunicación divisional. En materia de cultura de paz plantea la articulación con la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género y con el proyecto Universidad Incluyente y Accesible, así como mecanismos de mediación de quejas del alumnado.

El programa cubre las competencias del artículo 67 del Reglamento Orgánico y los temas de la agenda institucional, y refleja un conocimiento preciso de la operación de la División. Como áreas de oportunidad, las acciones se formulan como compromisos sin metas cuantificables ni indicadores de seguimiento, y el tratamiento del posgrado se centra en el presupuesto. El documento declara el uso de una herramienta de inteligencia artificial para la revisión de sintaxis y estilo.

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

Durante la auscultación, el Dr. Castañeda Sánchez recibió 60 opiniones favorables y 3 no favorables; de las 57 personas que expresaron un orden de preferencia, 53 lo colocaron en primer lugar, tres en segundo y una en tercero. Recibió 101 cartas de apoyo: 56 del personal académico de la División, 8 del alumnado, 25 de instituciones académicas externas, entre ellas diez de los departamentos de Ciencias Biológicas y de la Salud y de Ciencias Ambientales de la Unidad Lerma y tres de la Unidad Iztapalapa, y 12 de organismos e instituciones de salud, ciencia y tecnología, como los institutos nacionales de Cardiología, Cancerología, Pediatría y Rehabilitación, la SECIHTI y el COTACYT.

Las opiniones reconocen su conocimiento de la División y de sus problemáticas desde la Secretaría Académica, la experiencia de gestión y la continuidad que ofrece a los procesos en curso y, al mismo tiempo, su liderazgo basado en su trayectoria de investigación y docencia activa, un programa de trabajo claro y estructurado que abarca las tres funciones sustantivas, el apego a la legislación universitaria, la apertura al diálogo con firmeza para tomar decisiones, el carácter conciliador, la transparencia en el manejo de los recursos y la cercanía con el posgrado, las áreas clínicas y el Departamento de Atención a la Salud. Como pendientes o preocupaciones se señaló la sugerencia de agilizar las gestiones en los campos clínicos.

Se le reconoce por parte de la comunidad como una persona con un alto compromiso institucional, que atiende las situaciones que se presentan cotidianamente y, al mismo tiempo, con claridad y estructura para establecer proyectos y propuestas y darle seguimiento para su concreción.

4. Entrevista con la Rectora de la Unidad

La entrevista con el Dr. Castañeda Sánchez, realizada de manera presencial el viernes 2 de octubre de 2026, me permitió indagar con mayor precisión sobre su conocimiento y opinión en torno a la situación de la División y de sus cuatro departamentos, sus principales retos y fortalezas, su visión de futuro, la relación de la Dirección con las

jefaturas de departamento y las coordinaciones de estudios, los espacios externos, la vida colegiada y el ambiente universitario.

En su diagnóstico, caracterizó a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud como una división grande, sólida y ordenada, con diálogo permanente y una fortaleza académica expresada en sus ocho licenciaturas y catorce programas de posgrado, en la alta proporción de su personal académico que pertenece al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, la participación en la docencia en los Troncos Interdivisional, Divisional y de carrera; en el desarrollo de proyectos de investigación aprobados por el Consejo Divisional con el aval del Comité de Ética; en la difusión, vinculación y servicio que pasa por los espacios externos asociados al desarrollo de estas funciones sustantivas de acuerdo con las licenciaturas y los posgrados. Identificó como tema crítico la dependencia de las contrataciones temporales y la situación de las plazas derivadas de la renovación generacional del personal académico, cuyo seguimiento consideró prioritario.

Un eje central de su exposición fueron los escenarios externos de la División, que concibió no como espacios de apoyo sino como parte sustantiva del proyecto académico divisional. Planteó la apropiación académica de esos espacios por la comunidad como condición para su futuro. Sobre Las Ánimas y la UPEAL-Bioterio, vinculó su porvenir con la inteligencia artificial y con la regulación del uso de animales: anticipó que la IA y las exigencias de bienestar animal modificarán el número de animales que se producen y, con ello, el desarrollo del Bioterio y su trabajo a lo largo de décadas. Sobre las clínicas estomatológicas propuso un estudio del impacto social que tienen en las comunidades donde se ubican, como base para proyectos interdivisionales orientados al impacto y al bienestar social. Sobre el Hospital Veterinario de Enseñanza, señaló que su operación plena requiere resolver los problemas operativos y académicos correspondientes. Sobre el CIBAC, reconoció la necesidad de orientar su funcionamiento desde un proyecto académico interdivisional con objetivos claros y metas alcanzables previamente establecidas. En conjunto, planteó que estos escenarios son el espacio donde la División concreta su vinculación con la sociedad y donde pueden articularse proyectos con las otras divisiones y departamentos de la Unidad.

Entre los problemas más relevantes señaló, en primer lugar, la conclusión de los procesos de actualización de los planes y programas de estudio en curso, el Tronco Divisional, cuya modificación anticipó que tendrá efectos importantes en la dinámica académica y laboral de la División. Reconoció los avances de Estomatología y la Maestría en Ecología Aplicada, y la necesidad de impulsar a los planes y programas de estudio que están pendientes, Enfermería, Medicina y Nutrición Humana, con un calendario de trabajo claro y con seguimiento puntual. En el caso de Medicina, se refirió a la conveniencia de fortalecer la licenciatura lo que requiere, entre otras cosas, incorporar la simulación clínica que, además, apoyará a otras licenciaturas y posgrados de la División. Mencionó la contratación de las personas asesoras de área clínica y la estructura de atención y coordinación del internado médico como asuntos que requieren replantearse.

Expresó la necesidad de fortalecer la gestión de las licenciaturas y los posgrados, en virtud de que en la División se concentran algunas de las licenciaturas con mayor demanda en la Unidad y en la UAM. Añadió como un asunto fundamental la actualización de los sistemas de información en apoyo de las funciones sustantivas, el fortalecimiento de la comunicación institucional, la eficiencia terminal y la coordinación divisional de servicio social, con proyectos genéricos de las áreas académicas que lo fortalezcan, un plan de equipamiento de los laboratorios de docencia y la necesidad de avanzar en el análisis e implementación de las microcredenciales desde una perspectiva crítica y propositiva en colaboración con la Rectoría de la Unidad.

Lo planteado en la entrevista cubre las competencias centrales que el artículo 67 del Reglamento Orgánico confiere a la Dirección: la operación de los planes y programas de estudio con las jefaturas y las coordinaciones, a la que dedicó la mayor parte de su diagnóstico; la administración de los recursos, donde situó el plan de equipamiento y el futuro de los espacios externos; el nombramiento de las coordinaciones de estudios; el servicio social, mediante proyectos de las áreas académicas; la disponibilidad de la información, con la actualización de los sistemas; y la vinculación con otras divisiones, a través de los escenarios externos y los proyectos interdivisionales. En conjunto, la entrevista confirmó un conocimiento detallado y actualizado de la operación de la División, de sus procesos en curso y de las instancias que dependen de la Dirección,

congruente con su programa de trabajo y con su desempeño en la Secretaría Académica, así como una visión de los escenarios externos como componente estratégico del desarrollo divisional; expresó una visión crítica y práctica sobre los problemas de la División y sus departamentos, en los términos del artículo 42 del Reglamento Orgánico.

DR. IVÁN PÁVEL MORENO ESPÍNDOLA

1. Trayectoria académica, profesional y de gestión

Es Ingeniero Agrónomo (2003), Maestro en Ciencias Agropecuarias (2007) y Doctor en Ciencias Biológicas y de la Salud (2013) por la Unidad Xochimilco, en los tres casos con Medalla al Mérito Universitario, y realizó una estancia posdoctoral en la Unidad Xochimilco y el CINVESTAV (2013-2015) en el marco de un proyecto de Ciencia Básica del CONACYT. Es Profesor Asociado D de tiempo completo del Departamento de Producción Agrícola y Animal desde 2018, tras contrataciones como profesor visitante (2008-2009), e imparte docencia en la Licenciatura en Agronomía. Antes de su incorporación definitiva se desempeñó como asesor en la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades y en la Secretaría del Medio Ambiente del Gobierno de la Ciudad de México, y realizó trabajo comunitario en la Sierra Norte de Puebla y en Chiapas.

Sus líneas de investigación son la ecología microbiana del suelo, los indicadores biológicos de la calidad y la salud del suelo y los sistemas agrícolas tradicionales. Su producción se integra por doce artículos en revistas indexadas; tres capítulos de libro publicados en 2025 por Springer, el Instituto Nacional de Antropología e Historia y la Unidad Iztapalapa, y un material didáctico aprobado por el Comité Editorial de la División. Realizó una estancia de investigación en la Universidad de Groninga (2023) y es integrante de la Red del Programa Mexicano del Carbono. Ingresó al SNII en la convocatoria 2026, con nivel I y vigencia a partir de enero de 2027.

Su experiencia en gestión universitaria incluye la Coordinación de la Licenciatura en Agronomía (2019-2024), periodo en el que impulsó su actualización y acreditación, y es

Jefe del Departamento de Producción Agrícola y Animal desde 2024, cargo por el cual integra el Consejo Divisional y el Consejo Académico de la Unidad. Ha cursado formación específica en gestión y planificación estratégica con perspectiva interseccional, en mecanismos alternativos de solución de controversias en instituciones de educación superior, en el uso de la inteligencia artificial para la innovación educativa y en la atención de primer contacto de casos de violencia por razones de género. Participa en actividades de difusión sobre la agricultura en la Ciudad de México en medios públicos y en foros legislativos.

2. Programa de trabajo

El programa de trabajo del Dr. Moreno Espíndola se enmarca en la Ley General de Educación Superior, la AEGI 2025-2030, el Plan de Desarrollo Institucional de la Unidad Xochimilco (2023-2033), el Programa de trabajo de la Rectoría de la Unidad (2025-2029), el Plan de Gestión Estratégica del Rectorado y las Políticas operativas transversales de la Unidad, y cita expresamente las competencias de las direcciones de división establecidas en el artículo 67 del Reglamento Orgánico. Adopta como referente metodológico la planeación estratégica situacional, que organiza la gestión en la identificación de problemas, con sus causas, consecuencias, actores y acciones, y reconoce la dimensión política de la gestión y la corresponsabilidad entre órganos personales y colegiados.

El diagnóstico se construye a partir del tercer informe de la Dirección de la División y de los datos de Sistemas Escolares del trimestre 26-P: la matrícula de 6,510 estudiantes de licenciatura, que representa 47.4% de la Unidad; la operación de 127 unidades de enseñanza-aprendizaje y alrededor de 343 grupos por trimestre; la dependencia de personal académico por tiempo determinado; los problemas comunes de las licenciaturas (acreditaciones simultáneas, actualización curricular, restricción presupuestal para prácticas, saturación de la infraestructura clínica en el turno vespertino, eficiencia terminal) y de los posgrados (afectación de los núcleos académicos básicos por jubilación, sobrecarga del personal, evaluaciones simultáneas), y el proceso de implementación de las áreas académicas en el Consejo Académico.

El programa identifica ocho problemas: la actualización de los planes y programas de estudio; la limitación presupuestal; la ampliación de la matrícula, que condiciona a un proceso colegiado y al incremento verificable de personal definitivo, aulas, laboratorios y personal de apoyo técnico y clínico; las vacantes definitivas y los concursos de oposición, con atención a los perfiles de plaza y a los criterios de las comisiones dictaminadoras; la implementación de las áreas académicas y el seguimiento de los 24 programas académicos integrales de la División; la inteligencia artificial, con un anexo divisional a las recomendaciones de la Unidad y un protocolo de uso en la formación clínica y de campo que excluya la sustitución del juicio clínico; las microcredenciales, con referencia al Marco Nacional de Cualificaciones; y la prevención de la violencia por razones de género y la cultura de paz, en coordinación con las instancias de la Unidad. Organiza la agenda en siete ejes, con acciones como el registro de seguimiento de los acuerdos del Consejo Divisional, un programa operativo vinculado al anteproyecto de presupuesto, un tablero de información para la toma de decisiones, el mapa de cobertura docente por módulo y el inventario operativo de espacios y equipos críticos. Es el único programa que define línea base, indicadores, responsables y una periodicidad trimestral de seguimiento, además del informe anual.

El programa no desarrolla propuestas específicas para la preservación y difusión de la cultura (fracción IV del artículo 67), para el programa editorial ni para la vinculación, y trata de manera general la docencia y el posgrado. El documento señala con franqueza que su autor se encuentra a la mitad de su gestión en el Departamento de Producción Agrícola y Animal, y declara el uso de una herramienta de inteligencia artificial para la elaboración de figuras y el cotejo de datos, reservándose la autoría intelectual sustantiva.

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

Durante la auscultación, el Dr. Moreno Espíndola recibió 17 opiniones favorables y 2 no favorables; de las personas que expresaron un orden de preferencia, dos lo situaron en primer lugar, dos en segundo y 13 en tercero. No recibió cartas de apoyo.

Las opiniones reconocen su compromiso institucional y su dedicación a la Universidad, la claridad para la gestión que ha adquirido desde la Jefatura del Departamento de Producción Agrícola y Animal, un programa de trabajo estructurado, analítico y orientado a las evidencias, que incluye a los cuatro departamentos, el trabajo colectivo, la cercanía con el alumnado y con el personal administrativo, y sus vínculos externos. Como pendientes o preocupaciones se señaló que la curva de aprendizaje para conducir la División podría ser alta, su menor participación en la gestión divisional, que la propuesta se percibe muy centrada en el Departamento y que el trabajo en el Departamento está en construcción.

4. Entrevista con la Rectora de la Unidad

Con el Dr. Moreno Espíndola conversé, también de manera presencial, el viernes 2 de octubre de 2026, a partir de la misma guía: la situación de la División y de sus departamentos, sus retos y fortalezas, la visión de futuro, los espacios académicos externos, la relación con las jefaturas y las coordinaciones de estudios, y la vida colegiada. La entrevista se desarrolló, en buena medida, desde la experiencia de su propia Jefatura y de su participación en el Consejo Divisional y en el Consejo Académico.

En su diagnóstico, caracterizó a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud como una división fuerte, con potencial y fortalezas que benefician tanto a la propia División como a la Unidad. Su lectura se construyó departamento por departamento, desde la experiencia de la Jefatura del Departamento de Producción Agrícola y Animal y de su participación en el Consejo Divisional y en el Consejo Académico. Reconoció el orden y la capacidad de vinculación con el sector productivo que ha alcanzado uno de los departamentos, cuya planta piloto se institucionalizó mediante un proyecto; la necesidad de una mayor colaboración entre los grupos académicos en otro; y, en algunos departamentos, dinámicas de grupo y conflictos que han dificultado el trabajo colectivo y la organización de los laboratorios, frente a los cuales planteó la necesidad de reconocer las diferencias y colocar a la Universidad al centro. Identificó como problema de fondo la institucionalización de los procesos relacionados con los temas críticos de la División, de modo que no dependan de las personas ni de los grupos, y, en particular, la actualización

de los procedimientos de operación de los laboratorios y la gestión de las áreas académicas en beneficio del alumnado y de los proyectos divisionales.

Un eje de su exposición fue la situación del personal académico. Señaló la preocupación de la comunidad por las vacantes definitivas y los perfiles de las plazas, y propuso que éstos se definan en función de la formación del futuro, lo que no necesariamente exige grados de doctorado o maestría, sino, en varios casos, técnicos académicos con conocimiento de la práctica. Subrayó, además, la necesidad de que el trabajo en los órganos colegiados, incluido el Colegio Académico, cuente con el acompañamiento de personas especializadas, y la apertura al diálogo como condición de la gestión.

Respecto de los espacios académicos externos, planteó que requieren actualización del equipo y adecuaciones en las instalaciones, y que deben concebirse como proyectos institucionales gestionados desde lo académico. Sobre Las Ánimas, propuso aprovecharlo plenamente para la vinculación, las actividades prácticas, las aulas y el trabajo de campo, con una orientación interdisciplinaria; sobre el CIBAC, la necesidad de replantear su proyecto con objetivos claros, definiendo si su vocación es la conservación o la preservación de espacios naturales; sobre la posta zootécnica, su conversión en un proyecto productivo con la participación del personal académico de la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia; y sobre el Centro Articulador para la Sostenibilidad Alimentaria (CASA), la conveniencia de orientar el proyecto. Advirtió sobre proyectos productivos que no generan recursos para la Universidad y señaló que el Hospital Veterinario de Enseñanza funciona muy por debajo de su capacidad derivado de problemas operativos y académicos que se han prolongado en el tiempo. Para la infraestructura y el equipamiento de los laboratorios propuso generar criterios de actualización y renovación basados en evidencia y establecer prioridades, y para el Departamento de Atención a la Salud, un laboratorio de simulación digital. Mencionó el Tronco Divisional entre los temas por atender. En materia de gestión, propuso abrir espacios de diálogo adicionales al Consejo Divisional, o ampliar el trabajo en comisiones, y escuchar al alumnado.

Vistos a la luz del artículo 67 del Reglamento Orgánico, sus planteamientos se concentran en la buena marcha de los proyectos de investigación y la articulación de las funciones académicas con los departamentos, en la administración de los recursos, con los criterios de renovación del equipamiento, en la integración de comisiones académicas como vía para ampliar el diálogo, en la definición de los perfiles de plaza que la Dirección presenta al Consejo Divisional y en la vinculación a través de los espacios externos; la operación de los planes y programas de estudio con las coordinaciones y el posgrado recibieron menor atención. La entrevista mostró un conocimiento de la División construido desde la Jefatura de uno de sus departamentos y desde los órganos colegiados, con una lectura franca de las dinámicas internas que dificultan el trabajo colectivo y con propuestas orientadas a institucionalizar los procesos; en los términos del artículo 42 del Reglamento Orgánico, expresó una visión crítica y práctica con mayor profundidad en la dimensión departamental y del personal académico que en la conducción de las licenciaturas y los posgrados en el ámbito divisional.

DRA. LILIANA SCHIFTER ACEVES

1. Trayectoria académica, profesional y de gestión

Es Química Farmacéutica Bióloga por la Facultad de Química de la Universidad Nacional Autónoma de México (2001) y Doctora en Farmacia y Tecnología Farmacéutica por la Universidad Complutense de Madrid (2006). Es Profesora Titular C de tiempo completo del Departamento de Sistemas Biológicos desde 2009, integrante del Área Académica de Tecnología Farmacéutica, profesora de la Licenciatura en Química Farmacéutica Biológica en la unidad de enseñanza-aprendizaje Diseño y obtención de medicamentos de calidad desde 2009 y de la Maestría y el Doctorado en Ciencias Farmacéuticas en los cursos de historia de las ciencias farmacéuticas y deontología. Cuenta con la distinción de nivel I del SNII, con vigencia a 2029, y es Académica Titular de la Academia Nacional de Ciencias Farmacéuticas, experta del Comité de Preparados Farmacéuticos de la Farmacopea de los Estados Unidos Mexicanos y expresidenta de la Red Mexicana de Historiadores de Ciencias de la Salud. No cuenta con reconocimiento al Perfil Deseable PRODEP.

Cultiva dos líneas de investigación: el diseño, obtención y evaluación de medicamentos, con énfasis en sistemas de liberación modificada, y la historia de las ciencias químico-farmacéuticas en México, campo en el que es referente nacional. Su producción muestra continuidad entre 2004 y 2026 e incluye artículos y capítulos en editoriales nacionales e internacionales; el libro Espíritu e identidad farmacéuticos. La construcción de la Farmacopea Mexicana (2014) y la obra en dos volúmenes Historia de la Farmacia Mexicana, en prensa en la Unidad (2026). Dirige una tesis de doctorado y dos de maestría en Ciencias Farmacéuticas, ha dirigido cuatro tesis concluidas en la UAM, la UAEMex, la Universidad de Alicante y la UNAM, y ha asesorado alrededor de treinta proyectos de servicio social, con amplia participación del alumnado en congresos nacionales e internacionales. Es responsable de dos proyectos vigentes ante el Consejo Divisional.

Su experiencia en gestión universitaria es amplia: es Jefa del Departamento de Sistemas Biológicos desde 2023, a la mitad de su gestión; fue representante propietaria del personal académico de su Departamento ante el Consejo Académico (2013-2015 y 2021-2023) y ante el Consejo Divisional (2012-2013); asesora de la comisión encargada de analizar el presupuesto de la División y definir criterios e indicadores académicos para su distribución entre las licenciaturas (hasta 2021); integrante de los grupos académicos de docencia de su licenciatura, de la comisión de planes y programas de estudio de la Maestría en Ciencias Farmacéuticas y de la comisión que elaboró los manuales de prácticas de las sesiones experimentales. Ha coordinado diplomados de historia de la química mexicana con la Sociedad Química de México y la Academia Nacional de Ciencias Farmacéuticas, y ha organizado simposios nacionales e internacionales.

2. Programa de trabajo

El programa de trabajo de la Dra. Schifter Aceves declara su vínculo con el Plan de Desarrollo Institucional de la Unidad Xochimilco (2023-2033), la AEGI 2025-2030, el Plan de Desarrollo Sostenible ante el Cambio Climático de la UAM y las Políticas transversales de inclusión y de erradicación de la violencia por razones de género. Parte de un marco valorativo que sitúa la cultura de paz, la diversidad de la comunidad y la transformación de la Universidad como contexto de la gestión, y organiza sus propuestas por función

sustantiva: docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura, servicio y gestión.

El diagnóstico describe las áreas académicas, los laboratorios de investigación, las plazas definitivas y temporales y los proyectos registrados de los departamentos de Atención a la Salud, Producción Agrícola y Animal, El Hombre y su Ambiente y Sistemas Biológicos, e identifica los problemas comunes de las licenciaturas (disminución de la matrícula en algunas de ellas, reprobación y deserción, planes sin actualización reciente, formación docente, saturación de espacios, laboratorios) y de los posgrados (plantilla, matrícula, eficiencia terminal, actualización, vinculación con las licenciaturas), así como el acelerado recambio generacional y las vacantes definitivas.

En docencia propone cursos de inducción al Sistema Modular para el profesorado de nuevo ingreso, formación especializada e inteligencia artificial generativa desde una perspectiva crítica, una agenda coordinada y medible para la actualización de los planes de estudio con las coordinaciones y las jefaturas, el liderazgo de las coordinaciones con planeación anual, la participación del alumnado en la investigación modular y espacios periódicos de reflexión colectiva sobre la docencia. En investigación, la consolidación de las áreas académicas como unidad de articulación de las funciones sustantivas, laboratorios divisionales de uso común y el trabajo colectivo interdepartamental. En difusión, eventos con las jefaturas, educación continua, foros intergeneracionales con personas egresadas y el apoyo al programa editorial y a las revistas de la División. En servicio, cursos de emprendimiento sustentable con comunidades, prácticas profesionales, una cartera divisional de servicios analíticos y proyectos en Las Ánimas, el CIBAC, CASA-UAM y el Centro Xilotl. En gestión, criterios explícitos para el presupuesto: prioridad a la docencia, preferencia a los espacios de uso común y a las solicitudes colectivas sobre las individuales, y el Consejo Divisional como espacio de colegialidad.

El programa no establece calendario ni indicadores, desarrolla en menor medida la operación administrativa de la División (áreas clínicas e internado médico, Oficina Técnica del Consejo Divisional, acreditaciones, sistemas de información) y no aborda las

microcredenciales ni la ampliación de la matrícula, que la AEGI reconoce como reto; en materia de recambio generacional, señala la responsabilidad de la Dirección, como integrante del Colegio Académico, en el proceso de la carrera académica. Incorpora de manera consistente la perspectiva del alumnado y la colaboración intergeneracional.

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

Durante la auscultación, la Dra. Schifter Aceves recibió 30 opiniones favorables y 2 no favorables; de las personas o grupos que expresaron un orden de preferencia, dos la situaron en primer lugar, nueve en segundo y tres en tercero. Recibió 19 cartas de apoyo: ocho del personal académico de la División, tres del alumnado, siete de instituciones académicas externas, entre ellas la Universidad Autónoma del Estado de México, la Pontificia Universidad Católica de São Paulo y la Universidad Complutense de Madrid, y una de la Comisión Permanente de la Farmacopea de los Estados Unidos Mexicanos.

Las opiniones reconocen su compromiso con la docencia y con el alumnado, la apertura al diálogo y la búsqueda de consensos, la comunicación entre las áreas académicas y los departamentos, el impulso a la renovación del personal académico y al recambio generacional, su buena gestión como jefa de departamento, el trabajo colegiado con la Rectoría de la Unidad y las otras divisiones, la creación de un laboratorio de uso común, la organización de eventos y la empatía y la iniciativa. Como pendientes o preocupaciones se señaló la atención a algunas situaciones complejas en su gestión como jefa de departamento, propuestas que no se concretan y un programa percibido como centrado en la investigación.

4. Entrevista con la Rectora de la Unidad

La Dra. Schifter Aceves fue entrevistada de manera presencial el viernes 2 de octubre de 2026. Su exposición se organizó en torno a tres preocupaciones: el recambio generacional, el uso colectivo de los laboratorios y la infraestructura, y la actualización de la oferta educativa de licenciatura y posgrado, a las que añadió su lectura de los espacios académicos externos y de la gestión divisional.

En su diagnóstico, partió de la dimensión de la División y de la diversidad de problemas de sus departamentos, e identificó como problema común el recambio generacional y su impacto en todas las funciones sustantivas. Señaló la necesidad de fortalecer la comunicación institucional y de visibilizar los logros de la División, y situó en la infraestructura y el presupuesto, en particular en los laboratorios de docencia y de investigación y en su apropiación por grupos, uno de los temas que la Dirección debe atender.

En su visión de futuro propuso el acompañamiento entre pares como estrategia para el recambio generacional y el impulso a la colaboración; advirtió que la vinculación social de la División se ha desdibujado y planteó la obtención de recursos adicionales de la Rectoría General y de la Rectoría de la Unidad. Su propuesta central fueron los laboratorios de uso común para la docencia y la investigación, con el principio de privilegiar la colectividad en su uso: un diagnóstico claro del estado de los laboratorios de docencia, la justificación de las inversiones y la creación de un laboratorio de uso común para técnicas analíticas básicas que beneficie a los distintos departamentos. Planteó, asimismo, movilizar recursos hacia el turno vespertino para cambiar gradualmente la dinámica universitaria.

Entre los problemas más relevantes señaló la actualización y modificación de los planes y programas de estudio, para la que propuso en licenciatura una estrategia más homogénea bajo la responsabilidad de las coordinaciones de estudios y, en posgrado, el análisis del comportamiento de los programas, de los núcleos de profesorado que los sostienen y la reevaluación de su oferta; la incorporación de la inteligencia artificial y las microcredenciales a los planes de estudio; la atención del abandono escolar, que vinculó con la práctica docente que debe mejorar y con la brecha generacional entre profesorado y alumnado, frente a la cual propuso generar vínculos en el espacio universitario; el mantenimiento de los esfuerzos del Tronco Interdivisional para retener al alumnado; la regulación y el diagnóstico de las prácticas de campo y la valoración de su impacto en la docencia; y, en el Departamento de Atención a la Salud, las plazas, las áreas clínicas y los simuladores, que concibió como proyectos de Unidad. Consideró la ampliación de la matrícula como un desafío y, a la vez, una oportunidad para que la comunidad participe

y se involucre, a condición de definir las necesidades que requiere. En materia de gestión planteó la apertura al diálogo y un ejercicio presupuestal cuidadoso en la planeación de la División y de los departamentos.

Respecto de los espacios académicos externos, señaló que el CIBAC se encuentra desvinculado de la División en la investigación y la docencia; que el Hospital Veterinario de Enseñanza debe abrirse a la comunidad, pese a las diferencias entre grupos que han dificultado su operación; y que en Las Ánimas, el Centro Articulador para la Sostenibilidad Alimentaria y las clínicas estomatológicas es necesario medir el impacto social de la Universidad, criterio que extendió al conjunto de los espacios externos.

Entre las prioridades de su gestión mencionó los sistemas de información, la identidad institucional y la comunicación; para la relación con el personal académico planteó el análisis de la información y el uso de la inteligencia artificial como herramientas.

De las competencias del artículo 67 del Reglamento Orgánico, su exposición atendió con mayor amplitud la operación de los planes y programas de estudio con las jefaturas y las coordinaciones, con una estrategia homogénea en licenciatura y la reevaluación del posgrado, y la administración de los recursos, con los laboratorios de uso común, la justificación de las inversiones y el ejercicio presupuestal entre la División y los departamentos; abordó también la actualización de las capacidades docentes mediante el acompañamiento entre pares, los sistemas de información y, en la vinculación, la medición del impacto social de los espacios externos. La entrevista dio cuenta de un conocimiento de la División construido desde la Jefatura de uno de sus departamentos y desde los órganos colegiados, y de una visión articulada en torno al trabajo colectivo, los laboratorios de uso común y el acompañamiento intergeneracional; conforme al artículo 42 del Reglamento Orgánico, expresó una visión crítica y práctica con especial atención a la docencia, el alumnado y la organización colectiva de la investigación.

DR. GILBERTO VELA CORREA

1. Trayectoria académica, profesional y de gestión

Es Ingeniero Agrónomo por la Unidad Xochimilco (1985), Maestro en Ciencias (Edafología) y Doctor en Ciencias (Biología) por la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional Autónoma de México (títulos de 1996 y 2006). Es Profesor Titular C de tiempo completo del Departamento de El Hombre y su Ambiente, al que se incorporó en 2001, responsable del Laboratorio de Edafología y profesor del módulo Ciclos Biogeoquímicos de la Licenciatura en Biología de manera continua hasta el trimestre 26-I. Ha recibido el Premio a la Docencia de la División en 2011, 2017 y 2019, e impartió durante diez años el diplomado Desertificación y agricultura sustentable con el Instituto de Suelos de Cuba. Antes de su incorporación a la Universidad se desempeñó en dependencias del Gobierno de la Ciudad de México y en organismos del sector agropecuario.

Sus líneas de investigación son la edafología, el carbono orgánico del suelo como servicio ecosistémico, la calidad de suelos agrícolas y forestales y la contaminación por metales pesados. Su producción es extensa e ininterrumpida: reporta 46 artículos en revistas indexadas entre 2004 y 2026; 36 capítulos de libro, dos manuales publicados por la División y 54 proyectos concluidos y cuatro en proceso, la mayoría de las convocatorias de Vinculación con Comunidades y de Desarrollo Académico de la Unidad, además de su participación como corresponsable de un convenio con el Instituto de Geología de la UNAM y en un proyecto PAPIIT. Ha dirigido 18 tesis de maestría concluidas, dirige tres más y una de doctorado en la UNAM, es tutor acreditado del Posgrado en Ciencias Biológicas de esa institución y ha recibido premios por los trabajos de servicio social que asesora. Cuenta con la distinción de nivel I del SNII, con vigencia a 2027, y con el reconocimiento al Perfil Deseable PRODEP.

Su experiencia en gestión universitaria incluye la Jefatura del Departamento de El Hombre y su Ambiente (2012-2016), la representación propietaria del personal académico de su Departamento ante el Consejo Académico (2009-2011 y 2025-2026) y ante el Consejo Divisional (2008-2009 y 2017-2018), la Comisión académica para la

reacreditación de la Licenciatura en Biología (2016-2022) y el Comité editorial de la revista E-Bios. Fuera de la Universidad, integró el Comité de Ordenamiento Ecológico del Suelo de Conservación de la Ciudad de México (2017-2018) y es socio fundador y fue Secretario General de la Asociación Nacional de Ingenieros Agrónomos de la UAM.

2. Programa de trabajo

El programa de trabajo del Dr. Vela Correa se fundamenta en la misión y la visión de la Unidad Xochimilco y plantea dar continuidad al Plan de Desarrollo Divisional 2016-2024; no hace referencia a la AEGI 2025-2030, al Plan de Desarrollo Institucional de la Unidad Xochimilco (2023-2033) ni al Programa de trabajo de la Rectoría de la Unidad (2025-2029). Se organiza en un diagnóstico de fortalezas, debilidades y oportunidades y en cinco estrategias: formación académica y apoyo a la docencia; fortalecimiento de la investigación; preservación y difusión de la cultura; profesionalización del trabajo administrativo, y recursos tecnológicos e infraestructura, cada una con propuestas y acciones, y concluye con las metas al término de la gestión.

El diagnóstico identifica dieciséis fortalezas y diecisiete debilidades de la División, entre ellas la fragmentación del tejido académico, la insuficiente integración del profesorado a las áreas, la necesidad de incrementar la pertenencia al SNII y al PRODEP, un esquema presupuestal que privilegia el trabajo individual y la disminución del presupuesto para investigación. El documento refiere alternativamente 18 y 28 áreas académicas, 107 integrantes del SNI y 43% de profesorado con doctorado frente a los 144 y 57.8% que reportan las fuentes institucionales y los demás programas, enuncia siete licenciaturas acreditadas y enlista seis, utiliza cifras presupuestales de 2018 y alude a áreas de investigación y cuerpos académicos sin referencia a la reforma de 2023 sobre las áreas académicas ni a los programas académicos integrales.

En docencia propone fortalecer los grupos académicos de docencia y dotarlos de normatividad, evaluaciones departamentales de los módulos, el apoyo a la acreditación de las licenciaturas, el seguimiento de trayectorias y de personas egresadas, la revisión del perfil de ingreso, el fortalecimiento del Tronco Divisional y la incorporación de

tecnologías emergentes como la inteligencia artificial. En investigación, la creación y consolidación de áreas, la certificación de laboratorios, laboratorios comunes de investigación y servicio, el incremento de la pertenencia al SNII y al PRODEP, y el fortalecimiento del CIBAC como centro de educación ambiental, de conservación del ajolote y de proyectos productivos. En difusión y vinculación, convenios nacionales e internacionales, diplomados y servicios profesionales a los sectores público, privado y social. En gestión, la simplificación de trámites, manuales de operación, la distribución equitativa de las cargas modulares con las jefaturas y la integración del personal de laboratorio a las prácticas de docencia.

El programa cubre, en forma de listado, la mayoría de las competencias del artículo 67 del Reglamento Orgánico, con énfasis en la acreditación, el seguimiento de egresados y la vinculación, las acciones se formulan de manera general y algunas propuestas se repiten textualmente. No aborda las microcredenciales, la ampliación de la matrícula más allá de una meta general, la prevención de la violencia por razones de género y la cultura de paz más allá del clima de respeto, ni los espacios académicos de la División distintos del CIBAC y los Laboratorios de Diseño y Comprobación. Estas observaciones coinciden con las opiniones expresadas en la auscultación respecto de la actualización del diagnóstico.

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

Durante la auscultación, el Dr. Vela Correa recibió 12 opiniones favorables y 7 no favorables; de las personas que expresaron un orden de preferencia, tres lo situaron en primer lugar, una en segundo y dos en cuarto. Recibió 12 cartas de apoyo: una del personal académico de la División, tres de instituciones académicas externas (la Universidad Nacional Autónoma de México, la Unidad Iztapalapa y la Universidad Autónoma de Querétaro), dos de personas egresadas y seis de organismos y personas externas, cuatro de ellas no registran institución.

Las opiniones reconocen su trayectoria académica y de investigación con reconocimiento nacional, su experiencia en la Jefatura del Departamento de El Hombre y su Ambiente,

su sensibilidad social y su vinculación con comunidades, la apertura al diálogo con perspectiva de género, su trabajo en el posgrado y su carácter afable. Como pendientes o preocupaciones se señaló que el programa y el diagnóstico se encuentran desactualizados respecto de la situación actual de la División y de los departamentos, que las propuestas no se concretan, que el programa se centra en su formación personal y una capacidad de resolución limitada.

4. Entrevista con la Rectora de la Unidad

La entrevista con el Dr. Vela Correa, presencial y realizada el viernes 2 de octubre de 2026, abordó el enfoque general de la gestión, las formas de comunicación con el personal académico y administrativo, las comisiones de trabajo y el concepto de los órganos colegiados. Su diagnóstico de la División se apoyó, sobre todo, en su larga trayectoria docente y de investigación y en su experiencia en la Jefatura del Departamento de El Hombre y su Ambiente.

En su diagnóstico, partió de la dimensión de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, que a su juicio alberga visiones muy diversas, lo que constituye a la vez un reto y una oportunidad. Identificó el tejido social de la División como su principal reto, y el ejercicio y la asignación del presupuesto como una variable que incide en él, en el marco de un desarrollo equilibrado de la Unidad. Sobre las áreas académicas, observó que han favorecido el trabajo individual más que el colectivo, aunque reconoció el surgimiento de nuevas líneas de investigación. Señaló, asimismo, que ha disminuido el compromiso y la participación de la comunidad en los procesos de gobierno de la División.

Un eje central de su exposición fueron los laboratorios, los espacios y la infraestructura. Advirtió que existen vicios heredados y laboratorios que deben revisarse y rediseñarse para generar nuevos espacios y diversificar su uso; insistió en que los laboratorios son espacios colectivos y no de uso personal, por lo que debe cuidarse su apropiación; señaló que los equipos requieren mantenimiento, que muchos son obsoletos y deben renovarse; que existen responsables de laboratorio pero no personal laboratorista que los atienda, y que no ha habido una política de laboratorios certificados.

Respecto de los espacios académicos externos, los consideró importantes para la vinculación y para las prácticas, pero subutilizados. Planteó que Las Ánimas y el CIBAC requieren revisarse, en el primero, rescatar las especies que ahí se cultivan y conservan, entre ellas el ajolote; en Las Ánimas, fortalecer la actividad agrícola y pecuaria. Sobre el Hospital Veterinario de Enseñanza, señaló la necesidad de resolver los mecanismos de acceso y movilidad de personas externas. Vinculó estos espacios con las prácticas académicas de campo, que consideró esenciales para la formación y para la alta inserción laboral de las personas egresadas, principalmente de Biología.

Entre los problemas más relevantes señaló la disminución de la demanda de las licenciaturas en Biología y Agronomía, aun cuando Biología suele ser la primera opción de quienes ingresan a ella, y el cambio generacional en las disciplinas del campo. Propuso el acercamiento con las personas egresadas y con el mercado laboral, y, en materia de adecuación de los planes y programas de estudio, actualizar los perfiles de las plazas, renovar las aulas y los laboratorios, fortalecer los grupos académicos de docencia e integrar a las personas egresadas en la reflexión sobre la empleabilidad.

En cuanto al enfoque general de su gestión, propuso definir las prioridades mediante la consulta con la comunidad, con las jefaturas de departamento y las coordinaciones de estudios, para trabajar en equipo. Para la comunicación con el personal académico planteó apoyarse en las jefaturas de departamento y de área académica, con el propósito de que la información llegue y no lo haga de manera distorsionada. Respecto del personal administrativo, lo consideró parte de la División y planteó integrarlo al equipo de trabajo, con la convicción de que existe disponibilidad para ello y de que produce mejores resultados. Sobre las comisiones de trabajo, propuso aprovechar la experiencia y las fortalezas del personal que ya está en la División y mejorar sus condiciones de trabajo. Sobre los órganos colegiados, concibió el Consejo Divisional y el Consejo Académico como espacios de participación a favor de los departamentos y de la División, en los que debe avanzarse en la forma democrática, y el Colegio Académico como un espacio de participación.

Contrastados con las competencias del artículo 67 del Reglamento Orgánico, sus planteamientos se ocuparon principalmente de la buena marcha de los proyectos de investigación, mediante la revisión de las áreas académicas y de los laboratorios; de la administración de los recursos, con el mantenimiento y la renovación del equipamiento; de los grupos académicos de docencia como instrumento para la operación de los planes de estudio; de la integración de comisiones académicas, y de la vinculación, a través de los espacios externos y de las personas egresadas. No se abordaron los procesos de actualización de los planes y programas de estudio en curso, el posgrado, los sistemas de información ni los temas emergentes de la agenda institucional, como la inteligencia artificial y las microcredenciales, ni hizo referencia a los instrumentos de planeación institucional, aunque varias de sus preocupaciones coinciden con retos expresados por la comunidad en la auscultación.

La entrevista reflejó un conocimiento de la División sustentado en una larga trayectoria docente y de investigación y en una experiencia de gestión departamental y colegiada que corresponde, en lo fundamental, a un periodo anterior; su diagnóstico, centrado en los laboratorios, la infraestructura y las disciplinas del campo, y su enfoque de gestión, basado en la consulta, el trabajo en equipo y la participación, mostraron un menor conocimiento de la dinámica actual de la División: de los procesos de adecuación de los planes de estudio en curso, de la situación de las licenciaturas del área de la salud y de los posgrados, de la implementación de las áreas académicas conforme a la reforma de 2023 y de los temas emergentes de la agenda institucional. En los términos del artículo 42 del Reglamento Orgánico, expresó una visión crítica sobre los problemas de la División y sus departamentos, cuya dimensión práctica se concentró en la infraestructura y en la vinculación.

PONDERACIÓN DE LAS PERSONAS ASPIRANTES EN FUNCIÓN DE LAS VALORACIONES REALIZADAS

A partir del análisis de los rubros establecidos en la convocatoria, la valoración realizada consideró, para cada una de las personas aspirantes: su trayectoria y experiencia académica; su capacidad de gestión, así como su compromiso y participación en la vida

universitaria; el conocimiento de la División, de sus cuatro departamentos y de los procesos que actualmente se desarrollan en ella; así como las ideas y propuestas presentadas para el fortalecimiento y crecimiento académico de la misma.

Asimismo, se valoró la disposición para impulsar un trabajo conjunto con la comunidad de la División, con las jefaturas de departamento y las coordinaciones de estudios, con las otras divisiones de la Unidad, con la Rectoría de la Unidad, la Rectoría General y con las demás instancias académicas y de apoyo de la Universidad. Finalmente, se tomaron en cuenta las opiniones que apoyaban o no a las personas aspirantes, así como el respaldo expresado por la comunidad, elemento fundamental para reconocer el horizonte de futuro de la División y articular los esfuerzos colectivos en torno a la gestión divisional durante el periodo 2026-2030.

1. Trayectoria académica, profesional y de gestión

En relación con las trayectorias académicas de las personas aspirantes, tres de ellas corresponden a perfiles consolidados, con categoría de titular C, distinción vigente en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores y producción científica continua, y una cuarta a un perfil en consolidación, con ingreso reciente al Sistema y categoría de asociado. Entre las primeras, una muestra los indicadores de investigación más altos del periodo reciente, con nivel II en el Sistema, reconocimiento al Perfil Deseable, responsabilidad de un cuerpo académico y una producción colectiva e interinstitucional sostenida en los últimos tres años; otra combina una producción extensa e ininterrumpida a lo largo de dos décadas con una amplia formación de recursos humanos en el nivel de maestría y una intensa vinculación con comunidades; y la tercera cultiva dos líneas de investigación maduras, una de ellas con reconocimiento gremial nacional.

En materia de gestión universitaria, las cuatro trayectorias difieren en el nivel y la temporalidad de la experiencia. Una de ellas ha ejercido durante tres años la Secretaría Académica de la División, tras coordinar el programa de doctorado que comparten cuatro unidades de la Universidad, y participa actualmente en comisiones académicas de la Rectoría de la Unidad sobre temas de la agenda institucional, lo que le ha dado un

conocimiento directo de la operación divisional. Dos de ellas ocupan actualmente jefaturas de departamento que se encuentran a la mitad de su periodo, una de las cuales acumula, además, dos periodos de representación ante el Consejo Académico y participación en comisiones de presupuesto y de planes de estudio, y la otra, la coordinación previa de una licenciatura y formación específica en gestión y resolución de controversias. La cuarta ocupó una jefatura de departamento hace una década y ha sido representante ante los órganos colegiados en tres periodos.

Las cuatro personas aspirantes son profesoras y profesores de tiempo completo por tiempo indeterminado con dedicación a la Universidad, y con reconocimiento del SNII y del PRODEP.

En suma, las trayectorias presentadas reflejan la diversidad de experiencias y de generaciones que conviven en la Universidad y el compromiso de las personas aspirantes con el desarrollo académico de la División y de la Unidad.

2. Programas de trabajo

En cuanto a los programas de trabajo presentados por las personas aspirantes, se advierten diversas coincidencias que reflejan preocupaciones compartidas respecto del presente y del futuro de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud. En términos generales, las propuestas reconocen la importancia de fortalecer las funciones sustantivas de la Universidad, docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, así como de consolidar el Sistema Modular, atender la renovación generacional de la planta académica y la ocupación de las vacantes definitivas, actualizar los planes y programas de estudio, resolver las necesidades de infraestructura y equipamiento de los laboratorios y los espacios de práctica, y administrar el presupuesto con criterios académicos y transparencia, temas presentes en los cuatro programas.

Tres de los programas se articulan de manera explícita con los instrumentos de planeación institucional, la AEGI 2025-2030, el Plan de Desarrollo Institucional de la Unidad Xochimilco (2023-2033) y el Programa de trabajo de la Rectoría de la Unidad

(2025-2029), y con la reforma de 2023 sobre las áreas académicas, mientras que el cuarto se refiere al Plan de Desarrollo Divisional 2016-2024 y a las áreas de investigación y los cuerpos académicos.

Los programas difieren en su método y en su grado de especificidad. Uno de ellos se distingue por el conocimiento operativo de las instancias que dependen de la Dirección, con propuestas concretas para las áreas clínicas, el Comité de Ética en Investigación, el Bioterio, los laboratorios y clínicas externos, el Hospital Veterinario, el programa editorial y los sistemas de información, y por su alineación con las políticas transversales de la Universidad, aunque sin metas cuantificables. Otro se distingue por su método de planeación situacional, que formula ocho problemas con causas, actores y acciones y una agenda con línea base, indicadores y seguimiento trimestral, y por el tratamiento más profundo de los problemas estructurales de la planta académica, de las condiciones para la ampliación de la matrícula y de la regulación de la inteligencia artificial en la formación clínica, aunque no desarrolla la preservación y difusión de la cultura ni el programa editorial. Un tercero ofrece el diagnóstico más completo por departamento y criterios explícitos para la distribución del presupuesto, con énfasis en las áreas académicas, los laboratorios de uso común y la formación docente, aunque sin calendario ni indicadores y con menor desarrollo de la operación administrativa divisional. El cuarto cubre la mayoría de las competencias de la Dirección en forma de listado, con énfasis en la acreditación y la vinculación, pero su diagnóstico presenta cifras desactualizadas e inconsistencias y no establece metas ni indicadores.

Los temas de la inteligencia artificial, las microcredenciales, la ampliación de la matrícula y la prevención de la violencia por razones de género reciben un tratamiento desigual: dos programas los abordan con propuestas específicas, uno los trata parcialmente y el cuarto no los desarrolla. En todos los casos, las observaciones sobre los diagnósticos y las cifras se formulan como una cuestión de cuidado en la elaboración de los programas de trabajo, no como evidencia sobre las personas aspirantes.

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

Las personas que participaron en la auscultación y las cartas recibidas expresaron, con independencia de sus preferencias, un diagnóstico compartido sobre los desafíos de la División. Los temas recurrentes fueron, en primer lugar, la renovación generacional de la planta académica, las plazas vacantes y los concursos de oposición, con la preocupación por una transición ordenada que no pierda la experiencia de quienes se retiran; en segundo lugar, la infraestructura y el equipamiento de los laboratorios, los reactivos e insumos, las aulas y la conectividad, y la insuficiencia de los campos clínicos y los espacios de práctica para las licenciaturas del área de la salud. La comunidad reconoce la ampliación de la cobertura como un compromiso institucional, pero la condicionó a contar con aulas, equipamiento, profesorado y análisis de costos. Se mencionaron también la necesidad de orientaciones para el uso ético de la inteligencia artificial y de cautela en la calidad de las microcredenciales; el presupuesto de los posgrados, la afectación de sus núcleos académicos básicos y la conveniencia de revisar su organización; el plan de operación del Hospital Veterinario de Enseñanza y de la Policlínica de Las Ánimas y el uso interdisciplinario del CIBAC, Xilotl, Topilejo y los Laboratorios de Diseño y Comprobación; los criterios de asignación del presupuesto y la rendición de cuentas; las prácticas de campo en condiciones de inseguridad; el acompañamiento frente a situaciones de violencia y la salud emocional del alumnado; la modernización de los sistemas de información y la simplificación administrativa, y la actualización de los planes y programas de estudio con una visión divisional y modular.

En cuanto a las personas aspirantes, el respaldo de la comunidad se distribuyó de manera desigual, aunque en ningún caso faltaron reconocimientos ni observaciones a considerar. Una de ellas concentró la mayor parte de las opiniones favorables y la gran mayoría de las cartas de apoyo; quienes expresaron un orden de preferencia tendieron a situarla en los primeros lugares. A otra de las personas le reconocieron su compromiso con la docencia, el diálogo, el impulso al recambio generacional y su gestión departamental, con reservas sobre la capacidad de resolución y la concreción de sus propuestas; a otra, su compromiso institucional, su método de trabajo y su cercanía con el alumnado y el personal administrativo, con reservas sobre el alcance divisional de su

experiencia; y a la cuarta, su trayectoria académica, su experiencia departamental y su vinculación con comunidades, con observaciones sobre la actualización de su diagnóstico y de sus propuestas, y con una proporción mayor de opiniones no favorables. En todos los casos, las opiniones no favorables son específicas y no descalifican.

4. Entrevistas a las personas candidatas

Este apartado expresa mi valoración directa como Rectora de la Unidad, de lo planteado por las personas aspirantes, en los términos que el artículo 42 del Reglamento Orgánico establece para la entrevista: la situación de la Unidad, la División y sus departamentos, con una visión crítica y práctica. Las cuatro entrevistas ocurrieron en el marco de un diálogo respetuoso, claro y crítico.

En cuanto al conocimiento de la División y de sus departamentos, las cuatro personas aspirantes mostraron una lectura informada, construida desde posiciones distintas: una desde la operación cotidiana de la División en su conjunto, con un conocimiento detallado de los procesos de actualización en curso, de las instancias que dependen de la Dirección y de los espacios externos; dos desde la conducción de uno de los departamentos y los órganos colegiados, con énfasis, respectivamente, en las dinámicas internas y la situación del personal académico, y en el uso colectivo de los laboratorios, el recambio generacional y la oferta educativa; y la cuarta desde una larga trayectoria docente y de investigación y una experiencia de gestión anterior, con un diagnóstico centrado en la infraestructura y las disciplinas del campo y un menor conocimiento de la dinámica actual de la División. Hubo coincidencia en que la renovación generacional y la resolución de las plazas, la infraestructura y el equipamiento de los laboratorios y la situación de los espacios académicos externos son los problemas que con mayor urgencia debe atender la próxima gestión.

Respecto de la visión de la División y de sus espacios de vinculación con las comunidades, las cuatro entrevistas coincidieron en que Las Ánimas, el CIBAC, el Hospital Veterinario de Enseñanza, la UPEAL-Bioterio, las clínicas estomatológicas y el Centro Xilotl, son espacios altamente relevantes, y en que su futuro algunos de ellos

deben avanzar para transitar a proyectos académicos institucionales, interdivisionales e inter Unidades. Los énfasis fueron distintos y complementarios: su apropiación académica por la comunidad y su transformación por la inteligencia artificial y la regulación del bienestar animal; su gestión desde lo académico con orientación interdisciplinaria y la definición de la vocación de cada espacio; la medición de su impacto social; y su papel en las prácticas de campo y la vinculación. Se trata de uno de los puntos en que la entrevista aportó mayor información respecto de los programas de trabajo.

En los programas de trabajo y las entrevistas de las personas aspirantes no se identificaron planteamientos específicos sobre la Unidad de Patología y Medicina Bucal de la Unidad Xochimilco. Si bien las propuestas abordan diversos espacios y necesidades de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, resulta importante que este espacio también sea considerado dentro de la planeación académica, particularmente en lo relativo a su vinculación con las funciones sustantivas de la Universidad, sus perspectivas de desarrollo y la valoración de sus necesidades de infraestructura, equipamiento y operación.

En lo que se refiere a la relación de la Dirección con las jefaturas de departamento y las coordinaciones de estudios, que el artículo 67 del Reglamento Orgánico sitúa en el centro de la operación de los planes y programas de estudio, dos de las personas aspirantes desarrollaron propuestas concretas: un calendario de trabajo con seguimiento puntual para concluir las adecuaciones en curso y una estrategia homogénea bajo la responsabilidad de las coordinaciones, respectivamente; una tercera planteó la consulta con jefaturas y coordinaciones para definir las prioridades; la cuarta se refirió a las jefaturas principalmente en relación con los perfiles de plaza y la operación de los laboratorios. La conducción de los posgrados, que la comunidad señaló en la auscultación como un reto, fue abordada por dos personas tanto en su condición académica como de su gestión en el ámbito divisional.

En cuanto a la inteligencia artificial y las microcredenciales, dos de las personas aspirantes las trataron como temas de la agenda institucional que la División debe asumir, una con la propuesta de avanzar en su análisis e implementación con perspectiva crítica

en colaboración con la Rectoría de la Unidad, y otra con la de incorporarlas a los planes de estudio y utilizar la IA como herramienta de gestión; una tercera no las abordó en la entrevista, aunque su programa de trabajo las desarrolla con detalle; la cuarta no las mencionó.

Sobre la articulación con los instrumentos de planeación institucional, la AEGI 2025-2030, el Plan de Desarrollo Institucional de la Unidad Xochimilco 2023-2033 y el Programa de trabajo de la Rectoría de la Unidad 2025-2029, tres de las entrevistas mostraron coincidencias claras con sus orientaciones en materia de renovación de la planta académica, áreas académicas, actualización de los planes de estudio, infraestructura y vinculación; la cuarta no hizo referencia a dichos instrumentos.

En conjunto, las entrevistas confirmaron que las cuatro personas aspirantes comparten el diagnóstico central sobre los retos de la División y ofrecen énfasis distintos y, en buena medida, complementarios para atenderlos. Las diferencias se ubican en el conocimiento de la dinámica actual de la División y de sus procesos en curso, en el alcance divisional o departamental de la mirada, en el desarrollo de las propuestas para la conducción de las licenciaturas, la investigación y los posgrados y en la atención a los temas emergentes de la agenda institucional.

Perfil de la persona titular de la Dirección de la División

El conjunto de elementos analizados, las trayectorias académicas, profesionales y administrativas, los programas de trabajo, las opiniones de la comunidad y las entrevistas, leído a la luz de las competencias que el artículo 67 del Reglamento Orgánico confiere a las direcciones de división y de los desafíos que hoy enfrenta la educación superior, permite delinear el perfil que debe reunir quien asuma la titularidad de la Dirección de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud para el periodo 2026-2030. Más que una suma de atributos individuales, este perfil expresa las condiciones necesarias para conducir a la División más grande y demandada de la Universidad en un momento de renovación generacional de su planta académica, de exigencia por la ampliación de cobertura, de consolidación de las áreas académicas, de actualización de

sus planes y programas de estudio, de renovación de la investigación y de definición del futuro de sus espacios de vinculación con las comunidades. Las características que se enuncian a continuación recogen tanto las preocupaciones manifestadas por la comunidad como los criterios institucionales y disciplinares que orientaron la ponderación:

a) **Liderazgo académico** en las ciencias biológicas y de la salud, con una trayectoria reconocida que articule la docencia y la formación, la investigación, la vinculación y la preservación y difusión de la cultura, y con capacidad para conducir una División integrada por cuatro departamentos, ocho licenciaturas y trece planes de estudio de posgrado con problemáticas diversas. Dicho liderazgo supone capacidad y disposición para la colaboración y el trabajo colectivo; el reconocimiento del valor del Sistema Modular y de su necesaria revitalización con miras al futuro, y el impulso a la innovación docente, la interdisciplina, la adecuación de los planes y programas de estudio y las nuevas opciones formativas, como las microcredenciales; así como el uso ético, crítico y responsable de la inteligencia artificial.

b) **Conocimiento y capacidad de articulación de la División, de los departamentos y espacios de vinculación con las comunidades y** de las coordinaciones de estudios, en el marco de las competencias que la legislación universitaria asigna a cada órgano e instancia.

c) **Visión de futuro de las disciplinas y capacidad para conducir la renovación generacional**, lo que implica acompañar a las jefaturas en la definición de los perfiles de las nuevas plazas en función de las necesidades de docencia e investigación y del futuro de las ciencias biológicas y de la salud, propiciar la incorporación del profesorado de nuevo ingreso a las dinámicas institucionales y al Sistema Modular, y favorecer el diálogo entre generaciones.

d) **Capacidad de gestión y de administración de los recursos de la División** con criterios académicos, transparencia y rendición de cuentas, que privilegie el uso colectivo de los laboratorios y la infraestructura, la planeación del equipamiento y la búsqueda de

recursos adicionales, y que atienda las necesidades de los campos clínicos, las prácticas de campo y los espacios de vinculación con las comunidades.

e) **Capacidad de diálogo, de construcción de acuerdos y de conducción colegiada**, con apertura hacia todos los sectores y grupos de la comunidad, apego a la legislación universitaria en la toma de decisiones, respeto a los órganos colegiados y a las instancias de apoyo, y compromiso con la cultura de paz, la inclusión, a erradicación de la violencia por razones de género y el uso ético y responsable de la inteligencia artificial.

f) **Dedicación plena a la Universidad**, condición indispensable para la presencia constante que exige la conducción de la División durante un periodo de transformaciones.

DEFINICIÓN DE LA TERNA

Derivado del análisis y de las reflexiones realizadas durante el proceso de designación de la persona titular de la Dirección de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud para el periodo 2026-2030, es preciso reconocer los aportes que la División ha realizado en la formación de profesionales de las ciencias biológicas y de la salud comprometidos con los problemas del país; en la investigación básica y aplicada, con una de las plantas académicas de mayor reconocimiento en la Universidad; en la preservación y difusión de la cultura, y en la vinculación y el servicio que la División presta a la sociedad.

Los siguientes cuatro años constituyen un periodo fundamental para el futuro de la División y para el resguardo y la potenciación de lo construido en 52 años de vida de la Unidad Xochimilco, en medio de los grandes retos que enfrenta hoy la educación superior y la universidad pública autónoma: el financiamiento, la incorporación de la inteligencia artificial y las tecnologías digitales a las funciones sustantivas y a la formación clínica y de campo, las microcredenciales y su asociación con el cambio en las profesiones de la salud y de las ciencias biológicas, el mercado laboral, el desarrollo científico y tecnológico, la innovación y la construcción de una cultura de paz y de no violencia.

Estas transformaciones no ocurren únicamente por la vía normativa. Una reforma aprobada por los órganos colegiados fija el marco, pero no produce por sí misma el cambio, mismo que se asienta, poco a poco, en prácticas cotidianas, en reglas no escritas y perdura cuando quienes tenemos la oportunidad de conducir la institución dedicamos nuestro esfuerzo y energía para sostenerlo en el tiempo. Cuando estos elementos faltan el cambio se diluye en inercias, se reduce a un cumplimiento formal o puede derivar en simulación al adoptar los nombres nuevos, pero conservar las prácticas viejas.

El Sistema Modular de la Unidad Xochimilco es, a la vez, el mejor ejemplo de un cambio institucionalizado y la mejor advertencia sobre su fragilidad. Nació en 1974 como un proyecto que exigía dedicación plena del personal académico, construcción colectiva de los módulos en torno a objetos de transformación socialmente relevantes y una articulación efectiva entre docencia, investigación y servicio. Durante décadas esas condiciones se reprodujeron porque cada generación las recibió de la anterior en el trabajo diario de los módulos. Buena parte de los desafíos que hoy enfrenta el Sistema Modular proviene de que esas condiciones de origen deben resignificarse; en consecuencia, la renovación generacional que vive la Universidad no es sólo un problema de plazas y perfiles, sino el momento en que se resignifica el proyecto fundacional de nuestra Unidad.

En la División de Ciencias Biológicas y de la Salud esta cuestión es claramente tangible, el módulo no se agota en el aula, se realiza en el laboratorio, en la clínica estomatológica, en el hospital veterinario, en el campo clínico, en la parcela y en la comunidad, es decir, en espacios donde la articulación entre docencia, investigación y servicio deja de ser un principio y se convierte en una práctica concreta todos los días. Por ello, en esta División la conducción académica tiene la responsabilidad de cuidar que las áreas académicas, los laboratorios y los espacios de vinculación con las comunidades funcionen como espacios colectivos y no como patrimonios de grupos o de personas, y asegurar que el profesorado que se incorpore en estos años reciba, con las plazas, las condiciones y la cultura académica que dan sentido al Sistema Modular. Esa es la tarea de institucionalización que corresponde a la Dirección de la División en el periodo 2026-

2030, y es desde esa perspectiva que he valorado las trayectorias, los programas de trabajo, las opiniones de la comunidad y las entrevistas.

Conducir estos cambios exige una autoridad capaz de orientar a una comunidad amplia y diversa conforme a una agenda académica compartida, generando las condiciones para el desarrollo de los proyectos e iniciativas de quienes la integran. En el ámbito universitario, esa capacidad se sostiene tanto en el ejercicio formal de las competencias que el artículo 67 del Reglamento Orgánico confiere a la Dirección como en la legitimidad que da el apego a la legislación universitaria y en la posibilidad de articular intereses diversos entre cuatro departamentos y sus áreas académicas. Por ello, los elementos considerados en este proceso me han permitido identificar la importancia de fortalecer el liderazgo académico de una División que por tradición ha fomentado trayectorias consolidadas y que articula el desarrollo de las funciones sustantivas a nivel institucional, nacional e internacional: un liderazgo que articule a los departamentos y las coordinaciones, consolide espacios de diálogo para construir consensos en torno a las prioridades académicas de la División, acompañe la renovación generacional con perfiles de plaza orientados al futuro de las disciplinas, concluya la actualización de los planes y programas de estudio, contribuya al proyecto académico de los espacios de vinculación con las comunidades y entreteja las prácticas educativas con el alumnado. Ello resulta fundamental para continuar impulsando un proyecto divisional que ha contribuido de manera decidida al desarrollo institucional de la Unidad Xochimilco y de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Una vez concluido mi análisis la terna quedó integrada por las siguientes personas, cuyos nombres se presentan en orden alfabético conforme a su primer apellido:

Dr. Jorge Ismael Castañeda Sánchez
Dr. Iván Pável Moreno Espíndola
Dra. Liliana Schifter Aceves

Como Rectora de la Unidad, agradezco a quienes participaron en este proceso y, de manera muy especial al **Dr. Gilberto Vela Correa**, cuya postulación enriqueció la deliberación de la comunidad. Reconozco, asimismo, a las personas que acudieron a la

auscultación y a quienes hicieron llegar sus observaciones por escrito, incluidas las voces críticas, pues todas ellas forman parte del ejercicio colegiado que sustenta esta decisión.

La etapa que ahora corresponde al Consejo Académico, la designación de la persona titular de la Dirección de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, es una decisión de gobierno universitario de suma relevancia porque recae sobre la División que concentra cerca de la mitad del alumnado de la Unidad, que recibe la mayor demanda de ingreso de toda la Universidad y que forma, en clínicas, hospitales, laboratorios y comunidades, a profesionales cuyo ejercicio incide directamente en la salud, la alimentación y el ambiente de la población. Los próximos cuatro años serán decisivos: en ellos se concretará buena parte de la renovación generacional de una planta académica que es patrimonio de la Universidad, se definirá si las áreas académicas se consolidan como espacios colectivos o quedan como un cambio nominal, se concluirán o no las actualizaciones de los planes de estudio que hoy están en curso, y se decidirá el proyecto académico de los espacios de vinculación con las comunidades que distinguen a esta División de cualquier otra en la UAM. De la conducción que la División tenga en ese periodo dependerá, en buena medida, que el Sistema Modular siga siendo, en las ciencias biológicas y de la salud, una forma viva de integrar la docencia, la investigación y el servicio, y no sólo una referencia fundacional.

Por ello, hago un llamado respetuoso a la comunidad universitaria, y en particular a las y los integrantes del Consejo Académico, para que la valoración de las propuestas de quienes integran la terna se realice con el rigor que el artículo 42 del Reglamento Orgánico exige y con especial cuidado en que ninguna presión de otros órganos, de instancias de apoyo o de intereses ajenos a la comunidad universitaria determine la decisión. Invito de manera especial al alumnado de la División, cuya voz fue escasa en la auscultación que realicé, a hacerse presente en esta etapa: son quienes habitan las aulas, los laboratorios y los campos clínicos sobre los que versan las propuestas, y su participación es un derecho que la Universidad les reconoce. La vida universitaria se fortalece cuando privilegiamos el intercambio de ideas sustentadas en argumentos, la deliberación responsable y el interés por construir proyectos colectivos que contribuyan al desarrollo de los departamentos, de la División, de la Unidad y de la Universidad.

Confío en que quienes participen en esta etapa lo harán con el respeto institucional que ha caracterizado al proceso y que corresponde a una comunidad universitaria que enseña, también con su conducta, a quienes se forman en ella. Ese respeto es la manera en que hacemos efectivo el mandato del artículo 2 de nuestra Ley Orgánica, que define el objeto de la Universidad como institución pública y autónoma, y que debe guiar siempre el criterio último de nuestras decisiones.

Atentamente
Casa abierta al tiempo

Dra. María Angélica Buendía Espinosa
Rectora de la Unidad