



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Cuajimalpa

Consejo Académico

Acta de la Sesión CUA-84-13

Presidente: Dr. Eduardo Peñalosa Castro.

Secretario: Mtro. Gerardo Quiroz Vieyra.

En las instalaciones de la Sala del Consejo Académico de la Unidad Cuajimalpa, ubicada en el 3er. piso de la Sede Artificios No. 40, Col. Hidalgo, Del. Álvaro Obregón, C.P. 01130, México, D.F., siendo las **15:39** horas del **8 de julio de 2013**, inició la **Sesión CUA-84-13** del Consejo Académico.

Antes de pasar lista de asistencia, el Presidente comunicó que se recibió el oficio CUA-DCNI-87-13 remitido por el Dr. Sergio Revah Moiseev, informando que el 2 de julio el Consejo Divisional de Ciencias Naturales e Ingeniería designó al Dr. Ernesto Rivera Becerril como Jefe del Departamento de Ciencias Naturales para el periodo comprendido entre el 8 de julio de 2013 y el 7 de julio de 2017, a quien se le dio una cordial bienvenida.

También se recibió el oficio J.D.56.2013 del Mtro. Carlos Pallán Figueroa, Presidente en Turno de la Junta Directiva, informando que en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica de la Institución, designaron al Dr. Salvador Vega y León, Rector General de esta Casa de Estudios a partir del 4 de julio del año en curso.

Asimismo, que el Dr. Rodríguez Viqueira avisó que por compromisos contraídos con anterioridad no le sería posible asistir a la Sesión, por lo que estaría presente su Suplente, el Dr. Octavio Mercado González.

Al pase de lista, el Secretario confirmó la presencia de 31 consejeros.

1. LISTA DE ASISTENCIA.

- | | |
|--|--|
| 1. Dr. Eduardo Peñalosa Castro. | Presidente del Consejo Académico. |
| 2. Dr. Christian Lemaitre y León. | Director de la División de Ciencias de la Comunicación y Diseño. |
| 3. Dr. Sergio Revah Moiseev. | Director de la División de Ciencias Naturales e Ingeniería. |
| 4. Dr. Mario Casanueva López. | Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades. |
| 5. Dra. Caridad García Hernández. | Encargada del Departamento de Ciencias de la Comunicación. |
| 6. Dr. Héctor Jiménez Salazar. | Jefe del Departamento de Tecnologías de la Información. |
| 7. Dr. Luis Alfredo Rodríguez Morales. | Jefe del Departamento de Teoría y Procesos del Diseño. |

-
- | | |
|--------------------------------------|--|
| 8. Dr. Ernesto Rivera Becerril. | Jefe del Departamento de Ciencias Naturales. |
| 9. Dr. Roberto Bernal Jaquez. | Jefe del Departamento de Matemáticas Aplicadas y Sistemas. |
| 10. Dr. Alfonso Mauricio Sales Cruz. | Jefe del Departamento de Procesos y Tecnología. |
| 11. Dr. Alejandro Mercado Celis. | Jefe del Departamento de Ciencias Sociales. |
| 12. Dr. Manuel Ontiveros Jiménez. | Jefe del Departamento de Estudios Institucionales. |
| 13. Dr. Rodolfo Suárez Molnar. | Jefe del Departamento de Humanidades. |

Representantes del Personal Académico:

- | | |
|---|--|
| 14. Dra. Margarita Espinosa Meneses. | Representante Propietaria del Personal Académico del Departamento de Ciencias de la Comunicación. |
| 15. Dr. Carlos Roberto Jaimez González. | Representante Propietario del Personal Académico del Departamento de Tecnologías de la Información. |
| 16. Dr. Octavio Mercado González. | Representante Suplente del Personal Académico del Departamento de Teoría y Procesos del Diseño. |
| 17. Dr. Edgar Vázquez Contreras. | Representante Propietario del Personal Académico del Departamento de Ciencias Naturales. |
| 18. Dr. Luis Franco Pérez. | Representante Propietario del Personal Académico del Departamento de Matemáticas Aplicadas y Sistemas. |
| 19. Dra. María Teresa López Arenas. | Representante Propietaria del Personal Académico del Departamento de Procesos y Tecnología. |
| 20. Dra. Magdalena Fresán Orozco. | Representante Propietaria del Personal Académico del Departamento de Ciencias Sociales. |
| 21. Dr. Alejandro Vega Godínez. | Representante Propietario del Personal Académico del Departamento de Estudios Institucionales. |
| 22. Dr. Bernardo H. Bolaños Guerra. | Representante Propietario del Personal Académico del Departamento de Humanidades |

Representantes de los Alumnos:

- | | |
|---|---|
| 23. Srita. Obdulia Cruz Vega. | Representante Propietaria de los Alumnos del Departamento de Ciencias de la Comunicación. |
| 24. Sr. Daniel Chávez Vilchis. | Representante Propietario de los Alumnos del Departamento de Tecnologías de la Información. |
| 25. Sr. Renato Escalante Ochoa. | Representante Propietario de los Alumnos del Departamento de Teoría y Procesos del Diseño. |
| 26. Srita. María Guiebeu Ballesteros Ávila. | Representante Propietaria de los Alumnos del Departamento de Ciencias Naturales. |
| 27. Srita. Bertila López Guerrero. | Representante Propietaria de los Alumnos del |

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

-
- | | |
|--|---|
| 28. Srita. Karina G. Maldonado Ruíz Esparza. | Departamento de Matemáticas Aplicadas y Sistemas.
Representante Propietaria de los Alumnos del
Departamento de Procesos y Tecnología. |
| 29. Sr. Félix César Soto Colín. | Representante Propietario de los Alumnos del
Departamento de Estudios Institucionales. |
| 30. Srita. Adriana Guarneros Hernández. | Representante Propietaria de los Alumnos del
Departamento de Humanidades. |

Trabajadores Administrativos:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| 31. Sr. César Calderón Zacarías. | Representante Propietario. |
|----------------------------------|----------------------------|

2. APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ORDEN DEL DÍA.

El Presidente sometió a consideración del Consejo el Orden del Día y, sin observaciones, se aprobó por unanimidad.

Orden del Día

1. Lista de asistencia.
2. Aprobación, en su caso, del Orden del Día.
3. Entrevista con los candidatos a Director de la División de Ciencias Naturales e Ingeniería, periodo 2013-2017, **con el propósito de que expresen los motivos y razones para ocupar el cargo y expongan sus conocimientos y puntos de vista, particularmente sobre la situación de la Unidad, la División y los departamentos de ésta con una visión crítica y práctica, para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 30-2, fracción I, inciso b) del Reglamento Orgánico.**

Acuerdo CUA-01-84-13

Aprobación del Orden del Día.

3. **ENTREVISTA CON LOS CANDIDATOS A DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS NATURALES E INGENIERÍA, PERIODO 2013-2017, CON EL PROPÓSITO DE QUE EXPRESEN LOS MOTIVOS Y RAZONES PARA OCUPAR EL CARGO Y EXPONGAN SUS CONOCIMIENTOS Y PUNTOS DE VISTA, PARTICULARMENTE SOBRE LA SITUACIÓN DE LA UNIDAD, LA DIVISIÓN Y LOS DEPARTAMENTOS DE ÉSTA CON UNA VISIÓN CRÍTICA Y PRÁCTICA, PARA DAR CUMPLIMIENTO A LO SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 30-2, FRACCIÓN I, INCISO B) DEL REGLAMENTO ORGÁNICO.**

Al presentar el punto, el Presidente recordó que, atendiendo a la reciente reforma al Reglamento Orgánico, por primera ocasión se llevaría a cabo una entrevista con los candidatos, para la posterior designación del Director de la División de Ciencias Naturales e Ingeniería; por lo que propuso dos opciones para la entrevista, la primera dedicar 25 minutos de preguntas y respuesta para cada uno de los candidatos, las cuales se harían a través de papeletas, tomando en cuenta que los candidatos realizaron una presentación de su programa de trabajo a la que tuvieron acceso los miembros del Consejo Académico de forma

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

presencial o virtual; y en la segunda, que cada candidato realice una breve presentación de 10 minutos expresando sus motivos y razones para ocupar el cargo y dedicar los 15 minutos restantes para que respondan las preguntas de los consejeros.

El Dr. Casanueva mencionó que el punto formaba parte de los nuevos procedimientos en la Universidad para la designación de los órganos personales y señaló que parte de la intención de esta reforma es transparentar los procesos, pero particularmente los motivos y razones que considera un miembro del órgano colegiado para expresarse a favor de uno u otro candidato; además de fortalecer la vida colegiada y la política universitaria, al abordar las discusiones políticas en estos espacios, por lo que consideró pertinente que las preguntas fueran abiertas y no expresadas a través de papeletas y menos en forma anónima, dado que entre universitarios se puede estar en desacuerdo, pero existe la capacidad para entender y sucumbir a las razones.

En el mismo sentido se pronunció el Dr. Bolaños, quien agregó que no se debía caer en prácticas burocráticas y sugirió que las preguntas fueran abiertas.

El Presidente manifestó su acuerdo en que fueran abiertas y no anónimas y explicó que el uso de las papeletas era simplemente con fines prácticos de organización.

El Dr. Sales por su parte comentó que los candidatos, al hacer las presentaciones sobre sus programas de trabajo, seguramente se referirían básicamente a cómo una probable gestión incidiría en la vida académica y de investigación de la División y en general de la Unidad; sin embargo, el punto en el Orden del Día establecía claramente que los candidatos deberían expresar los motivos y razones que fundamentaban su deseo para ocupar el cargo; es decir, ningún candidato había manifestado por qué quería ocupar el cargo ni expuesto su conocimiento y puntos de vista particulares sobre la institución, la Unidad, la División y sus departamentos.

A su juicio y para dar cumplimiento al punto, cada candidato debería hablar al respecto, lo cual podría hacer a través de una exposición corta; no obstante las preguntas de los consejeros podrían ser a partir de dicho contexto y de los demás insumos que estuvieron a su disposición.

El Dr. Casanueva señaló que tal y como estaba expresado el punto en el Orden del Día el Dr. Sales tenía razón y para dar cumplimiento a cabalidad, cada uno de los candidatos debía exponer sus razones para ocupar el cargo y sus conocimientos y puntos de vista, particularmente sobre la situación de la Unidad, la División y los departamentos.

El Presidente propuso votar si los consejeros estaban de acuerdo en que los candidatos realizaran una presentación con una duración de hasta diez minutos y posteriormente dar 15 minutos para preguntas y respuestas, lo cual se aprobó por unanimidad.

Enseguida se votó si las preguntas se harían de manera abierta y directa a los candidatos. Con un voto en contra se aprobó que fuera así.

Una vez acordada la modalidad de la entrevista, el Presidente comentó que el Secretario avisaría a cada candidato cuando le restaran tres minutos, o bien, concluyera su tiempo de exposición y de preguntas.

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

A continuación, solicitó al Consejo Académico otorgar la palabra a los doctores Hiram Isaac Beltrán Conde y Gerardo Muñoz Hernández, para atender el punto en los términos planteados.

Se acordó que las presentaciones de los candidatos se hicieran en orden alfabético (por primer apellido) y se anexaran al punto correspondiente de la Sesión.

El primero en tomar la palabra fue el Dr. Beltrán quien agradeció la paciencia de los consejeros para atender los procedimientos para las designaciones de los órganos personales que, sin duda, dijo es un aprendizaje para todos.

Refirió que su presentación atendía a lo solicitado sobre los puntos de vista en torno al conocimiento de la Unidad en general y a la División en particular y a los departamentos que la conforman; así como a sus motivos y razones para ser director de la División.

Habló de que, a su juicio, son aspectos importantes y benéficos para toda la comunidad:

- El Modelo Educativo centrado en el alumno, que es potencialmente muy importante.
- Las funciones sustantivas que llevan a cabo las divisiones.
- El programa de Movilidad, que es una apuesta interesante ya que la experiencia ha mostrado que genera expectativas deseables en los alumnos.
- La alta habilitación en la planta académica, lo cual es un plus de la Unidad.
- Las cifras de los resultados de investigación que empiezan a tener un factor de peso importante, principalmente en comparación con las otras unidades.
- 9 licenciaturas con buena demanda.
- 7 posgrados de nueva creación (uno interdivisional)

Afirmó que en general la oferta educativa de la Unidad es muy prometedora y detalló cómo ha ido incrementando la matrícula y las perspectivas de crecimiento al 2013.

Señaló que en la Sede definitiva, en donde habrá una mayor matrícula, se podrán contratar más plazas para contender de mejor manera con las funciones sustantivas de la Universidad.

Consideró que actualmente están, entre otras, las siguientes amenazas:

- Pseudoaplicación del Modelo Educativo, debe revisarse para manejarlo con mayor amplitud.
- Divisiones trabajando en sedes independientes.
- Programa de Movilidad limitado, debe ampliar su cobertura.
- Pocas opciones profesionalizantes en torno a los programas de Movilidad, Servicio Social y los Proyectos Terminales.
- Limitada interacción interdivisional en investigación, se debe apuntalar.
- Licenciaturas con baja demanda, que ofrecen un grupo de ingreso.
- Eficiencia terminal baja.
- Difusión incipiente de las licenciaturas, posgrados y quehaceres.
- Planta académica reducida.

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

Señaló que con una gestión en equipo estas amenazas se pueden transformar en oportunidades, y que hay un margen de maniobra intenso para retomar el cauce de la División y de la Unidad, dado que se debe generar una optimización para lograr que el costo de los alumnos, de la investigación, etc., se reduzca, se justifique y se puedan tener otras perspectivas de crecimiento.

Refirió las cifras actuales del número de alumnos inscritos en cada una de las licenciaturas y posgrados de la División y comentó que se trataba de una cota bastante modesta considerando la situación actual de estar en sedes temporales.

Agregó que de mantenerse el crecimiento planeado, de acuerdo con lo que se ha comentado en juntas de jefes de departamento, para el trimestre 13-Otoño habrán aproximadamente 600 alumnos de licenciatura; en tanto que si se incrementa un poco más de lo planeado, podrían aumentar hasta 840, aunque habría que considerar los espacios que habrá en la Sede definitiva, para verificar que se pueden ubicar a 35 alumnos por grupo; y si fuera posible incrementar la matrícula un poco más, incluso se podrían tener 4 licenciaturas con dos grupos por ingreso, y contender con 1120 alumnos de licenciatura en la División.

Respecto a las capacidades actuales de la División, ésta cuenta con 54 profesores de tiempo completo, principalmente profesores titulares (39), 13 profesores asociados, 2 técnicos académicos titulares, hay académicos de tiempo completo y de tiempo parcial y una profesora de idiomas adscrita a la División. Un gran número de profesores son SNI nivel I, con potencialidad para obtener el nivel II o III en el corto y mediano plazo.

Luego de desglosar la configuración de profesores por cada departamento de la División, afirmó que su propuesta es hacer un llamado para aumentar el número de académicos, a fin de poder atender los puestos de gestión y contender con las funciones sustantivas.

Expresó que sus motivos y razones para dirigir a la División son, entre otros, que considera que tiene capacidad para trabajar en equipo de manera bastante holgada, tiene un particular interés por el balance de género y el bien común e institucional. Además cuenta con visión teórica y experimental, experiencia ingenieril, computacional, en ciencias biológicas y básicas, y le resulta importante conseguir las metas planeadas.

Tiene buena comunicación con los profesores de los tres departamentos de la División y con los de las otras divisiones, con la Secretaría y Rectoría de Unidad y demás instancias administrativas. También, cuenta con colaboradores y colegas en otras unidades de la UAM y otras instituciones de educación superior.

Afirmó que todo es perfectible, pero la optimización de la División es algo esencial, a nivel de docencia, modelo educativo, matrícula, planta académica, recursos, áreas de apoyo y administrativas.

Al concluir la exposición del Dr. Beltrán, el Presidente planteó continuar con la sesión de preguntas y respuestas. Sin embargo, el Dr. Lemaitre consideró que tal vez no sería equitativo, en virtud de que las preguntas iban a girar en torno a los problemas que preocupan a los miembros del órgano colegiado y ello podría sesgar las presentaciones de los otros candidatos, por lo que sugirió concluir primero con las presentaciones y posteriormente proceder con las preguntas.

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

El Presidente consideró justificado el argumento y cedió la palabra al Dr. Gerardo Muñoz Hernández.

El Dr. Muñoz señaló que inició su participación en el proceso de designación con la idea de que la comunicación personal es muy importante para el enriquecimiento de las ideas y la generación de estrategias que permitan avanzar en la conducción de la División y de la Unidad. En ese sentido, platicó con algunos colegas, quienes observaron que ninguno de los tres candidatos se presentó cuando dieron a conocer su programa de trabajo, por lo que inició justamente presentándose.

Dio a conocer un resumen de su *Curriculum vitae* y afirmó que se siente universitario en el sentido amplio de la palabra. Reseñó que ha colaborado de manera directa e indirecta con los directores de División de la UAM; es evaluador del Comité de Ciencias Naturales y Exactas en los CIEES; cuenta con 29 publicaciones en revistas indexadas. Actualmente su campo de trabajo es en el desarrollo de biosensores, el cual ha desarrollado fundamentalmente en la Unidad Cuajimalpa.

Indicó que en 2006 fundó una empresa en Gómez Palacio, Durango que rescató capital intelectual de la Unidad Iztapalapa para la construcción de equipo de laboratorio. Comentó que tiene la inquietud de hacer rescate intelectual en la División, en la cual también se han hecho algunos desarrollos.

Sus motivos y razones para ocupar el cargo de director son porque en casi 30 años de servicio a la UAM, ha observado la gestión de 9 directores de División y ahora quiere ofrecer su aportación a la DCNI y a la Unidad en la búsqueda de nuevas formas y estrategias para recrear lo establecido en la Legislación Universitaria con el propósito de avanzar hacia la Misión y la Visión a 2024, y, en su caso, la búsqueda de iniciativas en las instancias correspondientes para recrear la Legislación.

Expresó que las ideas que plantea en su programa de trabajo están contenidas en la Legislación, pero que tal vez ha habido estrategias de ejecución poco afortunadas.

Tiene la experiencia de haber sido ayudante de Profesor, Profesor Asociado, Profesor Titular, Coordinador de Laboratorios de Docencia, Jefe de Área (en dos ocasiones), representante de los profesores del Departamento de Física ante el Consejo Académico de la Unidad Iztapalapa y Secretario Académico de la División.

No pertenece a ningún Departamento en la Unidad, defiende sus ideas sobre la equidad y tiene el honor de haber sido invitado por el Dr. Sales y el Dr. Beltrán a pertenecer a los departamentos que tienen en cargo, distinción que agradeció. Indicó que su compromiso sería con visión integral de la División y de la UAM en su conjunto y le encantaría dar su mejor esfuerzo. Considera la gestión como una herramienta muy importante para alcanzar las metas planteadas.

En ese sentido, tiene interés personal en la búsqueda de mecanismos que permitan hacer ejecuciones pertinentes y adecuadas en gestión para alcanzar las metas.

Afirmó que respeta el trabajo autónomo de los actores en las comunidades del conocimiento y tiene disposición y facilidad para acercarse de manera personal a los miembros de la comunidad, con la intención de conocer sus inquietudes, fortalezas y expectativas en el desarrollo de la División y junto con ellos construir el futuro de la DCNI.

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

Recordó que la Unidad tiene 8 años de historia y la ocupación de la Sede definitiva dará la oportunidad no de refundarla, porque ya lo está, pero sí de recrearla. Los retos son muchos, la Misión es construir una comunidad y estaría dispuesto a participar con creatividad e innovación para conseguirlo.

La División tiene 65 profesores con diferentes categorías, alrededor de 400 alumnos, 12 colaboradores administrativos y personal de apoyo en mantenimiento y vigilancia, que conforman el potencial humano de la misma; el reto del Director, y que le gustaría asumir, es gestionarlo para llegar a las metas planteadas.

Concluyó comentando que, a su juicio, no se ha explotado a cabalidad la riqueza de la Legislación Universitaria, la cual constituyó la base de las propuestas expuestas en su programa de trabajo, por lo que sugirió revisarla con una mentalidad abierta para identificar las posibilidades que brinda, y proponer las adecuaciones o cambios que se necesitan en esta comunidad del siglo XXI.

A continuación tomó la palabra el Dr. Sales, quien comentó que atendiendo estrictamente a lo mencionado sobre este punto en el Orden del Día, referente a exponer los motivos y razones para ocupar el cargo de director de la División, no acababa de discernir si tenía varios motivos y una razón, o varias razones y un motivo, de tal suerte que determinó compartir los aspectos más importantes que tomó en consideración para decidirse a participar en este proceso.

Dijo que el proceso, a partir de la publicación de la convocatoria, ha sido largo y reflexionó sobre las fortalezas y debilidades tanto de la División como de la Unidad, así como las razones que lo motivaron a participar.

Expresó que es difícil hablar de uno mismo y afirmar que se es capaz, por lo que decidió preparar una lista, que no está priorizada y que expuso a continuación *lo siguiente*:

- En los cuatro años que tiene al frente del Departamento de Procesos y Tecnología ha adquirido experiencia, la cual no tenía cuando ingresó a la Universidad porque nunca había ocupado un cargo de gestión. Agregó que regularmente los profesores investigadores cuando toman un cargo de gestión improvisan, porque no se les imparte un curso que enseñe cómo se planea el presupuesto, cómo se asignan las plazas, cómo se generan los proyectos, cómo se hace una programación académica, etc. Esta experiencia ganada le dio las ideas para mejorar el desempeño de la División y sus departamentos.
- Expuso que conoce las fortalezas de la División, por lo que en su programa de trabajo incluyó un panorama del estado actual de la misma, y las debilidades, es decir, las dificultades y las necesidades.
- Ha identificado un camino para solucionarlas y las herramientas necesarias.
- Puede desempeñar el trabajo de una manera óptima, dado que sabe identificar cuáles son las cuestiones fijas y cuáles se pueden mover, para encontrar la ruta óptima y lograr una solución en menos tiempo y más eficientemente.
- La posición (de Director) es el lugar propicio para impulsar cambios para mejorar la docencia y asumiría el cargo con responsabilidad y compromiso; además de que esta nueva posición no es nada despreciable en el tabulador.

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

Respecto a la situación actual de la División y sus departamentos no quiso resaltar las pocas oportunidades de mejora que vislumbra porque en general el desempeño es adecuado; lo único que mencionó es que faltaría por consolidar lo siguiente:

- La Unidad atraviesa por una nueva etapa, va a haber cambios sustanciales y hay que enfrentarlos.
- La optimización de recursos.
- Certificar las licenciaturas y el Posgrado, es indispensable colocarse en un nivel internacional si se quiere alcanzar la Misión y Visión de la Unidad.
- Incrementar la matrícula y la eficiencia terminal.
- Reducir el número de reprobados (eliminar cuellos de botella).
- Se requiere diversificar y aumentar contrataciones de profesores. Ya hay demasiados doctores, titulares C, miembros del SNI, ahora hay que enséñales a educar atendiendo el modelo educativo.
- El quehacer universitario.
- El nivel de compromiso para alcanzar la Visión y la Misión.
- Aplicar claramente los valores y ejes rectores.
- Integrarse como comunidad.

Afirmó que en su programa de trabajo trató de cubrir los ejes rectores del quehacer universitario: la docencia, la investigación y la difusión y preservación de la cultura; sin deslindarlos del motivo fundacional que constituyen la sustentabilidad, la responsabilidad social y la integración de la comunidad, porque es un todo, la Universidad fue pensada para que estos quehaceres estuvieran juntos a fin de lograr la excelencia universitaria. De ahí que en el programa de trabajo expusiera seis objetivos principales:

- I. Lograr la mejora continua y de calidad de los planes de estudio, del modelo educativo y de los esquemas de acompañamiento a los alumnos.
- II. Lograr posicionar a nuestras licenciaturas y posgrado en un plano nacional e internacional de excelencia.
- III. Lograr la planeación e implementación de acciones y estrategias para alcanzar los objetivos del PDI, particularmente los que competen a la División.
- IV. Cuidar el desarrollo equilibrado de los departamentos e instancias que conforman a la DCNI.
- V. Lograr, coordinadamente, la participación activa de la comunidad en las actividades sustantivas de la Universidad, así como en las actividades culturales, sociales y deportivas para mejorar la convivencia entre los miembros de nuestra comunidad, procurando un clima de respeto, tolerancia, transparencia, responsabilidad social y certidumbre.
- VI. Lograr las condiciones necesarias que permitan la integración de la comunidad mediante una vida académica plena.

Señaló que este plan estratégico, que se basa en la propuesta del programa de trabajo del Rector de la Unidad, contempla cinco proyectos:

1. Proyecto de fortalecimiento docente.
2. Proyecto de investigación interdisciplinaria.
3. Proyecto de apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación.
4. Proyecto de educación a lo largo de la vida.
5. Proyecto de transferencia de conocimiento.

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

Por último, dijo que un sexto proyecto sería la integración de la comunidad mediante una vida académica plena, que daría una redondez completa a la gestión de la División en los próximos cuatro años.

Al concluir las presentaciones, el Presidente propuso que las sesiones de preguntas fueran también en el mismo orden, asignando 15 minutos a cada candidato.

El Dr. Bernardo Bolaños refirió que no conocía la trayectoria de los candidatos, por lo que para decidir su voto preparó una pregunta muy concreta: Argentina tiene tres premios nobel de ciencia, México sólo uno, y en realidad el Dr. Mario Molina realizó su trayectoria académica en Estados Unidos. Ellos han manifestado que uno de los grandes problemas para la ciencia en México es la política. La pregunta es ¿qué tanto creen los candidatos que la política ha sido y es, un problema para el desarrollo de la ciencia?

Y comentó que los premios Nobel mencionados han insistido, a propósito de la contratación de profesores, que en Latinoamérica no se contrata a los mejores, sino a los amigos, a los aliados, etc. En este sentido, preguntó si harían convocatorias abiertas y universales, por lo menos para la figura de profesor invitado, que después podría volverse un concurso más dirigido; es decir, hacer ciencia como se hace en países en donde existe una tradición de premios Nobel desde hace cien años.

El Dr. Beltrán señaló que hace más de un año todos los lunes se realiza una junta en la que participan los jefes de Departamento, el Secretario Académico y el Director de la División, con el propósito de diseñar lineamientos que aseguren que, a través de las convocatorias y los concursos, se puedan atraer a los mejores profesores visitantes, que además de contar con la formación adecuada y cumplir el perfil, que tengan ética y humildad

El Dr. Lemaitre comentó que los tres candidatos habían hablado mucho sobre el qué, pero muy poco sobre el cómo, y afirmó que el puesto de Director es muy versátil, enriquecedor, con muchas facetas y permite tener una visión global de la Universidad, al participar en todos los órganos colegiados de la misma. En ese sentido comentó que le gustaría escuchar una reflexión, por parte de los candidatos, acerca de su visión de la política universitaria, es decir qué problemas observaban a nivel de la Universidad, no a nivel de los departamentos o de la División, porque es ahí en donde jugarían un papel muy importante, desde el Colegio Académico.

El Dr. Beltrán señaló que ha tenido experiencia en otras instituciones, por ejemplo en el Instituto Mexicano del Petróleo, en donde trabajó en la creación del Posgrado en el área de Ciencias de Materiales y Nanotecnología, y la actividad burocrática es intensa, por lo que necesariamente debe trabajarse en equipo para poder contender. En este sentido, consideró que un director de División no va sólo, es decir tiene un equipo; y su participación en todos los órganos colegiados le da mayor experiencia y conocimiento de la Legislación Universitaria, del quehacer de la División, de sus departamentos y en general de la Unidad.

También comentó que tiene experiencia en lo que compete a la Institución, pues ha trabajado en las Comisiones Dictaminadoras de Área, en donde se da ese enfrentamiento con la Legislación para tratar de ser un transductor de lo que está plasmado en ella, en beneficio de los académicos. Asimismo, ha ganado experiencia como jefe de Departamento al tener que orquestar la parte de la docencia y de la investigación.

Abundó en que todo ese fogueo es necesario, porque una persona que venga con desconocimiento del quehacer universitario puede estar perdida mucho tiempo. Es fundamental involucrarse en las comisiones

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

del Consejo Académico y del Consejo Divisional, para interactuar con los colegas que tienen más experiencia; y en particular un director de División al participar en el Colegio Académico tiene una carga administrativa y de gestión importante. También se debe ser sensible a procurar el bien común de la misma.

En tanto, el Dr. Luis Franco señaló que las plazas en la Universidad no se definen en términos de género, y en virtud de que el Dr. Beltrán mencionó que uno de sus objetivos de su probable gestión sería incrementar en la plantilla académica el número de mujeres, preguntó qué acciones tomaría y si realmente cree que es importante el género.

El Dr. Beltrán respondió que es importante el género cuando se desea mantener una actitud incluyente, aunque en las competencias deben ser abiertas para que gane el mejor, independientemente del género, pero se debe incentivar que más mujeres intenten entrar a estos esquemas. Afirmó que conoce personas del género femenino con alta habilitación, a quienes respeta por lo que considera conveniente que se dé la apertura, pues en varios departamentos de la Unidad y, en particular de la División, ha notado algunas distancias considerables; por lo anterior promovería que las mujeres lo intenten y comentó que de hecho han tenido mayor auge las presentaciones de mujeres, en las convocatorias que últimamente ha abierto el Departamento de Ciencias Naturales, y al estar al frente es conveniente preguntarles ampliamente cuál es su perspectiva de vida, pues ellas tienen condiciones particulares, y hay que ser sensible a ello, pero siempre buscando la excelencia en el personal que ingresa a la Institución. Aseguró que no tendría ningún problema con el género, al contrario, considera beneficioso tener muy en consideración a las mujeres.

El Dr. Casanueva preguntó si se apoyarían de alguna manera los proyectos interdivisionales que están en marcha, y cómo trabajaría en torno a las líneas emblemáticas, si considera que hace falta reformularlas y cómo sugiere llevar a cabo esa reformulación.

El Dr. Beltrán señaló que deben revisarse las líneas emblemáticas y los proyectos interdisciplinarios relacionados con disciplinas que no son propias. Dijo que las *zanahorias* han estado puestas pero tal vez no en los lugares más adecuados, porque su experiencia de investigación le permite afirmar que entre pares cada quien trabaja con quien mejor se entiende. Lo cual no quiere decir que no pueda haber áreas de oportunidad que promuevan nuevos espacios que deben estar permanentemente abiertos, y esa era la intención de uno de los proyectos que postulaba la parte de transdisciplina, la transferencia del conocimiento, de la tecnología y de la información dado que ahí es donde empieza a generarse la semilla de interacción.

Señaló que esto se vivió cuando estuvieron juntos en Casa del Tiempo, donde se platicaban los saberes en cualquier mesa. Agregó que la Sede definitiva dará oportunidad para el reencuentro y valdría la pena tomar en cuenta muchos de los proyectos que propone la Rectoría para que haya ciclos de seminarios interdivisionales en donde trabajando en equipo podrían ponerse de acuerdo para ofrecer un programa de presentaciones más amplio y serio, con objeto de interactuar entre divisiones en temas importantes para los alumnos, los académicos y en general para la comunidad de la Institución. Es allí, cuando empieza a emerger la interacción, luego la interdisciplina, y todas las variantes de disciplina que se puedan pensar al respecto.

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

En conclusión, es importante incentivar los proyectos, no sólo poniendo *zanahorias monetarias*, sino foros y espacios de discusión en donde converjan las especialidades y líneas de investigación de los colegas de la División y de la Unidad.

La Dra. López Arenas comentó que muchas de las preguntas están enfocadas a los tres candidatos porque han tenido posiciones importantes como jefes de Departamento y Secretario Académico de la División, y ello les ha abierto la visión de la misma. Preguntó cuál consideran que ha sido su mayor aportación en los puestos que han ocupado y qué fortalecería su posible gestión al frente de la División.

El Dr. Beltrán refirió que lo más importante es lo que plasma en su Programa de Trabajo y se refiere al trabajo en equipo, a lograr consensos y acuerdos. En el Departamento de Ciencias Naturales así es como se llevó a cabo la apertura de la licenciatura en Biología Molecular, posteriormente la organización para incrementar la matrícula y tener dos grupos de ingreso, así como la creación del Posgrado en Ciencias Naturales e Ingeniería, y también se ha trabajado en equipo para resolver problemas de índole divisional, y muchas veces en particular de algún Departamento.

El trabajo en equipo ahora es una realidad y por ello el Departamento de Ciencias Naturales está fortalecido, y el nuevo Jefe de Departamento es un colega con una formación convincente y de buenas intenciones. Agregó que independientemente de quién sea designado como director de la División, se debe trabajar en equipo, dado que esa es la clave para resolver los problemas.

La Dra. Fresán afirmó que la Unidad es muy cara, crecer en la planta académica significa crecer en la matrícula, dos ingresos al año ayudarían mucho en ese sentido pero no serían suficientes. Preguntó al Dr. Beltrán qué otras opciones de planes o programas proponía para crecer.

Una segunda pregunta fue si estaría dispuesto a trabajar sin rencores o molestias con quien resultara designado.

El Dr. Beltrán afirmó que no habría ningún problema de su parte en trabajar con cualquiera de los colegas de la Institución, al contrario, aún y cuando no fuera designado uniría esfuerzos para seguir adelante con cualquier propuesta y sería respetuoso al respecto.

En cualquiera de esos casos la encomienda es incrementar la matrícula, lo que se puede hacer ofertando más planes de estudio y también incrementando el número y cupo de grupos por licenciatura, para tener un margen de maniobra aceptable para recibir contrataciones de académicos más profesionalizantes y entonces, reorientar los objetivos de las licenciaturas de la División. La intención no es abrir más opciones de planes de estudio, sino incrementar las capacidades de los actuales.

La alumna Obdulia Cruz preguntó al Dr. Beltrán si con equidad de género sería suficiente porque hablando de la ciencia en general, desde la ontología hasta los sujetos epistémicos, hay una inequidad de género, y preguntó si estaba dispuesto a ello y si lo retomarí de esta manera, que para ella era el término políticamente correcto e institucional, o si retomarí un poco más de feminismo. Agregó que al hablar de ciencia, el problema está desde el fondo, cómo se hace, quién lo hace y cómo eso se ve reflejado y cómo se está enseñando en las escuelas y particularmente en la Universidad.

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

Dirigió una segunda pregunta a los tres candidatos, acerca de cómo los profesores crearían la interdisciplinariedad, agregó que comentando con el Rector de la Unidad se habla de que el discurso que se maneja, porque para ella sólo se queda en discurso, es la interdisciplinariedad, pero en el momento en que se trabaja ni siquiera los profesores pueden hacerlo, entonces cómo van a lograr que los alumnos también lo hagan, si los profesores no pueden ponerse de acuerdo.

El Dr. Beltrán respondió que deben sentarse a la mesa, quitar los títulos nobiliarios y trabajar. Eso es lo que hay que hacer en este país.

Afirmó que no está de acuerdo con el feminismo, como tampoco lo está con el machismo. Dijo que en su opinión la apertura de género es lo más importante, que la alumna y él son iguales y la invitó a trabajar juntos, y consideró que trabajar en equipo permite aprender mucho de los otros.

Dijo que no sabía cómo lo iba a lograr, pero que estaba dispuesto a sentarse con los alumnos, en este caso con Obdulia Cruz, y buscar la solución a problemas.

El Dr. Bernal preguntó cuál era el reto no inmediato, sino el más importante para una posible gestión, y en qué valores se apoyaría, porque se necesitan ciertas premisas que tienen que ver con valores.

El Dr. Beltrán comentó que estaba dispuesto a platicar con todos sus colegas en la División y ver que todos son importantes y que pueden aunarse a los objetivos de la Unidad, este es su reto más importante. Afirmó que no creía que hubiera alguien que tenga una voluntad errónea, simplemente hay que sentarse a platicar y llegar a acuerdos.

A continuación tocó el turno al Dr. Muñoz Hernández y el Presidente le pidió que primeramente respondiera a las preguntas que se hicieron en general a los tres candidatos.

Sobre la pregunta del Dr. Lemaitre, acerca de cuáles son los retos de la Universidad, el Dr. Muñoz consideró que uno de los retos más importantes es la cuestión docente, en particular la eficacia en el egreso. Mencionó que en 1983, cuando se establecieron las políticas en la Legislación Universitaria se señaló que se favorecería la investigación, fundamentalmente porque a partir de ahí se podría hacer una mejor docencia. En aquel tiempo las universidades estaban encargadas de formar cuadros de la docencia, sin embargo, la UAM desde su nacimiento tiene las tres funciones: docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura. Agregó que la intención en 1983 fue buena, pero también se perdió parte de la equidad, y ahora se tiene una docencia con una eficacia que a grandes rasgos arroja que en la Unidad Xochimilco se habla de un veintitantos por ciento de eficiencia terminal (información de la Dra. María José Arroyo), Iztapalapa está por debajo del 10%, lo mismo que Cuajimalpa y Azcapotzalco.

Dijo que ahí hay un área de oportunidad importante. Además de las políticas para la investigación, que fueron exitosas porque la Unidad fue reconocida por el número de publicaciones pero generó un desequilibrio, lo que posteriormente se reflejó en el RIPPPA, otorgando becas y estímulos que favorecían la producción científica. Eso es correcto, pero se tiene que buscar rescatar la equidad en las funciones, en primera aproximación la equidad entre investigación y docencia. Esa es una deuda que tiene la Universidad, sin demeritar lo que se ha logrado.

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

Sobre la pregunta de la Dra. Fresán, aunque ésta iba dirigida al Dr. Beltrán, comentó que la Unidad Cuajimalpa es cara, y una apuesta puede ser al crecimiento de la matrícula, pero hay una acotación por un espacio físico limitado. Consideró que también se puede apostar a mejorar la eficacia en egresados. Y ahí es un área de oportunidad que no requeriría de espacios más grandes para albergar a los alumnos.

En este asunto de la docencia, también con información de la Dra. Arroyo, expresó que casi el cien por ciento de los profesores de la Universidad goza de la Beca a la Docencia, y la eficiencia es del orden del diez por ciento, por lo que vale la pena hacer una reflexión, y la opción para la Unidad Cuajimalpa es mejorar eficacia, y habrá que buscar formas para ello.

Dijo que le resultaba difícil contestar cuál ha sido su mayor aportación, refirió que cuando el Dr. Revah lo invitó a ser Secretario Académico le sugirió la realización de juntas semanales con los jefes de departamento, lo que es acorde con lo planteado en su programa de trabajo en el sentido de articular grupos de gestión, ya que con la articulación de ese equipo se lograron aportaciones importantes a la División.

Sobre cómo crear la interdisciplinariedad, apuntó que la interdisciplina se forma con un ensamble de capacidades. El asunto importante es para qué se ensamblan esas capacidades, recordó que en la presentación de su programa de trabajo ante los miembros de la Unidad, señaló que lo más cercano a una comunidad del conocimiento que trabaja en equipo, es en donde el bien de uno es el bien de todos, y la clave para hacer una buena interdisciplina no es el director, sino la motivación y el objeto de estudio, y saber dónde se quiere aportar de manera significativa.

La construcción de grupos interdisciplinarios tiene que obedecer a solucionar un problema de manera conjunta. Dijo que no hablaría de zanahorias en el sentido económico, pues considera que la motivación para construir la interdisciplina sería el conocimiento mismo que se está buscando, pero habría que estar atentos a cuáles son los elementos en común que permitirían trabajar en esa orientación.

Acerca de las contrataciones del personal docente expresó que la Universidad tiene mecanismos de contratación que se ostentan como transparentes y abiertos, lo cual es una virtud. Los lineamientos que se deben generar para buscar que la División y sus departamentos crezcan en una dirección, están contemplados en el Plan de Desarrollo, y en su propuesta señala que se deben crear lineamientos internos para la operación de grupos de investigación. Esa sería una fortaleza que se debería perseguir para la División y para los departamentos.

El Dr. Mario Casanueva preguntó si estaría dispuesto a otorgar un mayor impulso a la difusión de la ciencia, a contemplar una línea terminal en las licenciaturas dedicada a la divulgación científica.

A la pregunta, contestó que en lo personal sí, pero que la División es la comunidad y que le parecía una idea muy interesante, de hecho en su programa de trabajo contempla que la difusión de la ciencia y la cultura es una herramienta importante para posicionar a la Unidad y alcanzar la Visión al 2024.

El Dr. Lemaitre repitió la pregunta que hizo al inicio.Cuál es la visión actual sobre los problemas universitarios, enfatizó que cuando refería los problemas políticos lo hacía en el término más amplio y sano de la palabra, es decir cuáles serían los problemas a atender para el avance de la Universidad, tanto a

nivel global que sería en el Colegio Académico, como a nivel de la Unidad que sería el Consejo Académico. Cuál sería la relación con los otros departamentos y las otras divisiones.

Sobre la relación con las otras divisiones, expresó que la distancia no ha permitido tener una interacción como la que se hubiese tenido si se compartiera el mismo espacio. En ese sentido, un asunto importante en la Sede definitiva será aprovechar esa coyuntura y área de oportunidad para generar la costumbre de interactuar con los colegas; agregó que las oportunidades están, pero hay que verlas e interpretarlas adecuadamente. Definitivamente formar una comunidad junto con las otras divisiones y articular un equipo de gestión entre directores, Rector, Secretario y eventualmente jefes de Departamento es una buena idea. Las reuniones de la Comisión de Planeación Universitaria son importantes y han dado resultados que han permitido avanzar en las cuestiones importantes para el crecimiento de la Unidad.

El Dr. Franco, luego de referir algunos datos del Currículum del Dr. Muñoz, preguntó cuál sería el siguiente paso en su trayectoria, en caso de no resultar designado Director de la División.

El candidato respondió que seguiría colaborando en la División, porque en ella hay áreas de oportunidad, las cuales considera no se han explotado del todo.

El Dr. Jaimez preguntó, a propósito de lo comentado por el candidato acerca de que fundó una empresa, cuál consideraba que sería la mejor opción para explotar aquello que puede llegar a ser un producto, resultado de la investigación que se realiza en la División, ¿crear una empresa dentro de la Universidad como profesor-investigador, o transferirla a alguna empresa para que potencialmente pueda ser comercializado?

Al respecto, el Dr. Muñoz comentó que era difícil dar una respuesta, toda vez que él tomó la opción de construir un laboratorio fuera, justamente cuando llegó a la Unidad Cuajimalpa, y al preguntarse cómo logró contener con ambas tareas se dio cuenta que descubrió un área de oportunidad que usó sin saber: los tiempos de traslado le permitían hablar por teléfono con las personas encargadas del laboratorio; otra opción importante es hacer un inventario de los recursos susceptibles de uso en el exterior, aunque no se han tenido muchas experiencias en rescate. Comentó el caso de un colega de la Unidad Iztapalapa a quien le aprobaron la compra de un láser de 4 millones de pesos, pero le pedían una mesa óptica y no tenía forma de hacerla, entonces resolvió el asunto con lo que él sabía, y con lo que el Dr. Muñoz podía gestionar en la empresa, la construyeron y la pusieron al servicio del laboratorio. Posteriormente se hizo lo mismo en la Unidad Cuajimalpa con el Dr. Sales, cuando se cuestionaron por qué no crear tecnología, dado que hay un Departamento de Procesos y Tecnología, y se logró construir un bioreactor, un fermentador que por supuesto no es como los que se venden en el extranjero, pero funciona y eso es muy importante.

Finalmente, se dio la palabra al Dr. Sales, a quien se solicitó dar respuesta a las preguntas dirigidas a los tres candidatos.

El Dr. Sales indicó que trataría de no ser repetitivo, intentando al mismo tiempo no hablar de manera muy general.

En términos de política de contratación, refirió que a partir de su participación en el proceso de elección de Jefe del Departamento de Procesos y Tecnología, que fue el primer proceso colegiado para ese efecto,

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

comenzó a creer que los órganos colegiados son valiosos en la Universidad, cuya política está basada y soportada en ellos. Comenzó entonces a tratar de impulsar algunos mecanismos para la contratación de profesores visitantes, no al amigo sino a quien estuviera habilitado con doctorado, SNI, etc.; pero se vio después que también había que buscarlos de tal manera que apoyaran lo que se estaba gestando en el Departamento, y se establecieron los lineamientos en un documento que fue aprobado en el Consejo Divisional, y que se inspiró en el proceso que el Departamento de Ciencias Sociales había hecho unas semanas antes, el cual consideró era un proceso transparente y democrático para la contratación de profesores. Explicó que en el documento están las políticas y los pasos a seguir para garantizar transparencia.

Señaló se crearon comisiones dentro del Departamento que se encargaran de decidir el perfil idóneo que se necesitaba para apoyar alguna línea de investigación y con ese perfil se procedió a hacer la búsqueda en las bolsas de trabajo para contratar al mejor candidato, sin hacer distinción de género.

Agregó que a la Unidad llegaron los profesores a quienes se invitó, después los que quisieron acercarse, bajo unos principios y lineamientos, que si bien no se está obligado a seguirlos al pie de la letra, al menos transparentan el proceso de contratación y lo vuelven colegiado.

Sobre la pregunta referente a la política universitaria, apuntó que el Colegio Académico tiene una parte fundamental de la organización universitaria, por ejemplo aprobar el presupuesto, la aprobación y creación de planes y programas de estudio, etc., pero está la oportunidad de impulsar cambios dentro de la Universidad conforme van avanzando los tiempos. La creación de la Unidad Cuajimalpa fue eso, un proceso de política universitaria que llegó en un momento oportuno de crecimiento, habían pasado treinta años y la UAM no se preocupaba por crecer en la metrópoli; y los que aprobaron su creación aportaron la experiencia de sus propios Consejos y de sus puestos como órganos personales.

Cuando se creó la Unidad Lerma había un trabajo andado; y si hubiera otra oportunidad de crecer se tomaría una decisión mucho más razonada y consensada.

Afirmó que la política universitaria fue escrita y pensada hace cuarenta años y que la Unidad Cuajimalpa ha trabajado en diferentes iniciativas que pueden servir para las otras unidades, es el caso por ejemplo de las Políticas Operativas de Investigación y de Docencia, las comisiones dictaminadoras de área, que es una iniciativa del Consejo que se quiere llevar a Colegio, para ser escuchados en algo que debe ser modernizado.

Consideró que podría participar en el máximo órgano colegiado, dado que sabe callar cuando no tiene que hablar, sabe escuchar cuando tiene que hacerlo, y pensar lo que tiene que decir.

Respecto a cuál ha sido su mayor aportación al Departamento, dijo que es mejor que hablen los otros al respecto, pues a lo mejor señalaba algo que realmente no hizo o alguien tiene otra perspectiva y puede decir eso no lo hiciste, lo hicimos todos. Al final de la gestión consideró que se le podría reconocer la organización del Departamento, no porque el anterior Jefe no lo hubiera organizado, sino porque no había las condiciones para hacerlo, por ejemplo el espacio y los recursos económicos. Además de que estableció una política para la contratación de profesores visitantes y para darle seguimiento y logró acuerdos con los otros jefes de departamento, el director de la División y el Secretario Académico; porque entendió las

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

necesidades de la licenciatura; estableció y negoció los recursos para los laboratorios. Aunque alguien puede decir que no es cierto, y es un punto de vista.

En cuanto a la pregunta sobre la interdisciplina, dijo que cree en ella si un colega demuestra primero que es disciplinar, en qué es bueno y cuál es su nivel de conocimiento, y puede entonces apoyar a los otros en las áreas que conoce. Por ejemplo, si se tiene un reactor químico y se es bueno en reacciones químicas le entenderá, pero si quisiera trabajar un modelo matemático debe saber ecuaciones diferenciales y métodos numéricos, si se quiere evaluar habrá que saber programación y computación avanzada, y si se quiere hacer un programa sofisticado de computadora, que se pueda vender como un sistema que realiza reacciones químicas o biológicas, se tendrá que hacer interdisciplina.

Pero se parte de que se es disciplinar. Si eso se puede poner en un plano en donde todos vean los problemas en lugar de invertir meses escribiendo un programa en C++ pudiendo pedirle a un programador que haga un programa que podrá hacer en tres días, se podrá establecer una colaboración a partir de la confianza, de que se conozcan las áreas de experiencia y después de eso se puede hablar de interdisciplina.

Afirmó que sí se puede impulsar la interdisciplina. Un proyecto interdisciplinar promovido por la convocatoria del Rector, fue uno sobre biofiltros, es decir sistemas biológicos para purificar el aire, y esto puede ser con microorganismos que crecen en ciertos soportes, regularmente se llaman torres empacadas, en la industria, son cilindros con un empaque estructurado donde crecen los microorganismos, y luego se les pasan las corrientes contaminadas de aire.

¿Cómo podría un proyecto de esta naturaleza ser integrado con las divisiones de Ciencias Sociales y de Ciencias de la Comunicación y Diseño? Haciendo torres que en lugar de ser cilíndricas tengan por ejemplo una estructura en forma de árboles, de personas o animales, que pueden hacer el mismo efecto, y que en vez de colocarlas en una planta piloto en una industria, se ubiquen en lugares públicos como camellones, plazas, corredores, etc. Con ello se tendría un beneficio social porque se estaría purificando el aire; un beneficio tecnológico porque se estaría implementando tecnología de punta; y un beneficio de diseño porque son estructuras hermosas.

Enseguida, el Dr. Mario Casanueva preguntó cuáles serían las tareas más urgentes a emprender en la nueva Sede, cuáles son las inercias importantes a romper y cómo hacerlo.

El Dr. Sales comentó que de entrada habrá que romper la inercia y la falta de conocimiento de las necesidades, dado que cada División estará ubicada en diferente piso, es decir no se compartirán cubículos, laboratorios.

En relación con los retos más importantes se debe considerar cómo optimizar los recursos, en términos de espacios físicos, de recursos humanos y de matrícula. Refirió lo comentado por la Dra. Fresán en el sentido de que comparada con las otras unidades de la UAM y las demás universidades del país, la Unidad Cuajimalpa es muy costosa, y una manera es crecer en la matrícula, pero no se tiene el espacio y no se tendrá pronto; por lo que es necesario optimizar los recursos, lo que quiere decir que los profesores tienen que compartir las aulas en donde dan clase, sus áreas de experiencia, combinar las UEA comunes y encontrar a los profesores idóneos para hacerlo; eliminar los cuellos de botella, uno de ellos es la dificultad que está representando para los alumnos el programa de movilidad por su ubicación en el plan de

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

estudios; se tienen que atender los índices de reprobación e incrementar el egreso, lo que representa un beneficio extra.

Se debe analizar la posibilidad de realizar actividades vespertinas, como cursos, talleres, UEA de regularización, entre otras, para lograr que los alumnos permanezcan en la sede por más tiempo, garantizando una vida académica plena; es decir, se debe comenzar por ver primero qué se tiene, qué se puede mover y cómo se puede optimizar. Esa es la tarea de cualquier nuevo gestor en este proceso de cambio.

La alumna María Guiebeu Ballesteros dijo que si existiera un sinónimo de feminismo sería masculinidad, no machismo. Por otro lado, preguntó si el candidato ha contemplado impulsar la generación de proyectos creados por alumnos, es decir empresas o autoempresas, con miras a propiciar fuentes de trabajo y de autoempleo, con el fin de que no necesariamente se vayan a empresas privadas o solamente realicen investigación.

El Dr. Sales mencionó que en su programa de trabajo señaló la importancia de incorporar a los alumnos de licenciatura, antes de sus proyectos terminales, a las labores de investigación de los profesores, es decir a crear el escenario de alumnos investigadores.

Afirmó que el programa de emprendedores impulsado por el ex rector, Dr. Arturo Rojo, le pareció bueno y ambicioso, porque los alumnos no pueden emprender si no saben qué van a hacer, y cómo lo pueden saber si no tienen contacto por ejemplo con un laboratorio pesado, con una planta piloto, con un proceso de mercadeo en donde aprendan cómo se vende o cómo se compran las materias primas. Resaltó la iniciativa del Dr. Hiram en la licenciatura de Biología Molecular, en donde los proyectos terminales se aplican a la industria.

Comentó que en su área de experiencia, muchos proyectos han surgido en la Universidad y terminan a lo mejor en programas de computadora, como Maple o como gPROMS, que su fundamento fueron alumnos investigadores alrededor de un tema y después terminaron en empresas gigantes, vendiendo software. Esto es posible si se incorpora a los alumnos antes de que terminen sus estudios de licenciatura, con la idea de crecer juntos.

El Dr. Carlos Jaimez comentó que la mayoría del personal académico está contratado como profesor investigador, en donde las tres funciones fundamentales son docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, el Dr. Sales mencionó en su presentación, que la Unidad cuenta con una planta académica altamente habilitada. Preguntó exactamente a qué se refería cuando señaló que se debe contratar gente para que haga el trabajo.

El Dr. Sales respondió que hay demasiada carga académica en términos de impartición de UEA, por ejemplo un profesor que se dedica a investigar y produce seis artículos al año podría impartir una UEA al trimestre, pero si imparte más puede bajar esa producción, lo que no es conveniente. En este sentido se puede contratar profesores de tiempo parcial que puedan impartir tres UEA, que sólo se dediquen a eso, con experiencia y doctores, pero que sus actividades no estén centradas en investigación.

Al concluir el Dr. Sales, el Presidente agradeció las presentaciones de los candidatos y las respuestas a las preguntas, y recordó que esta es una nueva modalidad para la designación de órganos personales.

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.

Acuerdo CUA-02-84-13

Entrevista con los candidatos a Director de la División de Ciencias Naturales e Ingeniería, periodo 2013-2017, de conformidad con las Modalidades que estableció el Consejo Académico.

- Dr. Hiram Isaac Beltrán Conde
- Dr. Gerardo Muñoz Hernández
- Dr. Alfonso Mauricio Sales Cruz

La **Sesión CUA-84-13** del Consejo Académico de la Unidad Cuajimalpa concluyó a las 17:28 horas del 8 de julio de 2013. Se levanta la presente Acta y para constancia la firman:

Dr. Eduardo Peñalosa Castro
Presidente.

Mtro. Gerardo Quiroz Vieyra.
Secretario.

CONSEJO ACADÉMICO

Aprobada en la Sesión CUA-95-13 celebrada el 6 de noviembre de 2013.