

Acta de la Sesión 579 Ordinaria del Cuadragésimo Quinto Consejo Divisional de la División de Ciencias y Artes para el Diseño, celebrada el día 24 de febrero de 2020.

Dr. Marco Vinicio Ferruzca Navarro Presidente

Mtro. Salvador Ulises Islas Barajas Secretario

Jefe y Encargados de Departamento

Dr. Luis Jorge Soto Walls Evaluación del Diseño en el Tiempo

Mtra. Alda María Zizumbo Alamilla Investigación y Conocimiento del Diseño

(En representación de la Arq. Juana Cecilia Ángeles Cañedo)

Mtro. Luis Yoshiaki Ando Ashijara Medio Ambiente

Dr. Edwing Antonio Almeida Calderón Procesos y Técnicas de Realización

Representantes del personal académico por cada departamento

Mtro. Víctor Manuel Collantes Vázquez Evaluación del Diseño en el Tiempo

Dr. Fernando Rafael Minaya Hernández Investigación y Conocimiento del Diseño

Mtra. Ruth Alicia Fernández Moreno Medio Ambiente

Mtra. Isaura Elisa López Vivero Procesos y Técnicas de Realización

Representantes de alumnos por cada licenciatura y posgrado

José Manuel Casillas Carrillo Arquitectura

Ximena Basave Gallardo Diseño de la Comunicación Gráfica

Bryan Chanes Hernández Diseño Industrial

Sandra Flores Velázquez Posgrado en Diseño

I. Lista de asistencia y verificación del quórum.

El Secretario informa que la Mtra. Alda María Zizumbo Alamilla asiste a la sesión en representación de la Arq. Juana Cecilia Ángeles Cañedo quien se ausenta por motivos personales.

Acto seguido, pasa lista de asistencia y con la presencia de 10 miembros da inicio la sesión 579, a las 9:40 horas.

Se declara la existencia de quórum.

II. Aprobación, en su caso, del siguiente punto del orden del día:

El Presidente comenta que es una sesión para tal efecto y pregunta si hay comentarios, al no haber, somete a consideración del pleno el Orden del Día, el cual se aprueba por unanimidad.

Acuerdo 579.1

Aprobación del Orden del Día.

- 1. Entrevista con los candidatos a Jefe del Departamento de Procesos y Técnicas de Realización, para el periodo 2020-2024, con el propósito de que expresen los motivos y razones para ocupar el cargo y expongan sus conocimientos y puntos de vista, con una visión crítica y práctica, sobre el Departamento de Procesos y Técnicas de Realización, y la División de Ciencias y Artes para el Diseño de la UAM-A, para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 34-2 fracción I, del Reglamento Orgánico de la Universidad Autónoma Metropolitana¹.**

El Presidente explica la propuesta de procedimiento de entrevista para los candidatos a la Jefatura del Departamento de Procesos y Técnicas de Realización, documento que obra en el expediente de esta sesión.

A continuación, somete a consideración del pleno dicha propuesta, la cual es aprobada por unanimidad.

Posteriormente, somete a consideración del pleno otorgarles la palabra al Dr. Edwing Antonio Almeida Calderón, Mtro. Daniel Casarrubias Castrejón y Mtro. Alejandro Viramontes Muciño, lo cual es aprobado por unanimidad.

¹ De conformidad con lo previsto en el artículo 34-2 del Reglamento Orgánico, la Sesión es para tal efecto

A continuación, les pide a los candidatos que tomen asiento para explicarles el procedimiento a seguir y le solicita al Dr. Edwing Almeida que inicie para expresar los motivos para ocupar el cargo.

Dr. Edwing Antonio Almeida Calderón:

“Que tal, buenos días. Muchas gracias por estar aquí presentes. Quiero primero que nada felicitar a los compañeros que son también candidatos, incluyendo al Mtro. Coto, digo, es muy importante la participación que se da, agradezco que se hayan interesado, es algo que tenemos que empezar a ver esta participación que se dé cada vez más, con mayor intensidad, con mayor búsqueda de lograr los objetivos de la institución y se los agradezco y los felicito de la misma manera. Toda esta parte lo que quiero mencionar es que esta participación también tiene que llevarlos a la integración. Si bien ahorita estamos viviendo unos momentos importantes para la Universidad en donde se enfrenta a diferentes ámbitos de crisis u oportunidades donde tenemos que hacer cambios en nuestra forma de pensar, nuestra forma de hacer y de cómo vamos a participar en la Universidad. No por el hecho de ser un profesor nada más no vamos a tener que involucrarnos o no tenemos participación, tenemos que empezar a cambiar esta mentalidad de nada más vengo y doy mis clases, tenemos que propiciar que se vaya dando cada vez más que todos estén involucrados en todos los sentidos, no nada más los profesores, los alumnos, los trabajadores y precisamente desarrollando proyectos ya sea de investigación, de docencia en donde todos estemos involucrados buscando tener un impacto social que beneficie precisamente a comunidades vulnerables, comunidades que requieren un empujón para ese desarrollo. De repente es difícil pensar que podemos llevar a cabo esto, pero no. Desde las investigaciones que empezamos a desarrollar, primero que nada, manejando los recursos de alguna manera para que se puedan llevar a cabo investigaciones reales, investigaciones que se puedan aterrizar, ya sea en los alrededores de nuestra comunidad o en otras comunidades, los recursos aprovechándolos para que no se derroche ese dinero, digamos tener esta austeridad, buscar eficiencia, eficacia, lograr los mejores objetivos, quizás utilizando la menor cantidad de recursos. Ahorita que están en vías los lineamientos, que ya están a punto de aprobarse para la investigación, pues reducir lo que se tenga que reducir, reforzar lo que se tenga que reforzar. Por ejemplo, las Áreas de Investigación, algunos Grupos ver cómo pueden convertirse en Áreas, etc. Con cuestiones de la docencia, también buscar que se tenga impacto en donde nuestros empleadores vean un resultado de lo que estamos nosotros generando a través de, ya sea actualización de los programas, estar verificando los contenidos, las bibliografías y también preparando a los profesores que sean profesores que, aunque tengan muchos años aquí no quiera decir que ya estén obsoletos o que su temática sea atrasada, sino que se involucren en el uso de las TIC’s y que le saquen el mayor provecho posible, ante los retos como tenemos hoy en la matrícula que se visualice que puedan con los mismos recursos o con menos recursos pues abarcar este incremento de matrícula, etc. En cuanto a difusión y preservación

de la cultura pues también tenemos que diferenciar los resultados de los trabajos que hagamos se lleguen a lugares más allá, que no se queden todos aquí en la Universidad, que se den con los recursos, las nuevas formas, cuestiones electrónicas, cuestiones digitales, que tengamos mayor presencia no nada más en eventos nacionales, sino también internacionales, cómo poder darlos y también resta más decir, una convivencia saludable, si bien ya la tenemos, hacerla más agradable, que los profesores, digamos, seamos felices de estar aquí presentes, que los alumnos, también. Trabajar en conjunto, siempre en conjunto para lograr los objetivos, ya sea con el Departamento, con la División, la Unidad y todo lo que es la UAM. Muchas Gracias”.

El Presidente indica que continua el Mtro. Daniel Casarrubias Castrejón.

Mtro. Daniel Casarrubias Castrejón:

“Muchas gracias por aceptar que podamos tomar el uso de la palabra y explicar cuáles son los argumentos. Al igual que el Dr. Edwing felicito a los compañeros que han participado en el proceso, creo yo que ha sido un proceso, creo yo que se ha buscado que sea lo más limpio posible y en buena convivencia en el Departamento. Los motivos que me llevan a participar en este proceso es a raíz de una invitación, una serie de comentarios que hicieron varios profesores del Departamento cuando se empezó o iniciaba el proceso y me comentaban que valdría la pena que participara, me veían como una opción interesante para poder ocupar la jefatura, esto realmente lo había pensado ya hace bastante tiempo y las circunstancias están dentro de lo visible de una manera muy interesante. Los elementos que me llevan a hacer un razonamiento de la situación actual de la Universidad, es que actualmente la Universidad se encuentra frente a retos que la ponen en una situación delicada, prueba de ello es la presión que tenemos desde el exterior sobre la autonomía universitaria hace pocos días en algunos periódicos salió información sobre el cuestionamiento por parte de la Legislatura de la autonomía universitaria y creo que debemos defenderla, no por una posición únicamente, sino por el sentido real de la autonomía de la Universidad. También esta presión va encaminada al aumento de la matrícula en licenciatura, creo que debemos de tener elementos para poder responder a esa matrícula que posiblemente nos llegue en poco tiempo y ver de alguna manera cómo podemos solventarla, a pesar de que actualmente contamos con un presupuesto limitado que nos obliga a trabajar más con menos. Así también la razón por la cual me lleva a esta participación es que yo creo que un jefe de departamento debe velar por mantener la institución dentro de los cauces legales en los espacios académicos, ser de manera directa un líder que pueda ayudar a nuestros compañeros a generar y obtener beneficios tanto en la academia, en la parte de la docencia, en la investigación y en la preservación de la cultura. Conocimiento sobre el Departamento y la División la pongo en la mesa después de haber participado en diferentes espacios como Consejos Divisionales, Académicos en Colegio Académico, he participado como Coordinador de Diseño de la Comunicación Gráfica y últimamente en la Coordinación de

Investigación. También he tenido la oportunidad de participar en la asignación de carga académica en el Departamento y esto me permite darme una idea clara de cuáles son las necesidades que tiene el Departamento, particularmente de Procesos, pero también de la División en el aspecto de la carga académica, la parte de investigación y de difusión de la cultura. Entiendo que nuestro Departamento es departamento consolidado con un cuerpo docente con experiencia académica y que desafortunadamente nos hacemos viejos, tenemos una planta docente en Procesos de 59 años promedio, un poquito menor a la media de Azcapotzalco que creo anda por los 61. Esto nos lleva a tener una visión de cómo generar este recambio generacional, pero con una salida digna a los profesores que se retiren y darle una capacitación adecuada a los profesores que llegan. Creo yo que hemos perdido ese pequeño faro que nos ayudaba mucho a los profesores de nuevo ingreso en el cual dábamos un pequeño seminario a los nuevos profesores y presentaba un poco la orientación que tiene la Universidad en conjunto, la División y en particular, el Departamento de Procesos. Esto me lleva a analizar que necesitamos hacer más vida universitaria, una unidad que cuente con instalaciones y espacios para llevarla a cabo, no es un elemento que nos diga yo debo dejar esto y lo hago en mi casa, donde generemos espacios de discusión de consensos y disensos. Invitar a los alumnos a integrarse a proyectos de investigación tanto a nivel licenciatura como Posgrado y generar nuevas estrategias para generar nuevas formas de enseñanza en modelos semipresenciales y a distancia. Creo que la jefatura que se enfrenta a retos, retos interesantes y me gustaría participar en ello. Les agradezco su atención, gracias”.

El Presidente le agradece al Mtro. Daniel y menciona que sigue el Mtro. Alejandro Viramontes Muciño.

Mtro. Alejandro Viramontes Muciño:

“Buenos días a los señores consejeros, compañeros participantes de la terna e igual a Coto le mandamos un saludo. Básicamente nosotros nos estamos enfrentando a tres puntos importantes, la sociedad está exigiendo resultados que antes literalmente no nos exigían y una de ellas es obviamente la conformación de cuerpos de alumnos con un nivel profesional más alto y más competente tanto de nivel licenciatura como de nivel de Posgrado. Asimismo, la sociedad y las empresas nos están solicitando que hagamos investigaciones que tengan que ver obviamente tener una resolución a los problemas que se enfrentan todos los días en las áreas productivas, sociales y de comunicación y también estamos en cuestiones de que la infraestructura de nuestra institución pues es limitada, el hecho de que nos estén invitando a que tengamos más alumnos, ya sea que podamos hacerlo en forma presencial o a distancia y nos falta infraestructura, tenemos falta de infraestructura en salones, falta de infraestructura en talleres, tenemos falta de infraestructura en equipo y esto pues nos va a llevar a tener retos muy interesantes durante estos cuatro años, en virtud de que no tenemos problemas, vamos a tener carencias y

problemas en lo económico, entonces creo que tanto la jefatura como en este caso la Dirección y la propia Universidad pues se va a enfrentar un reto muy importante que es sacar adelante esta problemática con la poca solvencia económica que se tiene y yo realmente defendiendo la autonomía universitaria. En particular la docencia no es responsabilidad del propio departamento, es responsabilidad de la Dirección y las Coordinaciones y básicamente la jefatura es la que asigna en este caso a los alumnos su profesor correspondiente. Es muy importante ver que tengamos un equilibrio entre los diferentes profesores cuando se les asignan las materias que me queda claro que hay profesores que les interesa ampliamente participar en esa área de docencia, tienen cinco, seis o siete salones, pero pedagógicamente no es lo correcto, yo creo que deben de tener un límite por lo mismo porque si no la calidad empieza a decaer, pues obviamente por el exceso de alumnado que tiene cada uno de ellos y se empieza a perder la atención personalizada que es lo que ha distinguido durante muchos años a la Universidad. Con respecto a la investigación creo que la investigación vamos haciendo pasos lentos y creo que cada uno de los equipos conformado en Grupos y Áreas producen, obviamente necesitamos tener más productividad para sacarle más tiempo al tiempo, nos queda claro que en el caso del Departamento de Procesos tenemos mucho tiempo de docencia y muy poco tiempo para la investigación, pero eso no tiene que ser un pretexto, si necesitamos distribuir nuestro tiempo, yo creo que viendo un equilibrio sobre la docencia nos debe de quedar bastante tiempo para la investigación y para poder formar una siguiente área o dos si es posible en estos próximos cuatro años. La difusión de la cultura es algo que también ya se ha dejado de fomentar un poco en la institución, si hacemos algunas publicaciones de diversa índole y a través de revistas indexadas o no indexadas, sin embargo, no sólo es la publicación, sino existen otras formas de interpretar la difusión de la cultura como pueden ser cuestiones de teatro, cuestiones de cine, cuestiones de televisión, también podemos tener obviamente exposiciones, que se pueden hacer tanto personales como colectivas y yo creo que eso es un punto que yo creo que tendríamos que trabajar de la mano junto el Departamento junto con los demás departamentos y la propia Dirección. Y por último ya se acaba de aprobar el lineamiento de vinculación, ese último elemento de vinculación antes no estaba en los planes y programas de estudio como un elemento que fuera a formar parte, ahora ya hay varias materias que tienen que ver en relación a esta área y ya existen lineamiento sobre lo mismo”.

El Secretario le informa que se ha terminado el tiempo.

El Presidente agradece a los tres participantes y comenta que conforme a lo establecido se hará un receso de diez minutos e invita a los candidatos a pasar a la Sala de Seminarios o permanecer en la Sala de Consejo.

Acto seguido somete a votación un receso de diez minutos, lo cual se aprueba por unanimidad. Asimismo, aclara que el receso es para la redacción de preguntas.

Terminado el tiempo de receso, se recogen las papeletas con las preguntas y se procede a integrar la subcomisión que se encargará de separar, revisar y organizar las preguntas, para cada uno de los candidatos.

El Presidente propone que la subcomisión esté integrada por un representante del sector alumnos y un representante del personal académico, quienes se encargarán de organizar las preguntas.

A continuación, se realizan propuestas y la subcomisión queda integrada por la Mtra. Isaura Espinosa Viveros y la alumna Sandra Flores Velázquez.

El Presidente somete a consideración del pleno que la subcomisión esté integrada de esa manera, lo cual se aprueba por unanimidad.

Acto seguido les pide pasen a realizar la clasificación.

Posteriormente, se realiza el sorteo para determinar el orden de participación de los candidatos, se solicita que la Srta. Ximena Basave sea quien ingrese los números, los nombres y vaya sacando los papeles.

El orden de participación es el siguiente:

1. Mtro. Alejandro Viramontes Muciño
2. Dr. Edwing Antonio Almeida Calderón
3. Mtro. Daniel Casarrubias Castrejón

El Presidente le solicita al Mtro. Alejandro Viramontes Muciño pase, le explica respecto al tiempo que tiene de respuesta y menciona que hay preguntas para los tres candidatos.

El Secretario explica como procederá con el cronometro y aclara que son cinco preguntas para los tres candidatos. Procede con la lectura de las preguntas, iniciando con aquellas dirigidas a los tres candidatos.

Inicia la entrevista al Mtro. Alejandro Viramontes Muciño.

¿Cómo manejará las diferencias de trabajo entre los diferentes sectores del departamento, grupos, áreas, profesores, secretarias, administrativos, profesores por los descontentos en trato y solución a sus problemas?

Considera es una comunidad amplia la del Departamento, cada uno tiene sus áreas de trabajo, menciona que cuando la gente tiene un problema la forma más sencilla de resolver los problemas es negociar, sentar, platicar, cuáles son los grados de posibilidad de que lleguen a acuerdos, después cada uno tendrá su

razonamiento y a final de cuentas es mejor que cada uno lleve su cincuenta por ciento de beneficio a tener un cien por ciento de no llegar a ningún acuerdo.

¿Cuál es su compromiso con los integrantes del Departamento de Procesos y Técnicas que están en desacuerdo con su posible designación?

Menciona le llama la atención en ese sentido, indica es feliz estando en el Departamento, empieza desde temprano y está todos los días, inclusive cuando ha tenido proyectos de vinculación, está de vacaciones e inclusive hasta los sábados, en ese sentido, señala no se siente aludido a esa pregunta, sin embargo, tendría mucho más compromiso y lo importante es estar el más tiempo posible para ofrecerle a los compañeros, colaboradores, profesores y amigos el mejor tiempo y su disposición.

¿Cómo impulsaría al Departamento de Procesos y Técnicas de Realización en la participación, conservación y uso de los talleres de CyAD?

Cree que hay dinámicas dentro de los proyectos de investigación que se requiere del apoyo tanto de alumnos de servicio social como en este caso de prácticas profesionales en los cuales invitaría a que participen en el uso de laboratorios y talleres porque les sirve para dar respuesta a estos proyectos de investigación. Menciona tiene nueve alumnos en un proyecto de arquitectura en el que están haciendo proyectos para comunidades en diferentes índoles y diferentes estados y realmente la forma en que ha ido sacando los prototipos es a base de los alumnos con sus ideas y aportaciones, indica él les da una primera propuesta y ya después ellos la relacionan.

*¿Ha pensado en una estrategia de trabajo interdepartamental? ¿cuál es?
¿Cómo ve al departamento?*

Considera que están funcionando bien las coordinaciones de docencia, hay cuatro coordinadores que apoyan al jefe de departamento con la asignación y sobre la propuesta que genera la Secretaría Académica, cree que en ese caso dejaría a esos mismos integrantes por la experiencia que ya tienen en esta gestión, igual sucedería con las jefaturas de área y con los grupos de investigación. Cree que hay otras oportunidades donde se puede afianzar, por ejemplo, tener a alguien que tenga una vinculación más directa en el Departamento con el Posgrado, que ayude a acordar las posibles asignaciones. En investigación a lo mejor tener un coordinador que les ayude en investigación a gestar una línea entre todas las áreas y los grupos. Piensa que sería más bien sumar a más integrantes al trabajo de los que ya están conformados actualmente.

¿Cuál cree que es el principal problema por el que se ha perdido la convivencia entre los miembros del Departamento de Procesos?

Considera que la convivencia existe, cuando se convoca a las reuniones de trabajo en ambos turnos participa la mayoría de profesores. Menciona que la

coyuntura está en que el Departamento cuenta con profesores fundadores y profesores de nuevo ingreso y es ahí donde está la diferencia, indica que los profesores fundadores ya tienen toda su experiencia y una práctica y los profesores de nuevo ingreso se están incorporando a algo que ya existe. La cuestión está en incorporar más rápidamente a los profesores de nuevo ingreso a forma de trabajo de la comunidad del propio departamento.

Temática División, sector alumnos. Profesor Viramontes mencionó que detecta que hay problemas con la infraestructura de la División, concretamente ¿cuáles son algunos de estos equipos y/o laboratorios que necesitan mantenimiento?

Dice habla respecto a salones, que ya no hubo salones en el edificio "1" y se tuvo que ir hasta Posgrado y eso es indica que ya no se está teniendo la capacidad de respuesta y se tiene que ir a otros lugares. Menciona que tienen una comunidad flotante que oscila entre 400 y 500 alumnos que no necesariamente se inscriben en cero, en ese trimestre no están, pero de repente se inscriben y esos son los que sacan en diferencia al histórico que viene del cálculo que uno prevé de los salones. Señala que eso no cambia porque los alumnos tienen derecho a inscribirse en cero y no necesariamente estar en la materia, pero si hace un rezago en su periodo de término de trabajo y eso afecta la infraestructura, porque no es lo mismo cubrir normalmente con seis salones que ocho. En el caso de tecnología opina que las computadoras que se tienen funcionan, sin embargo, se han quedado un poco limitadas en la capacidad de memoria, son máquinas que se les puede crecer el software porque los nuevos programas se atorán porque obviamente ya no tienen la misma capacidad tanto en disco duro como la memoria RAM. Señala desconoce si esto se puede resolver con discos en estado sólido independientes para poder trabajar.

Sector personal académico: ¿Qué estrategias tomará para que los académicos cumplan con la docencia e investigación?

Comenta que es importante platicar con cada uno de los compañeros, cree que es un trabajo que debe de hacer el jefe que quede para ver las necesidades y los requerimientos que se necesitan en el Departamento, hacérselos notar a cada uno de los participantes del Departamento, son 90 personas, pero con que se le dedique un día a cada una, en 90 días se tiene un 100% en saber cómo está el Departamento y cómo empezar a trabajarlo. Dedicarle un trimestre a hacer una planeación colectiva en la cual se puede hacer que se integren todos los profesores a un trabajo en el cual la docencia se presente en primer orden de importancia para cubrir los objetivos de docencia que les marque la Secretaría y la Dirección y después la parte de investigación y al final, la parte de difusión de la cultura, determinarlo en un determinado número de horas a cada una de esas actividades y hablar con los profesores, llegar a acuerdos para conocer cuánto tiempo van a dedicarles, marcar objetivos por profesor, no necesariamente tiene que ser el jefe, sino que acompañe en esta nueva distribución de tiempos para que sea óptimo y no sea obligatorio y que sea redituable para todo el Departamento y la División.

Temática División: *Usted tiene ya una experiencia participando en órganos colegiados ¿cuál es su forma de resolver los conflictos en Consejo Académico o Colegio Académico que pudieran aportar para el beneficio de nuestra División?*

Confirma ha tenido la oportunidad de estar en varios procesos, primero como Secretario y después como miembro representante del Departamento, cree que de ahí salen las propuestas y los Lineamientos para realizar el trabajo, entonces cree que es importante tanto a nivel Consejo Divisional como nivel Consejo Académico que es en lo que le corresponde al Jefe de Departamento, tener las oportunidades de presentar nuevas propuestas, aunque no necesariamente tiene que ser el jefe. Indica que cuando fue representante colegiado del Departamento presentó una propuesta que llegó hasta el Colegio para que se hicieran unos lineamientos a las obras y que existen hasta la fecha, que no había en su momento o que había, pero era muy escueto. Considera que tiene suficiente experiencia tanto en manejo de participación en Colegios y Consejos y básicamente lo que ahorita le correspondería sería el Consejo Divisional como primera instancia de trabajo y el segundo el Consejo Académico, indica esa sería la forma en que podría ayudar con la experiencia previa cerca de seis Consejos en los cuales ha participado.

Sector personal Académico: *de acuerdo a los próximos cambios en los Lineamientos de Investigación, los Grupos se desintegrarán ¿qué estrategia tomarás al respecto?*

Considera primero se debe de hacer un análisis y ver en dónde están los problemas, dónde están las oportunidades y dónde se puede hacer el desarrollo, a partir de ese análisis entonces ya hacer una propuesta que a lo mejor puedan sumarse los objetivos de grupos que coincidan o temáticas generales que coincidan y a lo mejor hacer una fusión, más que una eliminación, entre miembros para que se haga más fuerte el colectivo, sean más productivos y puedan ejercer mejor el presupuesto, se sumaría la capacidad de trabajo de las personas. Considera que al realizar fusiones es donde podrían tener más resultados.

Usted ¿cómo propone rescatar o preservar material didáctico y de difusión de la investigación del Departamento que es valioso, pero se ha ido agotando en números de ejemplares o en algunos casos ya no está disponible, o bien debe ya desaparecer su difusión?

Cree que es, al contrario, comenta que hay publicaciones que ya no salen desde hace varios años, que se puede actualizar y dejarlas vigentes, hacerlo electrónico. Menciona que la biblioteca tiene algunos ejemplares de los que ha escaneado de los departamentos, revisar cuáles están escaneados y cuáles no y hacer un seguimiento en el sentido de las publicaciones. Considera que en cuanto a la difusión les falta hacer exposiciones fuera de la Universidad, participar alumnos y profesores porque hay temáticas que los alumnos también pueden absorber con

una exposición y esa difusión presentarla a todos los niveles. Indica que esas exposiciones se pueden realizar en el Metro, con el Departamento de Evaluación se tiene la oportunidad con televisión, se tiene Radio UAM y que existen diversos espacios en donde se puede difundir y preservar la cultura. Refiere lo dividiría en dos cuestiones, la parte editorial y presencial de exposiciones que se podrían dar en diferentes temáticas.

Temática del Departamento y de la División, sector personal académico: *Considerando la necesidad de aceptar el tema de emprendimiento ¿qué sería una limitante para que por medio del Departamento de Procesos o la División puedan generarse proyectos de incubación de empresas o de lanzamiento de proyectos de innovación?, ¿la clave está en la formación de docentes, la infraestructura, el financiamiento o la vinculación?*

Menciona que ya salieron los parámetros de vinculación, entonces la Universidad estaría obviamente ad hoc para vincular. Comenta que la vinculación normalmente se empieza desde Rectoría General, hay presupuesto para hacer proyectos de vinculación, indica que así fue como él arrancó proyectos a través del financiamiento propio que da Rectoría General, aclara no es un financiamiento de regalo, sino que se tiene que pagar, es un financiamiento que te permite arrancar nuevos proyectos, que sean viables, que tengan posibilidades económicas de realizarse, que tenga beneficio UAM y desarrollarlo. Indica que por parte de la Universidad ya existen los mecanismos, lo que pasa es que son un poco lentos o no son expeditos a veces en el tiempo en el que se requieren las cosas por la dinámica del trabajo que se contrata y entonces ahí es donde entra el factor humano, tanto en la parte administrativa como en la parte de ejecución, es cuestión de que cada proyecto se ponga a revisión y que sea lo más interesante o más atractivo para que trabajen tanto los alumnos como los profesores y que sirva para beneficio de la Universidad. En el caso del Departamento se sumaría a ese apoyo que ya hay de vinculación de las tres divisiones, en los tres niveles que existen.

Temática Departamento, sector alumnos: *Si la docencia no es responsabilidad del Departamento, entonces ¿cuáles si son responsabilidades con respecto a la enseñanza?*

Comenta que la responsabilidad recae en el profesor en que tiene que cumplir los planes y programas de estudio y hacer una propuesta en la carta temática para poder difundirla. Aclara que él se refería que el responsable es el Director, no los jefes de departamento porque así está marcado en la Legislación, entonces el que tiene que llevar a que funcionen los planes y programas de estudio a su totalidad y se cumplan eso es obligación del Director e indica que se implementa a través de las Coordinaciones y las jefaturas de departamento que son quienes participan y a su vez los profesores con cada uno de los niveles académicos. Aclara que no quiere decir que no tengan la corresponsabilidad de impartir la docencia, pero es en función de los planes y programas de estudio que estén

vigentes y que les están marcando, no es dar una carta temática que el profesor quiera, sino lo que ya está aprobado.

Temática Departamento, sector alumnos: ¿Cómo manejaría la situación en la que un profesor cometiera una falta comprobada contra un alumno?

Comenta que primero tendría que ver qué tan grave fue la falta, platicar con el profesor, ver que no se repita y si es causal de índole físico o moral, tendría que verse cuál es el nivel de la falta, que se pudiera resarcir con una disculpa o con una amonestación. Menciona buscaría un acuerdo en el cual las dos partes puedan salir satisfactoriamente del problema. Indica esa es la forma en la que procedería para resolver el problema.

¿Cómo erradicaría de la División la cultura de buscar enemigos, alguien a quien culpar como pretexto para evadir conflictos y colaborar?

Refiere que, si alguien está en esa dinámica de trabajo de no fomentar el trabajo colectivo, es difícil hacer cambiar una persona que ya ha trabajado 20, 30 o 40 años de una forma de trabajo, pero es importante mencionarle que no conviene que cause problemas en el sentido de enemistades en el Departamento o tener diferencias de unos contra otros, considera que eso no es bueno para ninguno ni para el Departamento, platicar personalmente con ese integrante.

Temática Departamento, sector personal académico: ¿Cómo propone el equilibrio de cargas académicas si el Departamento tiene que cubrir una responsabilidad departamental y en ocasiones no se cuenta con el personal académico preparado para impartir ciertas UEA y estas se encargan a los que sí lo están?

Comenta que hay una comisión que emana del Consejo en el cual ya están dando algunos parámetros o lineamientos divisionales de cómo va a ser la carga académica y considera hay que esperar y tener ese resultado para poder trabajar dentro del Departamento. Menciona es lógico tengan en el Departamento casi el 50% del número de UEA's por las asignaciones que le corresponden y el otro 50% se dividen en los otros departamentos, obviamente es una carga muy fuerte porque eso se repercute tanto en Tronco común como en las tres licenciaturas y es por eso que el Departamento siempre tiene problemas de asignación porque rebasa al número de profesores que se tiene con respecto al número de UEA's que les corresponde, sin embargo con esos nuevos lineamientos, que considera se esté manejando más por materias que por horas, para que el número de horas frente a grupo sea equitativo para todos los departamentos y con esto se podría llegar a un equilibrio y dar la docencia lo más apegado y no acabarse el tiempo los profesores.

Explique ¿cuál sería la estrategia que implementaría para que el Departamento de Procesos participe en proyectos de vinculación con un mayor impacto?

Considera que ahorita hay muchas necesidades a raíz del temblor de hace dos años, está muy dañada la Ciudad de México como muchos municipios, hay una necesidad emergente de arquitectos en el cual haya propuestas de reestructuración, es una situación problemática. En otros casos hay personas que perdieron todo, entonces hay una gran necesidad de poder ayudar a la sociedad, entonces los diseñadores industriales deberían de apoyar, ayudar con mobiliario que sea económico para que puedan recuperar sus bienes. Indica todas esas son problemáticas reales que se pueden presentar con vinculación, con asociaciones, con fundaciones. Comenta que hay fundaciones que particularmente le están solicitando que hagan proyectos para que se pueda solucionar el problema. Comenta que una de esas fundaciones es la Fundación Carso.

¿Cuál sería el enfoque que usted daría a los campos de investigación en caso de llegar a ser jefe de departamento?

Cree que las temáticas que tienen las áreas y los grupos son actuales, sin embargo, lo que se necesita es tiempo para terminar el trabajo. Indica que si hay oportunidad y gente que quiere trabajar, lo único que se requiere es su oportunidad y darles espacios para que se puedan presentar sus trabajos y ya después en lo interno dentro del Departamento ver cómo hacerlo más fuerte.

¿Cuáles son los aspectos que considera como principales obstáculos para alcanzar los objetivos que ha planteado en su plan de trabajo?

Considera que lo más complicado es hacer partícipe a todos los del Departamento, indica tiene 33 años en el Departamento y lo conocen y saben que le gusta trabajar en equipo, porque trabajar en forma individual no se llega a tener resultados como lo es en equipo. Cree que eso es lo más importante y les daría oportunidad de reconciliación dentro del Departamento entre todos los grupos y áreas para poder formar y trabajar más adecuadamente.

El Secretario le informa que se le ha terminado el tiempo y le agradece.

El Presidente le informa que se le han agotado todas las preguntas y le indica al Mtro. Alejandro, que tiene cinco minutos para emitir una conclusión.

Mtro. Alejandro Viramontes Muciño:

“Primero, antes que nada, agradecer a todos los miembros que participaron en el proceso, yo creo que eso fue muy importante que no se tuviera que tener una prórroga, ahí se da oportunidad de que el Departamento cumplió en tiempo y forma y esto es importante para nosotros como Departamento, no nada más cumplir los requisitos que pide a nivel, en este caso, institucional, sino a nivel departamental, cumplimos en tiempo y forma los requisitos al participar cuatro de nosotros y creo que es importante, cualquiera de los cuatro que estuviera al frente del Departamento haría un buen papel, en este caso refiriéndome ya ahorita, retirando que no fue elegido a Claudio, él igual habría tenido toda la

oportunidad de serlo. En nuestro caso que están ahorita participando, tanto el Mtro. Daniel Casarrubias como el Dr. Edwing Almeida, su servidor, creo que tenemos la oportunidad de tener la gran posibilidad de llevar a buen puerto a la jefatura de departamento. El Departamento por sí ya trabaja solo, un departamento que ya sabe que hay que hacer, que tiene que hacer, sin embargo lo que falta es juntar el trabajo colectivo, o sea en forma individual el Departamento trabaja por sí solo, ya es un Departamento que tiene mucha experiencia todos sus integrantes y hace las cosas porque las tiene que hacer, no porque se los digan, sino porque lo quieren hacer, entonces eso es importante, es una gran ventaja que el jefe ya llega al Departamento consolidado en el cual no tiene que estar lidiando con qué es lo que vamos a hacer, sino más bien cómo lo vamos a hacer, que es una diferencia muy grande. Entonces yo en el caso de ser elegido por este honorable Consejo, pues obviamente mi punto más importante sería eso, tener reunión con todos los profesores en forma individual, después en forma colectiva con los Colectivos de Docencia, Grupos y Áreas de Investigación que dejaría al final, en ese orden de importancia y ver dónde están las oportunidades y las fallas para corregirlas y que puedan llegar a buen puerto todas las propuestas de los diferentes integrantes del Departamento. Yo creo que es un Departamento que tiene la obligación o la responsabilidad de impartir las materias prácticas y ahí en donde tienen que estar los profesores en la parte práctica, nosotros damos las materias prácticas y tiene que tener de alguna u otra forma el conocimiento y la experiencia profesional suficiente para que se pueda generar una docencia de calidad. Entonces cómo puede ser sino se están ejerciendo porque casualmente ahorita está un poco detenida la infraestructura y la economía del país, no eso no implica que aproveches el tiempo para tomar cursos de actualización sobre las diferentes materias que das o sobre la investigación que estas desarrollando, entonces ahorita es un buen momento para actualizarte. Esta coyuntura que tenemos ahorita en el país se puede poner a reflexionar cada uno de los profesores para poder hacer algo importante en beneficio de nuestra División. Entonces yo si sería de la idea de que cualquiera de los tres que lleguemos, si es muy importante que trabajemos en conjunto y que podamos desarrollar proyectos con planeación, realización y ejecución. Entonces para mí sería muy importante el poder llegar a ser jefe de departamento, se puede decir que son oportunidades que uno tiene en la vida, entonces el ser director, ser jefe de departamento, ser rector creo que se tiene una sola vez en la vida y creo que el tenerlo vale la pena disfrutarlo, trabajarlo y realizarlo. Si es que ahorita hay posibilidades de que si suceda, yo voy a estar al cine por ciento de poder participar en beneficio de mi Departamento, de la División y de la Unidad, es un compromiso personal que asumiría a partir del día de hoy y que los realizaría en beneficio de todos”.

El Presidente le agradece al Mtro. Alejandro Viramontes, menciona que con esto concluye su entrevista y le pide al Dr. Edwing Almeida que pase.

Da inicio la entrevista al Dr. Edwing Antonio Almeida Calderón.

¿Cómo manejará las diferencias de trabajo entre los diferentes sectores del departamento, grupos, áreas, profesores, secretarías, administrativos, profesores por los descontentos en trato y solución a sus problemas?

Menciona es una pregunta muy compleja, la parte administrativa, la parte profesores tienen problemas muy específicos para cada área, en un momento dado quien quede en la jefatura primero que nada tiene que hablar con todos para trabajar en conjunto. Comenta que para esto hay que hablar claro y evitar suposiciones, indica que por eso se propone hacer una estandarización de procedimientos para que no se hagan las cosas como se cree, sino más bien a través de un procedimiento. Señala que diferencias siempre habrán, porque todos son muy diferentes, pero se va a buscar la manera en que esas diferencias sean armónicas y trabajar en conjunto. Refiere que en este Departamento se trabaja en forma armónica, se tiene un buen ambiente y claro que se tendrá que hablar con todos para mejorar cada vez más este tipo de situaciones e indicar hasta dónde, qué se puede hacer, cómo se puede hacer y de la mejor manera.

¿Cuál es su compromiso con los integrantes del Departamento de Procesos y Técnicas que están en desacuerdo con su posible designación?

Responde es trabajar por la UAM, trabajar por la Unidad, por el Departamento, la División, conocer en qué están en desacuerdo, saber cómo pueden lograr acuerdos, establecer vías de comunicación para lograr estos puentes que los pueden ayudar a trabajar en conjunto.

¿Cómo impulsaría al Departamento de Procesos y Técnicas de Realización en la participación, conservación y uso de los talleres de CyAD?

Comenta que el Departamento de Procesos es uno de los que más participación tiene en los talleres, debido a su naturaleza a diferencia de los otros Departamentos. Menciona se tendría que ir viendo con los lineamientos nuevos que se están pretendiendo sobre la participación de los profesores, de los docentes, de los técnicos para ver cómo se logran este tipo de cuestiones, que les queden muy claros los lineamientos y procedimientos para que no haya dudas, considera debe de fluir todo el trabajo. Indica que también trabajar con la Dirección sobre todas las disposiciones que se tengan y todas las situaciones que pueda haber, siempre habrá una máquina que se descomponga o algún imponderable, pero tendrá que ser por ambas partes que se dé ese entendimiento y ese trabajo y que realmente debe de haber una capacitación constante sobre el uso de los equipos, sobre seguridad y entonces habrá un mejor desempeño.

*¿Ha pensado en una estrategia de trabajo interdepartamental? ¿cuál es?
¿Cómo ve al departamento?*

Comenta que principalmente en los que es investigación hay temáticas comunes como lo son la sustentabilidad y la educación, todos los departamentos en su investigación en algún momento lo han mencionado y que mejor manera de hacer

trabajo entre departamentos si se logran hacer proyectos de investigación que tengan esta misma temática, indica no tiene caso que en un departamento, un área investigue cuando se está haciendo también en otro lado, se pueden lograr resultados, pero se pueden mejores resultados si se buscan puntos de coincidencia y es más recursos humanos, materiales, se pueden dirigir hacia esos proyectos. En docencia también, que es lo que se busca con los nuevos lineamientos sobre la asignación de las cargas y sobre todo las problemáticas que comparten, ya se ha estado cambiando y pueden seguir buscando más este cambio, si se tiene un experto que está en otro departamento y hay una necesidad, entonces por qué no. Menciona que se tienen que empezar a hacer acuerdos y en un momento dado, ver dónde están los expertos de cada materia para que se dé la docencia adecuada.

¿Cuál cree que es el principal problema por el que se ha perdido la convivencia entre los miembros del Departamento de Procesos?

Menciona no cree que se haya perdido mucho la convivencia porque cuando hay festividades siempre están ahí, quizás a veces se ve más bajo porque antes había una hora y media los martes y jueves en donde era más fácil hacer las convivencias y se ha vuelto complicado que esté la mayoría porque son muchos profesores y hay clases. Comenta que si se tienen que motivar ese tipo de convivencias y conocer los espacios más allá del Departamento. Sin embargo, considera no cree que se haya perdido la convivencia.

Temática Departamento, sector alumnos: ¿Qué tipo de medios o recursos utilizaría para poder integrar a los alumnos a los proyectos del Departamento?

Indica que pueden empezar con que los alumnos se integren a los proyectos de servicio social a áreas, a grupos, a colaborar y desarrollar todo su aprendizaje. Los profesores en sus proyectos de investigación busquen la manera de integrar no solamente alumnos de posgrado, sino también de la licenciatura. Menciona que muchas veces tienen proyectos que se hacen por profesores o un profesor, pero se enriquecería mucho desde el punto de vista de alumnos para tener un proyecto más integral.

¿Qué dinámicas propone para mejorar la participación comunitaria?

Comenta si es de los profesores buscar proyectos como los hace la maestra Zizumbo o por ejemplo menciona que vino una comunidad de Ixhuatlancillo, Veracruz a solicitar ayuda, entonces cree que como arquitectos, diseñadores gráficos y diseñadores industriales hay muchas oportunidades para ir y hacer proyectos reales en donde cualquier propuesta que se haga en beneficio de la comunidad los puede acercar a integrarse a esa comunidad. Indica que no solamente ir a otras comunidades, refiere que alrededor de la Unidad se tienen muchas necesidades que pueden empezar a atacar, esos proyectos de impacto social verlos. También menciona se pueden utilizar las tecnologías de la comunicación como lo son los sitios web con todo ese tipo de posibilidades que

les da la hipermedia, la multimedia, es una manera en que se pueden acercar y trabajar de una manera conjunta.

¿Cómo fomentaría el uso de las aulas virtuales entre los profesores del Departamento?

Menciona que primero se tendría que dar una capacitación para entender el aula virtual y más que el aula virtual, tendrían que hacer las modalidades de aprendizaje en donde puede ser el aprendizaje semipresencial o extra clase o virtual, cuando se entienda completamente este modelo, que si bien ya hay profesores que lo manejan en el departamento no se trata de hacer un repositorio un aula virtual, sino entender todo el proceso, los ejercicios. Aclara que las modalidades de aprendizaje no son iguales que la presencial, cuando se logre esta parte que obviamente puede ser con capacitación con reuniones para presentar experiencias, consejos, se podrá visualizar. Comenta que de entrada hay varias UEA's que se pudieran manejar desde la modalidad semipresencial, el manejo de los recursos, indica que ya tiene mucho tiempo que los profesores manejan aulas virtuales, quienes ya tienen todo ese manejo, entonces fomentarlo y ver qué recursos o ayudas necesitan para mejorarlo o para que lo sigan dando y cuando haya la necesidad de la no presencial.

Temática Departamento, sector alumnos: ¿Qué criterios son los que nos dicen si una investigación es pertinente?

Comenta que para eso se tendrían que checar los lineamientos y se tendría que saber pertinente a qué, si es a la docencia o pertinente a una necesidad. Menciona tendrían que ir viendo desde la temática, desde el perfil del profesor, desde los recursos con los que se cuenta e incluso si es pertinente al área de CyAD o puede ser transdisciplinar o interdisciplinar, señala hay muchos factores.

Sector personal académico: De acuerdo a los próximos cambios de lineamientos de investigación, los grupos se desintegrarán, ¿qué estrategias tomarás al respecto?

Refiere no está seguro que se vayan a desintegrar, se está modificando tanto la duración como la forma en la que van a operar. Señala que la estrategia se ha presentado primero que nada en revisar las temáticas, indica se tienen ocho grupos en donde hay temáticas similares como por ejemplo el Grupo de Parafernalia y el de Dibujo, su temática es muy común, se puede generar un solo objeto de estudio y convertir esos grupos en uno solo, ya sea uno nuevo o fusionarse de un lado a otro. Comenta también tienen Innovación Educativa, Materiales y el de Laboratorio de Estructuras, que el objetivo principal es la educación para el diseño, también podrían fusionarse, revisar su objeto de estudio y generar ya sea un nuevo grupo. Siempre teniendo la visión de convertirse en un área de investigación, cumpliendo con los lineamientos. Considera primero se debe hacer un análisis y después revisar qué se puede hacer, si se pueden integrar o cerrar como necesidad de integrarse a otro grupo.

Sector personal académico: *¿Qué estrategias tomará para que los académicos cumplan con la docencia e investigación?*

Refiere que está dentro de las funciones del jefe de departamento buscar un equilibrio entre la docencia y la investigación. Menciona tienen unas necesidades de docencia en donde los lineamientos dice que debe ser una UEA en licenciatura para todos los profesores. Indica que por experiencia deben de ser por lo menos dos UEA's en licenciatura y de ahí en adelante podrán cubrir todo lo que quieran o requieran en Posgrado, menciona que si se quiere acercar mucho a la investigación tendrá que equilibrar el profesor y el jefe de departamento debe estar verificando que se dé este equilibrio, ver cuántos proyectos tiene un profesor, se debe dar seguimiento, para conocer cuándo los va a terminar, si se requiere de prórroga, se tiene que estar revisando este tipo de situaciones. Comenta que se tiene que revisar dentro del grupo o del área que el proyecto a parte del impacto social cómo las está vinculando con la docencia que, en teoría, así debería de ser.

Temática División, sector personal académico: *¿Cómo podría describir que se da su participación al momento en el que suceda el cambio de Director en nuestra División, sobre todo al considerar que esto ocurrirá cuando usted tuviera avanzada su gestión y pudieran ser formar de trabajo distintas, ya sea ideológica o académicamente?*

Comenta que quizás haya cambios en estas ideologías, pero siempre van a estar regidos por un plan institucional y después por un plan de desarrollo de la Unidad, indica no pueden decir que el nuevo Director que venga va a hacer cambios radicales, menciona puede ser en la forma de trabajar, en unas nuevas ideas, pero siempre tienen que estar alineados a un plan institucional e inclusive nacional. Señala que en un momento dado se tienen que ver las prioridades del Departamento, no saliéndose de lo que propusiera el nuevo Director y ver la posibilidad de hacerlo, respecto a las capacidades del Departamento. Señala que el Departamento no va sólo, sino en concordancia con los otros Departamentos, la División, la Unidad.

Temática Departamento, sector alumnos: *¿Cómo plantea actualizar los contenidos de las UEA's para que sigan siendo competitivas?*

Responde que aquí se tiene que hacer un trabajo divisional, trabajar con los otros departamentos, ver lo que las coordinaciones detectan sobre las necesidades tienen los empleadores, los alumnos, los egresados, para precisamente saber que actualizaciones se deben de dar y qué actualizaciones no se deben de dar. Porque hay materias que tal vez deban de mantenerse y lo que se puede actualizar es la bibliografía y tal vez haya otras que deban desaparecer e incluir materias con nuevos conocimientos en las tres carreras e inclusive los Posgrados hacia dónde se van a dirigir. Concluye se debe de hacer un trabajo colectivo y en consenso con los demás departamentos.

Temática Departamento, sector personal académico: *¿Cuál es su postura ante la necesidad del fortalecimiento de la docencia con profesores con trayectoria profesional vs profesores con grado académico que no han tenido una experiencia en el campo?*

Señala que ambas partes son enriquecedoras, tanto el que tiene experiencia profesional les puede dar un punto de vista muy realista de cómo están sucediendo las cosas, pero también el que tiene grados académicos, tiene experiencia en cómo enseñar y que aprendan los alumnos, les dan puntos de vista enriquecedores. Indica es muy enriquecedor la parte de experiencia profesional, una persona que no ha tenido contacto con esa realidad les puede acarrear ciertas situaciones en donde se pidan proyectos no realizables o no cercanos a lo que está aconteciendo en estos momentos, sin embargo también les ayuda a tener aproximaciones hacia otro tipo de realidades, hacia otras cosas que por ejemplo alguien que está muy metido en la parte profesional, quizás no lo visualiza o simplemente tienen una necesidades que se las hacen conocer a los que son más investigadores y entonces se puede tener un conocimiento conjunto. Indica que tanto uno como otro son importantes y se deben de destacar dependiendo de las materias y de cada una de las carreras en qué momento son importantes.

Temática División, sector personal académico *¿Qué opina sobre la posible creación de una nueva licenciatura interdivisional impulsada por CyAD cuya modalidad de conducción sea virtual o semipresencial?*

Comenta que en las necesidades que piden los empleadores los llevan a estas cuestiones de proponer nuevas carreras e indica tendrían que ver dentro de las posibilidades, es decir si lo profesores están preparados para ello. Comenta se tendría que hacer un análisis con mucho cuidado a mucho detalle. En las cuestiones virtuales se puede decir que hay muchos que ya pueden impartirla, pero se tiene que ver con los alumnos, porque no todos tienen esa capacidad de ser alumnos a distancia, indica se tienen que ver esos perfiles, se tendrían que hacer propedéuticos, tener una infraestructura. Se debe contar con un equipo técnico, con un equipo pedagógico que les ayude a realizar todo ese tipo de cuestiones, entonces el experto en contenidos podrá hacer una materia. Si se tiene ese apoyo se puede dar más de una materia a distancia, entonces si se podría generar una carrera que tenga contenidos comunes, refiere si es posible, pero tendrían que planearlo, pensarlo con mucho cuidado.

Temática Departamento, sector personal académico: *¿Cómo erradicaría la cultura de buscar enemigos, alguien a quien culpar o pretexto para evadir el conflicto y colaborar?*

Responde que en esta “contienda” lo están ya haciendo, comenta que en algún momento dijeron que iba a buscarlo por la buena y quien quede van todos a colaborar. Comenta que tienen que entender que, si bien son amigos, primero está el objetivo que se tiene que cumplir, son personal académico y tienen un

nivel, lo deben demostrar. Ejemplifica varias cuestiones. Indica se tiene que empezar a ver todo el desarrollo humano, ver realmente que las cosas son para mejorar, no es atacar y estar buscando, si se tiene quien está buscando hacer daño, empezar a platicar y ver qué se gana con eso. Se tiene en un momento dado cambiar la mentalidad, cree que lo pueden lograr con buenas intenciones, buenos proyectos y buenas ideas.

Temática División, sector personal académico: *¿Cómo cree integrar las Líneas de investigación de su departamento a los temas de impacto social?*

En esta parte insiste en que tienen que voltear hacia la realidad, comunidades aledañas que se acercan a ellos o comunidades que ellos van a ver, es una parte muy realista. Indica podrían invitar a interesados de otros lados, empresarios, a desarrolladores que les den su punto de vista que intervengan incluso con alumnos al momento de estar desarrollando sus proyectos. Menciona si es posible y de entrada él ha traído a compañeros universitarios que ahora están en industrias y han venido a darles pláticas a los alumnos y este les permite tener una visión más realista y si esto se integra a proyectos les ayudaría a que quizás más adelante se pudieran hacer vinculaciones para que estos proyectos den un impacto a nivel social muy importante.

Temática División, sector personal académico: *Explique ¿cuál sería la estrategia que implementaría para que la Universidad tenga un mayor impacto social?*

Comenta que a través de la Universidad no le corresponde al Jefe de Departamento, tendría que empezar desde el Rector General y que de alguna manera en la pregunta anterior respondió esta pregunta.

Sector alumnos: *¿Qué experiencia cree usted tener para consolidarse como representante de la Jefatura del Departamento de Procesos?*

Menciona este año cumple 20 años en la Universidad, cuatro años fue Jefe de Área, lleva año y medio como encargado del Departamento, estuvo un pequeño tiempo como Coordinador del Laboratorio de Materialización 3D y cree que esos 20 años de profesor-investigador donde ha publicado artículos en revistas indexadas, donde ha tenido diversos cursos en la Licenciatura de Diseño Industrial, así como en el Posgrado ha sido invitado a desarrollar una Maestría del Internet de las cosas en conjunto con la Unidad de Lerma donde ha participado en diferentes comisiones y en ocasiones también participa como asesor para algunas empresas y algunas situaciones que ha habido, considera tiene la experiencia necesaria y suficiente para llevar a cabo esta tarea.

Temática del Departamento, sector personal académico: *Ante el inminente cambio generacional en su Departamento ¿qué criterios utilizará para la orientación del perfil de las plazas?*

Comenta que el criterio es la necesidad realmente que se da. Es necesario que se hagan unas adecuaciones a los planes de estudio y hay que visualizar esas plazas que se perfilen a lo que viene, hay que visualizar hacia dónde puede tender una Licenciatura en Diseño Industrial, Diseño de la Comunicación Gráfica, Posgrado, Arquitectura, hacia dónde se va a dirigir, entonces si se tendría que perfilar hacia esas necesidades de docencia, de investigación y hasta de difusión y preservación de la cultura.

Temática Departamento, sector personal académico: ¿Cuáles son los aspectos que considera como principales obstáculos para alcanzar los objetivos que ha planteado en su plan de trabajo?

Comenta que hay varios y son retos interesantes, indica tienen que empezar a mover es estado de confort de algunos profesores, sobre la cuestión generacional si es importante, señala que ellos mismos dicen que no es que no quieren, sino que ya les cuesta mucho más trabajo, ya no tienen el mismo entusiasmo. Menciona que también las cuestiones de las nuevas generaciones que de repente quieren hacer las cosas muy rápido, pero también hay que entrar en una dinámica de trabajo que sea congruente con todo el Departamento. Refiere que ellos tendrán que aprender de los de mayor experiencia y los de mayor experiencia tendrán que aprender un poco de los que traen nuevas ideas y hacer ese tipo de cambios.

Temática Departamento, sector personal académico: ¿Cómo integra su plan de trabajo con la planeación divisional y de la Unidad?

Comenta que en la agenda de la Dirección se presentan varias cuestiones como por ejemplo la equidad de género, en donde se habla de mantener la equidad de género y hacer cursos, socialización del tema. Indica se habla también de protección civil y ahí se busca que los profesores participen más en capacitación de primeros respondientes, el uso de extintores y a lo mejor hacer un plan de emergencia departamental. Refiere comentaba en las presentaciones sobre tomar cursos de *G suite* de la agenda se pretende hacer docencia de innovación, eso se puede enseñar. En cuestión de la Unidad, la Comisión está trabajando el plan de desarrollo, sin embargo, el Rector ya ha manifestado ciertas temáticas a las que se deberán de alinear.

Sector alumnos: ¿qué relevancia tendrá su participación como Jefe de Departamento en la División de CyAD para impulsar una mejor profesionalización de los estudiantes?

Señala que, aunque no hay una injerencia totalmente directa, si buscar ahora que se den adecuaciones, simplemente las temáticas que se están buscando, siempre estar presente en órganos como esté, hacer propuestas, vigilar que las propuestas vayan a acorde de nuestras necesidades e igual en Consejo Académico defender las buenas propuestas, siempre pensando en los alumnos y a partir de ahí los profesores y todo lo demás.

El Presidente comenta que se terminó el tiempo y procederían a que el Dr. Edwing Almeida disponga de los cinco minutos que le restan para dar sus conclusiones.

Dr. Edwing Antonio Almeida Calderón:

“Nuevamente agradezco su... estar escuchando, las preguntas fueron interesantes, se ve un interés muy grande en el desarrollo de la UAM, en el desarrollo del Departamento. Bueno, qué puedo concluir, que cualquiera de los que queden en esta jefatura, creo que son buenos candidatos, buenos aspirantes, que tienen buenas ideas y que invito a todos los profesores del Departamento y de todos los demás a que se sumen a quien quede. A que se sumen a construir un departamento mejor, un departamento a que tengan buenas ideas, que tengan buenas iniciativas, a quitarnos un poco de la cabeza es que este es mejor por esto, este es mejor por esto otro. Todos somos buenos y también se vio en cada uno mayor interés, una mayor participación y de esta participación que se vaya dando no solamente en votaciones, sino al momento de hacer una reunión al momento de hacer una propuesta. Al momento de, de repente aceptar si hay fallas, si hay necesidades o carencias que luego hace falta ver, damos un curso o que hacemos, creo que quien quede no puede decir, aquí están mis propuestas y ya. La propuesta que se hace en un plan de trabajo es creo un poco egoísta por el poco tiempo que se da, se tiene que hacer con lo que se conoce, pero creo que ese plan se tiene que enriquecer, quien quede con todo lo que propongan todos los otros profesores del Departamento, con todos los administrativos, platicar con ellos y decir haber, aquí está, pero que me faltó, qué hace falta, que se necesita, qué se requiere, no nada más es que faltó, sino como lo podemos hacer, si se requieren cursos, vamos a hacer cursos, si se requiere algún performance, si se requiere de algo, vamos a ver cómo lo hacemos, eso es buscar precisamente esta participación, defender lo que se pueda defender, lo que valga la pena defenderlo, lo que no, pues empezar a quitarnos las telarañas de la cabeza de es que tiene que ser así y debe de defender esa parte. Creo que tenemos que ver en conjunto cómo podemos colaborar con los otros departamentos, cómo podemos hacer para que sea una mejor División y si el Director va a salir en poco tiempo, bueno habrá un nuevo Director o Directora y tendremos que trabajar. Tenemos que trabajar ahorita con un Rector y quien entre va a hacer casi los mismo cuatro años con el Rector y con los nuevos Jefes de Departamento y va a hacer un proceso que va a ser muy parejo, que va a estar muy a la mano y se tendrá que hacer un equipo de colaboración total. Entonces si los invito a esa parte a los profesores, a los administrativos a integrarse en esta parte y a los alumnos también a tomar en cuenta todo esto que hay un jefe nuevo, a ver qué podemos hacer para trabajar con el jefe nuevo, no nada más ir a pedirle, de ir a decirle, de ir a quejarse, cómo podemos hacer para poder lograr un objetivo de me quiero preparar mejor, cómo le hago. Todo esto tiene que ser con la ayuda de todos y unos a otros nos tenemos ayudar a acabar con el cangrejo que tira al otro, sino más bien buscar, que, si yo no salí adelante, bueno, pues que salga adelante el otro y creo que si el otro sale por inercia me va a jalar. Eso realmente

es la conclusión a la que yo quiero llegar, que me da mucho gusto y mucho orgullo que no haya sido una contienda de descalificaciones de desaprobar, fue todo muy abierto, muy derecho y como así debe de ser en todo momento y que sea algo hacia el futuro, hablar de derecho, pues total. Por ahí comentaba un momento dado que llegué a platicar con alguien y me veía con la cabeza gacha, por qué, sino me apoyas no importa, apoya a quien tú quieras, pero no vamos a dejar de ser cuates, nos vamos a seguir viendo, no pienso renunciar sino quedo como jefe ¿no? Pues eso y enhorabuena quien quede. Muchas gracias por su atención.

El Secretario le agradece.

El Presidente le agradece y pide al Mtro. Daniel Casarrubias pase a la mesa.

Inicia la entrevista del Mtro. Daniel Casarrubias Castrejón.

¿Cuál cree que es el principal problema por el que se ha perdido la convivencia entre los miembros del Departamento de Procesos?

Considera que no se ha perdido esa convivencia, si hay como en todas las relaciones humanas una afinidad, algunas filias o algunas fobias entre algunos, pero cree que no es un punto que sea relevante en el buen desempeño del Departamento. Cree que la dinámica que se podría integrar en este proceso es la comunicación, teniendo una relación directa con cada una de las personas que participan en el Departamento cree que se pueden arreglar algunas desavenencias entre profesores o entre administrativos.

*¿Ha pensado en una estrategia de trabajo interdepartamental? ¿cuál es?
¿Cómo ve al departamento?*

Al respecto cree que se está trabajando de una manera interdepartamental en el aspecto de la carga académica, cree que en estos nuevos procesos y con la comisión que está encargada de evaluar las cargas académicas cree que van a poder tener un mejor desempeño por parte de los profesores en las licenciaturas y eso le va a permitir una buena relación entre los cuatro jefes de departamento junto con los coordinadores de carreras y con la Dirección. Por la parte de investigación se han hecho algunos proyectos de manera formal y de manera informal entre departamentos, está el caso del Departamento del Medio Ambiente y el de Procesos en algunos casos como lo es Ergonomía, donde han trabajado algunos profesores y menciona que ha trabajado de manera informal con artesanos de Puebla con el ónix. Considera que hay experiencias que se pueden replicar, se pueden mejorar, en este momento el ambiente de los departamentos permitirá el poder generar cada vez más estos proyectos interdepartamentales. Dice que no sólo tiene que haber proyectos interdepartamentales, sino interdivisionales, comenta que en el caso de Ergonomía podrían trabajar perfectamente con gente de ingeniería.

¿Cómo manejará las diferencias de trabajo entre los diferentes sectores del departamento, grupos, áreas, profesores, secretarías, administrativos, profesores por los descontentos en trato y solución a sus problemas?

Cree que la herramienta principal que debe de ocupar cualquier jefe de Departamento es la comunicación, escuchar a ambas partes ayuda a dar una visión más clara de la problemática. Comenta que como lo manifestó en su plan de trabajo, el ambiente de los administrativos es muy sana, muy profesional, la parte de los profesores también.

¿Cuál es su compromiso con los integrantes del Departamento de Proceso y Técnicas que están en desacuerdo con su posible designación?

Menciona no conoce ninguna persona que se lo haya dicho directamente, espera que no sea esta situación tan evidente. Refiere que una de sus políticas si quedara como Jefe de Departamento sería tener una comunicación directa con los miembros del Departamento en donde se vean los intereses personales de cada uno de ellos, tener muy claro las cargas de los profesores, del apoyo que se tiene a los posgrados, pero no se sientan para conocer cuáles son sus proyectos personales, a veces la Universidad pierde la posibilidad de apoyar proyectos personales que se pueden integrar con la docencia, con la investigación y cree que ahí podrían encontrar un espacio para mejorar el ambiente académico y laboral.

¿Cómo impulsaría al Departamento de Procesos y Técnicas de Realización en la participación, conservación y uso de los talleres de CyAD?

Comenta dividiría esta pregunta en dos, laboratorios de docencia y de investigación. En los laboratorios de docencia hay una participación significativa de los profesores del Departamento de Procesos, sobre todo en la Licenciatura de Diseño de la Comunicación Gráfica y parte de Arquitectura y cree que donde se tiene un espacio de oportunidad para fortalecer el trabajo de los profesores es en Diseño Industrial, ahí podrían invitar a los profesores de esta carrera a que estén más presentes en las actividades que hacen los alumnos en su formación en los talleres. En los laboratorios de investigación considera tienen buena presencia, se tienen trabajos de buen nivel como lo es el Laboratorio de Acústica, el de Ergonomía, de Estructuras en donde si bien el alumno no es participe directo de su utilización de esos espacios, se trabaja de una manera muy directa a los investigadores y se apoyan de alumnos en el campo de la práctica. Considera que esta parte está bien sustentada, solamente algunos laboratorios se podrían fortalecer.

Temática Departamento, sector alumnos: ¿Qué criterios considera deben ser tomados en cuenta para decidir si un profesor debe jubilarse?

Responde es una problemática que ya tienen, cree que los próximos jefes de departamento, de la conclusión de la Dirección y de la siguiente Dirección va a

enfrentarse a esa problemática cada vez más frecuente. Considera que uno de los problemas por los que los profesores no se jubilen, es por dos razones. Una es que no hay las condiciones para que se jubilen y, por otro lado, la División, la Universidad en su conjunto no tiene un proceso de reconocer la actividad de ese docente. Refiere que si él les preguntara a los alumnos si le pudieran decir alguna aportación del Dr. Covarrubias, del Mtro. Fuentes o el Arq. Montero, seguramente algunos de ellos no tienen alguna referencia porque se ha perdido en el tiempo. Menciona que en Arquitectura el trabajo del Arq. Montero en estructuras es fundamental y muy importante y que no se tiene un documento que les haga sentir que ese profesor pasó por las instalaciones, cree que necesitan que antes de que se retire el profesor a jubilarse es importante que tenga un legado hacia la Universidad, que los alumnos se sientan orgullosos, que los profesores como compañeros de trabajo estén orgullosos de lo que ha dejado cada uno de los profesores.

Temática Departamento, sector alumnos: *En vista de que los contenidos y pedagogía en el aula deben cambiar ¿cuál es el perfil al que podríamos migrar dejando como ya establecido las TIC, podría dar un ejemplo de cómo podría ser una clase ideal?*

Indica se tendría una cuestión muy significativa. Menciona que actualmente la Universidad cuenta con estructuras en algunos aspectos muy desarrollados, en otro se tiene que trabajar mucho como bien lo comentaban anteriormente. Hacer una reestructuración en la forma de enseñanza que sea semipresencial o a distancia requiere una formación muy especial del docente y no es igual dar una materia presencial que una semipresencial o a distancia. Se requiere de una pedagogía, se requiere de una formación muy particular, se requieren de recursos académicos. Señala que por otro lado tienen una potencialidad muy fuerte en la infraestructura, se tiene una aportación fundamental, en lo que es Zalomatli, con *G suite*, revistas de alto impacto que tienen en la Unidad, en la División y considera que esas herramientas las están dejando a un lado, cree que pueden utilizarlas, darles mayor potencialidad a los alumnos y donde se hable ya un poco del aula invertida donde el alumno sume más la participación activa de su formación y el profesor se convierte en un acompañante, en un facilitador, guía en esa formación. Comenta ya no pueden seguir pensando en una formación unidireccional, sino un acompañamiento y un crecimiento. Considera que los alumnos también les aportan mucho y aprenden de ellos y cree que fundamentalmente el uso de las TIC's en la actualidad, son pertinentes y necesarios.

Sector personal académico: *¿Qué estrategias tomarás para que los académicos cumplan con la docencia y la investigación?*

Comenta que el trabajo no puede ser de manera personal, es un trabajo colaborativo en donde tienen dos grandes estructuras que hay que utilizar y desarrollarlas. Por un lado, se tiene a los Colectivos de Docencia que en conjunto pueden aportar y darle un seguimiento a lo que se está dando en clase con la

revisión de cartas temáticas, material didáctico, etc. con lo que se está dando en clase. Y, por otro lado, se tiene en el campo de investigación a las Áreas y Grupos, cree que una investigación, pasa por una aprobación del Consejo Divisional. Cree que la estructura que les da la Universidad es lo suficientemente robusta como para darle seguimiento y control al trabajo que realiza un profesor en el campo de la docencia y la investigación y que el Jefe de Departamento debe darle acompañamiento, ir viendo los resultados y potenciar esa investigación, darle los recursos para facilitar esa investigación y esa docencia.

Temática Departamento, sector alumnos: ¿Considera que la divulgación de las investigaciones realizadas en el Departamento se vea exponencialmente beneficiada si se realiza por medios digitales?

Responde que no solamente lo cree, sino que ya es una realidad. Ya lo comentaba con lo que es Zalomatli, que los alumnos puedan presentar sus proyectos de Integral o los alumnos de Posgrado puedan subir sus presentaciones para obtener el grado académico, es una herramienta fundamental. Comenta que, por otro lado, pertenecen a un consorcio con *G suite*, donde la Universidad cada año le aporta 50 millones de pesos y no se está aprovechando como debería de ser, si se utilizara con mayor potencialidad la famosa biblioteca virtual van a encontrarse con el gran campo que tienen para poder desarrollar la parte académica frente a aulas como desarrollar sus proyectos de investigación.

¿Cuál es su expectativa en cuanto a participación en órganos colegiados donde se viven posiciones polarizadas en algunas ocasiones y es necesario un debate por los intereses y principios académicos en una educación superior que hoy se vive amenazada?

Responde está totalmente de acuerdo con la persona que escribe esta pregunta, en el sentido de que la Universidad se encuentra con una visión en un poco de riesgo y cree que en una Universidad como esta es que deben de fortalecerla y considerarla como su espacio, apropiarse de la Universidad para defenderla de situaciones que son más de interés personal de grupos que no responden a las necesidades propias de la Universidad. Menciona que su compromiso si llegara a ser Jefe es ser institucional, trabajar sobre los reglamentos claros que tienen en la misma y tener confrontación, consensos y disensos para poder llegar a un buen resultado, pero siempre pensando en el beneficio de la Universidad como tal.

Temática División, sector personal académico: ¿Cómo resolverá problemáticas como la insuficiencia de profesores de Diseño Industrial por la tarde cuando hay limitación de plazas de profesores y técnicos en los talleres y considerando que los alumnos demandan atención a esta situación que en ocasiones se ve como una papa caliente?

Menciona que es un trabajo que se ha venido realizando por parte de la Dirección en la mejora de esta situación que se dio muy evidente el año pasado y considera

que deben apoyar esa dinámica de mejorar los espacios, sobre todo en los laboratorios y talleres. En el ámbito de las cargas académicas y regresando a la parte de la relación interdivisional es que tengan una comunicación permanente los jefes de departamento para analizar las cargas académicas, muchas veces encuentran que hay un profesor ideal en otro departamento, pero la carga que se le asigna al Departamento de Procesos no se cuenta con ello, el poder platicar y llegar a acuerdos de que un profesor pueda dar la materia en el horario que se necesita y hacer un acuerdo con el profesor para apoyarse en ella. Indica que saben que hay flujos de crecimiento y decrecimiento en las demandas de acuerdo al trimestre en el que se está y considera que ahí se podría trabajar un poco más a lo que se desea y como siempre que es una carga académica anual de los profesores.

Sector personal académico: *¿De acuerdo a los próximos cambios en los lineamientos de investigación los grupos se desintegrarán, que estrategias tomarás al respecto?*

Comenta tuvo la oportunidad de haber trabajado en esa Comisión. Indica que sería precisar un poco, el espíritu de los Lineamientos no busca desaparecer los grupos, sino establecer tiempos adecuados para su consolidación y convertirse en áreas o bien la reestructuración de ellos para fusionarse en dos o tres grupos, hacerlos un área. Comenta que la última área creada fue la de Análisis y Diseño Acústico, menciona que el proceso para hacer un área es bastante sinuoso y a veces muy cansado, pero vale la pena seguir trabajando en ello y cree que el Departamento actualmente podría crear un área si pueden hacer una fusión de dos grupos de investigación.

Temática División, sector personal académico: *¿Cuál será su forma de trabajar cuando ocurra la sucesión de la Dirección? ¿Tratará de dar continuidad al proyecto actual o acatará las nuevas líneas que plantee la nueva gestión?*

Comenta hay una sana distancia entre las jefaturas y la Dirección, pero cree que la agenda que está planteada por la actual dirección va muy acorde con los tres programas que han presentado los candidatos, cree que al hacer el plan de trabajo que presentaron a la comunidad se basaron mucho en el plan de la Unidad Azcapotzalco y de la División en el caso de la Dirección. Cree que va en común acuerdo con la propuesta que se tiene actualmente y que a la nueva dirección se integrará claramente, no cree que haya un cambio sustantivo, se podrían complementar sin ningún problema.

Temática Departamento, sector alumnos: *¿Qué aportes significativos hizo siendo Coordinador de Diseño Gráfico y cómo podría compararlo con la jefatura departamental?*

Responde que cuando estuvo en la Licenciatura de Diseño de la Comunicación Gráfica, en el periodo 90-94, indica que en aquel momento se estableció hacer una adecuación a los planes y programas de estudio de las tres carreras y una

de las sorpresas que se llevaron es que no tenían registro ante Colegio Académico, entonces su primera aportación fue cumplir ese espacio y después generar las primeras adecuaciones. Comenta que cada uno de estos planes y programas de estudio tienen que ser revisados ya que requieren de una revisión o confrontación con la realidad, pero si bien una confrontación con la realidad laboral de ese momento, tienen que tener visión hacia una prospectiva hacia largo plazo, lo cual considera fundamental, porque si lo ven a corto plazo va a responder a una necesidad inmediata, pero que a lo mejor en años posteriores los tenga amarrados de la mano. Considera que las mejoras que se puedan hacer actualmente deben ser más finas, utilizando un FODA, ver las debilidades que encuentran y atacarlas puntualmente, sin necesidad de hacer toda una adecuación a los planes y programas de estudio.

Temática Departamento, sector alumnos: *¿Cómo lograría la impartición de más UEA's semipresenciales?*

Se necesita preparar al personal que se tiene actualmente con una dinámica, una pedagogía distinta. Comenta se está trabajando en el aula del futuro, se está trabajando un diplomado, menciona están trabajando en formar a profesores que puedan trabajar esas herramientas, pero si requiere un trabajo a mediano plazo, considera que en este momento difícilmente podrían dar una respuesta a un trabajo de mudar a semipresencial, pero cree que si se siguen fortaleciendo estas dinámicas y estas actividades se puede lograr rápidamente una propuesta realizable.

Temática Departamento y División, sector personal académico: *¿Cómo erradicaría de la División y de los departamentos la cultura de buscar enemigos, alguien a quien culpar como pretexto para evadir el conflicto y colaborar?*

Comenta que este trabajo en la jefatura no puede ser de una sola persona, es un trabajo colectivo en donde se tienen diferentes instancias que pueden apoyarse para solucionar problemáticas o evadir responsabilidades. Por un lado, se tiene a los jefes de área, a los responsables de grupo o los responsables de los colectivos académicos, en ellos se pueden apoyar en conjunto para ir viendo cuáles son las problemáticas que se presentan en cada departamento, no es sorpresa en donde van a saltar esos problemas que personas con cierta continuidad se asumen a una posición de víctimas y se podría dialogar con ellos y buscar nuevas formas de trabajar. Considera que a veces se ha generado un ambiente ríspido con esas personas y no se han sentido a platicar con ellas y poderles solucionar la problemática particular.

Temática División, sector personal académico: *¿Cuál podría ser la estrategia para afrontar el aumento de matrícula en la División?*

Menciona que, si bien esa no es una competencia directa de la jefatura, cree que se tienen que tener estrategias para enfrentar con cierto interés de un aumento en la población. Comenta que en troco común se tienen grupos de 33 alumnos y

hace algunos años la población era un poco más pequeña y ahora tendrán que recurrir a la habilidad que tienen los profesores para poder desarrollar el trabajo con los alumnos. Y, por otro lado, utilizar las TIC's para poder completar la información.

Temática Departamento, sector personal académico: *¿Qué estrategias propone para mejorar la convivencia al interior de su Departamento y que se involucre en la vida universitaria de manera cotidiana?*

Explica que en el plan de trabajo que expuso a la comunidad había dos elementos importantes. Por un lado, son los seminarios permanentes departamentales donde los profesores presenten de manera anual los avances en la etapa de investigación y en el área de docencia, van relacionados con los grupos y áreas de investigación y los colectivos de docencia para desarrollarlo. Cree que un espacio de oportunidad que deben de fortalecer son los colectivos, es donde podría eliminar esa falta de interés de los profesores y tener un trabajo más colectivo con pares con temáticas semejantes.

Sector alumnos: *¿Qué propone para que los alumnos asuman que usted sería un jefe de departamento que promueva mejores opciones de difusión de la cultura?*

Comenta que el factor de difusión y preservación de la cultura es el tercer elemento fundamental para la Universidad y cree que dentro del Departamento hay claros ejemplos de este trabajo, considera que la dinámica que se puede integrar con mayor rapidez con los alumnos es que se involucren más con proyectos de carácter investigativo, pero también de difusión. Cree que ahí el factor de servicio social puede ser un factor que pueda integrar a los alumnos de manera directa. Menciona que por otro lado en la actividad que se está presentando como prácticas profesionales puede ser otro factor que puede ayudar a los alumnos a vincularse más con el sector productivo y también ir difundiendo la parte de la cultura de la Universidad.

Temática Departamento y División, sector personal académico: *explique ¿cuál sería su estrategia para atender y resolver la demanda en el aumento de la matrícula?*

Considera que ya contestó esa pregunta hace unos momentos y menciona nuevamente su respuesta anterior.

Sector alumnos: *usted habla de autonomía universitaria ¿cuáles serían los compromisos que tendría para la comunidad estudiantil para preservarla y mejorarla?*

Responde es muy claro, se cuenta con una serie de elementos que los norman y se tienen que cuidar y preservar esa autonomía. Cree que son de las pocas universidades en donde las instancias tanto académicas, administrativas, pero

sobre todo los alumnos tienen voz y voto, ejemplo de ello es este Consejo Divisional y ellos tienen esa posición de asumir lo que consideran mejor para su sector y defienden esa autonomía y esos derechos que se han alcanzado y refiere está seguro que no están dispuestos a perderlos.

Temática Departamento, sector personal académico: *¿Cómo integra su plan de trabajo con una planeación divisional y de la Unidad?*

Refiere lo comentó anteriormente que cuando realizó su plan de trabajo, revisó la agenda de la División y el plan de trabajo de la Unidad, cree que hubo algunas cosas importantes que hay que asumir en esos dos proyectos y considera que quedan reflejados en el plan que presentó a la comunidad.

Temática Departamento, sector personal académico: *ante el inminente cambio generacional en su departamento ¿qué criterios utilizaría para la orientación de los profesores de las plazas?*

Comenta que las nuevas plazas que son un espacio muy limitado actualmente, el número de plazas que se están generando por recambios por profesores que se jubilan, profesores que fallecen o renuncian. El método es analizar cuáles son las necesidades que se tienen por las diferentes carreras, por las diferentes áreas y grupos de investigación, pero también tener una visión a futuro. Considera se deben de buscar profesores que tengan una visión y una flexibilidad en el pensamiento ya que no muy lejos se tendrán que generar nuevas carreras y esas carreras solamente las van a poder desarrollar con los profesores que se tienen.

Temática Departamento: *¿cuáles son los aspectos que considera como principales obstáculos para alcanzar los objetivos que ha planteado en su plan académico?*

Comenta que se tienen cerca de 104 personas colaborando en el Departamento, con distintas visiones y son muy pertinentes e importante respetarlas, pero considera que uno de los problemas que están enfrentando y ya lo comentaban sus compañeros es sacarlos del estado de confort. Menciona que a veces se pierden muchas oportunidades por pensar en que ya no se pueden hacer por la edad. Refiere encaminaría su trabajo a conocer cuáles son esos intereses que tienen los académicos para poder apoyarlos y desarrollar proyectos que sean vinculativos con la formación en las licenciaturas.

El Presidente le informa que solo restan los cinco minutos para conclusiones.

Mtro. Daniel Casarrubias Castrejón:

“Muchas gracias. Quisiera cerrar mi participación con algunas reflexiones que hice en su momento sobre cuál es mi visión sobre lo que está sucediendo en la Universidad y particularmente en la División. Creo yo que, hacia la comunidad, hacia nuestra sociedad a la cual le debemos nuestra existencia la Universidad,

le estamos presentando tres cartas de presentación fundamentales. La primera carta es nuestros egresados que tenemos en las tres licenciaturas, creo yo que es una carta muy fuerte, es una carta muy sólida, los números y las experiencias que nos van contando los egresados, vemos que son personas que se integran con relativa facilidad al campo laboral, si bien actualmente no tenemos un campo laboral y creo que durante muchos años no lo hemos tenido donde la inserción sea inmediata a mediano plazo los alumnos se encuentran desarrollando su actividad en su profesión y eso es muy importante. En segunda carta de presentación de nuestra Universidad son todos los productos de investigación que vamos a dar a conocer a la sociedad y creo yo que también tenemos una buena baraja de cartas de presentación hablando de lo que son las investigaciones y los resultados de ella. Hablando de conferencias, en libros, en publicaciones de impacto en diferentes revistas indexadas. Nos falta tal vez un poco de mayor fuerza en poder desarrollar patentes que es ahí donde podríamos tener un campo de oportunidad interesante para desarrollarlo. Y la tercera carta de presentación en donde debemos de trabajar un poco más y las jefaturas no son ajenas es en los posgrados y no son ajenas porque tenemos al personal docente que apoya a ese espacio. Yo creo que ahí es donde debemos de tener un mayor, tener un poquito de mayor énfasis en el trabajo que están aportando las jefaturas para fortalecer al posgrado. Finalmente esperaba que el Posgrado tuviera la misma demanda que tienen las licenciaturas. En el momento de la inscripción encontramos promedios muy altos entre 17 a 20 alumnos por alumno que ingresa a las licenciaturas, en cambio en Posgrado no es el mismo número y a veces nos quedamos muy cortos. Finalmente creo que el trabajo de la jefatura no es un trabajo personal, si la gente quiere trabajar en ello, así lo piensa, creo que se queda muy corto. El trabajo de una jefatura es un trabajo colaborativo donde las partes se vean involucradas, se sientan que son partícipes de esas tomas de decisiones, que los jefes de área asuman esa responsabilidad, que los responsables de grupo también lo hagan, que los colectivos produzcan lo que necesitamos y que las jefaturas faciliten y promuevan el trabajo tanto en aula como en los laboratorios o los talleres se vea reflejado de buena calidad. Creo que hay que darle un acompañamiento, creo que es importante que los jefes de departamento estemos más presentes en las aulas que los profesores se sientan, no vigilados sino acompañados y analizar cuáles son las necesidades que se tienen dentro de las aulas, hay muchas creo que se pueden trabajar en ellas, pero muchas veces no las recibimos porque no nos acercamos a esos espacios. El factor más importante y principal que tenemos en un departamento es el factor humano y creo que ahí es donde tenemos que trabajar con mayor fuerza y mayor cuidado para que la gente se sienta a gusto, que venga con ánimos de trabajar, de desarrollar sus proyectos personales. Muchas gracias”.

Acuerdo 579-2

Entrevista con los candidatos a Jefe del Departamento de Procesos y Técnicas de Realización, para el periodo 2020-2024, con el propósito de que expresaran los motivos y razones para ocupar el cargo y expusieran sus conocimientos y puntos de vista, con una visión crítica y práctica, sobre el Departamento de Procesos y Técnicas de Realización, y la División de Ciencias y Artes para el Diseño de la UAM-A, para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 34-2 fracción I, del Reglamento Orgánico de la Universidad Autónoma Metropolitana, de conformidad con las modalidades que determinó el propio órgano.

El Presidente señala que con esto se termina el ciclo de entrevistas, les agradece a los candidatos y da por terminada la sesión.

Se concluye la sesión 579 ordinaria, a las 12:33 horas.

Dr. Marco Vinicio Ferruzca Navarro
Presidente

Mtro. Salvador Ulises Islas Barajas
Secretario