

**ACTA DE REUNIÓN
CLAUSTRO DE DEPARTAMENTO
DEPARTAMENTO DE PROCESOS Y ENERGÍA**

FECHA: octubre 12 de 2021
HORA INICIAL: 8:00 am
HORA FINAL: 12:00 m
LUGAR: Reunión remota sincrónica
ENLACE: meet.google.com/vuw-uivh-tor

TEMA: Discusión Plan Estratégico Institucional 2034 y Plan Global de Desarrollo 2022-2024.

ASISTENTES: Ver anexo.

ORDEN DEL DÍA:

1. Presentación del Plei 2034 y PGD 2024
2. Objetivo del Claustro
3. Moderador y Relator del Claustro
4. Delegados del Claustro de Departamento a la siguiente etapa (Claustro de Facultad).
5. Desarrollo del Claustro:

DESARROLLO DE LA REUNIÓN.

1. Presentación del Plei 2034 y PGD 2024

Se hace la presentación del Plan Estratégico Institucional 2034 y Plan Global de Desarrollo 2022-2024, tomando como referencia la presentación hecha por la Oficina de Planeación de la Universidad a toda la comunidad universitaria.

En el sitio oficial del Plan Estratégico Institucional 2034 y Plan Global de Desarrollo 2022-2024, <http://plei2034.unal.edu.co/>, se encuentra el documento base de discusión y la información relevante del proceso.

2. Objetivos del Claustro.

Proponer acciones o estrategias que permitan a los profesores del Departamento de Procesos y Energía, aportar en el desarrollo del Plan Estratégico Institucional 2034 y Plan Global de Desarrollo 2022-2024.

Plantear la posición de los profesores del Departamento de Procesos y Energía frente a los ejes estratégicos propuestas en el Plei 2034 y PGD 2024.

3. Nombramiento de moderador y relator del Claustro.

Se propone que el director del Departamento modere la reunión. El claustro acepta la propuesta.

También se acuerda que el Director del Departamento elabore el acta de la reunión y la envíe a todos los profesores para su revisión. Se dará plazo hasta el viernes 15 de octubre para hacer las observaciones y/o correcciones que se consideren. Luego, se debe enviar el acta a la secretaría de la Facultad y a los delegados del Departamento.

4. Nombramiento de los delegados del claustro a la siguiente etapa (Claustro de Facultad).

Después de algunas propuestas se acuerda nombrar a la profesora Ángela Adriana Ruiz Colorado y al profesor Carlos Arturo Londoño Giraldo, como delegados del Departamento de Procesos y Energía al claustro de facultad del 20 de octubre.

5. Desarrollo del Claustro.

Se trabaja en función de las preguntas orientadoras propuestas por la oficina de planeación de la Sede. Los profesores plantean su opinión sobre cada uno de los temas (se recomiendan intervenciones de máximo 5 minutos cada uno). Al final se da una ronda de discusión y conclusiones. Se pueden proponer preguntas adicionales relacionadas con el Plei y el PGD.

En general se trata de seguir el método de trabajo propuesto por la oficina de planeación de la Sede (Herramienta de análisis de brechas), presentado en la siguiente tabla.

Tabla 1. Herramienta de análisis de brechas

TEMA O PREGUNTA ORIENTADORA (Tema o pregunta orientadora que será discutido por el claustro)	SITUACIÓN ACTUAL 2021 (Sobre el tema o pregunta, en términos concretos cual es la situación actual. Evidenciarlo como una necesidad, falencia o problema estructural)	SITUACIÓN IDEAL (Planteen o describan de manera positiva cual es la situación ideal o deseada, sobre el tema o pregunta que se está discutiendo, es importante que esta propuesta sea verificable)	ESTRATEGIAS O ACCIONES PARA CERRAR LAS BRECHAS (Proponga lo que considera debería hacerse para cubrir las diferencias o salvar la brecha entre la situación actual y las situaciones ideales)
--	---	--	---

5.1 Tema o pregunta orientadora: Desde varios sectores de la UNAL se reclama una política de cierre de brechas entre Sedes y entre Facultades e institutos. ¿Qué medidas específicas proponen para avanzar en ese propósito?

SITUACIÓN ACTUAL 2021	SITUACIÓN IDEAL	ESTRATEGIAS O ACCIONES PARA CERRAR LAS BRECHAS
Centralismo excesivo, con una cadena de trámites que retrasan los procesos desde las regiones. Temor a perder la unidad como institución	Autonomía de las sedes en aspectos globales del manejo de recursos y la gestión de tareas. Procesos administrativos y logísticos en Sede. Mayor autonomía de las Facultades en el manejo de sus recursos, pero con una permanente coordinación con sus pares en cada sede. Oficinas misionales en Sedes. Unificar maestrías y doctorados	* Fortalecer los entes de decisión y ejecución de Sede y de Facultad. * Incluir necesidades de Facultades en el PGD * Autonomía de Facultad para el manejo de recursos. * Creación de rectorías de Sede. * Programas académicos nacionales.

5.2 Tema o pregunta orientadora: Desde hace varios años se ha señalado la inconveniencia institucional de seguir diversificando la oferta de programas curriculares de posgrado por la dispersión académica y las des economías de escala que generan. ¿Cuáles deberían ser los criterios académicos para generar nuevas sinergias, simplificar la oferta y fomentar la interdisciplinaridad y la cooperación entre académicos para reestructurar los campos del conocimiento?

SITUACIÓN ACTUAL 2021	SITUACIÓN IDEAL	ESTRATEGIAS O ACCIONES PARA CERRAR LAS BRECHAS
Multiplicidad de posgrados que se diferencian en aspectos casi imperceptibles, con bajo número de aspirantes y dispersión de recursos. Programas de posgrados con poca posibilidad de trabajos interdisciplinarios para afrontar problemas complejos, v.g., una economía circular, en la que se requiere aprovechamiento de recursos, de	-Unos pocos grupos de posgrados, cada uno con un eje central y múltiples temáticas a tratar, pero otorgando el mismo título genérico: Magister en Ingeniería o Doctora en Ingeniería. -Un solo nombre para los posgrados: MSc (Master of Science), Master (Maestría genérica de actualización) PhD (Philosophy Doctor); con un plan curricular flexible como el existente en la actualidad con un menú de cursos genéricos y también específicos sin restricciones para ser fácilmente tomado por los respectivos estudiantes; dictados por varios profesores de diferentes disciplinas para diferentes temáticas en un mismo curso. -Cursos especiales del nivel de posgrado, certificable de manera	* Analizar los temas que aborda cada posgrado actual y generar un agrupamiento temático. * Fortalece el trabajo trans disciplinar del grupo de investigación alrededor de grandes temas. * Continuar con un plan curricular flexible como el existente en la actualidad. * Aumentar la oferta de cursos genéricos y también específicos sin restricciones para ser fácilmente tomado por los respectivos estudiantes. * Facilitar la impartición de cursos con varios profesores de diferentes disciplinas para diferentes temáticas en un mismo curso. * Programas presentados como proyectos con ciclos de duración. * Proyecto de movilidad entre Sedes

los residuos y garantizar cero emisiones, requiere de un trabajo interdisciplinario de biólogos, ingenieros, físicos, químicos, economistas, médicos, etc. Programas en manos de profesores y no de grupos.	individual y que le garanticen al estudiante de cualquier lugar del mundo una competencia para un trabajo definido de alta complejidad e impartidos por centros interdisciplinarios: Ingenieros, médicos, físicos, químicos, administradores, ciencias humanas, artistas, etc. -Crear una Escuela de Posgrados. -Involucrar la UNAL en las decisiones políticas de MINCiencias. Que no se den señales equivocadas (Una beca por programa??)	
---	---	--

5.3 Tema o pregunta orientadora: Los recursos que generan los posgrados son una causa de resistencia para modificar el modelo actual académico administrativo. ¿Qué soluciones proponen para superar esta barrera e irrigar los recursos en toda la estructura de las Facultades (ej: pregrado – posgrado, docencia – investigación)

SITUACIÓN ACTUAL 2021	SITUACIÓN IDEAL	ESTRATEGIAS O ACCIONES PARA CERRAR LAS BRECHAS
Hay grupos de trabajo sólidos, desde lo científico y rentables, por sus posgrados y por extensión. Los pregrados no generan recursos y no tienen forma de invertir en ellos. Los recursos se manejan desde la Facultad	Posgrados agrupados por temas centrales, que generan admisión centralizada y masiva para cada núcleo. Internamente están claras las reglas de distribución de los recursos por líneas y según la cantidad de estudiantes. En los ingresos se favorece el trabajo de los grupos en sus temas puntuales.	* Identificar los grandes temas para agrupar alrededor de cada uno de ellos el trabajo de varios grupos de investigación-extensión. *Modelo de distribución de recursos nacional pero administrados por Facultad. *Incluir un rubro de apoyo a pregrados para el desarrollo de semilleros y desarrollos pedagógicos.

5.4 Tema o pregunta orientadora: La proyección territorial de la Universidad Nacional se potenciaría mediante el fortalecimiento de los programas académicos de las Sedes de Frontera, las cuales carecen del personal docente suficiente para sostener una oferta curricular estable. El plan piloto requiere un modelo alternativo de docencia soportado con la planta de profesores de las cuatro sedes Andinas. ¿Qué propuestas plantean desde su Facultad para desarrollar liderazgo y presencia en las regiones?

Creación de proyectos de la Universidad con la planta docente congelada. Asimetría en la distribución de los recursos docentes. El recurso docente en las sedes de frontera es escaso. Eso genera debilidades para el desarrollo de las funciones misionales. Centros aislados, poca conectividad y sin reconocimiento por la investigación de fondo e interdisciplinaria.	Planta docente re distribuida en función de indicadores. Participación activa de un buen número de docentes de trayectoria y experiencia en las sedes de frontera. Las sedes de frontera se miran como una oportunidad de desarrollo de la UNAL Programa de rotación y permanencia de docentes de experiencia docente en las sedes de frontera. Sedes de Fronteras consolidadas como centros y laboratorios de investigación en problemas complejos, ejecutando proyectos de alto nivel y cursos especializados con certificación individual para adquirir competencias profesionales, laborales, etc. y con alta conectividad para el trabajo a distancia. Centros y laboratorios reconocidos internacionalmente por su alta investigación de problemas complejos.	*Redefinir el programa PEAMA con líneas según fortalezas regionales. *Sustentar con indicadores la urgencia de descongelar la planta docente. *Crear condiciones laborales (no salario) que motiven la participación de docentes de las sedes andinas en las sedes de frontera, por periodos académicos. * Fortalecer la conectividad, para que docentes de trayectoria impartan cursos remotos en las sedes de frontera. *Crear centros interdisciplinarios de alto nivel en las fronteras, con la participación de investigadores de toda las sedes. *Dotar las sedes con sistemas de telemetría avanzados para la toma de datos.
--	---	---

5.5 Tema o pregunta orientadora: ¿Qué cambios consideran ustedes que llegaron para quedarse, derivados de la pandemia?

SITUACIÓN ACTUAL 2021	SITUACIÓN IDEAL	ESTRATEGIAS O ACCIONES PARA CERRAR LAS BRECHAS
Problemas en la evaluación de los cursos. Aumento en el número de copias. Aumento en la participación sincrónica de profesionales y docentes de otras universidades en varios cursos. Se han perdido espacios de discusión importantes en el desarrollo profesional. Se aprendió a hacer docencia de buena calidad de forma remota sincrónica.	Primeros cursos consolidados no presenciales en los diversos programas de pregrado y posgrado. Se tiene una oferta amplia de cursos no presenciales de muy buena calidad para pregrado y posgrado. Oferta amplia de cursos en modalidad mixta, en una universidad de carácter presencial. Oferta unificada de cursos para toda la UNAL. Una universidad más inclusiva por la posibilidad de llegar a mas regiones. Se definen muy claramente que actividades pueden ser remotas y cuales presenciales. Esto permite re definir la asignación del presupuesto.	* Apoyar con recursos informáticos a aquellos docentes que quieran construir cursos no presenciales de alta calidad. * Evaluar la calidad de los cursos propuestos, desde la valoración que hacen lo estudiantes de los mismos. Hacer una encuesta entre los estudiantes para conocer su opinión sobre el tema. * Definir un proyecto de Bienestar para facilitar el acceso a recursos informáticos a todos los estudiantes. *La presencialidad debe seguir siendo prioritaria. *Crear un repositorio de proyectos de laboratorios virtuales de libre acceso. *Flexibilizar los horarios de trabajo.

5.6 Tema o pregunta orientadora: ¿Cómo podrían mejorarse los mecanismos de participación, gobernanza y organización, de manera que la universidad pueda transformarse de manera continua e innovadora?

SITUACIÓN ACTUAL 2021	SITUACIÓN IDEAL	ESTRATEGIAS O ACCIONES PARA CERRAR LAS BRECHAS
Organismos lentos, llenos de trámites. Cargos que rotan entre los mismos docentes. Procesos complejos donde intervienen muchas partes.	Profesionales externos no docentes en ciertos cargos académico– administrativos. Cargos asociados a la academia en manos de docentes de planta. Se genera una cultura alrededor de la participación en cargos académico administrativos.	*Mirar modelos de gobernanza de otras universidades. * * Diagnosticar la planta total de cargos y determinar cuales se pueden entregar a profesionales externos no docentes. *Reingeniería de procesos que asegure el menor número de pasos posibles. *Definir un perfil 2034 para Decanos, vicerrectores y rectores.

		*Capacitación para la participación en cargos académico administrativos y de representación, tanto para docentes como estudiantes.
--	--	--

5.7 Tema o pregunta orientadora: ¿Cómo consideran la dinámica de la interdisciplinariedad en su Facultad de hoy? ¿Qué estrategias sugieren para promoverla?

SITUACIÓN ACTUAL 2021	SITUACIÓN IDEAL	ESTRATEGIAS O ACCIONES PARA CERRAR LAS BRECHAS
La universidad es muy disciplinar Existen muchas disciplinas en la Facultad, pero el trabajo conjunto es poco y surge espontáneamente. La agrupación de cursos de Seminario en ingeniería potencia el trabajo interdisciplinario.	Universidad con Departamentos con profesores de diferentes disciplinas agrupados con intereses comunes. Universidad con Centros de excelencia que agrupen profesores de varias disciplinas. Primera grupos de trabajo interdisciplinario identificados y formados desde la institucionalidad. La mayoría de grupos de trabajo científico al interior de la Universidad son interdisciplinarios y funcionan de forma armónica. Grupos interdisciplinarios entre Sedes y Facultades potenciados por buenos recursos de comunicación. Estudiantes con alta integración de ciencias blandas en su proceso de formación	*Potenciar el Instituto de educación en Ingeniería a nivel de Sede. *Constituir Centros de excelencia que agrupen profesores de varias disciplinas. * Identificar las áreas de trabajo y con base en una prospectiva de trabajo, armar grupos interdisciplinarios con financiación para su primera proyecto conjunto. *Involucrar en los programas o planes de estudio un componente acorde con el manifiesto en Ingeniería (manejo ambiental, legislación, manejo de conflictos)

5.8 Tema o pregunta orientadora: Frente a la realidad de la Universidad cerrada y a distancia, que estrategias sugieren para construir un modelo híbrido de educación superior, que tome en consideración los aspectos vitales para la formación integral de excelencia: fundamentación académica, humanística y profesional; competencias ciudadanas y socialización en los campus

SITUACIÓN ACTUAL 2021	SITUACIÓN IDEAL	ESTRATEGIAS O ACCIONES PARA CERRAR LAS BRECHAS
La oferta de UNal sigue siendo en lo fundamental presencial. La pandemia nos mostró fortalezas de la docencia no presencial.	Programas inclusivos y participativos que pueden llegar a cualquier región del país. Varios cursos ofrecidos de manera virtual para profesionales de la industria y público en general con los prerrequisitos necesarios. Cursos que se convalidan en caso de una matrícula formal en un programa de estudios. Oferta amplia de cursos y programas de formación semipresencial.	* Estudio detallado de los cursos de cada programa de pregrado y posgrados susceptibles de ser no presenciales. *Darle al programa de tutorías más importancia. Se considera fundamental. *Incluir la ética como eje central a través de todo el proceso de formación. *Hacer un inventario de lo que tiene que ser presencial y lo que puede ser virtual, así como los aspectos positivos y negativos.

5.9 Tema o pregunta orientadora: ¿Consideran productiva la coexistencia de Áreas curriculares y Departamentos para potenciar la interdisciplinaridad y el funcionamiento intercedes? ¿Qué alternativas sugieren?

SITUACIÓN ACTUAL 2021	SITUACIÓN IDEAL	ESTRATEGIAS O ACCIONES PARA CERRAR LAS BRECHAS
Áreas curriculares monodisciplinarias que no se diferencian del departamento. *Áreas agrupadas por la disciplina no por un problema de investigación.	Área curricular en las que integren varias disciplinas, alrededor de un conocimiento estratégico común y departamentos con profesores de diferentes disciplinas agrupados alrededor de un conocimiento común. Departamentos o escuelas convertidas en grandes centros de excelencia	*Crear la infraestructura para departamentos con docentes e investigadores de muchas disciplinas * Estudio prospectivo de nuestros programas para definir las áreas y el trabajo interdisciplinario. Acoplar una normativa que permita cambios ágiles y movilidad docente entre áreas y Departamentos.

5.10 Tema o pregunta orientadora: ¿Qué alternativas contemplan para desatar un proceso de transformación organizacional y mejorar los modelos de gestión en los aspectos académicos, financieros, económicos, técnicos, y de administración? (ej. Estructura académica de Facultades, departamentos, áreas curriculares,

SITUACIÓN ACTUAL 2021	SITUACIÓN IDEAL	ESTRATEGIAS O ACCIONES PARA CERRAR LAS BRECHAS
Universidad con poca acción para afrontar retos de alto nivel y de ámbito nacional e internacional. Se aprecia un desgaste por parte de los profesores para gestionar la ejecución de proyectos y gestiones académicas avanzadas. Existen muchos comités por lo que debe pasar cada solicitud que hacen los docentes, que dificultan la ejecución. Poca autonomía para el manejo de cursos.	Universidad con un centro administrativo, autónomo al servicio de los docentes para facilitar la gestión de proyectos, publicaciones, emprendimientos y patentes y con un cuerpo docente con capacidad de liderar proyectos de alto nivel y con autonomía y confianza para la ejecución, eliminando los pasos innecesarios.	*Crear un centro administrativo capaz de atender necesidades financieras, jurídicas y de emprendimientos. *Conformar un centro administrativo robusto, autónomo al servicio de los docentes para facilitar la gestión. *Generar incentivos para involucrar los egresados como parte activa de la Universidad. *Modernizar los procesos de designación de rector, decaanos, vicerrectores, de forma que se puedan vincular personalidades con alto impacto a nivel país, no necesariamente docentes.

El claustro propone tener en cuenta, cuando se diseñen los planes de acción, otros aspectos como:

El futuro del campus universitario.

Visibilidad e internacionalización como ejes centrales a todo nivel. Generar un programa de apoyo a la movilidad internacional para estudiantes de pregrado.

CARLOS MARIO SIERRA RESTREPO
DIRECTOR
DEPARTAMENTO DE PROCESOS Y ENERGÍA
MODERADOR Y RELATOR DEL CLAUSTRO

ANEXO: LISTADO DE ASISTENTES

	PROFESOR	E-MAIL
1	ALEJANDRO MOLINA OCHOA	amolinao@unal.edu.co
2	CAMILO ALBERTO SUAREZ MENDEZ	casuarezmendez@unal.edu.co
3	CATALINA VALENCIA PERONI	cavalenciapa@unal.edu.co
4	CARLOS ARTURO LONDOÑO GIRALDO	clondono@unal.edu.co
5	FARID CHEJNE JANNA	fchejne@unal.edu.co
6	HERNAN DARIO ALVAREZ ZAPATA	hdalvare@unal.edu.co
7	JAVIER FERNANDO DE LA CRUZ MORALES	jfdlcruz@unal.edu.co
8	JAVIER DE JESUS GONZALEZ OCAMPO	jgonzale@unal.edu.co
9	AGUSTIN CARDONA MOLINA	agcardonamo@unal.edu.co
10	ABEL DE JESUS NARANJO AGUDELO	anaranjo@unal.edu.co
11	CAMILO ANDRES FRANCO ARIZA	caafrancoar@unal.edu.co
12	CARLOS MARIO SIERRA RESTREPO	cmsierra@unal.edu.co
13	EDUIN ALEXANDER LOPEZ PATIÑO	ealopez@unal.edu.co
14	FARID BERNARDO CORTES CORREA	fbcortes@unal.edu.co
15	GUILLERMO ARTURO ALZATE ESPINOSA	gaalzate@unal.edu.co
16	JUAN MANUEL MEJIA CARDENAS	jimmejiaca@unal.edu.co
17	MARCO ANTONIO RUIZ SERNA	maruiz@unal.edu.co
18	PEDRO NEL BENJUMEA HERNANDEZ	pbenjume@unal.edu.co
19	SERGIO HERNANDO LOPERA CASTRO	shlopera@unal.edu.co
20	ANGELA ADRIANA RUIZ COLORADO	aaruiz@unal.edu.co
21	BIBIAN ALONSO HOYOS MADRIGAL	bahoyos@unal.edu.co
22	CARLOS EDUARDO DE JESUS SIERRA CUARTAS	cesierra@unal.edu.co
23	CARLOS IGNACIO SANCHEZ SAENZ	cisanche@unal.edu.co
24	DARIO DE JESUS GALLEGU SUAREZ	dgallego@unal.edu.co
25	HECTOR IVAN VELASQUEZ ARREDONDO	hivelasq@unal.edu.co
26	LINA MARIA GOMEZ ECHAVARRIA	limage@unal.edu.co
27	MANUEL ALEJANDRO FULA ROJAS	mafula@unal.edu.co
28	RAFAEL ESTEBAN RIBADENEIRA PAZ	reribade@unal.edu.co
29	RICARDO QUIJANO HURTADO	rquijano@unal.edu.co

Se excusan de asistir los siguientes profesores de cátedra por razones laborales:

CARLOS ENRIQUE ALVAREZ VANEGAS

HORACIO DE JESUS URIBE ARBELAEZ

JOSE GILDARDO OSORIO GALLEGU