

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD XOCHIMILCO
DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD

PLAN DE TRABAJO JEFATURA DEL DEPARTAMENTO EI HOMBRE
Y SU AMBIENTE.
2020-2024

Dra. Gabriela Garza Mouriño



Diciembre, 2020.

A la comunidad universitaria

Plan de Trabajo para la Jefatura del Departamento el Hombre y su Ambiente (DEHA), perteneciente a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, Unidad Xochimilco para el período 2020-2024, de acuerdo con la convocatoria emitida por el Rector Dr. Fernando de León el día 17 de septiembre de 2020 en la ampliación de plazo emitida el 11 de diciembre de 2020.

Introducción

En México, crece la incertidumbre en el aspecto económico y político debido a los escenarios nacional e internacional que hemos observado durante la pandemia. La educación pública se ha tenido que transformar a una velocidad muy rápida. La educación superior, desempeña un papel importante para impulsar el crecimiento económico y el desarrollo social por lo que debe adaptarse al nuevo contexto. Solo así podrá permanecer consolidada académicamente y continuar con generación y aplicación del conocimiento que contribuye a llevar al país a un estado mayor de desarrollo. Es nuestra responsabilidad fortalecer el corazón de nuestra universidad pública para que se beneficie de la energía social que se está desprendiendo a raíz de la nueva normalidad.

La sociedad y las crisis ecológicas a la que está expuesta nos demanda trabajar en términos de racionalidad ambiental mediante el manejo sustentable de los recursos con ética y compromiso. Dentro de este contexto, la formación de recursos humanos en las disciplinas como Biología, Agronomía y Veterinaria, es prioritaria; pues se requiere, tanto la conservación y manejo racional de los recursos, como el incremento en la producción de alimentos de origen animal y vegetal. La Universidad no debe permanecer ajena a estas necesidades por lo que

debe formar a sus estudiantes para implementar el empleo de tecnologías de bajo impacto y buenas practicas de manejo. Esto se logra mediante la generación y aplicación del conocimiento y diseñando la estrategia para la colaboración entre los sectores involucrados para realizar la transferencia tecnológica y de conocimiento de forma efectiva.

El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2011-2024, establece como misión de la Universidad Autónoma Metropolitana servir al país al ofrecer un trabajo académico sólido y de excelencia alrededor de las funciones sustantivas en atención, primordialmente, a los problemas nacionales y en relación con las condiciones del desenvolvimiento histórico, así como ser una institución que rescata, preserva y difunde la cultura.

Las líneas estratégicas definidas en el (PDI) respecto a las funciones universitarias son: 1. Formar profesionales y ciudadanos de buena calidad, con liderazgo, compromiso, principios éticos y capacidad de cambio en el contexto social y profesional. 2. Realizar investigación que contribuya al desarrollo social, científico, tecnológico, económico, cultural y político de la nación. 3. Preservar, promover, difundir y rescatar las manifestaciones culturales y académicas innovadoras y enraizadas en la comunidad. 4. Contribuir al desarrollo de las funciones sustantivas, al crecimiento de la Universidad y al aprovechamiento eficiente y responsable de los recursos institucionales.

Por lo anterior expuesto, este plan de trabajo se basa en la comunicación y colaboración, para la actualización de las líneas de investigación, la superación académica, el fortalecimiento a la docencia y difusión de la cultura, en la

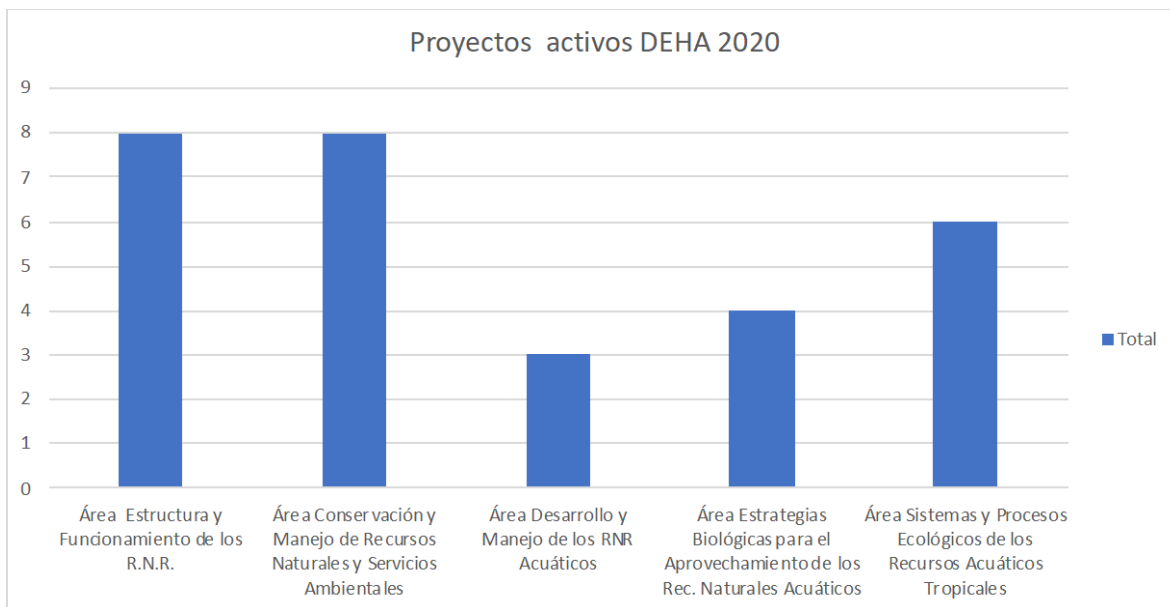
innovación y modernización en su sentido más amplio y en apego a las líneas estratégicas definidas en el PDI.

Estado del Departamento el Hombre y su Ambiente

El Departamento El Hombre y su Ambiente (DEHA), esta integrado por 58 profesores investigadores y 11 plazas de ayudante. De ellos 45 pertenecen a alguna de las cinco áreas de Investigación enlistadas a continuación:

1. Estructura y Funcionamiento de los Recursos naturales Renovables (EFRNR), con 11 integrantes.
2. Desarrollo y Manejo de los Recursos naturales Renovables Acuáticos (DMRNRA), con 5 integrantes y dos plazas que están ocupadas en plaza temporal.
3. Estrategias Biológicas para el Aprovechamiento de los Recursos Naturales Acuáticos (EBARNA), con 6 integrantes.
4. Sistemas y Procesos Ecológicos de los Recursos Acuáticos Tropicales (SPERAT), con 11 integrantes.
5. Conservación y Manejo de los Recursos Naturales y Servicios Ambientales (COMARNSA), con 12 integrantes.

Además cuenta con 4 cuerpos académicos, 1 consolidado y 3 en consolidación. Así como con la infraestructura de 25 laboratorios de investigación y docencia, en dónde se llevan a cabo 29 proyectos de Investigación activos aprobados por Consejo Divisional. Distribuidos de la siguiente manera:



Laboratorios del DEHA

Laboratorio de Estadística.

Laboratorio de Fauna Silvestre.

Laboratorio de Alimento Vivo.

Laboratorio de Biología Vegetal.

Laboratorio de Biorremediación.

Laboratorio de Climatología.

Laboratorio de Ecología Costera y Pesquerías.

Laboratorio de Ecología Aplicada.

Laboratorio de Ecología Microbiana.

Laboratorio de Ecología y Sistemática Vegetal.

Laboratorio de Edafología.

Laboratorio de Ficología y Fitofarmacología.

Laboratorio de Fisiología y Comportamiento Animal.

Centro de Inteligencia innovación y transferencia tecnológica/CIIyTT

Laboratorio de Limnología.

Laboratorio de Micología.

Laboratorio de Micropatología Acuática.

Laboratorio de Plancton y Bioenergética.

Laboratorio de Planeación Ambiental.

Laboratorio de Procesos Costeros.

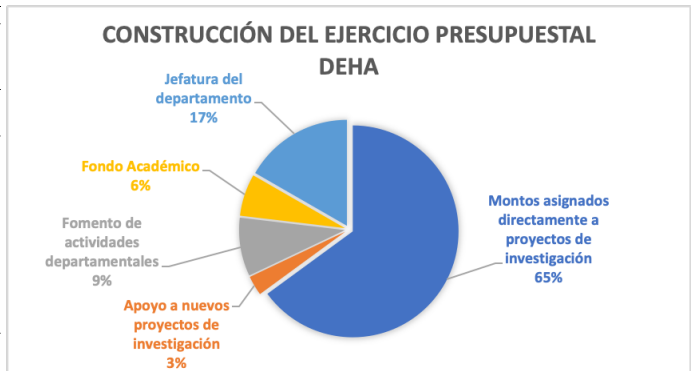
Laboratorio Químico del Alimento Vivo.

Laboratorio de Reproducción, Genética y Sanidad Acuícola.

Laboratorio de Rotiferología y Biología Molecular del Plancton

Construcción presupuestal DEHA 2021

| Categorías | Porcentaje | Observaciones |
|--|------------|---|
| Montos asignados directamente a proyectos de investigación | 64.96 | Considera los recursos económicos asignados a los proyectos de investigación aprobados o en proceso de aprobación por el CDCBS. Los montos asignados dependen del resultado de su productividad académica, considerando una evaluación a los últimos tres años. |
| Apoyo a nuevos proyectos de investigación | 3.00 | Considera los recursos que se asignan para cubrir con un presupuesto base a los proyectos de investigación que serán sometidos al CDCBS para su aprobación en el siguiente año. |
| Fomento de actividades departamentales | 8.92 | Considera los recursos económicos, con los cuales la Jefatura de Departamento apoya la organización de iniciativas académicas de carácter colectivo, como son: reuniones, cursos, talleres, eventos especializados, entre otros. |
| Fondo Académico | 6.42 | Considera los recursos que la Jefatura de Departamento otorga a personal de apoyo complementario que sostiene la planta académica del DEHA. Como son: viáticos para asistencia a eventos especializados, gastos de viaje, pago de inscripciones y licencias, adquisiciones y equipamiento de áreas comunes del DEHA, entre otros. En esta partida se respaldan el presupuesto de aquellos proyectos de investigación que no cuentan con una estimación presupuestal vigente, por estar en un proceso de actualización ante CDCBS. |
| Jefatura del departamento | 16.7 | Considera el gasto corriente de la operación del DEHA. Se cubren el tiempo extra a personal administrativo, gas, telefonía, pago cobros, papelería, consumibles, entre otros gastos de oficina. |
| Total | 100 | |



Áreas del conocimiento y Temáticas que se abordan en las líneas de investigación de las áreas, cuerpos académicos y proyectos de investigación.

Actividades enzimáticas, Comportamiento, Conservación, Control de plagas y enfermedades, Crecimiento individual, Crecimiento poblacional, Cultivo, Diagnóstico, Dinámica hídrica, Dinámica poblacional, Ecología microbiana, Ecofisiología vegetal, Ecotoxicología, Estructura de comunidades, Estructura de poblaciones, Estructura de suelos, Evaluación morfométrica, Evaluación morfométrica geométrica, Fijación de Nitrógeno, Flujo de nutrientes, Función de comunidades, Interacciones tróficas, Listado taxonómico, Modelos numéricos, Nanotecnología, Nutrición, Planeación ambiental, Prebióticos, Probióticos, Depredación, Prevención de plagas y enfermedades, Producción, Resiliencia, Reproducción, Sanidad, Servicios profesionales, Tablas de vida, Transferencia tecnológica.

Las fortalezas y debilidades del DEHA, se destacan a continuación:

Fortalezas

1. El Departamento el Hombre y su Ambiente se caracteriza por contar con una Comisión de planeación departamental (COPLADEHA) conformada por los Jefes de Área y el Jefe de Departamento mejorando la claridad en sus políticas departamentales y una distribución de recursos que avanza para ser transparente.
2. Cuenta con personal académico de alta calidad con una fuerte vinculación con el sector social y productivo mediante procesos de transferencia tecnológica y de conocimiento.
3. Tiene laboratorios especializados funcionales.
4. Se cuentan con Grupos Académicos de Docencia (GAD's) donde participa toda la comunidad académica departamental.

Debilidades

En diferentes foros internos del Departamento, los miembros del departamento hemos identificado algunas debilidades en las que se están trabajando en mayor o menor medida. Las principales debilidades son:

1. Programas de estudio que requieren adecuación.
2. No hay un seguimiento de egresados y empleadores eficiente.
3. No se dota a los estudiantes de habilidades y actitudes que propicien el autoempleo.
4. Falta de acompañamiento a los profesores temporales y de plazas definitivas de nuevo ingreso en el manejo de sistema modular.

5. Deficiente manejo y uso de tecnologías de la información en docentes y alumnos.
6. No hay estrategia para el recambio generacional en la plantilla docente.
7. Producción académica que no ha permitido ser acreedor al premio a las áreas de investigación.
8. Hay mucho trabajo individual, pero falta fortalecer el trabajo colectivo.
9. Áreas de investigación y Cuerpos académicos que no operan satisfactoriamente y algunas que se tienen que fortalecer.
10. Diseño deficiente de perfiles de plazas temporales y definitivas.
11. Falta de coordinación entre Jefatura de Departamento y Coordinaciones de Licenciatura y de Maestría.
12. Faltan estrategias de visibilidad de DEHA hacia afuera de la universidad.
13. No se tiene una estrategia departamental para acceder a recursos externos.
14. No se cuenta con todos los permisos de colecta de organismos por parte del DEHA ni en Licenciatura ni en posgrado.

Programa de trabajo

Con base en las competencias del Jefe de Departamento establecidas en el Artículo 58 del Reglamento Orgánico de la UAM y en el Plan de Desarrollo Institucional 2012-2022 me permito presentar la siguiente propuesta de trabajo:

Las estrategias y acciones propuestas; consideran el aporte de los miembros de la comunidad del DEHA durante las reuniones departamentales que se han realizado a lo largo de su historia y mi experiencia como egresada de ésta Institución y en los 33 años de experiencia laboral en el sistema modular.

Inicio el programa, con la premisa que se propiciará un ambiente de trabajo agradable y positivo, se impulsará el trabajo colaborativo en investigación, docencia y difusión de la cultura mediante una comunicación constante, abierta contemplando siempre la ética profesional basada en valores como la justicia, la equidad, la democracia, la tolerancia, la solidaridad, el respeto a los derechos humanos, a la diversidad cultural, a la naturaleza y el ambiente; finalmente, se implementarán estrategias y acciones innovadoras.

El programa de trabajo para la gestión propone estrategias y acciones para convertir nuestras debilidades en fortalezas. Considerando el objetivo estratégico del Plan de Desarrollo Divisional de CBS 2016-2024 referente a Investigación, donde a la letra dice: “OE 2 Realizar investigación en CBS que contribuya a la solución de problemas en el ámbito social, científico, tecnológico y humanístico; que genere conocimiento de alcance nacional e internacional; y que forme investigadores con alto nivel académico y rigor científico” me permito enunciar algunas estrategias para coadyuvar con la División de CBS en este sentido.

Estrategias para el fortalecimiento de Áreas de investigación y los Cuerpos académicos

- a) Motivar la reflexión sobre la pertinencia de la configuración y desempeño de las Áreas de investigación; para realizar el diagnóstico colaborativo y definir las acciones para fortalecer Áreas y Grupos Académicos.
- b) Consolidar el trabajo de investigación inter, multi y transdisciplinario, intra e interdepartamental.

- c) Estimular la generación de mapeo de procesos y resultados innovadores en investigación mediante la actualización continua; el estrechamiento de lazos y alianzas académicas con los sectores público, social y empresarial.
- d) Sistematizar la documentación académica departamental mediante el empleo de tecnologías de la información.
- e) Diseñar e implementar un sistema de gestión de la información en línea para la construcción de bases de datos de resultados de investigación mediante la capacitación para el uso y aplicación de tecnologías de la información.
- f) Estimular la producción académica y el incremento de la vinculación y la cooperación intra y extramuros.
- g) Incrementar la cartera de proyectos patrocinados y convenios de colaboración interinstitucional nacional e internacional.
- h) Diseñar e implementar proyectos Departamentales transversales que aglutinen nuestras habilidades académicas, por ejemplo un proyecto de Transferencia de Tecnología y de Conocimiento.

Estrategias para el fortalecimiento de la docencia

Con fundamento en los lineamientos de los programas de apoyo de la educación superior 2018, de la Subsecretaría de Educación Superior (SES) y con base en las propuestas de la Dirección General de Educación Superior (DGESU). En colaboración con las Coordinaciones de Docencia, la División de CBS y la Coordinación de la Licenciatura en Biología y de la Maestría en Ecología Aplicada, propongo:

- a) Impulsar el rediseño y actualización de la Licenciatura y de la Maestría para formar los recursos humanos que demanda la sociedad, con habilidades, actitudes y valores acordes con el perfil de egreso de los programas académicos que ofertamos y con las demandas de la sociedad, tomando como eje la sustentabilidad en el sentido más amplio de la palabra.
- b) Revitalizar el conocimiento y manejo del sistema modular mediante cursos y talleres, además de la implementación de plataformas educativas LMS y TIC's.
- c) Fortalecer la formación docente en sus campos del saber, en el área pedagógica, además del uso y manejo de tecnologías de la información.
- d) Fortalecer la planta académica mediante el fomento de la organización de cursos y talleres de actualización continua.
- e) Promover el uso de simuladores en docencia y en trabajos de investigación formativa.
- f) Promover el uso de la realidad virtual y la realidad aumentada en el ámbito de docencia e investigación.
- g) Diseñar y promover un programa de estancias profesionales intra y extramuros para fortalecer la vinculación con el sector social y productivo, entidades federativas e instancias gubernamentales.
- h) Generar una Incubadora de empresas piloto. Docentes con experiencia en sistemas de producción o consultoría ambiental pueden apoyar para promover el éxito de proyectos emprendedores o de transferencia tecnológica o de conocimientos, con el fin de que algunos los alumnos

salientes o egresados con experiencia puedan crear una empresa o negocio formal.

Recursos económicos

La nueva normalidad implica una reestructura de las estrategias y fuentes de financiación externa, tanto nacional como internacional, para lo cual, los miembros del personal académico y administrativo del DEHA debemos enfrentar un mundo basado en el trabajo a distancia. Será necesario fortalecer y desarrollar habilidades en el manejo de tecnologías de la información y la producción de materiales didácticos y materiales para la creación de informes además de las herramientas de colaboración efectivas y asertivas.

- a) Coadyuvar con las coordinaciones de docencia para el incremento de del porcentaje de titulación.
- b) Capacitar al personal en el manejo de tecnologías de la información en sus diferentes vertientes.
- c) Promover la participación en foros nacionales e internacionales para acceder a diversas fuentes de financiamiento.
- d) Analizar y acordar con la comunidad del DEHA las categorías y rubros para el rediseño de la estrategia de elaboración del presupuesto departamental.
- e) Diseñar estrategias para el acceso a financiamiento externo bajo la nueva normalidad.

Estrategias para el fortalecimiento de la Promoción y difusión de la cultura

- a) Elaborar colectivamente un proyecto de difusión cultural del DEHA.
- b) Coordinar la elaboración y en su caso actualización de la cartera de cursos y servicios que puede ofertar el DEHA, en colaboración con COPLADA.
- c) Promover el empleo de Plataforma LMS para la impartición de cursos de actualización.
- d) Promover nuestra participación en Radio UAM.
- e) Reconstruir y mantener la actualizada a página Web.
- f) Promover la organización de eventos académicos y de divulgación de la ciencia y la cultura.

Estrategias para el fortalecimiento del DEHA

Realizaré un acercamiento con cada miembro de la comunidad del DEHA, para elaborar un diagnóstico detallado que permita calendarizar las acciones para mejorar las condiciones de trabajo, incrementar la productividad, incrementar la colaboración y asegurar que la voz de todos sea considerada.

Como estrategias particulares propongo

- a) Fortalecer a la Comisión de Planeación.
- b) Mejorar los procedimientos de transparencia en el ámbito administrativo.
- c) Coadyuvar con los órganos personales y colegiados con la participación en comisiones y propuestas innovadoras que mejoren la vida universitaria.

- d) Incrementar la visibilidad del DEHA a nivel nacional e internacional, mediante la organización de eventos de académicos, colaboraciones y alianzas estratégicas.
- e) Realizar la planeación académica mediante la asignación de carga docente de manera equitativa.
- f) Proponer y acordar con la comunidad del DEHA opciones para optimizar los recursos y espacios.
- g) Mejora de la comunicación y del trabajo colaborativo entre Jefatura y Coordinación de Licenciatura y Maestría.

Colaboración para la elaboración de los planes de trabajo de las comisiones permanentes existentes (Comisión de Planeación Departamental, Comisión de Servicio) y de creación de nuevas comisiones como: Comisión de Investigación, Comisión de Servicios a la Comunidad, Comisión de sistematización y Comisión de Transferencia Tecnológica y de Conocimiento.

- h) Diseñar, junto con la COPLADEHA, estrategias para la asignación de causales definitivas y temporales, con énfasis en propuestas de políticas departamentales para resolver las problemáticas del personal de medio tiempo de carácter definitivo y la de las causales temporales ocupadas por las personas que no han logrado optar por una plaza definitiva.
- i) Diseño de una estrategia para desarrollar investigación y docencia en el Centro de Investigaciones Biológicas de Cuemanco (CIBAC). Por ejemplo: la inclusión de apoyo al CIBAC en los perfiles de causales definitivas.

- j) Diseño de estrategias para el regreso a la UAM bajo la nueva normalidad, con énfasis en la operación y normas óptimas de seguridad.

Conclusión: Finalmente, la nueva normalidad en el ámbito académico es un enorme reto que enfrentamos juntos. Estoy convencida que el éxito de la gestión dependerá del establecimiento de un ambiente de trabajo incluyente, colaborativo, respetuoso, transparente y con cargas de trabajo equitativas que mantenga el entusiasmo de todos los miembros del Departamento del Hombre y su Ambiente, tanto académicos como administrativos para lograr la participación, positiva, crítica y resolutiva de todos nosotros.

México nos necesita más que nunca.



Dra. GABRIELA GARZA MOURIÑO

ggarza@correo.xoc.uam.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO
Departamento El Hombre y su Ambiente
Calzada del Hueso No. 1100. Col. Villa Quietud.
México, D.F. CP.04960. Del. Coyoacán.
(52 55) 54837000 Ext. 7181; DIRECTO 55 54837181.