

PLAN DE TRABAJO PARA LA GESTIÓN DE JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE PROCESOS E HIDRÁULICA.

M.I.Q. Alejandro Torres Aldaco

Este plan de trabajo representa una propuesta para mantener el liderazgo y desarrollo del Departamento de Ingeniería de Procesos e Hidráulica, como un referente académico y de investigación. La implementación efectiva de las Líneas de acción y estrategias propuestas están orientadas a garantizar una formación integral de las y los estudiantes y un impacto positivo en la sociedad. La gestión proactiva y colaborativa será clave para afrontar los retos presentes y futuros, en el contexto académico y social.

Con base al Reglamento Orgánico de la UAM, las funciones del jefe de Departamento son:

I Proponer medidas para el buen desarrollo de las actividades académicas y propiciar la colaboración con otros departamentos.

II Someter a consideración del Consejo Divisional los proyectos de investigación que propongan las áreas respectivas y, en su caso, los demás que surjan del Departamento.

III Vigilar el cumplimiento de los proyectos de investigación del Departamento a su cargo.

IV Vigilar el cumplimiento de los planes y programas de estudio de las divisiones en la parte en que los miembros de su Departamento son responsables de docencia.

V Asignar las cargas docentes a los miembros de su Departamento contemplando la necesidad de establecer un equilibrio entre docencia e investigación para los profesores de carrera, según lo determinen los planes y programas académicos de la División.

VI Promover los cursos de formación especializada de personal académico en disciplinas específicas y los de información sobre programas de estudio.

VII Integrar comisiones para el mejor desempeño de las funciones académicas del Departamento.

VIII Nombrar y remover a los Jefes de Área, previa auscultación idónea de los profesores del área correspondiente, dando a conocer con anticipación las modalidades de auscultación.

IX Administrar los recursos asignados a su Departamento para actividades académicas y vigilar su correcta aplicación.

X Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que le comuniquen los órganos competentes.

XI Presentar justificadamente al Director de División las necesidades de personal académico y administrativo del Departamento a su cargo para el año siguiente, así como la propuesta de presupuesto de ingresos y egresos.

XII Coadyuvar con el Director de División en el cumplimiento de los programas de servicio social.

XIII Informar por escrito anualmente al Director de División del funcionamiento del Departamento a su cargo.

XIV Planear las actividades y el desarrollo del Departamento a su cargo.

XV Las demás que señale la Ley Orgánica, el presente Reglamento y otras normas y disposiciones reglamentarias de la Universidad.

Con base a lo anterior se propone el siguiente plan de trabajo para una posible gestión de Jefe del Departamento de Ingeniería de procesos e Hidráulica.

ANTECEDENTES

El Departamento de Ingeniería de Procesos e Hidráulica (IPH) está integrado por 30 profesoras y profesores de tiempo completo, uno de tiempo parcial y dos técnicos académicos. Se cuenta además con 3 con contrato de profesora o profesor visitante de tiempo completo. El 88% del profesorado de tiempo completo tienen doctorado y 27% son integrantes del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) del CONAHCYT.

El Departamento de IPH está integrado por las áreas académicas de Ingeniería Química, Ingeniería en Energía y el grupo de hidrología.

El personal académico presenta las siguientes fortalezas:

1. Lograr los objetivos planteados en cada una de las áreas en los periodos sujetos a evaluación.
2. Producción académica conjunta de las Áreas, con especial atención en la generación de conocimientos originales o de frontera, relevantes y pertinentes y a la difusión de los mismos en medios sujetos a arbitraje.
3. Vinculación de las actividades de las Áreas con los planes y programas de estudio que oferta el Departamento.
4. Participación de los miembros de las Áreas en proyectos y programas de investigación intra e interdisciplinarios, en función de los objetivos de desarrollo de las mismas.
5. Obtención de reconocimientos, distinciones o premios por las Áreas o por sus miembros.
6. Participación en redes de intercambio académico a nivel nacional e internacional.
7. Captación de recursos adicionales al patrimonio universitario, mediante la obtención de financiamiento externo o el establecimiento de convenios.

El Departamento cuenta con 30 proyectos de investigación aprobados por el Consejo Divisional, que presentan las siguientes fortalezas.

1. Relevancia científica y social de las líneas de investigación de las Áreas, su contribución al avance del conocimiento científico, tecnológico y humanístico a la vinculación de la Universidad con la sociedad.
2. Convergencia temática disciplinaria o interdisciplinaria de las líneas de investigación de las Áreas.
3. Objetivos pertinentes y alineados de Áreas con los del Departamento y su vinculación con los de la División.
4. Cuenta con cuadros académicos y recursos e infraestructura especializada que favorece el desarrollo de los planes de actividades del Departamento, fortaleciendo la sinergia con las actividades de la División.

El Departamento ofrece dos programas de posgrado a nivel Maestría y Doctorado en;

1) Ingeniería química, cuyo objetivo es formar profesionales capaces de generar y aplicar conocimientos para la resolución de problemas de ingeniería química y campos afines, donde se promueve que se tenga una formación teórica rigurosa en los fundamentos de ingeniería química y en la investigación, desde su metodología hasta su relación con las problemáticas tecnológicas, económicas y sociales del país. La Maestría y el Doctorado han pertenecido al Sistema Nacional de Posgrados (SNP) del CONAHCyT, y en la actualidad cumple con los requisitos establecidos en el reciente Sistema Nacional de Posgrados (SNP) para permanecer en la categoría de “Elegible”. Se cuenta con la participación de un Núcleo Académico (NA) con integrantes con reconocimiento académicos a nivel nacional e internacional, donde la mayoría pertenece al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) y a la Academia Mexicana de Ciencias (AMC).

2) Posgrado en Energía y Medio Ambiente (PEMA), que aborda los efectos de la demanda creciente de energía, agua y todo tipo de recursos naturales, así como, la recuperación de dichos recursos que requieren del análisis y estudios rigurosos, realizados por grupos multidisciplinarios sólidos. Cabe resaltar, que este posgrado es el resultado de un esfuerzo conjunto inicial de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería y la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la UAM-Iztapalapa, al cual se ha sumado personal docente y de investigación de otras Divisiones y Unidades Académicas de la UAM. Tanto la Maestría y el Doctorado del PEMA, también han pertenecido al Sistema Nacional de Posgrados (SNP) del CONAHCYT y, derivado que cuenta con la participación de un Núcleo Académico con integrantes reconocidos a nivel nacional e internacional, donde la mayoría pertenece al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) y a la Academia Mexicana de Ciencias (AMC), en la actualidad cumple con los requisitos establecidos en el reciente Sistema Nacional de Posgrados (SNP) para permanecer en la categoría de “Elegible”

A pesar de contar con las fortalezas descritas anteriormente descritas, el Departamento se enfrenta a las siguientes situaciones:

Disminución en la demanda de ingreso del alumnado a las licenciaturas y posgrados que oferta, así como, los tiempos de permanencia y egreso de la licenciatura y posgrados son mayores a lo esperado.

El cuadro docente presenta edad avanzada en gran parte de sus integrantes, jubilación de una profesora y tres profesores, el fallecimiento de un profesor y otro profesor ya anuncio su próxima jubilación.

El trabajo administrativo esta rebasado en el Departamento, como consecuencia los tiempos de gestión demandan varios meses para concluirlos, y se verá todavía disminuido porque la asistente administrativa ya anunció su jubilación a partir del 31 de enero de 2025, además, el grupo secretarial no tienen cargas de trabajo equitativas, lo que contribuye a la demora de los procesos administrativos.

No se cuenta con una página web adecuada pertinente del Departamento para mostrar el potencial de este ante la sociedad.

PLAN DE TRABAJO A DESARROLLAR EN DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE PROCESOS E HIDRÁULICA

Objetivo General

Mantener el liderazgo del Departamento de Ingeniería de Procesos e Hidráulica de la UAMI mediante el fortalecimiento de los programas académicos y de investigación, promover colaboraciones intra e interinstitucionales, proyectos en el ámbito de la ingeniería, que contribuyan al desarrollo sostenible y a la solución de problemáticas locales, regionales y nacionales, garantizando la formación de profesionales altamente capacitados.

Línea de Acción 1. Fortalecer los programas de estudio de las licenciaturas y posgrados que oferta el Departamento de IPH.

Estrategia 1.1. Establecer estrategias adecuadas para la contratación de profesoras y profesores investigadores pertinentes a las áreas del Departamento, de acuerdo con las necesidades de las licenciaturas y posgrados, con el fin de seguir una renovación generacional.

Estrategia 1.2. Incrementar las actividades de divulgación y de difusión de los programas educativos, a través de las redes sociales, medios virtuales, medios audiovisuales, ferias de profesiones y expos, que fomente el ingreso del alumnado para las licenciaturas y los posgrados que oferta el Departamento.

Estrategia 1.3. Revisar los programas de estudio de licenciatura y posgrado en forma periódica, para mantener la pertinencia de estos, e implementar estrategias para la alineación de los ejes establecidos en la nueva Ley de Educación y de los criterios del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES).

Línea de acción 2. Fortalecer los indicadores académicos de los programas de estudios del Departamento.

Estrategia 2.1. Realizar un seguimiento de los indicadores académicos de reprobación, abandono, tiempo de egreso, eficiencia terminal y titulación, de los programas educativos de licenciatura, para establecer estrategias oportunas de mejora.

Estrategia 2.2. Promover programas de tutorías en las tres licenciaturas del Departamento, buscando la consolidación del programa, a través de establecer un proceso de evaluación del impacto y mejora de este.

Estrategia 2.3. Implementar un seguimiento de la trayectoria del estudiantado de posgrado, para logar el termino de sus estudios en el tiempo establecido por los programas.

Línea de acción 3. Fomentar el desarrollo y habilitación en la práctica docente del Departamento de IPH.

Estrategia 3.1. Promover los seminarios de las áreas y el seminario Departamental, con la participación del profesorado, que permita fortalecer sinergias y colaboraciones.

Estrategia 3.2. Definir las Líneas de Investigación, Grupos y Cuerpos Académicos, que permitan desarrollar proyectos de investigación acorde al talento humano y los recursos disponible y que estén orientados a la atención de resolver problemas nacionales.

Estrategia 3.3. Promover la participación del personal académico en eventos académicos, de difusión, divulgación y gestión académica, para fortalecer la presencia institucional ante la sociedad.

Estrategias 3.4. Fomentar la capacitación del personal académico de nuevo ingreso y profesoras y profesores visitantes, para su rápida integración al sistema institucional.

Línea de acción 4. Fomentar una cultura organizacional de inclusión, con perspectiva de género y libre de violencia.

Estrategia 4.1. Promover un trato cordial y respetuoso entre los miembros de la comunidad departamental, que permita establecer una comunicación armónica con jefes de área, coordinadores de licenciatura y personal administrativo de apoyo, que incluya reuniones regulares, informes de avance y canales de retroalimentación.

Estrategia 4.2. Establecer un protocolo para la resolución de conflictos dentro del Departamento, que fomente la mediación y el diálogo abierto para atender los problemas generados.

Estrategia 4.3. Promover valores como la colaboración, la innovación y la responsabilidad y reconocer los logros alcanzados por los integrantes del Departamento, para elevar la motivación de estos.

Estrategia 4.4. Programar revisiones periódicas (trimestrales), para evaluar el progreso de las actividades académicas, de acuerdo con el plan de trabajo Departamental. alineado con los objetivos del Plan Operativo de la División de CBI, que incluye indicadores de desempeño de las metas propuestas, y en su caso, ajustar el plan según los resultados obtenidos y las circunstancias cambiantes.

Estrategia 4.5. Capacitar al personal administrativo en los procesos institucionales, que aporte a mejorar el desempeño de estos.

Estrategia 4.6. Establecer un cronograma que detalle los plazos y responsabilidades del plan de trabajo Departamental, que permita evaluar el cumplimiento de este.

Conclusiones del Plan de Trabajo para la Gestión del Jefe de Departamento

El presente plan de trabajo para la gestión del Departamento de Ingeniería de Procesos e Hidráulica, se fundamenta en el reconocimiento de las fortalezas y debilidades actuales, así como, en la proyección de un desarrollo sostenible y de calidad en la formación académica y la investigación, los ejes principales son:

1. **Fortalecimiento Académico y de Investigación:** La integración de profesoras y profesores altamente calificados y la implementación de programas de licenciatura y posgrado robustos son esenciales para mantener el liderazgo académico. Fomentar la investigación interdisciplinaria y la vinculación con la sociedad, no solo incrementará la relevancia del Departamento, sino que también contribuirá a la solución de problemáticas nacionales.
2. **Atracción y Retención de Estudiantes:** Es prioritario desarrollar estrategias efectivas para aumentar la matrícula en las licenciaturas y posgrados. Esto incluye la mejora de la visibilidad del Departamento y la promoción de actividades de divulgación que conecten a los estudiantes potenciales con las oportunidades académicas disponibles.
3. **Recambio Generacional y Capacitación:** La edad avanzada del personal académico exige un plan de recambio generacional, así como un enfoque en la capacitación continua del personal. Programas de tutorías y mentorías, especialmente para grupos subrepresentados, fortalecerán la inclusión y la diversidad en el Departamento.
4. **Optimización de Procesos Administrativos:** La mejora de la eficiencia administrativa es crucial. Se sugiere un análisis de la carga de trabajo del personal administrativo, que agilizase los procesos de gestión.
5. **Comunicación y Cultura Organizacional:** Fomentar una comunicación interna efectiva y una cultura organizacional que valore la colaboración, el respeto y la inclusión es fundamental. Esto no solo mejorará el ambiente laboral, sino que también motivará al personal a contribuir de manera activa en la consecución de los objetivos del Departamento.
6. **Evaluación Continua:** Establecer un sistema de seguimiento y evaluación del progreso permitirá realizar ajustes necesarios en tiempo real, asegurando que el Departamento se mantenga alineado con sus objetivos y con las expectativas de la comunidad académica y de las y los estudiantes.