

Dirección del Instituto de Investigaciones en
Ecosistemas y Sustentabilidad
2023-2027

Propuesta de trabajo

Diego R. Pérez Salicrup

3 de mayo de 2023



Resumen

Se presenta la propuesta de trabajo del Dr. Diego R. Pérez Salicrup como candidato a ocupar la titularidad de la Dirección del Instituto de Investigaciones en Ecosistemas y Sustentabilidad (IIES) de nuestra casa de estudios para el periodo 2023-2027. Esta propuesta se basa en un diagnóstico del estado actual del IIES, y con el objetivo general de asegurar que la vida académica del Instituto continúe mejorando en todos los indicadores de desempeño. Los objetivos particulares en esta propuesta son 1. Mejorar la participación colegiada de la vida académica; 2, Renovar la planta académica; 3. Revisión de criterios de evaluación para el personal académico; 4. Fortalecer las labores de Enseñanza y Formación de Recursos Humanos; 5. Resolver los problemas de Infraestructura; y 6. Presentar una estrategia ante los retos que implican los cambios en el marco jurídico de la Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación (HCTI), los cambios en el CONAHCYT, y la ausencia de fondos para investigación.

Para promover la vida colegiada, se inaugurará el foro “Hacia el 2025”. En dicho año, el IIES cumplirá 10 años, y se busca llegar a ese año con una renovación de objetivos, visión y metas, además de una renovación del Reglamento Interno (en proceso) y de los criterios de evaluación. Pero más importante, se busca reactivar la vida académica colectiva y colegiada del IIES. Se trazará una hoja de ruta con tiempos claros, y que incluya discusiones sobre todos los elementos de la vida académica del Instituto, incluyendo el mejor uso de las instalaciones e infraestructura, así como la incorporación de más integrantes del personal académico en los laboratorios institucionales, particularmente LANIES y Eco-jardín.

Para renovar la planta académica se buscará la renovación del personal académico aprovechando los programas REVOL y SIJA. De manera adicional, se buscará que dos personas investigadoras cercanas a cumplir 70 años y con méritos académicos excepcionales, busquen el emeritazgo, con lo cual se liberarían dos plazas SIJA más. Se buscará que las nuevas plazas sean

ocupadas por investigadoras jóvenes, para reducir el promedio de edad del personal académico y reducir la desigualdad de género que hoy existe. Además, se buscará una nueva plaza de investigadora y una nueva plaza para una técnica académica.

Se trabajará en la generación de nuevos documentos de evaluación del personal académico, pero haciendo especial hincapié en las personas con nombramiento de técnica o técnico académico. Esto es porque históricamente los criterios de evaluación de este importante componente del personal académico no han recibido suficiente atención, lo que deriva en ausencia de claridad en las evaluaciones de dicho personal.

Se plantea fortalecer la docencia y formación de Recursos Humanos en varios frentes. Primero, se buscará revertir la tendencia a la reducción de alumnos del PCB que se integran a nuestro Instituto. Se continuará fortaleciendo el trabajo con el PCS, y con las LCA, LE y LCAF. Se buscará que la comunidad de estudiantes se integre plenamente a la vida académica del Instituto.

Se continuarán haciendo las gestiones necesarias para resolver los problemas de infraestructura del IIES. Se buscará culminar con la construcción de las cámaras de ambientes controlados del LANIES. Se continuarán gestionando los recursos para el adecuado mantenimiento de los edificios, y se buscará renovar el parque vehicular para que personal académico y estudiantes puedan desarrollar el trabajo de campo de manera segura.

Finalmente, ante la incertidumbre generada por la ausencia de recursos federales para hacer investigación, los cambios en legislación, y los cambios en el CONAHCYT, se promoverá la búsqueda de fondos alternativos, el trabajo en proyectos colectivos, y maximizar la infraestructura existente.

I. Diagnóstico General de la Entidad Académica

El Instituto de Investigaciones en Ecosistemas y Sustentabilidad (IIES) fue creado el 25 de marzo del 2015, y su primer director, el Dr. Alejandro Casas Fernández, ejerció su función a partir del 26 de mayo de dicho año. El IIES es un instituto cuya misión es "...llevar a cabo investigación científica, formación de recursos humanos y vinculación con la sociedad, dirigidas a entender problemas ambientales, socio-ecológicos desde ópticas de trabajo disciplinarias, multi-, inter- y transdisciplinarias. Su fin es contribuir a la construcción de sociedades sustentables, capaces de proveer de manera equitativa y justa los satisfactores materiales y culturales de todos los miembros integrantes de grupos humanos, sin afectar la capacidad de renovación de los ecosistemas y respetando los procesos que sustentan la vida en el planeta" (Pérez-Salicrup 2023). Los objetivos del IIES son: "a) Estudiar problemas ambientales a nivel local, regional, nacional y global y analizar sus posibles soluciones, con la perspectiva de construir sistemas socio-ecológicos sustentables; b) Promover el estudio integral de los ecosistemas y sistemas socio-ecológicos, los actores sociales que interactúan con ellos, sus instituciones, así como los medios culturales y técnicos que se utilizan para manejar los recursos y servicios que aportan tales sistemas; y c) Articular armónicamente la investigación científica y tecnológica, la formación de recursos humanos y la vinculación con la sociedad en el entendimiento y solución de problemas ambientales y en la construcción de sociedades sustentables" (Pérez-Salicrup 2023).

De acuerdo con el plan de creación del IIES, este Instituto cuenta con un organigrama en el que la Dirección recibe retroalimentación del Colegio de Académicos y del Consejo Interno para la toma de decisiones, con el apoyo para evaluaciones por parte de la Comisión Dictaminadora y de la Comisión Evaluadora del Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE). Asimismo, la Dirección se apoya en la Secretaría Académica, la cual coordina el quehacer de los laboratorios, agrupados en Programas de Investigación. Por otro lado, las labores

de docencia y formación de recursos humanos son coordinadas por el jefe de enseñanza. Existen a su vez Unidades de Apoyo Académico, que el plan de creación contempla sean coordinados por una Secretaría Técnica, y una Secretaría Administrativa (Casas, A. 2015; Figura 1).

Hoy en día, sin embargo, existen elementos de dicho organigrama que han cambiado o que no se han logrado concretar, y cuya inexistencia inhibe el desarrollo del Instituto. El Colegio de Académicos dejó de reunirse por decisión colegiada en 2018. Se cuenta con una Delegación y no una Secretaría Administrativa, lo que reduce la posibilidad de contratar más personal administrativo. La figura del Secretario Técnico no existe, lo que implica que la carga de coordinar las actividades de las Unidades de Apoyo Académico y velar por el buen funcionamiento de la infraestructura física del Instituto recae hoy en día en la Secretaría Académica y en algunos investigadores. El sobresueldo para la persona que ocupará la Secretaría Técnica ya fue solicitado, y se cuenta con el compromiso del Secretario Administrativo para concretar dicho nombramiento, pero aún no se ha dado.

Existen además iniciativas grupales que no están integrados a dicho organigrama, cómo son los laboratorios Institucionales, que incluyen al Laboratorio Nacional de Innovación Ecotecnológica para la Sustentabilidad (LANIES), Laboratorio de Química Analítica y Metabólica (QUAM), y el Laboratorio de Innovación y Evaluación en Bioenergía (LINEB). También se cuenta con la Unidad de Eco-jardín. Estos espacios deben de incorporar a toda la comunidad académica del Instituto, para catalizar la investigación, docencia y formación de recursos humanos, y vinculación.

Finalmente, en los últimos cuatro años la comunidad académica del instituto ha cuestionado la pertinencia de continuar trabajando en el esquema de los Programas de Investigación. Estos cambios se encuentran reflejados en una nueva revisión del Reglamento Interno del Instituto que al momento se encuentra en revisión en el Consejo Técnico de la Investigación Científica (CTIC).

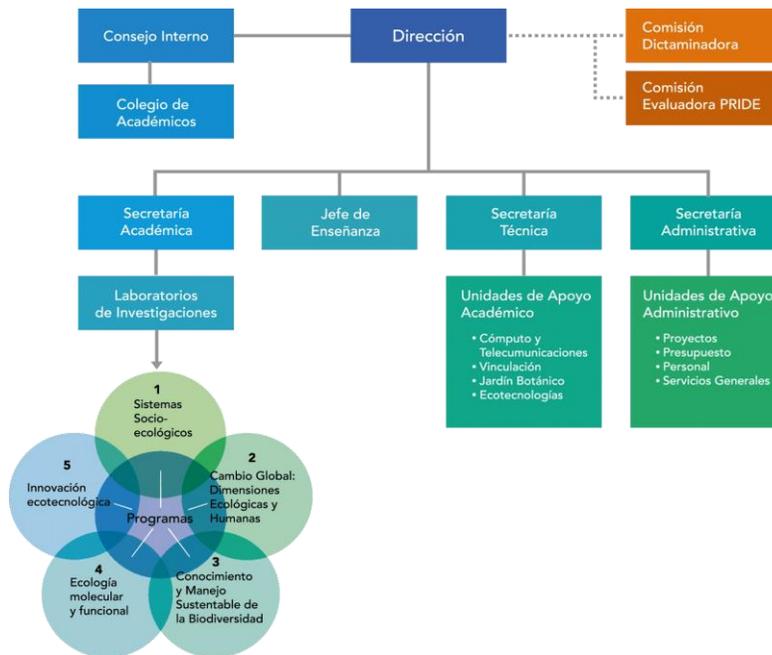


Figura 1. Organigrama del IIES de acuerdo al Documento de Creación del mismo (Fuente: <http://www.iies.unam.mx/acerca/organigrama>)

A pesar de las limitaciones arriba señaladas, el personal del IIES ha alcanzado grandes logros a lo largo de toda su trayectoria. En el plano del desarrollo institucional, transitó de ser un departamento a un Instituto en un lapso de 12 años. El personal de IIES desempeñó un papel fundamental en la creación y consolidación de las licenciaturas en Ciencias Ambientales (LCA), Ecología (LE) y Ciencias Agroforestales (LCAF). Del mismo modo, personal académico del IIES participó de forma protagónica la formación de la Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Morelia (ENES-Morelia). Finalmente, el personal académico del IIES generó el Campo de Conocimiento de Manejo Integral de Ecosistemas en el Posgrado en Ciencias Biológicas (PCB), y participó activamente en la creación y consolidación del Posgrado en Ciencias de la Sostenibilidad (PCS). Todos estos esfuerzos se dieron de forma participativa e, importante subrayarlo, colegiada.

Las metas académicas alcanzadas por el IIES son también importantes de señalar. En cuanto a investigación, el IIES ha estado entre los institutos con mayor productividad per cápita dentro del Subsistema de la Investigación Científica (SIC). En formación de recursos humanos, el IIES participa como integrante del PCB y PCS, y participa en los comités académicos de la LCA, LE, y LCAF de la ENES-Morelia. Además, integrantes del personal académico participan en los posgrados de Geografía y Ciencias Biomédicas, y colaboran activamente con otras instituciones de educación superior de Michoacán. Finalmente, la labor de vinculación del personal académico del IIES ha sido ampliamente reconocida.

Hoy en día, el personal académico del IIES cuenta con 33 investigadoras e investigadores, 21 técnicas y técnicos académicos, y cuatro Investigadoras o Investigadores por México. Cuenta con ocho personas contratadas para fines administrativos como personal de confianza, y recibe el apoyo de 21 personas contratadas como personal de intendencia. Si bien en el personal académico hay una subrepresentación femenina (Figura 2), esta no responde a una política concreta de contratación histórica del IIES, sino que refleja la desigualdad de oportunidades para las mujeres en nuestro país, particularmente en la ciencia (León et al. 2016, León 2017). En el instituto hay 17 becarios postdoctorales con beca de DGAPA, y 12 con beca de CONAHCYT, y 66 estudiantes de posgrado (48 PCB y 18 PCS). El número de estudiantes de licenciatura es difícil de precisar debido a que no su inscripción no se da a través del IIES, pero en los últimos cuatro años 66 estudiantes recibieron su título profesional bajo la tutela de personal académico del IIES. En el último año, hubo una reducción importante en la inscripción de alumnos del PCB.

Hoy en día la comunidad académica del IIES desarrolla líneas de investigación en proyectos en ecología, en ciencias sociales y en desarrollo tecnológico, con una importante zona de empalme entre estas tres grandes áreas. Los proyectos de investigación abarcan desde temas puntuales en marcos disciplinarios muy bien definidos, a proyectos multi-, inter- y transdisciplinarios. Las

escalas abarcan desde lo local hasta lo global, y se abordan diferentes temas relevantes para el manejo de los socio-ecosistemas. Si bien al momento de crear el Instituto se plantearon cinco Programas de Investigación, ha llegado el momento de revisar si dicha organización interna es la que más favorece la producción académica.

Las labores de difusión y divulgación de la ciencia en el Instituto son muchas y variadas. El personal académico constantemente participa en eventos como la Feria de las Ciencias y las Humanidades, en programas radiofónicos, entrevistas, o en la publicación de artículos de difusión y divulgación. La tendencia a la generación tanto de artículos en revistas de difusión como de artículos en periódicos u otros medios de difusión electrónica ha ido en aumento desde la creación del Instituto. No obstante, es un área que debe de mejorar. La página del Instituto requiere renovarse. Aunque se cuenta con dos personas trabajando en difusión y vinculación de la ciencia, así como en educación ambiental, falta coordinación en su trabajo para el beneficio de todo el IIES.

En cuanto a las mejoras administrativas que requiere el Instituto, es fundamental contar con media plaza administrativa más para apoyar a la Secretaría Académica, y como mencioné antes, conformar una Secretaría Administrativa que permita contratar al menos a una persona de confianza más. Otro reto importante es la reducción en los montos para el adecuado mantenimiento de los edificios, el retraso en la construcción de las cámaras de crecimiento controlado en el nuevo edificio de LANIES, y la dificultad de la renovación del parque vehicular, que es de suma importancia para garantizar la seguridad al hacer trabajos de campo.

II. Problemáticas y necesidades específicas

1. Vida Académica Colegiada: De acuerdo con lo manifestado por el personal académico en una reunión convocada para identificar sus percepciones sobre el futuro del IIES, uno de los principales retos es reactivar la vida colegiada. Luego de dos años de pandemia, no han habido suficientes

reuniones para discutir y definir el destino académico del Instituto. A esto se suma la ausencia de un Colegio de Académicos. Si bien en los últimos cuatro años se dio una sesión informativa mensual por parte de la dirección, se organizaron dos exposiciones de carteles de los distintos laboratorios durante los informes anuales y tenemos un Consejo Interno con una representación del personal académico muy amplia (7 representantes de 10 integrantes), se solicitó contar con reuniones que permitan aumentar la participación de todo el personal en la definición de las estrategias y los planes académicos a futuro para el Instituto. Esto incluye discusiones sobre la pertinencia de los programas, la potencial generación de una unidad en el Campus Oaxaca, la potencial generación de otra unidad en el Campus Mérida, y atender la inquietud de un investigador quien trabaja en desarrollo ecotecnológico por formar un Centro de Investigación independiente.

La discusión colegiada también debe de repercutir en decisiones sobre la reasignación de espacios para maximizar las labores académicas del Instituto. Hoy en día se cuenta con suficientes laboratorios para el personal académico contratado, pero es fundamental organizar la distribución para que todas y todos los integrantes del personal académico cuenten con los espacios necesarios para desempeñar sus labores. En esta discusión se debe ponderar el generar espacios para estudiantes, sobre todo de posgrado, ya que el intercambio de ideas entre estudiantes de diferentes laboratorios es sumamente benéfico para su formación.

Finalmente, es muy relevante replantear la participación del personal académico en Laboratorios Institucionales, particularmente LANIES, y en el proyecto académico del Eco-jardín. Estos espacios deben de catalizar la investigación, la formación de recursos humanos y docencia, y la vinculación con la Sociedad, y eso solo se logrará incorporando a la comunidad académica, de forma participativa y colegiada, en el trabajo de estos espacios.

2. Planta académica: El personal académico de IIES requiere aumentar en número, renovarse con investigadoras e investigadores jóvenes, y aumentar en la proporción de mujeres para alcanzar la paridad. Si bien la planta académica del IIES ha alcanzado un número importante de Investigadoras (n = 5) e Investigadores (n = 17) Titulares C, esto se correlaciona con un número importante de personas que en los próximos cuatro años habrán alcanzado o rebasarán el umbral de los 70 años (Figura 2).

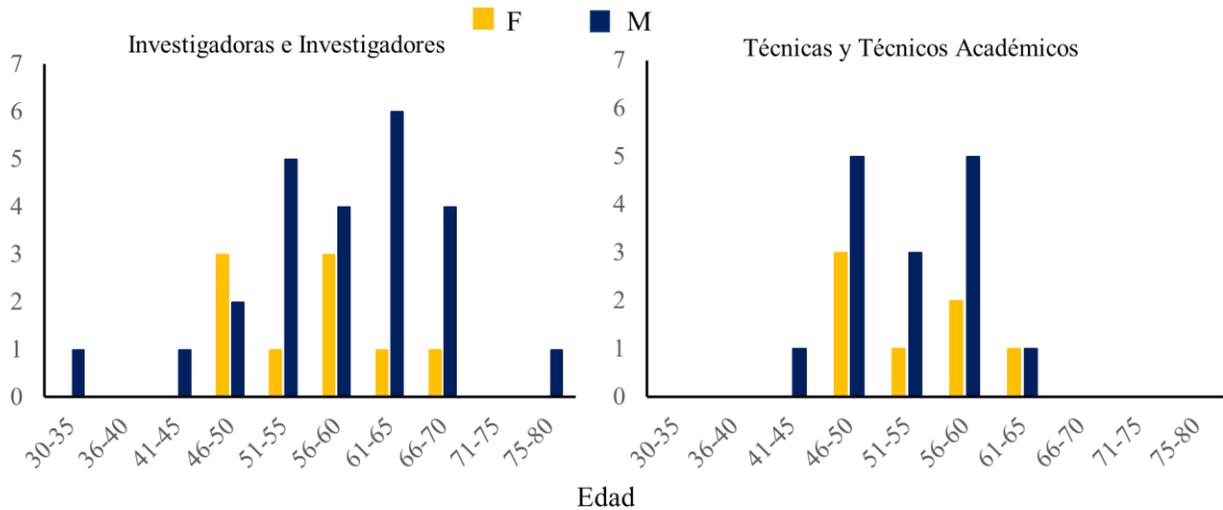


Figura 2. Distribución de edades de Investigadoras e Investigadores, y de Técnicas y Técnicos Académicos en marzo de 2023 en el IIES.

La contratación de nuevo personal académico es una aspiración de todo instituto. De la contratación de nuevo personal depende la renovación de los académicos que van alcanzando edades de retiro. Pero más importante aún, representa la oportunidad para incorporar académicos con ideas innovadoras y creativas. Es también la oportunidad para incrementar el número de mujeres. Desde la creación del CIEco en 2003 (antecesor del IIES), se han incorporado 17 nuevas personas investigadoras al grupo de trabajo de lo que hoy es el IIES, pero han salido cuatro, por lo

que claramente se ha incorporado, en promedio, menos de un investigador al año. En el caso de las personas con nombramiento de técnicos, se han incorporado 15 personas, pero han dejado su puesto cuatro, por lo que la incorporación por año es aún menor. Claramente, no va a ser fácil alterar esta tendencia y catalizar la contratación de nuevo personal de manera sencilla o rápida. Pero una forma interna de adelantarse a este reto, es promover la discusión colectiva sobre la identificación de los perfiles de nuevos investigadores y técnicos que puedan aumentar las sinergias de producción académica en el Instituto, y evitar a toda costa las redundancias.

3. Criterios de evaluación del Personal Académico. Los documentos internos de evaluación del personal académico se generaron cuando se formó el CIECO, antecesor del IIES, hace más de 16 años. Es urgente renovar estos criterios a través de un ejercicio colegiado (ver punto 1 de este apartado). Si bien los criterios de evaluación requieren ser revisados para personal con nombramiento de investigadoras o investigadores, es de suma urgencia revisar los criterios para el personal con nombramiento de técnica o técnico.

En el apoyo al trabajo de las y los investigadores que brindan las y los técnicos académicos, es importante reconocer tensiones claras que pueden desestabilizar el ambiente de colaboración y cordialidad que fomentan una mayor producción académica. Por un lado, 9 de las 21 personas con nombramiento de técnico académico están asignados a labores directas dictadas para un sólo investigador o investigadora. Por otro lado, nueve técnicas y técnicos trabajan en Unidades de Apoyo Académico, auxiliando en la labor de todos los investigadores, pero dos personas laboran de manera muy sesgada hacia el apoyo a uno o dos laboratorios únicamente. Finalmente, tres personas trabajan auxiliando a varios investigadores en áreas de trabajo común, pero su trabajo es administrado y evaluado por algún investigador en particular. Esta diferencia de funciones genera al menos dos dificultades importantes a nivel institucional. En primer lugar, un subconjunto de

investigadores cuenta con el apoyo casi individualizado de un técnico académico, lo que les confiere una ventaja clara al momento de generar productos académicos, en comparación con pares del mismo nivel académico que no cuentan con el apoyo de un técnico. En segundo lugar, las diferencias en cuanto al trabajo desarrollado por técnicas y técnicos genera dificultades para identificar parámetros de evaluación y promoción que sean justos y realistas para todos los perfiles. En un Instituto con las características del IIES, la mejor solución es identificar una estrategia colegiada, con la participación de todos los técnicos académicos y respetando los lineamientos del Estatuto del Personal Académico de nuestra casa de estudios. Es necesario, con la opinión de las personas que se desempeñan como técnicas y técnicos académicos, encontrar los mecanismos de trabajo y evaluación que permitan resolver ambos problemas. Ciertamente, es fundamental reconocer que, ante la dificultad de contratar nuevo personal, se debe dar prioridad a perfiles que puedan otorgar un servicio en beneficio de toda la comunidad académica. Finalmente, es fundamental contar con la figura de Secretario Técnico, tal y como se plantea en la nueva versión del Reglamento Interno, con el fin de que coordine las labores de técnicas y técnicos de apoyo institucional.

4. Docencia y Formación de Recursos Humanos. En el último año el número de estudiantes del PCB se redujo considerablemente. Esto afecta directamente a las labores de docencia y formación de recursos humanos del IIES. Es fundamental identificar las causas de esta tendencia, atenderlas y solucionarlas, y aumentar nuevamente la matrícula de estudiantes. Es importante fortalecer e integrar a las y los estudiantes a la vida académica plena del Instituto.

5. Infraestructura: Un reto importante de infraestructura se manifiesta en los retos para completar las obras de las cámaras de ambientes controlados del LANIES, el menguante apoyo para dar

mantenimiento a edificios, y la dificultad de conseguir recursos para renovar el parque vehicular. Estos tres obstáculos inhiben el buen desarrollo de la vida académica del Instituto.

Además, una consecuencia de la ubicación del IIES en el Campus Morelia de la UNAM, que a su vez se encuentra en uno de los márgenes de la Ciudad, son las dificultades de acceso, incluyendo condiciones que pueden representar un riesgo para la integridad de estudiantes, trabajadores y académicos. Si bien la generación y mantenimiento de la infraestructura urbana rebasa por mucho el ámbito de competencia del director del IIES, es fundamental impulsar, junto con las otras entidades del campus, así como a otras entidades académicas vecinas, la infraestructura urbana mínima, como lo son una banqueta hasta el punto dónde varios estudiantes pueden utilizar más rutas de transporte público (Calzada San José del Cerrito), e iluminación adecuada de noche.

6. Incertidumbre en Investigación en México. El IIES es un instituto de vanguardia en la UNAM, con múltiples interacciones sinérgicas con otras instituciones. Lo mismo puede decirse de la inserción del IIES dentro del escenario nacional. Ciertamente, algunos de los planteamientos de los Programas Nacionales Estratégicos, impulsados desde el CONAHCYT, son consistentes con la misión y objetivos de nuestro Instituto. Sin embargo, estamos ante una coyuntura en la que los recursos para hacer investigación son escasos.

III. Objetivos:

El objetivo de este plan de trabajo es desarrollar, durante los próximos cuatro años, las actividades necesarias para asegurar que el IIES continuará mejorando en todos sus indicadores de desempeño académico y continúe siendo un referente en Sostenibilidad a nivel internacional. Para alcanzar este objetivo, se plantean los siguientes objetivos particulares:

1). Promover la vida académica colegiada: Propongo dar inicio a un periodo de planificación colegiada llamado “Hacia el 2025”. En dicho año, el IIES cumplirá 10 años como Instituto, y será un excelente momento para revisar y renovar todos los documentos han servido como referentes para guiar la vida académica del Instituto, pero sobre todo, para reactivar la vida colegiada. Planteo tener una primera reunión de planeación en junio de 2023, para trazar una hoja de ruta con el personal académico, seguida de una reunión en agosto de 2023 para discutir la pertinencia de mantener o modificar los Programas de Investigación. Esto es relevante, pues la nueva versión de Reglamento Interno está por recibir comentarios y correcciones por parte del CTIC, y podremos incorporar las conclusiones sobre la permanencia de los programas luego de un ejercicio colegiado.

Posteriormente, y en función del establecimiento de comisiones y de la hoja de ruta planteada en junio de 2023, se tendrán al menos una reunión cada semestre para llegar a conclusiones sobre los temas de la vida académica del Instituto señalados en el punto 1 del apartado II de este documento.

Se buscará que la comunidad académica se integre y aproveche los Laboratorios Institucionales, particularmente LANIES y el Eco-jardín. Esto abrirá las puertas para mayor investigación, formación de recursos humanos y vinculación.

2. Planta académica: Se buscará promover la participación de académicos que alcancen los 70 años en el programa REVOL de la DGAPA, y así poder aspirar a contratar a nuevas investigadoras a través del programa SIJA. Enfatizo que se hará un esfuerzo por contratar investigadoras jóvenes, para resolver al menos parcialmente el problema de inequidad de género en nuestro Instituto. Debido a que aún contamos con suficiente espacio en laboratorios, se dará la oportunidad a investigadores que se sumen al programa REVOL para que continúen utilizando la infraestructura del Instituto al menos durante el periodo en el que yo permanezca en la dirección, en caso de ser seleccionado para dicho cargo.

De manera simultánea, se buscará que al menos dos investigadores alcancen el emeritazgo. A la fecha, ningún investigador del IIES ha sido nombrado emérito, y de alcanzar dicho reconocimiento, se podrían liberar plazas que pueden aprovecharse a través del programa SIJA. Actualmente, el IIES cuenta con investigadores con una muy destacada trayectoria académica, que bien podrían recibir dicha distinción.

Durante los últimos cuatro años se hizo un trabajo importante con el Consejo Interno y toda la comunidad del Instituto para identificar las líneas prioritarias de contratación a futuro. Además de los esfuerzos arriba señalados, se continuarán haciendo las gestiones para tratar de incorporar a más investigadoras en dichas líneas.

3. Criterios de evaluación del Personal Académico: Como parte del trabajo colegiado descrito en el inciso 1 de esta sección, se buscará contar con un documento claro con criterios de evaluación para el personal académico, pero en particular para técnicos y técnicas académicas en el IIES. Hago hincapié en la comunidad de personal con nombramiento de técnicas y técnicos porque históricamente han recibido menos atención en la generación de criterios concretos de evaluación.

4. Docencia y Formación de Recursos Humanos: Se buscará revitalizar la incorporación de estudiantes del PCB y del PCS. En el caso del primero, se trabajará para alcanzar el número de estudiantes que se incorporaban en los semestres previos a la pandemia. Se organizará un coloquio anual de estudiantes de posgrado vinculados al IIES para promover la interacción entre toda la comunidad del Instituto.

También se fortalecerá la colaboración y la vida académica con las y los estudiantes de las LCA, LE y LCAF. Se desarrollará una feria de proyectos de investigación una vez al año para incorporar estudiantes de licenciatura a los laboratorios.

5: Infraestructura: Se continuarán haciendo las gestiones para completar las obras de las cámaras de ambientes controlados del LANIES, para darle el adecuado mantenimiento a los edificios y por

renovar el parque vehicular. También se harán las gestiones necesarias para mejorar la infraestructura urbana alrededor del campus.

6. Incertidumbre en Investigación en México: Se promoverá una vida académica plena, valorando la autonomía universitaria, pero reconociendo las incertidumbres y retos que plantea la nueva legislación y la ausencia de fondos. Se promoverán también los proyectos grupales de investigación, que permitan el abordaje de preguntas de investigación de mayor calado, y que permitan maximizar los recursos.

IV. Logros Esperados: Para cada objetivo, se plantean alcanzar logros concretos, cuantificables y evaluables.

1. Vida Académica Colegiada. El Instituto deberá llegar al 2025 con un plan de desarrollo renovado, con criterios de evaluación para el personal académico revisados, y con objetivos, metas y misión definidos. Se deberá de haber aprobado en nuevo Reglamento Interno, y el trabajo de comités y comisiones académicas deberán reflejar los objetivos del Instituto. Habrá una mejor integración de la comunidad académica en torno al uso de los laboratorios institucionales particularmente LANIES y Eco-jardín.

2. Planta académica: Se buscará que dos personas se integren al REVOL, y al menos que otra persona alcance el emeritazgo. De esta manera se contará con tres nuevas plazas que se buscará sean ocupadas por investigadoras. Independientemente de estos procesos, se buscará incorporar al menos a otra persona como investigadora y a una más como técnica académica.

3. Criterios de evaluación del Personal Académico: Se contará con criterios de evaluación claros para el personal académico.

4. Posgrado y Docencia: Se habrá recuperado la incorporación de estudiantes del PCB y PCS. Habrá vida académica más participativa de estudiantes de licenciatura.

5. Infraestructura: Cámaras de ambientes controlados funcionando. Al menos renuevo de cuatro vehículos. Mantenimiento oportuno de todos los edificios.

6. Incertidumbre en Investigación en México: A pesar de la incertidumbre, el Instituto continuará siendo un referente de calidad en todas las labores sustantivas de la UNAM.

V. Justificación Personal

Fui elegido como titular de la dirección del IIES para el periodo 2019-2023. Durante esos cuatro años logré completar prácticamente todas las metas de mi programa de trabajo, con excepción de la elaboración de criterios de evaluación del personal con nombramiento de técnicas y técnicos, y la evaluación del funcionamiento de los Programas de Investigación. En buena medida, lo que impidió el cumplimiento de estas metas fue la ausencia de trabajo colectivo generado por las condiciones vinculadas por la pandemia generada por el virus SARS-COV- A pesar de ello, puedo dar cuenta de haber completado el resto de las metas y objetivos, en buena medida gracias a haber reducido las divisiones el interior del Instituto, y de haber promovido una vida académica cordial y respetuosa.

Entre los logros generados en los últimos cuatro años, el IIES ahora cuenta con un manual de operación para la Comisión de Igualdad de Género del Instituto y la conformación de la misma. También se nombró a la comisión de ética, y de forma colegiada, se logró identificar a las prioridades de contratación en el Instituto.

En términos de infraestructura, se logró poner en marcha la construcción de las cámaras de ambientes controlados en el LANIES y gracias a la Dirección de Obras y Conservación, así como del apoyo de la Coordinación de la Investigación Científica, se entregó el piso del edificio que hoy ocupa LANIES.

La única razón por la que se alcanzaron todos esos logros, fue por el trabajo comprometido de la comunidad académica del IIES y del personal administrativo. En buena medida eso se alcanzó gracias a la ausencia de divisiones internas y a que se promovió el diálogo durante este periodo.

Es indudable que las secuelas de la pandemia aún tienen efectos en la vida académica de la UNAM, y por ello es que como primera prioridad de trabajo he señalado la importancia de reconstruir la vida colegiada. No se aspira a una uniformidad de opiniones, ni a una homogenización de líneas de investigación. Pero sí a una armonía en las relaciones académicas y a la identificación de metas comunes que privilegien el trabajo colectivo en el Instituto.

Concluyo haciendo hincapié en que, de ser elegido para ocupar la titularidad de la Dirección del IIES para el periodo 2023-2027, continuaré trabajando con entusiasmo para cumplir con los objetivos planteados en este documento. Trabajaré también con el personal administrativo, para asegurarme que las prácticas administrativas del Instituto deben darse con la intención de facilitar y promover las actividades académicas, y no al revés. Concluyo que en este plan de trabajo se busca cumplir objetivos basados en la promoción del trabajo colectivo de toda la comunidad académica.

Bibliografía

Casas, A. 2015. Propuesta del Centro de Investigaciones en Ecosistemas para transformarse en Instituto de Investigaciones en Ecosistemas y Sustentabilidad. Documento Presentado ante el Consejo Técnico de la Investigación Científica. 367 p.

Pérez-Salicrup, D. R. 2023. Informe de Actividades 2019-2023. Instituto de Investigaciones en Ecosistemas y Sustentabilidad.

León, L., Mairesse, J. Cowan, R. 2016. An econometric investigation of the productivity gender gap in Mexican research, and a simulation study of the effects on scientific performance of policy scenarios to promote gender equality. United Nations University and Maastricht Economic and Social Research Institute on Innovation and Technology Working Paper #2016-072. <https://www.merit.unu.edu/publications/working-papers/abstract/?id=6327> [Consultado 9/26/2018.]

León, L. 2017. Women aren't failing at science – science is failing women. Nature jobs. <http://blogs.nature.com/naturejobs/2017/03/20/women-arent-failing-at-science-science-is-failing-women/> [Consultado 9/26/2018.]