

Dr. Reginaldo Báez Sañudo
PLAN DE TRABAJO (2012-2017)

ANTEDECENTES

La misión del CIAD es ser un centro de reflexión crítica que genera conocimiento, innova, transfiere tecnología y forma recursos humanos especializados en alimentos, nutrición, salud pública, desarrollo regional y recursos naturales, vinculado con la sociedad, con la visión de ser una institución de liderazgo internacional con equilibrio entre sus actividades de investigación, vinculación y docencia, que desarrolle líneas emergentes afines y proyectos transdisciplinarios que impacten el bienestar social; que promueva en sus empleados la superación, sentido de permanencia, apertura y compromiso.

Para lograr lo anterior en el Centro se han planteado los siguientes objetivos:

- 1) Contribuir a la generación y difusión del conocimiento científico y tecnológico, a través de proyectos de investigación en alimentos, nutrición y desarrollo.
- 2) Formar recurso humano especializado en las competencias regionales a través de Programas académicos de Iniciación Científica y Posgrado con registro en el PNPC del Conacyt.
- 3) Apoyar a los sectores público, social y privado mediante la gestión y desarrollo de proyectos, procesos, productos, servicios y asesorías orientadas a la producción, manejo y comercialización de alimentos.
- 4) Impulsar la innovación y competitividad a través de alianzas Científico-Empresariales estratégicas.

Todos los miembros de la comunidad CIAD buscamos crecimiento, bienestar personal y familiar, lo cual es resultado del crecimiento institucional. Estos resultados son evaluados con los productos o indicadores que se establecen en el convenio por administración de resultados (CAR's) de donde depende nuestro presupuesto de operación, refiriendo a los productos académicos, docentes y de vinculación que son los que nos evalúan anualmente y por los que buscamos reconocimiento. Desde que se establecieron los indicadores desde hace más de 10 años, siempre se han cumplido en su generalidad. Este reconocimiento productivo debe de ser respetuoso para la actividad que realizan todas las categorías de empleados. Esta productividad se lleva a cabo en un ambiente que depende de las instalaciones que poseemos, el equipamiento y las relaciones personales que hacen uso de ello. El plan de trabajo que se propone se enfoca a mantener instalaciones modernas con las condiciones de seguridad e higiene que marca la normatividad, equipamiento eficiente para la función a realizar y considera la estimulación del personal como un aspecto fundamental.

Para cualquier institución como el CIAD, se considera al personal como el factor clave pues sin él ni las instalaciones o equipos más modernos serían productivos. La motivación y corresponsabilidad con este sector debe de ser constante.

PLAN DE ACCIONES POR OBJETIVOS:

Objetivo

- 1) Contribuir a la generación y difusión del conocimiento científico y tecnológico, a través de proyectos de investigación en alimentos, nutrición y desarrollo.

Acciones:

- a) Fortalecer los grupos de investigación intra y extra institucional

- b) Establecer convenios de colaboración con Universidades y Centros de Investigación nacionales y extranjeros especificando indicadores o actividades a realizar de manera conjunta.
- c) Realizar programa de intercambio de investigadores consolidados y en formación con Universidades y Centros de Investigación reconocidos.

Objetivo

- 2) Formar recurso humano especializado en las competencias regionales a través de Programas académicos de Iniciación Científica y Posgrado con registro en el PNPC del Conacyt.

Acciones:

- a) Promover el programa de postgrado a nivel internacional a través de las embajadas de nuestro país que emite convocatorias anualmente.
- b) Reconocer la labor de los docentes participantes en el programa de postgrado
- c) Proponer sistema de estímulos independiente al programa de estímulos a la productividad para el area de docencia.
- d) Crear un programa de promoción y colaboración con instituciones públicas o privadas de investigación o educativas para generar el semillero de formación de recursos humanos.
- e) Fortalecer los convenios existentes y realizar nuevos con instituciones extranjeras para lograr el reconocimiento internacional de nuestro programa institucional de postgrado.

Objetivo

- 3) Apoyar a los sectores público, social y privado mediante la gestión y desarrollo de proyectos, procesos, productos, servicios y asesorías orientadas a la producción, manejo y comercialización de alimentos.

Acciones:

- a) Realizar un programa central de información que concentre las necesidades de investigación, los usuarios y las fuentes de financiamiento para acercar a los usuarios y proveedores. Sólo ser un medio y acordar las acciones específicas a realizar por cada una de las partes.
- b) Definir claramente los tipos de proyectos en base a los productos de los mismos, independientemente de si son productos de acuerdos de vinculación o respuesta a convocatorias de investigación.
- c) Fortalecer los acercamientos con los diversos sectores públicos o privados con quienes deberán de establecerse convenios o acuerdos de cooperación y contratos de realización de proyectos.
- d) Crear la Unidad de Transferencia e Innovación como un ente independiente dentro de la propia institución, donde el CIAD sea el beneficiario directo. La función de esta Unidad de Transferencia e Innovación será el agente oferente de los servicios de la Institución a través de su propia infraestructura y la contratación de personal formado en el propio centro.
- e) Crear los medios necesarios para incrementar la venta de servicios que puede proporcionar el Centro a través de personal técnico con la asesoría de investigadores titulares que poseen la suficiencia para

hacerlo.

Objetivo

4) Impulsar la innovación y competitividad a través de alianzas Científico-Empresariales estratégicas.

Acciones:

a) Realizar los mecanismos o procedimientos de gestión de venta de proyectos tecnológicos y de consultoría como un intermediario entre los usuarios de la investigación y los investigadores. La coordinación de vinculación debe de ser el ente que domine ambos idiomas.

Todas las acciones deberán desarrollarse o traducirse en

1) Actividades específicas con indicadores cuantitativos en tiempo de desarrollo y una clara definición de costos

2) El Impacto científico, económico o social de estas acciones. Es urgente el desarrollo de indicadores de impacto y;

3) La evaluación del desarrollo y reflejo institucional en base al cumplimiento de los indicadores.

En la consecución del cumplimiento de estos objetivos y las acciones propuestas, este plan de trabajo propone desarrollarse en base a los siguiente ejes centrales:

EJES CENTRALES DEL PLAN DE TRABAJO

1) Plan de Carrera del Personal del CIAD

a) Concluir el Estatuto de Personal Académico (EPA) como se estaba trabajando y en donde se estuvo plasmando la transparencia en la contratación del personal y el mecanismo de desarrollo en nuestra institución. Este crecimiento está basado en el esfuerzo de los productos del personal y que también deberán ser indicadores para el otorgamiento de incentivos a la productividad.

b) Incluir indicadores de impacto en cada una de las actividades con el consiguiente reconocimiento dentro del propio EPA, pues se tiene que demostrar lo que la institución está realizando para el cumplimiento de su misión y el desarrollo del país.

c) Acordar mediante la discusión y análisis al interior de la institución el mecanismo de otorgamiento de los estímulos a la productividad para eliminar la dispersión. Ello deberá estar basado en los tres rubros sustantivos del CIAD (Investigación-Docencia-Vinculación).

d) Regularizar la plantilla de personal aprobada y la negociación de plazas a nivel de la secretaría correspondiente y una vez obtenidas emitir convocatorias internas en el seno de las coordinaciones académicas o como se ha establecido tanto en el EPA como en contrato colectivo de trabajo.

e) Revisar y aprobar el Reglamento Interior de Trabajo. Las condiciones de trabajo han cambiado y el documento debe de actualizarse.

2) Instrumento Jurídico de creación del Centro (CIAD, A.C.).

- a) Revisar el estatuto actual y convocar para propuestas de cambios, así mismo, cualquier cambio sea sometido a la consideración de la comunidad.
- b) Proponer el cambio estatutario para cancelar la re-elección de la dirección general

3) Autonomía de los Consejos Académicos

Todo el sistema productivo del CIAD deberá ser administrado de manera transparente. La estructura operativa del CIAD se ha mantenido desde hace muchos años y con el crecimiento de nuestra institución se ha vuelto obsoleta.

- a) La propuesta será la redefinición de las actividades para que las coordinaciones se constituyan como unidades administrativas independientes con los recursos que actualmente cuentan sin cambios en la estructura y donde los órganos de gobierno de las mismas serán los consejos académicos.
- b) Las coordinaciones serán gestores ante la unidad central, pues reciben una compensación administrativa por ello. Actualmente se realiza pero de manera desorganizada y sin autoridad explícita.
- c) Dar autonomía a los Consejos académicos de las coordinaciones para las decisiones de elección de sus coordinadores, la selección de sus líneas de investigación, la decisión de contrataciones y el ordenamiento de su personal en base a los reglamentos de operación del CIAD que se encuentran como prestaciones en el reglamento interior de trabajo (Año sabático, permisos, etc.).
- d) Realizar los procedimientos de operación para los Consejos Académicos de las coordinaciones académicas. En los consejos deberá haber representatividad de todo el personal.
- e) Designar presupuestos por coordinaciones académicas y unidades regionales con el mismo criterio que se realiza para la institución.

4) Relación con el Sindicato

- a) Trabajar en forma conjunta con el SIATCIAD para gestionar conjuntamente los derechos y prestaciones del personal. Considero que el SIATCIAD debe de ser un gran aliado para la consecución de mejores condiciones de los trabajadores junto con la dirección general.
- b) Homologar las prestaciones y condiciones laborales del personal a las existentes en el resto de los centros públicos de Investigación y que a través de la FENACYT avancemos en el proceso de su gestión.

5) Prestaciones al Personal

- a) Gestionar el otorgamiento de prestaciones que comparativamente con otras entidades paraestatales se perciben
- b) Tramitar o acordar el incremento en la aportación a vivienda en el INFONAVIT arriba de 10 SMGDF para poder optar a una vivienda digna.
- c) Trabajar de manera conjunto con FOPSS, A.C. para se proporcion condiciones de Seguridad Social dignas.

Para ello se proponen las siguientes acciones:

- i) Realizar un documento con el análisis de la situación de Seguridad Social y Prestaciones de los trabajadores, un análisis para determinar las condiciones que se contaba hace 20 años cuando se creó el FOPSS y se tenía un servicio de primer nivel y con el que se cuenta hoy, porqué el cambio de 34% a 21% en las aportaciones. Definir tareas de gestión ante las instancias que correspondan o crear sinergias de ideas de procuración de fondos.
 - ii) Revisar detenidamente la Ley de Ciencia y Tecnología en donde se pueda realizar la creación de algún ente para la promoción o venta de los servicios del CIAD, ser un generador de recursos que puedan dar certidumbre a las actividades del FOPSS. Existe un cúmulo de conocimientos que no se han explotado debidamente. Las actividades que realiza el personal del CIAD deberá de corresponder a su nivel de conocimiento y valor.
 - iii) Gestionar junto con el SIATCIAD para resolver el rezago en los montos asignados para pensiones y jubilaciones de manera que a partir de 2013, el personal pueda jubilarse con el 100% del sueldo integrado y que la pensión sea dinámica.
 - iv) No podemos depender 100% de las políticas gubernamentales y tenemos que crear mecanismos de generación de recursos propios (UTI – Fundación, etc.).
- d) Gestionar los recursos necesarios para cumplir con lo que la comisión mixta de seguridad e higiene de la institución ha estado determinando. Así mismo cumplir con la normatividad que al respecto nos aplica. En otras palabras realizar auditorías internas o la propia STPS quienes dicten las necesidades para su gestión.

6) Transparencia y rendición de cuentas (Administrativa y Académicamente)

El papel de director general debe de ser la GESTION para el cumplimiento de lo planes con un equipo capaz y de amplia experiencia. Contar con un equipo administrativo que tenga conocimiento de las leyes y reglamentos de las entidades paraestatales, que tenga experiencia en la tramitología burocrática nacional, para el apoyo de las actividades sustantivas y las condiciones del personal.

- a) Para tranquilidad del personal deberá de informarse de las gestiones realizadas y los obstáculos para su logro.
- b) Informar a la comunidad antes o posteriores a las reuniones del órgano de gobierno, los informes académicos y administrativos que se presentan.
- c) Demostrar que no existe la discrecionalidad en las operaciones del Centro.
- d) Realizar los procedimientos operativos para los consejos consultivos internos y externos.
- e) Presentar a la comunidad el Informe de Rendición de Cuentas que por ley debe de presentarse anual.
- f) Participara a nombre de la institución en la definición de políticas nacionales en ciencia y tecnología.

Es importante considerar que la confianza y motivación deberán de ser los factores que nos den impulso para tener mejores resultados.

Un ambiente organizacional de **apoyo** impulsará el involucramiento del personal en el trabajo.

Finalmente mencionar que deberá de haber un absoluto respeto entre los miembros de la comunidad para tener libertad de investigación, cátedra y vinculación en un marco de orden.