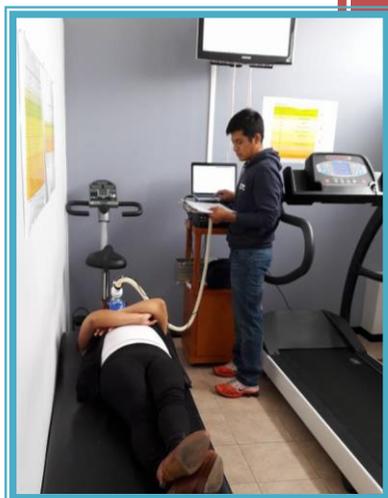




**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS
Y DE LA SALUD**

Plan de Desarrollo de la Licenciatura en Nutrición Humana 2017-2022



ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	3
PRESENTACIÓN.....	4
INTRODUCCIÓN	6
I. MARCO ESTRATÉGICO DE REFERENCIA	9
Misión	9
Visión.....	9
Valores.....	10
Objetivos Estratégicos	10
II. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	12
a) Docencia	12
Plan de Estudios.....	12
Cursos de Educación Continua	15
Posgrado	18
b) Alumnos	19
Datos Generales.....	19
Servicio Social	20
c) Profesores.....	23
Necesidades actuales.....	26
1) Especialista en consejería y cambio conductual	26
2) Especialista en actividad física y acondicionamiento físico.....	27
3) Nutrigenética y nutrigenómica.....	28
d) Áreas clínicas.....	29

e) Recursos	31
Fortalezas	32
Oportunidades	33
Debilidades	33
Amenazas.....	34
III. ESTRATEGIA DE LA LICENCIATURA	35
Retos	36
Estrategias.....	37
IV. PROYECTOS OPERATIVOS	40
Docencia.....	40
Servicio a la Comunidad.....	42
Gestión y Administración	42
V. EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	43
VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, INDICADORES Y METAS	44
Docencia.....	44
Servicio a la Comunidad.....	48
Gestión y Administración	49

ABREVIATURAS

- **UAMX**, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco
- **DCBS**, División de Ciencias Biológicas y de la Salud;
- **DAS**, Departamento de Atención a la Salud;
- **LNH**, Licenciatura en Nutrición Humana,
- **UEA**, Unidad de Enseñanza – Aprendizaje
- **SIBOT**, Sistema Institucional de Bolsa de Trabajo

PRESENTACIÓN

La Licenciatura en Nutrición Humana (LNH) inicio sus labores hace 36 años en la Universidad Autónoma Xochimilco (UAM X), desde entonces ha contribuido de manera importante en la formación de más 2000 profesionista en este campo. El plan y programa de estudios desde su creación en 1982, ha tenido una modificación en 2008 y una adecuación en 2016.

La demanda por ingresar a la LNH de la UAM X ha incrementado en los últimos años, recibiendo a más de 1000 aspirantes, de los cuales menos del 10% ingresa. La matrícula anual es de aproximadamente 500 alumnos del primero al doceavo módulo y la planta docente base de 26 profesores con contratación por tiempo indeterminado que pertenecen en su mayoría al Departamento de Atención a la Salud (DAS). Además de tener 11 asesores clínicos de Instituciones de Salud y Nutrición.

La Licenciatura cuenta con 4 laboratorios para las prácticas modulares de cuarto a doceavo módulo: Análisis de alimentos Técnica culinaria y Tecnología Intermedia, Unidad de Nutrición, Gasto de Energía y Composición Corporal y Orientación Alimentaria. Además cuenta con el proyecto de Consultorios de Atención Nutricional donde se insertan pasantes de la Licenciatura para la atención nutricional a la comunidad Universitaria.

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de la LNH se conformó una comisión de integrada por los siguientes docentes: Mtra. María Magdalena Sánchez Jesús, Mtra, María de Lourdes Ramírez Vega, Mtra. Raquel Huerta Huerta, Mtra. Maria Eugenia Vera Herrera, Dr. Samuel Coronel, Dra. Carmen Vera Rosales, Dr. Luis Ortiz Hernández y Dra. Norma Ramos Ibáñez, que de acuerdo a su formación académica y experiencia permitió la discusión, reflexión y análisis de las acciones a emprender para mejorar la calidad de la Licenciatura en beneficio de los futuros profesionistas en nutrición.

El presente Plan de Desarrollo de la LHN se elaboró a partir del diagnóstico situacional donde se identificaron las fortalezas y debilidades de la Licenciatura, pero también las oportunidades que se tienen para mejorar su calidad, por lo cual se estableció la necesidad de contar con acciones planeadas que permitan mejorar su funcionamiento. Las acciones se planearon tomando en cuenta tres objetivos estratégicos: docencia, servicio a la comunidad y gestión y administración.

El presente plan de desarrollo de la LNH pretende ser el eje de las acciones a seguir en los próximos 5 años, sin embargo, dadas las condiciones internas y externas que la Universidad vive hoy en día, estas pueden ser modificadas.



Consultorios de Atención Nutricional



Unidad de Nutrición, Gasto de Energía y Composición Corporal

INTRODUCCIÓN

El Plan de Desarrollo de la LNH se plantea como parte de los objetivos que establece Plan de Desarrollo de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud 2016-2024, que es mejorar la calidad educativa de las Licenciaturas. Este documento pretende ser el eje de las acciones a implementar en los próximos años para que la LNH continúe con su compromiso de formar profesionales en nutrición mejor preparados.

Para la elaboración del Plan de Desarrollo se tomó en cuenta el mismo esquema de presentación que el Plan de Desarrollo de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud 2016-2024, dado que este documento fue aprobado por el Consejo Divisional en su sesión 2/16 en marzo 2016. El presente documento está conformado por un marco estratégico de referencia, donde se establece la misión y visión; en el diagnóstico situacional se expresan las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, en la estrategia de la Licenciatura se formulan los proyectos operativos y las acciones puntuales a seguir para lograr los objetivos planteados y en la evaluación de resultados establece los indicadores a valorar y las metas a alcanzar bianuales.

Para el diagnóstico situacional se solicitó a cada miembro de la Comisión que con base en su experiencia en el campo de la docencia se formularan las debilidades y fortalezas que tiene la Licenciatura. Se entrevistaron a los alumnos para conocer su opinión sobre las actividades académicas. Se solicitó información a Sistemas Escolares sobre la demanda de ingreso, deserción y titulación de los alumnos de la LNH. Al Departamento de Atención a la Salud se le pidió el perfil de los docentes que han impartido docencia en la LNH. La Comisión de Servicio Social de la LNH proporcionó información sobre la actividad de servicio que los alumnos han realizado. De acuerdo al funcionamiento actual de la LNH se establecieron las necesidades de espacios para las prácticas modulares y de recurso para la infraestructura y equipamiento de seguir aumentando la demanda de ingreso de alumnos.

Una vez que se tuvo el diagnóstico situacional, se realizaron reuniones de trabajo con la Comisión para definir los proyectos operativos (docencia, servicio a la comunidad y gestión y administración), estableciendo en cada uno de ellos las acciones a realizar. Se sometió a discusión cada uno de los elementos.

En la última parte del documento que corresponde a la evaluación de los resultados, se determinó elegir indicadores que midieran la eficiencia terminal de alumnos, el número de egresados con empleo, la acreditación de planes y programas de estudios, la realización de prácticas modulares e investigaciones, la evaluación de la planta docente, las actividades y el desempeño de los pasantes de servicio y la eficiencia del gasto presupuestal.

I. MARCO ESTRATÉGICO DE REFERENCIA

El marco estratégico del plan de desarrollo de la LNH establece las acciones a seguir para lograr las metas de los próximos 5 años. Se presenta el diagnóstico situacional donde se analiza la realidad de la Licenciatura y conforma la base para entender y priorizar los aspectos más relevantes que se deben aprovechar y/o solucionar, se establece la declaratoria de la misión de la Licenciatura, su visión a 2022 y los valores que se deben preservar y cultivar en los profesionales de la nutrición, además de establecer los objetivos estratégicos para cumplir con el compromiso social que tiene la LNH.

Misión

Formar profesionales de la nutrición capaces de incidir sobre los problemas de alimentación y nutrición de la población mexicana a nivel de salud pública, nutrición clínica y servicios de alimentación e investigación con pensamiento crítico, ética, equidad, solidaridad y compromiso social.

Visión

A corto plazo ser considerada una Licenciatura reconocida por sus profesionales capaces de contribuir a la resolución de problemas de alimentación y nutrición salud a nivel individual y colectivo en los tres niveles de atención a la salud, en servicios de alimentos y elaboración de políticas de alimentación y nutrición con gran compromiso social.

Valores

- ❖ Compromiso con su formación profesional y con la sociedad.
- ❖ Constancia, dedicación y deseos de superación.
- ❖ Responsabilidad para atender con diligencia las necesidades y demandas de la sociedad.
- ❖ Disposición para trabajar en equipo para atender problemas socialmente relevantes de alimentación y nutrición.
- ❖ Honestidad al desarrollar su trabajo con una actitud crítica e íntegra para dar una mejor calidad en la atención nutricional.
- ❖ Respeto las diferencias culturales y sociales.
- ❖ Sentido de pertenencia entendida como la identificación con la LNH haciendo propios la misión, visión y los valores de la misma.

Objetivos Estratégicos

La LNH plantea los siguientes objetivos estratégicos basados en su actividad académica y de servicio, además de aprovechar de la mejor manera los recursos asignados:

- ❖ Formar profesionales en nutrición con alta calidad académica, visión crítica e integral, con valores éticos y sociales, capaces de proponer soluciones a problemas de nutrición y alimentación.
 - Factores claves
 - ◆ Tener plan y programas de estudios actualizados y de calidad.
 - ◆ Mantener una planta académica de calidad, en su rama, que maneje el modelo educativo modular y comprometida con el quehacer universitario.
 - ◆ Ofertar un posgrado en Nutrición Humana.
 - ◆ Contar en la Licenciatura con una oferta educativa continua y actualizada en temas de nutrición y áreas afines.

- ◆ Coadyuvar en la adecuada selección de instituciones de movilidad a nivel nacional e internacional.

- ❖ Fortalecer las acciones de servicio a la comunidad para coadyuvar en la solución de los problemas de alimentación y nutrición.
 - Factores claves
 - ◆ Apoyo a programas de atención nutricional dentro y fuera de la Universidad como servicio social.
 - ◆ Calidad del servicio social.

- ❖ Fortalecer las actividades de docencia y servicio mediante la utilización eficiente y responsable de los recursos destinados a la Licenciatura.
 - Factores claves
 - ◆ Cumplimiento del gasto acorde a programa presupuestal.
 - ◆ Contar con una adecuada infraestructura y equipo.

II. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

a) Docencia

El rubro “docencia” fue evaluado a nivel plan de estudios, educación continua y posgrado.

Plan de Estudios

Se ha observado en los últimos 10 años en las instituciones de educación superior un incremento considerable del rediseño curricular de las Licenciaturas en Nutrición por los siguientes motivos: 1) Procesos de acreditación, 2) Incorporación del modelo por competencias y 3) Requisito de la Secretaría de Educación Pública. En el caso de las instituciones privadas, comúnmente se presenta un nuevo plan de estudio cada cinco años sin que existan suficientes argumentos para fijar este período.

En el caso de LNH de la UAMX, es conveniente señalar que el principal factor del diseño curricular está relacionado con los procesos de acreditación y reacreditación. Realizar un rediseño del plan de estudios cada cinco es poco factible por el tiempo que requiere establecer consensos entre los docentes que participan en el programa de estudios y la necesidad de que el plan y programas de estudio sean aprobados por tres órganos colegiados: Consejo Divisional, Consejo Académico y Colegio Académico. La aprobación colegiada del plan y programas de estudio representa una fortaleza para las Licenciaturas de la Universidad y eso evita que los cambios se hagan por instancias personales o grupos pequeños.

El primer plan de estudio de la LNH se aprobó en el año 1982, para el primer rediseño, en que se incorporaron cambios sustanciales, se realizó un esfuerzo importante en un período de más de cinco años, con la participación de la mayor parte de docentes y su aprobación por el Colegio Académico se logró en el año

2008. Los primeros tres módulos del plan de estudios, correspondientes al tronco general (interdivisional y divisional) fueron modificados en 2015.

Sin duda, realizar revisiones periódicas del plan y programas de estudio se hace necesario, por lo que es conveniente que en las revisiones participen todos los docentes encargados de la operación modular para garantizar cambios acordes con los avances científicos y tecnológicos en cada disciplina y especialidad.

Una fortaleza del sistema modular es la resolución de problemas reales en cada módulo. Una de sus herramientas es el ejercicio de investigación que se realiza cada trimestre. Su temática y profundidad cambia de acuerdo con el problema eje de los módulos, y la exigencia en su evaluación crece conforme el estudiante avanza en la Licenciatura. Al evaluar el tiempo dedicado a la investigación modular, se observa que los docentes:

1. Dividen las actividades en cuatro grandes grupos: elaboración de protocolo, trabajo de campo, procesamiento de datos y revisión con docente, ésta última incluye la presentación final ante el grupo para retroalimentar la actividad.
2. Dedicar tiempo extra a esta actividad, duplicando o triplicando el tiempo dedicado a la parte teórica.

Reportan tiempos variables de dedicación a la investigación dependiendo del módulo impartido y nivel de preparación de los estudiantes, sin olvidar que un factor importante lo constituyen los sitios de trabajo de campo, que en ocasiones pueden corresponder a las áreas clínicas, con que se cuenta en cada periodo. El tiempo dedicado a la investigación por rubro se resume en el cuadro 1.

Cuadro 1. Distribución de horas adicionales al módulo para investigación trimestral. (fuente propia)				
Horas / trimestre				
	Elaboración del protocolo	Trabajo de campo	Procesamiento de datos	Revisión con docente
Total	4 – 60	4 – 72	1 – 30	3 – 48
4º módulo	4 – 40	4 – 20	4 – 24	2 – 48
5º módulo	10 – 18	10 – 30	4 – 12	10 – 44
6º módulo	24	20	30	9
7º módulo	20 – 28	12 – 25	50	30 – 40
8º módulo	24 – 60	20 – 60	16 – 24	6 – 40
9º módulo	3 – 30	24 – 70	10 – 24	12 – 36
10º módulo	16 – 20	70 – 72	8 – 24	30 – 36
Políticas de alimentación	29	20	30	36
Servicios de alimentación	No especificado	2	1	3
Manejo nutricio integral	No especificado	No especificado	No especificado	24
Promedio trimestral	21	27	15	26



Actividades realizadas en área clínica



Trabajo de campo correspondiente al 5° modulo

Cursos de Educación Continua

El plan de estudios de la LNH-UAMX, como todas las Licenciaturas y posgrados, está inmerso en un contexto cambiante y por ende, requiere de actualización constante. Sin embargo, la velocidad con que la tecnología y la ciencia avanzan en conjunto con los procedimientos universitarios sistematizados y estandarizados que requiere la aprobación de modificaciones y rediseños curriculares, impiden que los planes de estudio estén ajustados a la realidad y necesidades sociales y económicas en corto tiempo.

Dado los largos periodos de actualización formal del plan de estudios de la Licenciatura, es necesario implementar acciones para reducir la brecha entre la preparación de los estudiantes y las necesidades sociales y económicas reales.

Para minimizar el desfase de los planes de estudio y las necesidades reales, la LNH-UAMX ha implementado la impartición de cursos, talleres, conferencias y seminarios adicionales a los contenidos modulares aprobados por el Consejo Académico, cuya temática se enfoca a los principales avances científicos y tecnológicos.

Los cursos, talleres, conferencias y seminarios son de tres tipos:

- a) Modulares internos: De carácter gratuito, seleccionados, planificados e implementados por el docente responsable de cada módulo para que correspondan a los contenidos oficiales. Se imparten en el periodo modular. Algunos de ellos están registrados en Educación Continua de la LNH.
- b) Modulares externos: Gratuitos, con costo significativo o becas para estudiantes. Los organiza e imparte otra institución, se seleccionan considerando su pertinencia con los contenidos modulares. Se asiste durante el periodo modular.
- c) De actualización: Con costo significativo, diseñados, organizados e impartidos por la Comisión de Educación Continua de la LNH. Se llevan a cabo en el periodo intertrimestral y se abren a otras instituciones de salud y educativas para favorecer su autofinanciamiento. Los temas son innovadores con participación de conferencistas externos, expertos en diferentes disciplinas innovadoras o altamente cambiantes.

Para priorizar los cursos que deben implementarse por trimestre, se toma en cuenta la opinión de los estudiantes y docentes. Los temas predominantes pertenecen al área de nutrición clínica (Cuadro 2).

Cuadro 2. Cursos, talleres, conferencias y seminarios impartidos en el periodo julio 2010 – julio 2016 (fuente propia)		
Tipo de curso	Nombre	Periodo (s) de impartición
Modulares internos	Simposio: Casos clínicos, abordaje nutricional.	13/I
	II Simposio: Casos clínicos, abordaje nutricional.	13/P
	Curso: Estadística para nutriólogos.	13/P
	La historia social y oral en la investigación en torno al trabajo, nutrición y salud de los adultos mayores.	13/O
	Simposio: Obesidad infantil y enfermedades crónicas no transmisibles.	13/O
	Concurso de carteles de investigación modular.	13/O
	III Simposio Casos clínicos, abordaje nutricional en el adulto mayor.	13/O
	La historia social y oral en la investigación en torno al trabajo, nutrición y salud de los adultos y adultos mayores.	15/I
	Curso-Taller: Intervención nutricional en problemas hepáticos.	15/I
	6°. Simposio Casos clínicos “Abordaje nutricional en adultos”	15/I
	Foro: Intervención nutricional en el adulto mayor, discusión de casos clínicos.	15/P
Modulares externos	Seminario Hepatopatías.	15/O
	10º Curso de actualización en geriatría, INCMNSZ	12/O
	FONAN, UAM-X y SS	12/O
	I Simposio Sarcopenia, UAM-X	12/O
	Curso de Fragilidad, InGer	13/P
	II Simposio Sarcopenia: causas y consecuencias. UAM-X	13/O
De Actualización	Actualidades en Nutrición. Hospital General de Zona 4 “Venados”	14/P
	Curso: Obesidad y síndrome metabólico.	11/I
	Taller: Antropometría	11/I
	Taller: Dietas transicionales.	11/I
	Curso-Taller: Fisiología de la actividad física e impacto sobre las enfermedades crónicas modernas. Invitado extranjero 25 horas.	11/O
	Curso: Obesidad infantil.	12/I
	Taller: Enfoque familiar para el manejo de la obesidad infantil.	12/I
	Curso de capacitación del proyecto de Consultorios de Atención Nutricional	13/O, 13/P, 15/I
	Curso: Actualización en manejo nutricional en diabetes y sus comorbilidades	15/I
	Curso: Capacitación en Intervención nutricional en problemas hepáticos.	15/I
	Curso-Taller: Actividad física y salud.	15/I
	Curso-Taller: Nutrición en el lactante.	15/I, 15/O
	Curso-Taller: Nutrición en el paciente neurológico.	15/O
	Seminario: Aplicación de los alimentos de soya en la dieta de los mexicanos.	15/O
Curso-Taller: Nutrición y neurodesarrollo en los primeros tres años de vida	16/P	

Posgrado

En las últimas décadas han ocurrido cambios acelerados en los patrones de alimentación y actividad física de la población mexicana, lo cual se ha traducido en modificaciones en las principales causas de enfermedad, discapacidad y muerte. Esto no significa que se hayan superado problemas históricos como la desnutrición y las deficiencias nutrimentales, sino que a éstos se han agregado nuevos retos incluyendo la obesidad y las enfermedades crónicas relacionadas con la nutrición como diabetes mellitus, hipertensión, infarto agudo al miocardio, dislipidemias y ciertos tipos de cáncer.

La prevención y disminución de las diferentes formas de mala nutrición (deficiencias, desnutrición y obesidad) y sus consecuencias requieren la cooperación entre instituciones para implementar acciones integrales. Al respecto, las instituciones académicas deben avocarse el estudio del diagnóstico de las diferentes formas de mala nutrición, los determinantes que han provocado su aumento (en el caso de la obesidad) o evitado su erradicación (desnutrición y deficiencias), así como de las consecuencias que generan. En este sentido, se requieren especialistas con una visión integral de los problemas alimentarios y nutricionales que puedan proponer acciones viables basadas en evidencia científica.

Ante la elevada oferta de escuelas que están formando profesionistas en nutrición a nivel Licenciatura, se hace necesario contar con programas de posgrado dirigido a nutriólogos con la finalidad tener una formación especializada e interdisciplinaria que le permita abordar los problemas de nutrición y alimentación desde múltiples niveles y enfoques.

En la zona centro del país (considerando que ésta es el área de mayor influencia de la UAM), existe un grupo de posgrados de nutrición clínica (e.g. ofertadas por la Universidad del Valle de México, el Instituto Nacional de Perinatología y el Instituto

Nacional de Salud Pública, la Universidad Anáhuac y la Escuela de Dietética y Nutrición del ISSSTE), en los que no se hace énfasis en la investigación. En contraste, la investigación sería una de las cualidades que caracterizarían a la maestría en nutrición humana de la UAM. Además, el carácter público de la UAM hará que el programa sea único en la Ciudad de México, pues el resto de las instituciones que ofrecen programas similares son privadas o funcionan como tales.

b) Alumnos

Datos Generales

Las estadísticas de Servicios Escolares reportan lo siguiente:

- ❖ La demanda de ingreso a la LNH en los dos periodos de admisión se ha incrementado considerablemente, ingresando sólo entre 3% y 6% de los aspirantes que realizan el examen de admisión.
- ❖ El puntaje de admisión que se solicita a los alumnos es de los más altos comparado con las Licenciaturas de la División de Ciencias Biológicas y la Salud. Sin embargo, el puntaje que los aspirantes han obtenido se encuentra aproximadamente entre 2% y 3% por debajo de estipulado para la Licenciatura.
- ❖ La eficiencia terminal es del 84.5%, hasta otoño de 2010.
- ❖ Desde el inicio de la Licenciatura hasta otoño del 2010 han egresado 2580 alumnos, de los cuales se han titulado 84% y sólo 16% no se titula una vez que obtiene los créditos y liberación del servicio social.
- ❖ La deserción de la Licenciatura de 2009 a 2013 fue del 17.67%, siendo mayor que en el tronco interdivisional 11.67%.
- ❖ La solicitud de movilidad es de 3 a 5 alumnos para Universidades nacionales e internacionales en cada periodo. Sin embargo, los alumnos interesados tienen poco conocimiento del plan de estudios de las Universidades elegidas y la selección de las materias a cursar no corresponde a los contenidos que conforman los módulos de la Licenciatura.

- ❖ La Coordinación no cuenta con información suficiente de los planes de estudios de las Universidades que participan en movilidad para poder asesorar a los alumnos sobre cuales son más apropiados para su formación (equiparables al plan de estudios de la UAMX).
- ❖ Se presentan cada trimestre de 10 a 15 solicitudes de cambios de carrera a la Licenciatura, 3 cambios de Unidad y 2 a 3 solicitudes como segunda carrera por trimestre. No es posible otorgar el cambio a todas las solicitudes por el cupo de alumnos que se tienen en los módulos de 4 y 5. Es necesario establecer criterios objetivos para hacer una selección adecuada a quienes se les otorgaría el cambio de carrera.

Servicio Social

De acuerdo al Reglamento de Servicio Social a Nivel de Licenciatura (RSS) de la UAM, el servicio social es “una obligación de los estudiantes de realizar una práctica profesional en la cual se desarrollan los conocimientos obtenidos en la Licenciatura cursada (...). La práctica de servicio social, no sólo trata de contribuir a la formación académica y capacitación profesional del prestador, sino fundamentalmente de que sus resultados produzcan beneficios a la sociedad y al Estado”.

El servicio social se puede realizar en instituciones públicas de los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal), en asociaciones civiles o en instituciones de asistencia privada sin fines de lucro. La UAMX ha establecido convenios con instituciones públicas principalmente del Sector Salud para el ejercicio del servicio social de los alumnos de la DCBS y en particular la LNH. Además, se cuenta con diversos proyectos y programas de servicio social institucionales en los cuales los alumnos pueden realizar el servicio social, por ejemplo el PERAJ MÉXICO. Sin embargo, hace falta establecer convenios con instituciones o asociaciones en los que ejerzan el servicio social en campos profesionales distintos al área clínica e investigación.

Los alumnos de la LNH se han caracterizado por su destacado desempeño como prestadores de servicio social en diferentes áreas. Se ha observado que un porcentaje elevado de alumnos que registran el servicio social lo culminan en los tiempos establecidos, a esto se le une que los procesos de registro y finalización de servicio social son relativamente rápidos y viables una vez que se cumplen los requisitos necesarios. También se ha destacado que los alumnos muestran un alto compromiso en la participación de proyectos que dan respuesta a problemas de la realidad social. Aún más si han cubierto el cien por ciento de los créditos, los alumnos tienen las competencias, habilidades y destrezas para insertarse en diferentes campos profesionales, así como trabajar con diversos sectores poblacionales.

En cuanto a los obstáculos y/o debilidades que existen en los procesos de relacionados con el registro, ejercicio y finalización del servicio social se ha detectado lo siguiente:

- ❖ Se debe mejorar la aplicación de mecanismos de evaluación del servicio social dirigidos a los asesores, el pasante y la institución prestadora.
- ❖ El proceso de asignación de plazas en el Sector Público (Acto Público) se ve obstaculizado por diversas circunstancias ajenas a la Universidad, esto hace que los alumnos no concluyan su servicio social en tiempo y forma lo que puede afectar la titulación.
- ❖ Falta claridad en la información contenida en la página de servicio social de CBS, y los alumnos no registran en tiempo y forma el inicio y/o término del servicio social.
- ❖ La falta de acompañamiento y compromiso de los asesores internos y externos es un punto a considerar para que el alumno concluya el servicio y el reporte correspondiente.

En algunos casos también existe la falta de compromiso por parte del prestador del servicio social.



Actividades realizadas por alumnos en servicio social

c) Profesores

La LNH cuenta con una plantilla docente compuesta por docentes tiempo completo, medio tiempo u horas parciales, quienes pueden ser titulares o asociados. La mayoría son de tiempo indeterminados y un pequeño porcentaje son temporales. Otra categoría la conforman los asesores clínicos (ver apartado Áreas clínicas). Actualmente treinta docentes de base se encuentran activos y cinco liberados de docencia por estar al frente de alguna jefatura o rectoría, once de otras carreras apoyan a la LNH-UAMX por periodos determinados y fluctuantes de acuerdo con las necesidades de cada trimestre (Cuadro 3).

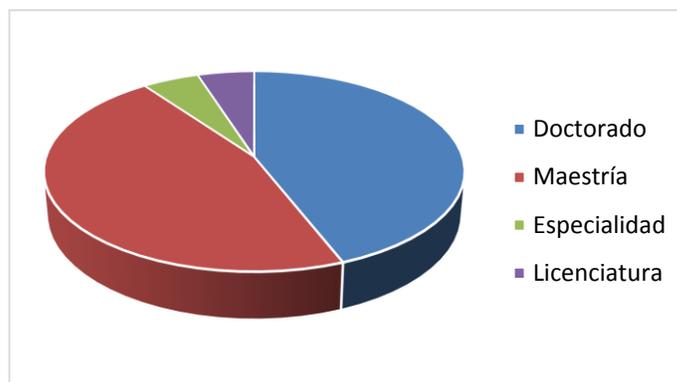
Cuadro 3. Número de docentes de tiempo indeterminado asignados a la LNH-UAMX por tiempo de dedicación y categoría (fuente propia)			
Categoría	Tiempo parcial	Medio tiempo	Tiempo completo
Asociado	1	4	1
Titular	0	1	36

Más del 90% del profesorado cuenta con maestría o doctorado, el resto tiene alguna especialidad. Un 40% tiene título de licenciado en nutrición, seguido de Licenciatura en medicina y el resto en otras disciplinas relacionadas o que complementan la nutrición (QFB, estomatología, psicología, entre otras) (Gráfico 1).

Los docentes de la LNH están dedicados a la docencia, la investigación y el servicio como parte de su actividad laboral.

La docencia y el servicio están frecuentemente vinculados en las prácticas clínicas y de campo supervisadas por los docentes de cada módulo. En algunos casos también se combinan con la investigación que realiza el docente en forma permanente, las cuales apoyan la inserción de los estudiantes en servicio social de alta calidad.

Gráfico 1. Distribución de docentes por grado académico (fuente propia)



19 doctorado, 20 maestría, 2 especialidad 2 Licenciatura

Los proyectos de los docentes están orientados a diferentes líneas de investigación de acuerdo con su perfil profesional (Cuadro 4).

Cuadro 4. Proyectos registrados por línea de investigación (fuente propia)		
Área	Proyecto	Responsable
Ciencias básicas	Mecanismos inmunológicos involucrados en pacientes obesos con síndrome metabólico	Oralia Nájera Medina (2014-2018)
	Sobrepeso, obesidad y alteraciones de la conducta alimentaria asociados a la salud mental en adultos jóvenes	Irina Borislavovna Lazarevich (2010)
Educación y Salud	Promoción de la salud y educación para la salud en programas docentes de medicina y enfermería	Dora Irma Cardaci Rodríguez (2011)
	Necesidades de salud sexual y reproductiva en la población estudiantil de la UAM Xochimilco	Deyanira de la Paz González de León Aguirre, Addis Abeba Salinas Urbina & Pilar Torre Medina (2010-2014)
Estado y Servicios de Salud	Identificación de zonas de riesgo epidemiológico según condiciones de vida y salud en el Distrito Federal	Oliva López Arellano & José Alberto Rivera Márquez (1996-2018)
	Monitoreo de diferenciales de salud en el área metropolitana de la ciudad de México	Oliva López Arellano & José Alberto Rivera Márquez (1996-2018)
	Relación de tejido adiposo intra-abdominal con dieta y actividad física en escolares, adolescentes y adultos	Norma Ramos Ibáñez & Luis Ortiz Hernández (2009-2016)

Cuadro 4. Proyectos registrados por línea de investigación (fuente propia) (Continuación)		
Área	Proyecto	Responsable
Estado y Servicios de Salud	Seguridad alimentaria, pobreza y tercera edad en la Ciudad de México y su Zona Metropolitana: la respuesta de los gobiernos locales	José Alberto Rivera Márquez (2004-2018)
	Conductas alimentarias de riesgo y estrategias para la prevención de trastornos de la conducta alimentaria en estudiantes de la Universidad Autónoma Metropolitana	José Alberto Rivera Márquez (2012)
	Evaluación de la actividad física en escolares y adolescentes mediante un cuestionario de actividad y condición física	Norma Ramos Ibáñez & Luis Ortiz Hernández (2011-2016)
	Gasto de energía en escolares, adolescentes y adultos estimado mediante ecuaciones de predicción y calorimetría indirecta	Norma Ramos Ibáñez & Luis Ortiz Hernández (2011-2017)
	Prejuicio, discriminación y salud mental	Luis Ortiz Hernández (2012)
	Inseguridad alimentaria y densidad mineral ósea en un grupo de adolescentes de la Ciudad de México. Estudio exploratorio	Luis Ortiz Hernández & Norma Ramos Ibáñez (2014-2016)
Salud y Sociedad / Ciencias Clínicas	Sarcopenia, nutrición y salud bucal en adultos mayores de 65 años en un centro recreativo al sur de la Ciudad de México	María Esther Irigoyen Camacho & María del Consuelo Velázquez Alva (2013-2015)
	Alimentación infantil: una aproximación desde la epidemiología sociocultural	María del Pilar Torre Medina Mora (2009-2016)
Salud y Trabajo	El trabajo informal, género y salud desde la historia social y la historia oral, costureras y vigilantes vecinales en el Sur del D.F. de 2015 a 2018	Margarita Pulido Navarro (2014-2018)
Por especificar	Producción y esterilización de larvas de mosca <i>Lucila sericata</i> , consideraciones e el tratamiento de úlcera crónica en el pie diabético	María del Carmen Vera Rosales

Se reconoce la siguiente situación:

- ❖ Un porcentaje o proporción de los profesores no cuenta con formación docente en el sistema modular, principalmente los de reciente contratación formados en otras instituciones, aunado a que el programa de formación profesional y docente es insuficiente por lo mismo, no tienen sentido de pertenencia y compromiso institucional.
- ❖ En algunos casos los temas que se abordan en la UEA pueden ser vistos con enfoques distintos dependiendo del profesor que imparta, de su experiencia y la orientación que desee darle; lo anterior produce que existan diferencias entre los estudiantes en su formación.

- ❖ Algunos profesores supervisan las prácticas clínicas, de campo y de laboratorio.
- ❖ Es necesario la generación de un programa de renovación de la planta docente para que se incremente el número de plazas de profesores, además de promover que integren más docentes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y al Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior (PRODEP) ya que la Licenciatura solo cuenta con 6 docentes SNI.

Necesidades actuales

La reciente adecuación del Plan y Programas de la LNH junto con la posible creación de la Maestría en Nutrición Humana hacen necesaria la contratación de profesores cuya formación y experiencia estén enfocados en el campo de “consejería y cambio conductual”, “actividad física y acondicionamiento físico” y las emergentes ciencias de “nutrigenética y nutrigenómica”.

1) Especialista en consejería y cambio conductual

Entre las principales causas de muerte en la población adulta mexicana se encuentran cuatro enfermedades relacionadas con las transiciones de vida, en especial lo referente a los estilos de vida de las personas en cada fase (i.e. diabetes mellitus, enfermedades isquémicas del corazón, enfermedad cerebrovascular y tumores malignos). Además, tres cuartas partes de los adultos presentan sobrepeso u obesidad. Dado el papel de la actividad física y la alimentación en la génesis de estas condiciones, se requiere incorporar el conocimiento desarrollado por las ciencias de la conducta en el desarrollo de intervenciones individuales y grupales que faciliten la adopción de estilos de vida saludables.

Actualmente se reconoce la existencia de los siguientes retos para mejorar la salud de la población en los aspectos relacionados con las conductas:

- ❖ Se requiere incrementar el número de personas interesadas en modificar su estilo de vida, para lo cual se requiere incrementar su motivación.
- ❖ Es necesario facilitar los cambios de conducta usando estrategias participativas en las que se haga énfasis en el bienestar de las personas.
- ❖ Cuando las personas logran modificar sus conductas se requiere que dichos cambios sean mantenidos en el mediano y largo plazos.

Estos son los aspectos en los que los estudiantes deben ser capacitados especialmente considerando que la consulta es una práctica profesional cada vez más relevante en la nutriología.

2) Especialista en actividad física y acondicionamiento físico

Tradicionalmente la nutriología como disciplina y profesión se enfocó en la evaluación y diseño de intervenciones dirigidas al consumo de energía y nutrimentos. Con ello se desconoció la forma en que las personas utilizan la energía. Por ello, crecientemente existe el reconocimiento que debe prestarse la misma atención al consumo como al gasto de energía. Se ha estimado que en México la inactividad física es el factor de riesgo que contribuye al 6.2% de la mortalidad por cardiopatía coronaria, al 7.7% por diabetes mellitus tipo 2, 10.0% por cáncer de mama, 11.2% por cáncer de colón y 10.1% de la mortalidad general. Ante esta situación, en el campo de la nutriología es una prioridad el estudio y el diseño de políticas y programas encaminados a reducir las conductas sedentarias (e.g. tiempo destinado a ver televisión, videojuegos y otras pantallas) y a incrementar las diferentes formas de actividad física (i.e. ocupacional, para transporte o recreativa). Además de enseñar los determinantes y beneficios de la actividad física, este especialista debe contar con la formación y experiencia para prescribir programas de acondicionamiento físico encaminados a incrementar el bienestar partiendo de la condición física y el estado de salud de las personas.

3) Nutrigenética y nutrigenómica

El avance científico y tecnológico en el conocimiento del funcionamiento celular y su interacción con el medio, obliga a los profesionales de la nutrición a prepararse en sus bases conceptuales y en su aplicación a la práctica clínica.

Incluir en los programas de formación de profesionales de la salud la enseñanza de la epigenómica es una necesidad debido a que:

- ❖ Favorecería el diseño de intervenciones nutricionales para la prevención de las enfermedades crónicas no transmisibles al detectar en forma temprana los factores de riesgo; en el caso de la nutrición como disciplina, permitiría modular el microbioma, como órgano de regulación homeostática y metabólica, a través de la alimentación.
- ❖ La prevención de las complicaciones de las enfermedades crónicas no transmisibles con terapias nutricionales blanco-específicas mejorarían el apego al tratamiento al incrementar su eficacia y minimizar sus efectos colaterales.
- ❖ Permitiría ajustar las dosis farmacológicas, incluyendo los nutrientes como un fármaco, a la respuesta específica del sujeto.
- ❖ Se reconocería al sistema inmune como un elemento importante para explicar los cambios endócrinos y neurológicos asociados a las alteraciones del TGI. De esta forma, se dilucida una de las vías que modifican la homeostasis orgánica al modificar el funcionamiento del supersistema psiconeuroinmunoendócrino y su efecto sobre el músculo esquelético, el hígado y el cerebro.
- ❖ El estudio de la participación de los ejes cerebro-intestino e intestino-hígado.

d) Áreas clínicas

La LNH cuenta con muy pocas plazas de asesores de área clínica para 10 módulos que integran el tronco profesional de carrera. Si bien, no todos los módulos requieren área clínica, los que si la utilizan suelen ser más de un grupo por módulo y cada grupo consiste en al menos 20 estudiantes por lo que el número de asesores y áreas clínicas resulta insuficiente para atender la demanda (Cuadro 5).

Un problema adicional es el número de estudiantes aceptados por área clínica, en la mayoría de los Servicios sólo aceptan 2 o 3, lo que obliga a repartir el grupo en varios espacios físicos o a hacer rotación, esto reduce mucho la permanencia del alumno en dicho servicio y por ende su experiencia en un contexto real.

En este sentido, se detectan como principales indicadores-problema:

- ❖ Insuficientes plazas. Para que reciban estudiantes en un área se requiere contratar un asesor clínico para la misma por lo que se requieren más plazas así como optimizar los espacios físicos y asesores.
- ❖ Convenios. Para la autorización de prácticas clínicas se requiere establecer convenios específicos para la carrera para lo cual se requiere apoyo institucional de la UAM-X lo que implica trámites largos.
- ❖ Función de los asesores clínicos. Si bien el asesor debe recibir y supervisar a los alumnos dentro del área clínica en varios casos fungen como docentes dando clase a los grupos en aula ya que así se estableció en su contrato.
- ❖ Los asesores de áreas clínicas que imparten docencia no siempre conocen el sistema modular, dedicando la mayor parte del tiempo a la impartición de teoría y no a la supervisión de las actividades prácticas de los estudiantes.

Cuadro 5. Áreas clínicas y número de asesores clínicos por institución en 2015-16 de acuerdo con la encuesta aplicada a estudiantes por la LNH-UAMX		
Módulo	Institución	No. de asesores clínicos (contratados en 2016)
Nutrición en las etapas tempranas de la vida	Centro de Salud Copilco	1 Jurisdicción Coyoacán
	Centro de Salud Ajusco	1 Instituto Nacional de Pediatría (docencia)
	Centro de Salud San Francisco Culhuacán	
	Estancias infantiles de SEDESOL	
	Instituto Nacional de Pediatría	
Nutrición, crecimiento y desarrollo del escolar y adolescentes	Hospital Pediátrico Iztapalapa	
Nutrición y salud en la población adulta	Centro de Salud Zapotitla	1 Jurisdicción Sanitaria de Iztapalapa
	Centro de Salud Selene	
	Centro de Salud 13 de Septiembre	1 INCMNSZ
	Centro de Salud Tlaltenco	
	Hospital Psiquiátrico Fray Bernardino Álvarez	
Nutrición y salud en el adulto mayor de 60 años	Hospital Psiquiátrico Fray Bernardino Álvarez	1 Instituto Nacional de Neurología
	Centro de Salud Zapotitla	
	Quinta Las Margaritas	1 INCMNSZ
	Instituto Nacional de Neurología	
Control sanitario de alimentos	Instituto Nacional de Nutrición	
Manejo nutricio integral	Hospital Dr. Rubén Leñero	1 INCMNSZ
	Instituto Nacional de Nutrición	1 INP
	Instituto Nacional de Pediatría	1 Hosp. Gea Glz.
	Hospital Dr. Manuel Gea González	1 Hosp. 1 de Octubre
	Hospital Dr. Darío Fernández	
	Hospital 1 de Octubre	

e) Recursos

La LNH cuenta con laboratorios equipados para la práctica docente. Sin embargo, los espacios están siendo insuficientes ante el aumento de alumnos que se está presentando en la Licenciatura, principalmente el laboratorio de Análisis de Alimentos. Los equipos de este laboratorio requieren de constante mantenimiento, además existe desperdicio de agua que se emplea para el funcionamiento de los equipos.

El personal en los laboratorios y consultorios es insuficiente para la cantidad de grupos que requieren el servicio. Los manuales no han sido actualizados en los últimos 5 años lo que conlleva a que no se tiene registrada la forma de utilizar los equipos de reciente adquisición. Se requiere de la presencia de los docentes durante las prácticas en laboratorio, ya que son los responsables de los alumnos y que en caso de algún siniestro son quienes deben de actuar para el beneficio y seguridad de los alumnos. El personal que trabaja en el laboratorio no está capacitado para realizar sus funciones en su área de trabajo.

El recurso destinado a la LNH se ha incrementado en los últimos 5 años, sin embargo, no es suficiente para poder cubrir las necesidades de operación (prácticas de campo, adquisición de insumos, mantenimiento y compra de equipos). Cabe señalar, que ha existido a poyo de la DCBS para poder contar con infraestructura y equipamiento para las actividades de docencia y servicio de la LNH.

A partir del diagnóstico situación se determinaron, las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas más relevantes para poder establecer las líneas de acción que ayuden al desarrollo de la LNH.

Fortalezas

Las fortalezas son los logros y resultados que más sobresalen en la LNH y que han dejado una huella en la comunidad universitaria.

- ❖ Se tiene una planta docente de tiempo indeterminado en la que la gran mayoría de los profesores cuentan con posgrado, más del 50% contratados de tiempo completo indeterminado y con más de 3 años de experiencia docente.
- ❖ En la primera acreditación de la Licenciatura, se logró el cumplimiento del 98% de los estándares evaluados por el Consejo Nacional para la Calidad Educativa de los Programas en Educación Nutriológica.
- ❖ En la Licenciatura en Nutrición Humana, ingresan alumnos que generalmente se ubican entre los tres puntajes más alto de las carreras de la DCBS.
- ❖ De acuerdo a los estudios de mercado laboral, el sector empleador se muestra satisfecho con el desempeño profesional de los egresados.
- ❖ El Sistema Modular favorece que el alumnos sea crítico, analítico y propositivo para enfrentar problemas de nutrición y alimentación, proponiendo soluciones múltiples en diferentes contextos.
- ❖ Los alumnos desarrollan la capacidad de realizar investigación que incorpora enfoques de las ciencias biomédicas básicas y las ciencias sociales aplicadas a la salud mediante la implementación del aprendizaje basado en la resolución de problemas.
- ❖ Se incrementado en número de alumnos que aprovechan los apoyos institucionales para realizar movilidad a nivel nacional e internacional.
- ❖ Se cuenta con infraestructura y tecnología actual para la formación de los alumnos a lo largo de la Licenciatura.
- ❖ Es una de las dos opciones educación pública en Nutrición en la Ciudad de México.
- ❖ Se tiene una alta eficiencia terminal >80%.
- ❖ Se cuenta con el proyecto de Consultorios de Atención Nutricional en el Unidad Xochimilco y en el Proyecto Académico Tulyehualco “Las Ánimas”.

Oportunidades

Los puntos de oportunidad se refieren a las situaciones externas que se presentan y que permiten mantener vigente a la LNH. Se identifican las siguientes:

- ❖ Contribuir a la solución de los problemas más importante que tiene México (sobrepeso, obesidad y enfermedades no transmisibles).
- ❖ Fortalecer la participación en los programas de alimentación y nutrición para disminuir la desnutrición en México.
- ❖ Participar en el diseño de políticas de alimentación y nutrición.
- ❖ Continuar con el desarrollo del posgrado de Nutrición.
- ❖ Incrementar convenios para el trabajo continuo y permanente en campos clínicos y comunidades.

Debilidades

Estas se refieren a las carencias e o necesidades que presenta la LNH para cumplir cabalmente con sus funciones sustantivas y hacer realidad sus objetivos. Entre ellas se tienen:

- ❖ El plan de estudios no se actualiza de manera periódica.
- ❖ Falta de conocimiento de algunos profesores sobre el sistema modular.
- ❖ Carencia de opciones de educación continua y de posgrado.
- ❖ Espacios y presupuesto insuficientes para la práctica clínica y el trabajo con comunidades especialmente rurales.
- ❖ Presupuesto insuficiente para la manutención de equipos, compra de reactivos e implementación de un plan de seguridad.
- ❖ Ausencia de movilidad docente.
- ❖ Relación insuficiente con el sector empleador.
- ❖ Falta de conocimiento de los planes de estudio de las instituciones donde los alumnos puedan realizar intercambio académico.

- ❖ Ausencia de criterios para autorizar o no cambios de carrera de la misma División y Unidad, misma División diferente Unidad y segundas carreras.
- ❖ Bajo interés de los alumnos por participar en el proyecto de Consultorios de Atención Nutricional.

Amenazas

La Licenciatura puede verse limitada en sus acciones por diversos acontecimientos o situaciones en su entorno y campos que no permiten el cumplimiento de los objetivos planteados. Por lo que es importante la identificación de las amenazas para solidificar a la LNH. A continuación se listan las identificadas:

- ❖ Competencia de espacios para el servicio social y prácticas modulares por el aumento de escuelas privadas de Nutrición.
- ❖ Falta de lugares de trabajo por aumento de egresado de Nutrición de escuelas privadas con la disminución del salario.
- ❖ Incursión de otros profesionales, de personal técnico y personas sin preparación en los campos profesionales del nutriólogo.
- ❖ Alta concentración de los egresados en el campo de la nutrición clínica y escaso desarrollo en los otros campos profesionales.



Taller de antropometría. Unidad de Nutrición, Gasto de Energía y Composición Corporal.



Laboratorio de prácticas culinarias

III. ESTRATEGIA DE LA LICENCIATURA

A partir del diagnóstico situacional, la misión, visión y valores de LNH se presenta las estrategias a seguir para lograr los objetivos planteados en los próximos 5 años. En primer lugar se establecen los retos que la LNH enfrenta, para lo cual es necesario precisar las acciones a seguir. En segundo lugar se muestran las estrategias o líneas de acción generales para solventar los retos y lograr los objetivos estratégicos. Por último, se presentan los proyectos operativos y las acciones específicas que se implementarán como parte de la estrategia de la Licenciatura.

Retos

- ❖ Estar dentro de las mejores Licenciaturas en Nutrición Humana del área metropolitana y del país.
- ❖ Implementar procesos permanentes de actualización curricular y mejoramiento del plan y programas de estudios de la LNH.
- ❖ Favorecer que los alumnos desarrollen capacidades y competencias para la solución de problemas de alimentación y nutrición.
- ❖ Responder a la alta demanda de ingreso.
- ❖ Fortalecer la vinculación de la docencia y el servicio a la comunidad con el fin de atender problemas de alimentación y nutrición que enfrenta el área metropolitana y del país.
- ❖ Ofertar un posgrado de nutrición para atender la baja oferta en Universidades públicas.
- ❖ Incrementar la infraestructura y recurso de la Licenciatura para responder a la demanda de ingreso.

Estrategias

a) Plan de estudios

- ❖ Adecuar o modificar periódicamente el Plan y programa de estudios de la LNH conforme a las necesidades del país y al desarrollo de la profesión.
- ❖ Mantener acreditada la LNH de acuerdo a los lineamientos de la institución evaluadora.

b) Formación

- ❖ Mantener y fomentar la implementación del sistema modular como modelo educativo en la LNH que propicie la participación activa de los profesores-investigadores y los alumnos en la búsqueda, apropiación y generación del conocimiento.
- ❖ Promover la actualización periódica del personal académico conforme al plan y programas de estudio de LNH.
- ❖ Promover la participación del personal académico en el análisis, discusión, planeación y evaluación del ejercicio de la docencia organizados por la DCBS y DAS.
- ❖ Lograr que los alumnos terminen los programas de estudio en tiempo y forma.
- ❖ Mantener un adecuado nivel académico en los alumnos.
- ❖ Impulsar la contratación de asesores y aumentar espacios clínicos para prácticas de los alumnos.

c) Posgrado

- ❖ Consolidar el plan y programas de estudio de la Maestría en Nutrición Humana.
- ❖ Coadyuvar en la gestión de los recursos necesarios para la implementación del posgrado en Nutrición Humana.
- ❖ Implementar el posgrado en Nutrición Humana en un plazo de 5 años.

d) Educación continúa

- ❖ Impulsar cursos de actualización intertrimestrales para alumnos y licenciados en nutrición.

e) Servicio a la comunidad

- ❖ Mantener y fortalecer el programa de Consultorios de atención y orientación nutricional dentro y fuera de la Universidad.
- ❖ Fomentar la participación de los alumnos de la LNH en actividades de servicio a las comunidades.
- ❖ Impulsar programas y proyectos de servicio social que contribuyan a la solución de problemas de alimentación y nutrición
- ❖ Incrementar el intercambio y colaboración con organismos e instituciones en los que puedan participar los alumnos de la Licenciatura.

f) Movilidad

- ❖ Favorecer que los estudiantes de la LNH puedan participar en programas de intercambio académico nacionales e internacionales
- ❖ Fomentar que los programas de intercambio académico sean acordes con los objetivos y principios de la UAM y del plan de estudios de la LNH
- ❖ Promover programas, redes, convenios e instrumentos de colaboración académica con otras instituciones de educación superior nacionales y extranjeras, para facilitar la movilidad estudiantil.
- ❖ Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación del programa de movilidad estudiantil.

g) Sector productivo

- ❖ Continuar los estudios de egresados, mercado laboral y tendencias de los campos profesionales del nutriólogo.
- ❖ Impulsar la inserción del egresado en el sector formal a partir de sus intereses profesionales.
- ❖ Vincular al egresado con las instancias encargadas en promover la participación en actividades con el sector productivo.

h) Gestión y administración

- ❖ Mantener y/o aumentar una infraestructura y equipamiento adecuados para la implementación de los programas de la LNH y de consultorios de atención nutricional
- ❖ Dar a conocer los lineamientos de uso y seguridad de espacios y laboratorios entre alumnos y docentes.
- ❖ Generar recursos adicionales para el funcionamiento de la LNH.



Viaje de prácticas



Servicio a las comunidades

IV. PROYECTOS OPERATIVOS

Con base a la información del diagnóstico, retos y estrategias, la LNH de la UAM Unidad Xochimilco, elaboró un Plan de Desarrollo que se establecen los proyectos operativos y las acciones a seguir.

Docencia

Proyectos operativos	Acciones
Plan de estudios	D-1-. Actualizar cada 5 años el plan y los programas de estudio de la Licenciatura.
Formación	D-2. Adecuar el plan de estudios en respuesta a problemas estratégicos de la nutrición.
	D-3. Constituir un grupo interdisciplinario de académicos y alumnos para discutir los contenidos que deben incorporarse al plan y programa de estudios de acuerdo a las áreas profesionales: primer, segundo y tercer nivel de atención; desarrollo, salud y alimentación de las comunidades; investigación científica, políticas alimentarias, servicios de alimentos, alimentación del deportista y recursos didácticos.
	D-4. Formar una comisión de profesores permanente encargados de presentar las modificaciones o adecuaciones al plan y programa de estudios hasta su aprobación.
	D-5. Revisar los estudios de egresados y mercado laboral para la modificación y/o adecuación del plan y programas de estudio.
	D-6. Elaborar una metodología que permita evaluar la Licenciatura y facilite la reacreditación.
	D-7. Promover los cursos de Internalización al Sistema Modular para docentes de reciente ingreso para coadyuvar a la formación de alumnos críticos, analíticos y propositivos
	D-8. Fomentar la participación de docentes de la Licenciatura en brindar asesoría y tutoría a los alumnos para mantener la eficiencia terminal.
	D-9. Revisar las encuestas docentes y generar estudios que favorezcan observar el desempeño de los profesores para mejorarlo.
	D-10. Gestionar la adquisición de material bibliográfico, documental, videográfico que fortalezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos
	D-11 Coadyuvar en la actualización de los docentes en su disciplina y sistema modular
	D-12. Incorporar de manera transversal al proceso de enseñanza-aprendizaje el desarrollo de capacidades de comunicación oral, escrita y de matemáticas
	D-13 Mantener el nivel académico de los alumnos que ingresan a la Licenciatura estableciendo los parámetros mínimos de ingreso.
	D-14 Establecer criterios para autorizar cambio de carrera de los alumnos.
	Posgrado

	D-16. Difundir en la planta docente el Plan y Programas de Estudio.
	D-17. Analizar, discutir y tomar acuerdos sobre el Plan y Programas de Estudio de la Maestría en Nutrición Humana
	D-18. Enviar al Colegio Académico la propuesta de creación de la Maestría en Nutrición Humana en diciembre de 2016
	D-19. Proponer la planta docente que impartirá las UEA's
	D-20. Buscar y gestionar los espacios físicos para la impartición de docencia
	D-21. Impulsar que el posgrado sea integrado al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACYT.
Educación continua	D-22. Apoyar a los estudiantes de la LNH para la asistencia a los congresos relacionados con la nutriología.
	D-23. Implementar cursos de actualización relacionados con la nutrición y salud, dirigidos a los estudiantes, egresados y docentes.
	D-24. Impulsar la capacitación inicial y continua de los pasantes del proyecto "Consultorios de atención nutricional" y de "Intervención nutricional en problemas gastrointestinales y hepáticos".
	D-25. Organizar y/o difundir cursos s y conferencias con expertos de distintos campos profesionales de la nutrición dirigidos a los estudiantes, egresados y docentes de la LNH.
Movilidad de alumnos	D-26. Identificar las universidades de mayor prestigio académico a nivel nacional e internacional con base en los procesos de evaluación y acreditación.
	D-27. Identificar las fortalezas de los programas de estudio con base en los campos profesionales de las universidades nacionales e internacionales.
	D-28. Dar a conocer a los estudiantes la importancia de la movilidad académica en su formación profesional y los requisitos para obtener el apoyo.
	D-29. Establecer los criterios de selección de candidatos con base en la legislación universitaria.
	D-30. Evaluar las actividades de movilidad estudiantil que se han realizado en la Licenciatura.
Sector productivo	D-31. Difundir entre los egresados que aún no se encuentran empleados el curso de emprendedores para generar su propia oportunidad de empleo.
	D-32. Difundir el funcionamiento de la bolsa de trabajo de SIBOT y de otras formas de conexión con el sector productivo
	D33. Fortalecer y consolidar el sistema de seguimiento de egresados y empleadores
Prácticas e investigación modular	D-34. Impulsar la contratación de asesores clínicos para aumentar la practica modular
	D-35. Replantear las actividades de los asesores clínicos.
	D-36. Establecer que la actividad prioritaria de los asesores clínicos es la supervisión de las prácticas, disminuyendo la horas de docencia
	D-37. Gestionar con las autoridades correspondientes los convenios para contar con espacios para practicas modulares
	D-38. Mantener la elaboración de investigaciones modulares acorde a cada programa de estudios.
	D-39. Difundir anualmente las investigaciones modulares relacionadas con temas de alimentación y nutrición.

Servicio a la Comunidad

Proyectos operativos	Acciones
Atención Nutricional	SC-1. Promover la incorporación de pasantes al proyecto “Consultorios de atención nutricional” de la Licenciatura en Nutrición Humana.
	SC-2. Difundir las actividades realizadas por los consultorios de atención nutricional dentro y fuera de la Universidad.
	SC-3. Continuar apoyando los programas internos y externos de servicio a la comunidad con los que se establezcan acuerdos de colaboración
	SC-4. Brindar cursos de orientación nutricional dirigidos a la comunidad universitaria en primera instancia y a comunidad abierta en una fase subsecuente.
Servicio social	SC-5. Promover la firma de convenios específicos con instituciones u organismos del sector público y social.
	SC-6. Gestionar con las autoridades universitarias el apoyo para proyectos de servicio social.
	SC-7. Evaluar el desarrollo de las actividades de servicio social en cada instancia.
	SC-8. Participar en proyectos multiprofesionales e interdivisionales de servicio social que vinculen a la LNH con otras Licenciaturas de la UAMX.

Gestión y Administración

Proyectos operativos	Acciones
Consultorios de primer nivel	GA-1. Gestionar con las autoridades universitarias el apoyo para la ampliación de los espacios para el proyecto “Consultorios de Atención Nutricional”.
Actividad y acondicionamiento físico	GA-2. Gestionar con las autoridades universitarias el apoyo para la asignación de un espacio físico para actividad y acondicionamiento físico como apoyo a la docencia y al proyecto “Consultorios de Atención Nutricional”.
Plan de seguridad de laboratorios	GA-3. Actualizar los manuales de seguridad, higiene y mantenimiento de los laboratorios de la Licenciatura en Nutrición Humana.
Mantenimiento de equipos	GA-4. Fortalecer el programa de mantenimiento de los laboratorios de apoyo a la docencia de la Licenciatura en Nutrición Humana.
Mejoramiento de instalaciones	GA-5. Gestionar con las autoridades universitarias el apoyo para la mejora de las instalaciones de los laboratorios de apoyo a la docencia de la Licenciatura en Nutrición Humana.
Recursos financieros	GA-6. Lograr recursos adicionales a través de la implementación de eventos académicos.

V. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La evaluación del plan de desarrollo de la LNH analiza los resultados a corto y mediano plazo, para evaluar cada uno de los objetivos estratégicos. Para ello se establecen los indicadores a medir y la forma en qué se hará. Se determinan las metas bianuales para evaluar los avances de la estrategia de la Licenciatura. También se indican las acciones que se implementaran de acuerdo al proyecto operativo para lograr las metas.

Los responsables de que las acciones y evaluación de los indicadores se realicen recaen en la Dirección de CBS, Departamento de AS, Coordinación de la LNH, docentes, comisiones académicas y otras instancias de la Universidad.

En caso de se observe incumplimiento en las metas planteadas será necesario revisar las estrategias y su operación para redirigir las acciones con la finalidad de alcanzar los objetivos a que se aspira como Licenciatura.

VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, INDICADORES Y METAS

Docencia

Objetivo estratégico/ Factor clave	Principales indicadores	Descripción	Fórmula	Metas			Acciones	Responsables
				2018	2020	2022		
Formar profesionales en nutrición con alta calidad académica, visión crítica e integral, con valores éticos y sociales, capaces de proponer soluciones a problemas de nutrición y alimentación	Eficiencia terminal.	Mide el porcentaje de alumnos que concluyó con éxito la Licenciatura por corte generacional	Número de alumnos de LNH con 100% de créditos y servicio social liberado por corte generacional entre el total de alumnos del mismo corte por 100	87%	90%	95%	D-8 D-10	Coordinadora de LNH
		Mide el porcentaje de alumnos que concluyó con éxito la Licenciatura dentro del plazo estipulado en el Reglamento de Estudios Superiores (4 – 10 años)	Número de alumnos de LNH que acreditaron el plan de estudios dentro del plazo estipulado máximo por reglamento entre el total de alumnos del mismo periodo por 100	88%	90%	95%	D-12 D-13	Coordinador de Sistemas Escolares
							D-14	Docentes
	Egresados con empleo	Mide la tasa de inserción laboral entre el primer y tercer año de egreso	Datos derivados de la encuesta de egresados sobre trayectoria laboral de las tres últimas generaciones	82	85	90	D-5 D-31	Coordinadora de LNH. Comisión del estudio de egresados de la LNH.
		Mide el número de egresados con empleo	Número de egresados con empleo entre el total de egresados por corte generacional por 100	82	85	90	D-32	
		Mide la tasa de inserción de alumnos en los campos profesionales básicos y de reciente creación	Porcentaje de egresados identificados por campo profesional entre el total de egresados por corte generacional por 100	50%	70%	90%	D-33	Coordinación de Planeación, Vinculación y Desarrollo Académico (COPLADA)

Docencia (continuación)

Objetivo estratégico/ Factor clave	Principales indicadores	Descripción	Fórmula	Metas			Acciones	Responsables
				2018	2020	2022		
Tener plan y programas de estudios actualizados y de calidad	Plan y programas de estudios, acreditados	Mide la calificación obtenida en el plan y programas de estudios durante la reacreditación cada cinco años	Puntaje total y observaciones hechas al plan y programas de estudio durante el proceso de reacreditación	100	100 %	100 %	D-1	Director de DCBS
							D-2	Jefe del DAS
							D-3	Coordinadora de LNH
							D-4	
	Prácticas modulares de servicio a la comunidad	Mide el tiempo y tipo de población atendida en prácticas trimestrales	Porcentaje de horas dedicadas a las prácticas trimestrales por módulo entre el total de prácticas trimestrales por 100	40%	45%	45%	D-6	Comisión de adecuación y modificación al plan y programas de estudios
							D-34	
							D-35	Docentes
							D-36	COPLADA
							D-37	Coordinadora Divisinal de Intercambio Académico y Áreas Clínicas
D-38								
Investigación modular	Mide el tipo de investigaciones trimestrales por módulo e institución abordada	Porcentaje de investigaciones dedicadas a primer nivel*, segundo y tercer nivel**	60%*	70%*	70%*	D-39		
						40%*	30%*	30%*
Mantener una planta académica de calidad, en su rama, que maneje el modelo educativo modular y comprometida con el quehacer universitario	Evaluación de planta docente	Mide el grado de habilitación académica de los profesores definitivos	Número de profesores definitivos con especialidad, maestría o doctorado entre el total de profesores definitivos multiplicado por 100	92%	95%	98%		Director de DCBS
							D-7	Jefe del DAS
							D-9	Coordinadora de LNH
			D-11					
					Docentes			
		Número de profesores definitivos de tiempo completo con doctorado entre el total de profesores definitivos de tiempo completo multiplicado por 100	70%	75%	80%			

Docencia (continuación)

Objetivo estratégico/ Factor clave	Principales indicadores	Descripción	Fórmula	Metas			Acciones	Responsables
				2018	2020	2022		
Ofertar un posgrado en Nutrición Humana	Plan y programa de estudios aprobado organismos colegiados	Mide la calificación obtenida en el plan y programas de estudios durante el proceso de aprobación del posgrado ante organismos colegiados	Porcentaje Observaciones y ajustes propuestos por organismo colegiados para el plan y los programas de estudio del posgrado	10%	No corresponde	No corresponde	D-15	Director de CBS
							D-17	Jefe de DAS
	Plan y programa de estudio aprobado CONACyT	Mide la calificación obtenida en el plan y programas de estudios durante el proceso de aprobación del posgrado ante CONACyT	Porcentaje obtenido de cumplimiento de los criterios solicitados para obtener el reconocimiento como Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC)	No corresponde	85%	100%	D-18	Coordinadora de la LNH
							D-20	Comisión de Diseño de Maestría en Nutrición Aplicada
	Integración de la planta docente	Mide el número de docentes de Licenciatura habilitados para participar en el posgrado de nutrición	Número de profesores definitivos con maestría entre el total de profesores definitivos multiplicado por 100	100%	100%	100%	D-16	Docentes
							D-19	Director de CBS
Demanda del Plan y programa de posgrado	Mide la matrícula de alumnos inscritos en el posgrado	Número total de alumnos inscritos por año	10%	15%	15%	D-21	Jefe del Departamento de AS	
							Coordinadora de la LNH	
							Comisión del plan y programa de estudios de la de Maestría en Nutrición Aplicada	

Docencia (continuación)

Objetivo estratégico/ Factor clave	Principales indicadores	Descripción	Fórmula	Metas			Acciones	Responsables
				2018	2020	2022		
Contar en la Licenciatura con una oferta educativa continua y actualizada en temas de nutrición y áreas afines	Cursos de educación continua impartidos por año	Mide el número de cursos impartidos por año y temas de mayor interés de acuerdo con la clasificación: nutrición clínica, nutrición comunitaria, habilidades complementarias del nutriólogo	Promedio de asistentes por curso	25	30	35	D-22	Director de CBS
				D-23	Coordinador de LNH			
			Número de cursos impartidos por temas entre cursos programados multiplicado por 100	1 de cada rubro por año	2 de cada rubro por año	3 de cada rubro por año	D-25	Comisión de Educación Continua de CBS
								Comisión de Educación Continua de la LNH
Coadyuvar en la adecuada selección de instituciones de movilidad a nivel nacional e internacional	Selección de Instituciones de calidad	Mide la calidad de los planes y programas de estudio de las instituciones de acuerdo a los criterios de la LNH	Porcentaje de los criterios cubiertos instituciones candidatas	80%	90%	100 %	D-26	Coordinadora de LNH
							D-27	COPLADA
							D-28	Coordinadora de LNH
	Contar con criterios para otorgar el apoyo a la movilidad de alumnos	Mide las características y criterios que debe cumplir el alumno para poder acceder a la movilidad	Cumplir con el 100% de los requisitos: solicitar la movilidad a una universidad acreditada, promedio mínimo de 8, no módulos reprobados y justificación de movilidad adecuada	85%	95%	100 %	D-29	Docentes
	Experiencia de los egresados del programa de movilidad	Mide la calificación que los egresados otorgan a la institución de movilidad, plan y programa de estudios, planta docente, instalaciones y servicio a la comunidad	Calificación otorgada por el estudiante posterior a su movilidad en cada rubro de acuerdo a las escalas de la encuesta	8	9	10	D-30	Coordinadora de LNH
COPLADA								

Servicio a la Comunidad

Objetivo estratégico/ Factor clave	Principales indicadores	Descripción	Fórmula	Metas			Acciones	Responsables
				2018	2020	2022		
Fortalecer las acciones de servicio a la comunidad para coadyuvar en la solución de los problemas de alimentación y nutrición.	Participación en programas de atención nutricional internos y externos	Mide el número alumnos que participan en los programas de atención de salud y nutrición internos y externos	Número de alumnos participantes en programas de atención nutricional entre el total de alumnos trimestrales y anuales por 100	25	30	35		Coordinadora de LNH
							SC-1	
		Mide el número de programas por tipo en que participa la LNH	Número de programas por tipo por año	4	6	8	SC-2	Comisión de Servicio Social de la LNH
							SC-3	
					SC-4	Comisión de Servicio Social de la LNH		

Gestión y Administración

Objetivo estratégico/ Factor clave	Principales indicadores	Descripción	Fórmula	Metas			Acciones	Responsables
				2018	2020	2022		
Fortalecer las actividades de docencia y servicio mediante la utilización eficiente y responsable de los recursos destinados a la Licenciatura.	Cumplimiento de los trámites administrativos en tiempo y forma	Mide el número de trámites administrativos cumplidos en tiempo y forma de acuerdo con los manuales de procedimientos	Número de trámites administrativos cumplidos en tiempo y forma entre el total de trámites trimestrales por 100	90%	95%	100%	GA-7	Coordinadora de LNH
								Responsable de los laboratorios de LNH
								Asistente Administrativo de la Dirección de CBS
a) Cumplimiento del gasto acorde a programa presupuestal	Eficiencia del ejercicio del gasto presupuestal	Mide el porcentaje del gasto ejercido trimestralmente respecto al presupuesto anual asignado originalmente	Suma del gasto ejercido al tercer trimestre del año entre el monto total del presupuesto anual asignado originalmente por 100	90%	95%	100%	GA-6	Coordinadora de LNH
							GA-7	Responsable de laboratorios de la LNH
								Asistente Administrativo de la Dirección de CBS

Gestión y Administración (continuación)

Objetivo estratégico/ Factor clave	Principales indicadores	Descripción	Fórmula	Metas			Acciones	Responsables
				2018	2020	2022		
b) Contar con una adecuada infraestructura y equipo	Laboratorios de la Licenciatura	Mide el porcentaje de usuarios de laboratorios respecto al total de la matrícula por módulo	Porcentaje de usuarios de laboratorios entre la matrícula por módulo.	90	95	100	GA-1	Director de CBS
							GA-2	Jefe de Departamento de AS
								Coordinadora de la LNH
	Uso adecuado y mantenimiento preventivo del equipo	Mide el cumplimiento del reglamento de los laboratorios por parte de los usuarios	Porcentaje del cumplimiento de los criterios de verificación sobre el uso de los laboratorios	85%	90%	95%	GA-3	Responsable de laboratorios
								Asistente Administrativo de la Dirección de CBS
	Mide el número de servicios básicos de mantenimiento anual de los laboratorios	Número de servicios, y mantenimientos básicos internos y externos anuales entre el número de servicios por 100	95	95%	100%	GA-4	Encargados de laboratorios de la LNH	
						GA-5	Coordinación de Servicios Generales	



LNH apoyando a las comunidades