

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**ASPECTOS INSTITUCIONALES Y ORGANIZACIONALES DE LA
SECRETARÍA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
(2008-2012)**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PRESENTAN:

***ANABELLE GUADALUPE BONILLA ALCÁNTARA
(ESPECIALIDAD: CIENCIA POLÍTICA)***

***NORA ALEJANDRA TORRES RAMÍREZ
(ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)***

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. RINA MARISSA AGUILERA HINTELHOLHER



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

“NUNCA ES TARDE PARA SER LO QUE PODRÍAS HABER SIDO”

George Elliot

ESTE ES UN LOGRO MUY IMPORTANTE PARA MÍ, EL CUAL QUIERO DEDICAR A MIS SERES QUERIDOS CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO.

En primer lugar quiero agradecer a mi esposo Ignacio, por su amor, por darme apoyo, ánimo y por inspirarme para perseverar en una diaria superación personal. Con un gran aprecio por ser mi fortaleza, mi refugio, mi hogar.

A mis hijas Anabelle, Paola y Valeria, la realización del mayor de mis proyectos, para quienes siempre busqué ser un buen modelo... y ahora son un gran ejemplo para mí. Muchas gracias por todas las satisfacciones que me han dado. A Kiquin, bienvenido a la familia.

A mi mamá Yolanda por su amor, entrega, protección, por haber procurado siempre lo mejor para mí. A mi padre Raúl por los buenos recuerdos que permanecen en mi corazón.

A mis hermanos: Sonia (mi mejor amiga) Sergio y Raúl con quienes compartí una hermosa niñez, mis compañeros para afrontar momentos difíciles y disfrutar los momentos felices.

A mis cuñadas, con profundo cariño, compañeras en la comunión de ideales y formación de nuestras familias; a mis sobrinas y sobrinos, ha sido maravilloso verlos crecer y tenerlos siempre cerca; a mis sobrinos-nietos, sus risas son una eterna primavera.

A mis amigas: Flor por exhortarme a persistir en mis propósitos; Maru, Angeles y Bety por tantos años de alegrías y emociones compartidas. A mis amigas que he ido adquiriendo a lo largo de mi vida, admirables todas por su calidez, fortaleza, cariño, fe y esperanza.

A Rina, mi amiga más que mi jefa, por su solidaridad constante, por abrirme las puertas de la FCPyS, por el interés que puso en la dirección de ésta tesis y sus constantes consejos.

A mi compañera de tesis Nora con quien he compartido horas de trabajo y de aprendizaje. Gracias por aguantarme y por escucharme. Tu amistad y ayuda son inapreciables.

A los profesores Ricardo Uvalle, Vicente Godínez; Pablo González y César Mendoza por sus valiosas recomendaciones para la realización de esta investigación.

Debo un especial reconocimiento a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales por el apoyo institucional para la realización de este trabajo. Estoy muy orgullosa de haber cursado mis estudios aquí.

A DIOS, POR HACER TODO ESTO POSIBLE.

Anabelle Bonilla Alcántara

AGRADECIMIENTOS

A la **Facultad de Ciencias Políticas y Sociales** ya que en ella crecí académica y profesionalmente.

A la **Dra. Rina Aguilera** quien me brindó su amistad, la oportunidad de formar parte de su equipo y nos motivo a terminar esta investigación.

Al **Dr. Ricardo Uvalle** por sus enseñanzas, regaños y motivaciones.

A los sinodales **Pablo González, Vicente Godínez y César Mendoza** por sus aportaciones.

A **Anabelle** porque sin ella no hubiera salido un trabajo igual, gracias por tus conocimientos, apoyo y amistad.

A toda mi familia **Torres y Ramírez** primos, tíos, sobrinos a todos los que se han ido uniendo y han estado en mi vida;

A **Rilda y Juan García** porque también son parte de lo que soy ahora.

A **Mayori, Ilce y Ángel** que siempre me han cuidado, apoyado y preocupado por mí.

A **Osmar, Omar, Oscar, Guillermo y Luis** que estuvieron conmigo en este proceso y fueron mis incondicionales durante toda la carrera.

No podría mencionar a todos y cada uno de mis viejos y nuevos amigos que han pasado a lo largo de este tiempo, pero también les agradezco cada uno de sus momentos conmigo.

A todas las personas que laboran en las diversas áreas de la Facultad y que también me han brindado su amistad y apoyo en el trabajo.

DEDICATORIAS

Este trabajo se lo dedico a las personas más importantes en mi vida:

A **Sara Ramírez y Martín Torres**, por ser quienes me dieron la vida, por su protección, comprensión y amor.

A **Lolis (Q.E.P.D)** que siempre recuerdo sus palabras de aliento y superación para ser una mejor persona y por todo lo que siempre me brindó.

A **Irma y Rocío**, ya que ellas siempre me han motivado para estudiar y ser mejor en lo que hago y que se debe de luchar por lo que se quiere.

A **Dany, Pau y Aarón** para que los inspire a seguir adelante y que no debemos detenernos jamás.

A **Joel Campillo** por estar conmigo en las buenas y en las malas, por ayudarme en todo, demostrarme su amor y ser parte de mi vida.

**“El éxito consiste en obtener lo que se desea.
La felicidad, en disfrutar lo que se obtiene”
(Ralph Waldo Emerson)**

Nora Alejandra Torres Ramírez

ACRÓNIMOS

DGAPA	Dirección General de Asuntos del Personal Académico
ENCPyS	Escuela Nacional de Ciencias Políticas y Sociales
EPA	Estatuto del Personal Académico
FCPyS	Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
FOMDOC	Programa de Fomento a la Docencia
IUPA	Informe Único del Personal Académico
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
PAIPA	Programa de apoyo a la incorporación de Personal Académico de Tiempo Completo
PEII	Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación
PEPASIG	Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNE	Plan Nacional de Educación
PRIDE	Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo
PUN	Premio Universidad Nacional
RDUNJA	Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos
SNI	Sistema Nacional de Investigadores
SPA	Secretaría del Personal Académico
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

ÍNDICE

	páginas
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	5
ORIGEN TEORÍA Y DESARROLLO DE LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES	
1.1 INSTITUCIONES	6
1.2 ORGANIZACIONES	16
CAPÍTULO 2	33
LA RELEVANCIA INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO	
2.1 EDUCACIÓN DE CALIDAD	38
2.2 LA COMPLEJA REALIDAD DEL SISTEMA EDUCATIVO	41
2.3 EL VALOR INSTITUCIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES	45
CAPITULO 3	58
LA SECRETARÍA DEL PERSONAL ACADÉMICO EN EL ÁMBITO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES	
3.1 FUNCIONALIDAD DE LA SECRETARÍA DEL PERSONAL ACADÉMICO	67
3.2 HACIA EL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA SECRETARÍA DEL PERSONAL ACADÉMICO	76
3.3 PROPUESTAS DE MEJORA DE LA GESTIÓN DE LA SECRETARÍA DEL PERSONAL ACADÉMICO	80
CAPÍTULO 4	99
TRANSFORMACIÓN OPERATIVA DE LA SECRETARIA DEL PERSONAL ACADÉMICO	
4.1 PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN	101
4.2 NECESIDAD DE UN MODELO DE EVALUACIÓN SIMPLIFICADO	105
4.3 ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN	111
4.4 REORGANIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL PERSONAL ACADÉMICO	115
CONCLUSIONES	127
BIBLIOGRAFÍA	132
ANEXOS	137

INTRODUCCIÓN

El Estado mexicano ha sufrido grandes transformaciones debido a los constantes desafíos a los que se ha enfrentado para estar en condiciones de participar en la globalización, ya que la sociedad exige gran productividad en las acciones de gobierno, por lo que se deben modernizar las instituciones y definir estrategias eficaces que cumplan con las demandas que se hacen.

Estos principios son la guía de los proyectos, programas y acciones de gobierno, basadas en el respeto, la transparencia y la rendición de cuentas.

Este entorno, tan complejo, rebasa las características estructurales tradicionales por lo que las instituciones y la Administración Pública, recurren a las transformaciones pertinentes para su modernización en los diversos ámbitos requeridos.

El sustento para el logro de estos objetivos, es la transformación profunda de la Administración Pública, con el propósito de mejorar la capacidad de respuesta y sensibilidad garantizada para los ciudadanos. Como inicio de dicha transformación, es indispensable modificar las actitudes de los funcionarios y los empleados, así como los procedimientos, las estructuras y las normas.

En este sentido la modernización de la Administración Pública es un instrumento a través del cual se promueve la mejora del desempeño de los servidores públicos, con la implementación de sistemas de información,

utilizando la tecnología para agilizar los procesos, desregulando y simplificándolos para brindar una mejor calidad a la ciudadanía.

Aunado a lo anterior y como reflejo de los constantes movimientos que presentan las sociedades, las instituciones deben también actualizarse para fortalecer su unidad y sustentar la competitividad, impulsando la innovación en todas sus áreas.

Una de las políticas clave a transformar es la educativa, ya que existe una gran preocupación por la redistribución de los recursos educativos con el propósito de mejorar la calidad de los profesores en torno a la enseñanza, así como una necesidad de mejorar la administración de los recursos humanos en el sector público, en términos de eficacia, eficiencia y competitividad.

A partir de haber cursado la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, y de que a la fecha laboramos en la Secretaría del Personal Académico (SPA) de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), hemos tenido la oportunidad de observar y analizar cómo es que se debe modificar la planeación de la Secretaría, para que aún con la restricción presupuestaria que la aqueja pueda obtener una gran productividad a partir de los recursos humanos y capital intelectual que la integran.

Tanto para el institucionalismo, como para la Administración Pública, es importante el análisis de las organizaciones como punto de partida para lograr

la eficiencia en todos los aspectos administrativos, la propuesta es tomar en consideración los ejemplos positivos y negativos que se han presentado a lo largo del período que se analizó, con el propósito de concebir y sugerir la implantación de procesos de modernización que permitan una estructura más eficiente para alcanzar mayor productividad.

El logro de este objetivo requiere fortalecer algunos factores como son la gestión administrativa que se realiza en la SPA, mediante el uso de tecnología adecuada para eficientar los procesos de trabajo y la supervisión de la calidad del cumplimiento de los profesores.

Es así como surge la necesidad de replantear un cambio institucional a la SPA de la FCPyS de la UNAM.

Para fines de exposición la tesis se divide en cuatro capítulos: El primero se refiere al sustento teórico en el cual se menciona la importancia de las instituciones dentro de las organizaciones, su origen, teoría y desarrollo; así como su relación con el Estado, su responsabilidad de administrar y organizar a la sociedad a través de la Administración Pública, se señala la importancia de la organización para el cumplimiento de fines, su razón de existir dentro de la sociedad y su naturaleza institucional.

El segundo marca la relevancia institucional de la UNAM, así como la de la FCPyS y su proceso de formación.

En el tercero, se estudia la razón de ser de la SPA en el ámbito de la FCPyS, en este capítulo se analiza su creación, su estructura organizacional, sus carencias y su implementación en aspectos innovadores a partir del 1º de agosto del 2008, que se han venido realizando para proporcionar al personal docente gestiones ágiles, fidedignos y oportunos, para evitar hacer trabajar más al académico en trámites tediosos y obsoletos que solo los perturban. En este sentido se proporciona una respuesta rápida y oportuna a los requerimientos del personal académico. También se contempla a las Comisiones Dictaminadoras, que aún cuando son órganos auxiliares de los Consejos Técnicos, laboran en coordinación con la SPA para el desarrollo de los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico.

En el cuarto capítulo se muestran las mejoras estructurales que se proponen para la innovación en la gestión de los asuntos del personal académico.

En esta investigación se demuestra que la Secretaría del Personal Académico de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México tiene una gran responsabilidad al ser el vínculo entre la institución y la planta docente, así como un apoyo ante el requerimiento de fortalecer la superación y el cumplimiento de los compromisos de los docentes y la necesidad de que se establezcan estrategias de evaluación que coadyuven al proceso de enseñanza, aprendizaje como un requisito primordial de la razón de ser de la Universidad Nacional de México.

CAPÍTULO 1

ORIGEN, TEORÍA Y DESARROLLO DE LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES

La ciencia política y la administración pública se relacionan con el Estado, el cual es un ente complejo, su principal objetivo es satisfacer las necesidades de la sociedad y mantener el orden público. Para cumplir los requerimientos de la población y lograr mejores niveles de vida debe conducir el desarrollo económico y social, consiguiéndolo a través del conocimiento y la práctica, que a su vez se conjugan para generar normas, reglas, tareas y acciones, que permiten definir las metas propuestas para perfeccionar los medios institucionales. Lo que implica que no se deben anteponer los intereses particulares de ningún grupo social, para lo cual se sirve de un conjunto de organismos, estructuras, personas y recursos que enfrentan los problemas de cualquier organización.

La administración pública como concepto, presupone el cumplimiento de fines y objetivos definidos o, dicho de otro modo, se trata de “obtener resultados a partir de la utilización de recursos de manera eficiente, el medio que utiliza para llegar a dichos fines son las organizaciones; es la disciplina que busca articular los bienes materiales y conciliar los intereses individuales y colectivos, en una convivencia armónica y pacífica”¹.

¹**50 Aniversario de la Licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública.** Instituto Nacional de Administración Pública, México, 2010, p. 1,

La Ciencia Política es el “estudio de los fenómenos y de las estructuras políticas, conducido con sistematicidad y con rigor, apoyado en un amplio y agudo examen de los hechos, expuesto con argumentos racionales”². Los politólogos tienden a estudiar y delinear lo que debe ser en las instituciones.

Es así que se considera importante la unión de las dos disciplinas para analizar las nuevas formas de relación entre la sociedad y el Estado, así como los modelos de gestión y el quehacer gubernamental actuales.

1.1 INSTITUCIONES

a) Origen

Para contribuir a que los individuos puedan vivir y trabajar en sociedad es que surgen y prevalecen las instituciones. Éstas son construidas, fortalecidas y renovadas colectivamente, de acuerdo con la ley y normatividad aplicable.

Las instituciones sociales influyen en la vida social de distintas maneras. Sin ellas seríamos incapaces de disfrutar la mayoría de los beneficios que se obtienen al actuar en concierto con otros. Ellas estructuran la vida social, del mismo modo que producen beneficios sociales, como un resultado de las ganancias que se derivan de la cooperación, la coordinación y el comercio. Ellas permiten realizar interacciones complejas, proveyendo de información para resolver problemas de incertidumbre y estabilizar las expectativas estratégicas de los agentes. Pero las instituciones sociales también influyen en la

²Bobbio, Norberto. **Diccionario de la Política**. SigloXXI. 13ª edición. 2002. Tomo I p.218.

*distribución de los beneficios que ellas ayudan a producir y por ello también son un conflicto.*³

Las instituciones, entre más fortalecidas, reafirman la importancia de la coordinación social y del ejercicio de la acción colectiva, para ello parten del estudio del comportamiento y las elecciones individuales, con el propósito de moldear ambos procesos por las instituciones existentes.

El mecanismo de control y organización que restringe las acciones maximizadoras de los individuos, así como la asignación de recursos, son las instituciones y, especialmente, las estructuras de poder y el papel del Estado⁴, que va más allá de los modelos teóricos y busca aplicar sus conocimientos en la elaboración de políticas públicas.

b) Teorías

Las teorías de las instituciones han analizado su importancia, dando explicaciones diversas sobre su origen, demanda, selección y mantenimiento.

A continuación detallamos los cuatro grupos en los que Ayala Espino divide éstas teorías:

³ Knight, Jack *Institutions and Social Conflict*, Cambridge University Press, Cambridge, 1992. Citado en Ayala Espino, José. *Instituciones y Economía. Una introducción al neoinstitucionalismo económico*. UNAM, México, 1998. p. 48.

⁴Estado es la comunidad creada por un orden jurídico nacional. Hans Kelsen. *Teoría general del derecho y del estado*. P. 215 Ed. UNAM, México
Estado es aquella comunidad humana que, dentro de un determinado territorio (el territorio es un elemento distintivo), reclama (con éxito) para sí el monopolio de la violencia física legítima. El Estado, como todas las asociaciones o entidades políticas que históricamente lo han precedido, es una relación de dominación de hombres sobre hombres, que se sostiene por medio de la violencia legítima. Weber, Max. *El Político y el científico*. Alianza Editorial, México, 2003. Pág. 2

- **Neoclásica** – *las instituciones son resultado de agentes, incluido el Estado, que seleccionan las instituciones de acuerdo con los criterios de eficiencia económica. La presión de la competencia en los mercados selecciona las formas de organización más eficientes, como: la mejor estructura de derechos de propiedad, el mejor sistema legal, los mejores contratos, etc.*

- **Contractualista** – *explica las instituciones como el resultado deliberado y expreso de la acción concertada de los agentes, como el fruto de una negociación colectiva que se realiza a través del proceso político (sistema electoral, toma de decisiones, el Congreso, los partidos políticos, los grupos de interés, etc.). Confiere gran importancia a los mecanismos legislativos: la distribución de los temas de la agenda, la secuencia del debate de esos temas, la asignación de derechos a las partes, etc..*

- **Evolucionista** – *supone que las instituciones se seleccionan y mantienen por la competitividad en el mercado y entre las mismas instituciones, lo que conducirá a la sobrevivencia y permanencia de las instituciones más eficientes.*

- **Histórica** – *explica la evolución de las instituciones como el resultado de los cambios en el contexto de cada época. Los cambios en la dotación inicial de los recursos tecnológicos, capital y fuerza de trabajo, son importantes, pero lo crucial son las reglas y las convenciones diseñadas por los individuos para convivir en sociedad. Las sociedades han evolucionado al transitar de comunidades poco complejas a muy complejas; de reglas informales a escritas y formalmente establecidas y códigos legales⁵*

⁵Para este punto, es de interés el análisis de las instituciones citado por Ayala Espino, José, Op. Cit., pp. 57-60.

Haciendo una interpretación de las cuatro corrientes de pensamiento presentadas, se puede considerar que las instituciones han sido importantes a través del tiempo para facilitar y armonizar la convivencia social que cada vez se presenta más compleja, mediante la creación y aplicación de leyes y reglamentos, con el objetivo de generar la eficiencia dentro de las organizaciones.

c) Definición

Las instituciones son la respuesta a los problemas recurrentes, presentados en una comunidad política porque con ellas se establecen procedimientos normalizados para proporcionar a los actores políticos los incentivos adecuados con el propósito de que emprendan las acciones necesarias para suministrar un bien público.

En este sentido, las instituciones son depositarias de autoridad y recursos para resolver problemas, que le permiten ser más eficientes en el momento de tomar decisiones.

Por lo tanto, podemos señalar que existen dos tipos de instituciones: las oficiales, que son el poder ejecutivo, legislativo, judicial, etc., que pertenecen a la esfera pública, y las privadas, que son las empresas, universidades, organizaciones de beneficencia, sindicatos, etc. Todas ellas son una “comunidad política” por derecho propio e institucionalizan procedimientos para enfrentar los problemas recurrentes que se presenten.

d) Finalidad

La finalidad de las instituciones es la de dar respuesta a las demandas de la sociedad. A partir de las teorías de las instituciones⁶ podemos concluir que éstas son el conjunto de reglas que organizan las interacciones económicas, políticas y sociales entre los individuos. Son construcciones históricas erigidas por los individuos a lo largo de su evolución. Las instituciones asumen las características de acuerdo con los rasgos estructurales dominantes de determinada sociedad, contando en forma importante con el contexto y la influencia de los valores, cultura y religión existentes.

e) Diversidad

Un conjunto de reglas se transforma en institución cuando se comparte su conocimiento y se acepta su cumplimiento. De acuerdo con la ley y en función de su formalización existen varios tipos de instituciones:

- **“Formales** – son las reglas escritas en las leyes y reglamentos, y son construcciones expresamente creadas por los individuos para encarar problemas específicos de coordinación económica, social y política. La aplicación y cumplimiento de estas instituciones es

⁶**Schotter**, A.: “es primordial el papel de las instituciones para resolver problemas en la vida social”; **Bates**, R.: “las instituciones ayudan a reconciliar la racionalidad individual (egoísta y maximizadora) y la racionalidad social presente en las acciones colectivas”; **Boudon**: “las instituciones son restricciones que ayudan a evitar el lado negativo de las acciones económicas y políticas inevitablemente presentes en cualquier acción colectiva; **Elster**: “las instituciones tienen la capacidad de potenciar a los agentes para trabajar colectivamente y producir beneficios sociales”; **North**: “las reglas del juego en una sociedad más formalmente son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana. Por consiguiente, estructuran incentivos en el intercambio humano, sea político, social o económico”. *ibidem*, p 54-55.

obligatorio y se requiere de un poder coercitivo para hacerlas cumplir.”⁷

- **Informales** – son las reglas no escritas, que se acumulan a lo largo del tiempo y quedan registradas en usos y costumbres. Son fruto de la evolución de los códigos de conducta, de los valores, las ideas y tradiciones de las sociedades.

Las instituciones según su origen pueden ser:

- **Sociales** – son las convenciones que se establecen en una determinada sociedad, se crean espontáneamente y su cumplimiento por los individuos es voluntario. Las sanciones resultantes de su incumplimiento descansan en la responsabilidad de cada individuo o de su grupo social.
- **Estatales** – se originan en la iniciativa de un “tercer partido”, esto quiere decir que son impuestas externamente a los individuos o a la sociedad, y su cumplimiento es forzado coercitivamente por el Estado. Las sanciones a su incumplimiento están formalizadas en la ley y su aplicación y vigilancia están centralizadas en el poder o autoridad pública.

f) Demanda

⁷Ayala Espino, José. Op. Cit. p. 323

Las instituciones se constituyen como respuesta para resolver conflictos o controversias entre individuos o grupos. Se originan en una decisión individual y voluntaria, aunque su diseño y operación sea de acuerdo a procedimientos acordados por los individuos adscritos a una determinada organización. Estas instituciones sólo pueden operar en grupos sociales pequeños y son producto del egoísmo y maximización de los individuos.

La sociedad demanda voluntariamente las instituciones, pero el gobierno es el encargado de su diseño y operación, además de su vigilancia y cumplimiento. También hay instituciones impuestas por el gobierno, que operan para combatir las elecciones egoístas y maximizadoras de los individuos. Estas instituciones son muy importantes porque prevalecen y operan en los grupos sociales.

La responsabilidad del gobierno es buscar y hacer prevalecer el bienestar social sobre la individualidad maximizadora y egoísta.

g) Certidumbre

La creación de las instituciones tiene como fin primordial el reducir los riesgos y la incertidumbre económica y social. La mayoría de las instituciones necesitan de un tercero que las imponga y las haga cumplir, el Estado, encargado de hacerlo, tiene dos funciones básicas:

- Fija y obliga a los individuos a respetar y fortalecer las instituciones que permiten reducir los riesgos e incertidumbre derivados de las elecciones individuales;

- Regula y vigila los sectores más frágiles, en los cuales los riesgos económicos y sociales son más altos y recurrentes, propiciando que los agentes tomen decisiones sobre la base de expectativas estables.

“Los agentes serán más consistentes en sus decisiones, en la medida en que su comportamiento ocurra de acuerdo a las reglas aceptadas por todos los miembros de la sociedad (...)El gobierno tratará de disminuir, hasta donde sea posible, las expectativas de riesgos y frustraciones sociales para dar certidumbre al intercambio y favorecer la creación de un ambiente económico propicio para el crecimiento”.⁸

h) Eficiencia

Cuando las instituciones son consideradas efectivas se refiere no sólo al logro de sus objetivos y a su aceptación social, sino a su capacidad para obtener una actitud cooperativa de los individuos. Su eficacia se mide por la generación de condiciones para que los individuos hagan elecciones estables y propicie la coordinación de decisiones colectivas.

Las instituciones son necesarias para guiar la interacción humana, a través de estructurar los incentivos en la estabilidad política, social y económica, evitando incertidumbre y estimulando la creatividad, crecimiento y bienestar social. Establecen las reglas y normas formales e informales que se deben seguir así como la conducta de los integrantes de la sociedad, éstas deben buscar

⁸Ayala Espino, José. Op. Cit.,p. 65

facilitar y garantizar la celebración de los diversos contratos públicos y privados, en los cuales se establecen los precios y períodos en los que se debe generar un ámbito de trabajo conveniente al desarrollo.

Las instituciones en sí son las que representan las normas formales, así como las obligaciones informales, recordando que éstas últimas se refieren a las conductas, costumbres, comportamiento, convenios y caracteres de conducta auto aplicativa y lo relativo a su observancia.

Sin la existencia de las restricciones que implican las instituciones no se podrían definir los límites para que los individuos generen sus elecciones. Estas fijan sus derechos, sus retribuciones y también las prohibiciones y sanciones prescritas en la ley. Es un conjunto de normas fiables cuya función es la de fomentar la cooperación y la coordinación de la sociedad.

Su formalización es importante porque permite especificar los términos y obligaciones que deben cumplir los individuos, en virtud de que en la estructura social la autoridad pública se encarga de su vigilancia y cumplimiento a través de los distintos órganos, tribunales, juzgados, etc. Estas restricciones están contenidas en los ordenamientos legales (reglas políticas, jurídicas, económicas, contractuales, estructuras jerárquicas de las leyes comunes y constitucionales).

Cuando las restricciones son políticas, éstas definen la estructura jerárquica de la política, sus modelos decisivos y mecanismos de control y evaluación.

La función de las instituciones políticas es la de dar respuesta a las demandas que provienen del ambiente social o, de acuerdo con una terminología común, de convertir las demandas en respuesta. Las respuestas de las instituciones políticas son dadas bajo forma de decisiones colectivas obligatorias para toda la sociedad; a su vez tales respuestas influyen en la transformación del ambiente social...⁹

Las instituciones sin el fundamento legal no cumplen con su función de dar certidumbre a la sociedad de que sus miembros sean tratados con equidad.

Las instituciones sin su correspondiente socialización, aprendizaje y transmisión solo serían construcciones formales, pero sin viabilidad económica y social, porque nadie sabría siquiera de su existencia o de su operación.¹⁰

Según la teoría institucional, la diferencia entre las instituciones y organizaciones es que las primeras son un conjunto de reglas y normas, y las organizaciones son las instancias o arenas en las cuales los individuos se relacionan y organizan en grupos para emprender acciones cooperativas, de acuerdo con las reglas contenidas en las instituciones existentes.

Las organizaciones están regidas por instituciones mismas que se encargan de diseñar, aplicar y vigilar otras instituciones, vale decir que las organizaciones son instituciones en el sentido de que están regidas por reglas que permiten su gobernación.¹¹

⁹Bobbio Norberto **Estado, Gobierno y Sociedad, por una teoría general de la política.** Fondo de Cultura Económica. México, 2000. P. 78

¹⁰ Ayala Espino, José, Op.Cit., p. 64

¹¹ Ibid, p. 64

Según refiere J. Knight, las organizaciones son “actores colectivos que pueden estar sujetos a las restricciones institucionales y las instituciones son las reglas que estructuran las interacciones entre los actores”.¹²

El análisis de las instituciones a través de la ciencia política nos permite tener un conocimiento científico del sistema social general y de los subsistemas que lo componen, así como de sus relaciones, además de prestar un servicio útil a la acción política y de contribuir a la realización de una sociedad más justa.

1.2.- Organizaciones

Organizaciones son las entidades que no existen en el estado natural, sino sólo en ciertas sociedades caracterizadas por un cierto nivel y un cierto tipo de desarrollo, y éstas son infiltradas por los valores dominantes en la sociedad en que actúan.

“Las organizaciones son un ente dominante de la sociedad contemporánea, nos rodean, nacimos en ellas y por lo general morimos por ellas”¹³, por lo que es necesario fortalecerlas, lo cual consiste en conservar la organización a través de los continuos procesos de ajuste y de adaptación al medio para lograr sus objetivos.

¹²Ibid, p. 3

¹³ Hall, Richard. *Estructuras, Procesos y Resultados*. Ed. Pearson, México, p. 1.

Como es sabido en las organizaciones de la administración pública se moviliza el conjunto de dependencias, estructuras, personas y recursos que tienen que enfrentar los problemas de coordinación para poder tener una buena relación con la división del trabajo, la especialización, las jerarquías, la coordinación, etc., por lo que la administración pública debe planear, ordenar, dirigir, evaluar y controlar todas las actividades.

La conceptualización de la administración pública debe entenderse en el ámbito institucional del gobierno, no únicamente como un sistema de realizaciones encargado de cumplir lo que se decide en las cúpulas del poder, sino considerar también que “su papel en la construcción e implementación de las decisiones públicas le confiere importancia creciente en los procesos de gobierno, lo cual la revaloriza como una institución involucrada en las áreas de dirección, coordinación, ejecución y evaluación que son fundamentales para la gobernación de la sociedad”.¹⁴

Por lo que es importante que las organizaciones cumplan con la eficacia y eficiencia necesarias para que las labores que desempeñen se logren, garantizando resultados. “Esta práctica implica orden, planeación, organización, información, ejecución, autorización y prohibición. Estos elementos se encuentran presentes en las tareas y responsabilidades que conciernen a la administración de la sociedad.”¹⁵

¹⁴Uvalle; Ricardo. *Perfil Contemporáneo de la Administración Pública*. México, p. 316

¹⁵*50 Aniversario de la Licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública*. Op.Cit. p. 49.

La administración pública es la encargada de organizar los procesos productivos de la sociedad y de proporcionar bienestar, además es un conjunto de aptitudes que hace, rehace, proyecta, construye y transforma; tiene a su cargo la implementación de las acciones que se encaminan a generar resultados diversos en materia de los bienes y servicios públicos, desempeña tareas puntuales vinculadas con el orden público y la calidad de los proyectos de vida. “Es un proceso distintivo que consiste en la planeación, organización, y control, ejecutados para determinar y lograr objetivos, mediante el uso de gente y recursos”.¹⁶

La administración como concepto presupone el cumplimiento de fines y objetivos definidos, trata de obtener resultados a partir de la utilización de recursos de manera eficiente.

El estudio de las organizaciones dentro de la administración pública puede tener dos objetivos:

- 1) El conocimiento y comprensión del ser y hacer de las organizaciones y
- 2) La aportación de recomendaciones que permitan mejorar las prácticas y funciones de las dependencias para el logro de metas superiores.

América Latina tiene una larga historia de reformas administrativas en específico en la época de los 90, éstas

¹⁶ Rosas Juárez José Luis. **Funcionamiento de la gerencia de control dentro de la red de transporte de pasajeros del D.F.** Informe de Práctica Profesional para obtener el título de Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública, opción Administración Pública, p.2

estaban inspiradas en la racionalidad burocrática, refiriéndose a una eficacia administrativa, pero en ese momento y en la actualidad no parece que se tengan las condiciones sociopolíticas necesarias para una plena burocratización, es necesario realizar muchas reformas administrativas y tecnológicas. Por lo tanto, es necesario construir o evolucionar hacia modelos organizativos que, sin renunciar a los valores representados por la legalidad, asuman y traten de poner remedio a sus disfunciones mediante la introducción de valores, comportamientos y sistemas gerenciales¹⁷.

En la actualidad en las administraciones públicas es importante rescatar los valores ya establecidos y combinarlos con las innovaciones. Para poder crear y llegar a cubrir las necesidades de las organizaciones, es importante realizar o actualizar reformas administrativas con técnicas discrecionales y arbitradas, salpicadas de profesionalidad burocrática para evolucionar.

“Hoy en día existen tres grandes zonas de máximo interés en la Administración Pública:

- 1) El asunto de cómo las grandes estructuras gubernamentales, federal, estatal y local deben ser organizadas o reorganizadas.
- 2) El “aspecto humano” en la Administración Pública; cuyo supuesto es que la administración necesita ocuparse de cómo se comportan los seres humanos.

¹⁷Prats Joan. *De la Burocracia al Management del Management a la gobernanza. Las transformaciones de las administraciones públicas de nuestros tiempos*. INAP, Madrid. 2005, p.104

- 3) El reexamen de la teoría tradicional de la relación existente entre la política y la administración y por revalorar el papel que desempeña el administrador en la formación de la política¹⁸.

La sociedad actual es una compleja estructura de organizaciones de muy diverso tipo y naturaleza que se ocupan de realizar actividades que permiten satisfacer las necesidades de la comunidad para elevar su nivel de vida. Una de las tareas fundamentales de la administración es la de conservar la organización a través de los continuos procesos de ajustes y de adaptación a los procedimientos con el fin de lograr fines y objetivos.

a) Organizaciones dentro de la sociedad

Las organizaciones son un sistema de actividades coordinadas y dirigidas a la realización de fines colectivos, son un instrumento para promover el cambio social, transformar estructuras y lograr metas.

Las organizaciones aparecen así, como resultado de un proceso histórico universal. Desde la integración de la familia hasta las más complejas y diversificadas agrupaciones funcionales.¹⁹

El término de organización, aunque procede de la concepción eficientista de Taylor, se aplica en la Administración Pública

¹⁸ Herbert Donald, et. al. **Administración Pública**. Ediciones de la Universidad de Puerto Rico, p.13.

¹⁹Rodríguez Reyes, Álvaro. **Organización un Enfoque Dialectico**. Editores Asociados. S.A. México.1982. pág. 28.

*con el fin de obtener un mejor rendimiento de los recursos destinados a la prestación de servicios públicos. Sin embargo abarca más, ya que existe una mayor vinculación entre las organizaciones y la metodología para abordar y solucionar los problemas que suelen presentarse en la Administración Pública.*²⁰

La organización es tan antigua como el hombre, su configuración teórica es un hecho relativamente nuevo, aunque se considera como objeto de la disciplina científica.

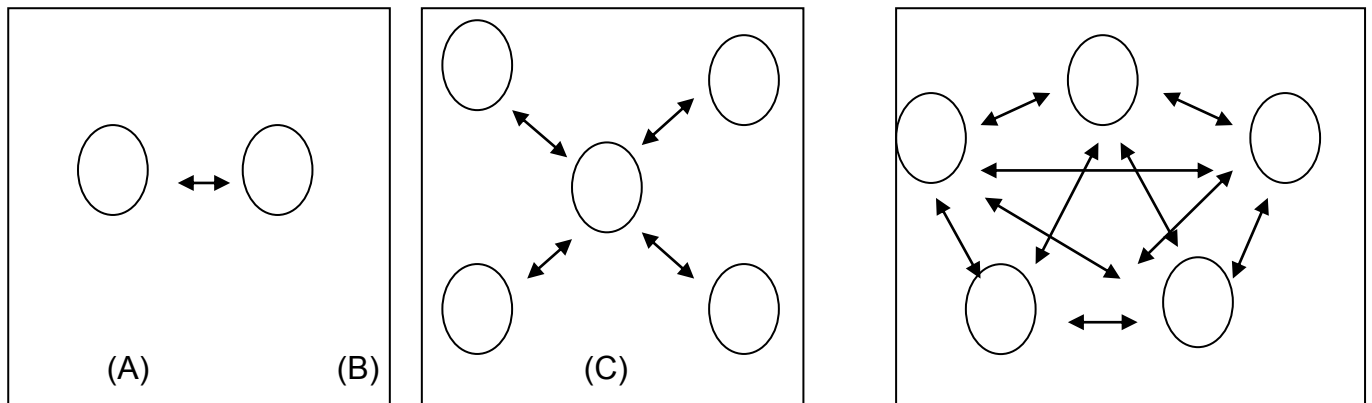
- **Clásica** -los principios básicos de organización son destinados a asegurar la eficiencia interna de las instituciones... se enfatizan las relaciones jerárquicas, el proceso de la delegación de facultades, así como la racionalidad en la adopción de las decisiones.
- **Neoclásica** - Estudia a las organizaciones como entidades concretas, como agrupaciones humanas destinadas a la consecución de un propósito determinado sujetas al impacto de fuerzas externas de diversa naturaleza.
- **Socialista** - Basada en la propiedad social de los medios de producción y en la conducción planificada de los procesos económicos.”²¹

b) Organizaciones como sistema social

²⁰Quiroga Leos, Gustavo. **Organizaciones y Métodos en la Administración Pública**. Ed. Trillas. México. 1996. Pág. 26.

²¹Rodríguez Reyes Álvaro. Op. Cit., pp. 20-21.

Las organizaciones se contemplan como un sistema social integrado por varios subsistemas de los cuales dependen procedimientos más amplios. Todas las organizaciones tienen relaciones con otras, a esto se le llama relaciones interorganizacionales, estas relaciones son necesarias ya que complementan, comparan y son fuentes de nuevas ideas.



FUENTE: Elaboración propia.

(A) Relación interorganizacional bivalente o por pares: es la más simple de todas.

(B) Conjunto interorganizacional: el énfasis es una agencia central y sus relaciones bivalentes con otras organizaciones.

(C) Red interorganizacional: son más exclusivas y consisten de todas las organizaciones vinculadas por un tipo específico de relación y construidas encontrando los lazos entre todas las organizaciones de una misma población²²

²²Ibidem, p. 236.

c) *Naturaleza institucional*

Una institución es un conjunto de reglas y valores, normativos y cognitivos respecto de la manera en que influyen sobre los miembros institucionales como también el conjunto de las rutinas que se desarrollan para poner en ejecución e imponer esos valores.

Las instituciones políticas son un conjunto de reglas y rutinas interconectadas que definen las acciones correctas en términos de relaciones entre roles y situaciones, se definen por su durabilidad y su capacidad para influir sobre la conducta de los individuos durante generaciones, poseen un legitimidad casi inherente que compromete a sus miembros a comportarse de determinada manera, con las que hasta pueden verse en situaciones de actuar en contra de su propio interés.²³

“Las instituciones brindan una definición convenida de las instituciones políticas en los siguientes términos:

Conjunto de reglas y rutinas interconectadas que definen las acciones correctas en términos de relaciones entre roles y situaciones. Este proceso implica determinar cuál es la situación, qué papel está desempeñando y cuál es la función de ese rol en determinada situación; esto quiere decir que las instituciones nos van a guiar sobre cuál es la forma correcta de llevar a cabo cualquier movimiento dentro de la organización²⁴.

²³Peters, Guy. *El nuevo institucionalismo. Teoría en Ciencia Política*. Gedisa. Ed. 2003, p. 50.

²⁴Ibid., p. 50.

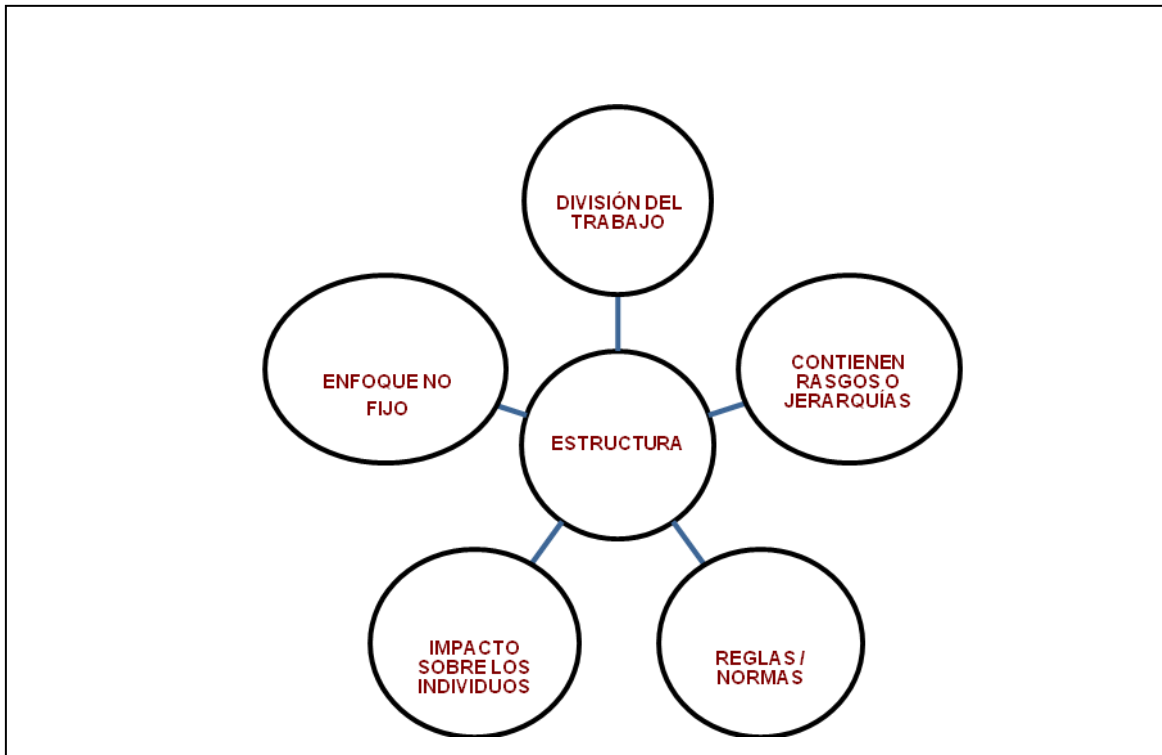
Por otra parte, éstas se definen por su durabilidad y capacidad para influir sobre las conductas de los individuos, quienes deben escoger entre diversas influencias e interpretar el significado de sus compromisos con valores diferentes de los personales para con su institución. Las instituciones públicas son portadoras de capacidades, son responsables del sentido de la vida pública; lo que hacen o dejan de hacer las instituciones públicas tiene costos, ventajas y desventajas.

d) **Estructura**

La estructura de las organizaciones puede influir de diferentes maneras dentro de éstas, ya que dependiendo de la forma en la cual se encuentra clasificada es como va a responder a las necesidades de la sociedad, es un modo complejo de tener el control de la interacción de la estructura y quienes participan en ella.

“La distribución de las personas, en sus diferentes líneas entre las posiciones sociales que influencia el papel de ellos en sus relaciones.”²⁵

²⁵Hall, Richard H. **Organizaciones, Estructuras y Procesos**. 3° Ed. Edit. Prentice Hall Internacional. Julio 83. p. 52



FUENTE: Elaboración propia.

“La estructura organizacional desempeña 3 funciones básicas:

- 1) Las estructuras están para producir resultados y alcanzar objetivos organizacionales definidos.

- 2) Las estructuras están diseñadas para minimizar o al menos regular la influencia de las diferencias individuales sobre la organización

Las estructuras son el medio en el cual se ejerce el poder, se retoman decisiones y también en el cual se llevan a cabo las actividades de las organizaciones.”²⁶

²⁶Ibid. p 53.

e) Sociedad y Organización

Dentro de la sociedad surgen las organizaciones con el objetivo de satisfacer diferentes necesidades y modificar lo que les rodea.

La organización es una agrupación deliberada de personas para el logro de algún propósito específico, es decir, es la coordinación racional de las actividades de personas que intentan conseguir un objetivo común y explícito mediante la división de las funciones y del trabajo, a través de una jerarquización de la autoridad y de la responsabilidad.²⁷

Vivimos en una sociedad que se caracteriza por la presencia de una variedad múltiple de organizaciones.

De acuerdo a Aguirre, las organizaciones tienen que contar con los siguientes elementos:

1. “La organización es un sistema complejo formado por sistemas que existen dentro de otro sistema, por lo que los conceptos de sistema y subsistema son relativos.
2. La interdependencia de las partes se refiere a la capacidad que tiene un sistema operado en su conjunto, y es superior a la suma de las capacidades de sus elementos operando aisladamente, propiedad denominada sinergia.

²⁷ Aguirre Saldaba et.al. **Administración de organizaciones en el entorno actual**. Pirámide. Madrid. 2003, p.. 20.

3. Búsqueda del equilibrio a través de una trayectoria orientada y de progresos, gracias a la existencia de mecanismos de autorregulación internos capaces de contrarrestar los efectos negativos de las presiones externas.
4. Capacidad de adaptación, es decir, capacidad del sistema para modificar su estructura y características cuando se requieren cambios estructurales para su supervivencia.
5. Comportamiento probabilístico o no determinista, ya que el conocimiento que se posee del sistema debido a su complejidad es incompleto (caja negra).²⁸

Existen valores que son importantes para las organizaciones y que se utilizan frecuentemente en la toma de decisiones. La conformación de los valores de la organización se realiza como respuesta a los siguientes cuestionamientos:

- ¿Quiénes somos y para qué existe la organización? (**misión**)
- ¿Hacia dónde se dirige la organización? (**visión**)
- ¿Cómo llegar hasta donde se dirige la organización? (**objetivos estratégicos**)

“En esta época la sociedad exige mejores condiciones de vida, servicios públicos de mayor calidad, servidores públicos más calificados y con los

²⁸Ibid, p. 22.

perfiles que el puesto le demanda, instituciones públicas con un alto desempeño además de transparencia y eficiencia en su accionar cotidiano”.²⁹

Al ser una sociedad democrática con mayor participación, los individuos son observadores del quehacer de los servidores públicos por lo que son más exigentes con la calidad del servicio que se les brinda y con el cumplimiento a los compromisos que estos hacen.

“Entre los valores democráticos y la vida administrativa no existe una separación, lo cual significa que en una visión moderna de la administración pública son compatibles la publicitación de su modo institucional y el logro de la eficiencia”.³⁰

Los métodos tradicionales para el entrenamiento y preparación de los funcionarios han sido superados por la complejidad del ambiente.

“La administración pública es el centro de los procesos de gobierno porque en su seno convergen demandas, problemas, recursos y acciones que conjugan para producir capacidades institucionales que permitan diluir conflictos, cumplir expectativas y construir el horizonte de las expectativas que se formulan desde los diversos espacios de la sociedad”.³¹

²⁹Uvalle Berrones, Ricardo. **La Responsabilidad Política e Institucional de la Administración Pública**. México. INAP, 2003, p. 13

³⁰Merino Mauricio. **Los desafíos del servicio profesional de carrera en México**. CIDE México 2006, p.111.

³¹Ibid. p.115.

Para que las organizaciones satisfagan apropiadamente las necesidades de sus miembros es imprescindible que cumplan con las siguientes características:

1. “La división del trabajo, del poder, de las responsabilidades y de la comunicación.
2. La presencia de uno o más centros de poder que controlan los esfuerzos concertados de las organizaciones y los dirigen hacia sus fines.
3. Sustitución de personal: las personas que no satisfacen pueden ser depuestas y sus tareas, asignadas a otras”.³²

La organización es el ámbito donde sucede la acción de administrar. De ahí la importancia de definir de qué tipo de ámbito se trata, pero hay que distinguirla de otras formas sociales, instituciones y grupos.

“Una organización persigue fines y objetivos. Las partes de la organización y sus relaciones se definen con vistas al logro de ciertos objetivos, esta es la razón por la que la eficiencia y la eficacia organizacional se miden por el logro de fines y de los objetivos”.³³

“Las organizaciones son sistemas abiertos y tienden a reestructurarse para ir adecuándose al medio, el desarrollo es una necesidad, ya que todo organismo

³²Alvarez Hector Felipe. *Teoría de las organizaciones* Ediciones Eudecor. Argentina. 1999, pp. 51-52.

³³Ibid., p. 57.

que no crece muere. Las organizaciones como entes, son finalistas o teleológicas, tienen que cumplir fines y objetivos, para esto es necesario un proceso de regulación que asegure el cumplimiento de los planes previstos”³⁴.

El cambio y la estabilidad son dos características básicas en una organización, ya que es necesaria cierta estabilidad interna y el cambio es importante, para poder adaptarse a los influjos de las variables externas.

La acción de organizar se refiere al proceso mediante el cual se modifica la organización existente, con el objetivo de adaptarla a nuevos requerimientos o diseñar una nueva. La organización es el instrumento mediante el cual es posible lograr unos objetivos determinados, se tiene que precisar tareas, agruparlas por funciones, establecer relaciones de autoridad y definir ciertos modos para obtener una coordinación efectiva.

Herbert Simon señala: “la organización... está compuesta por un grupo de personas (seres humanos, de carne y hueso y con espíritu inmortal) que se conducen de cierta manera, en parte a causa de ideas, prejuicios, personalidades y destrezas que aportan a la organización, y en parte, a consecuencias de la influencia que sobre ellos ejercen otros miembros del grupo administrativo y de la sociedad en que viven”.³⁵

En sí, las organizaciones están constituidas por hombres dispuestos a relacionarse de forma sistemática, como lo expresa Taylor quien considera que

³⁴Ibid., p. 85.

³⁵Jiménez Castro, Wilburg. *Introducción al estudio de la Teoría Administrativa*. Limusa Noriega Editores. México 1993, pp. 251-252.

“la organización se encuentra gobernada por regularidades definidas, por leyes que puedan ser descubiertas mediante la observación y la experimentación, las cuales, permitirían determinar la forma de ejecución objetivamente mejor para cada tarea”³⁶.

La observación del comportamiento de las organizaciones nos permite clasificar los tipos de organizaciones e indicar los elementos relevantes para su análisis.

*La sociedad actual es un complejo entramado de organizaciones de muy diverso tipo y naturaleza, que se ocupan de realizar innumerables actividades necesarias para la vida humana. Las organizaciones existen porque los seres humanos hemos comprendido que el esfuerzo colectivo es más productivo que el esfuerzo individual, y es precisamente en el seno de las organizaciones donde ese esfuerzo puede aunarse y orientarse para lograr objetivos. El avance de la humanidad ha dependido sustancialmente de su capacidad de crear y hacer funcionar eficazmente un gran número y variedad de organizaciones.*³⁷

Las organizaciones son un componente dominante de la sociedad contemporánea.

Para Weber “las organizaciones pueden ser clasificadas en dos grandes categorías según el principio a que obedezcan:

³⁶Prats Joan. **De la Burocracia al Managment del Management a la gobernanza. Las transformaciones de las administraciones públicas de nuestros tiempos.** INAP, Madrid. 2005, p. 109.

³⁷Aguirre Saldaba, Alfredo, et al., **Administración de organizaciones en el entorno actual.** Ediciones Pirámide. Madrid. 2003, p.,19.

- a) El equipo humano (funcionarios o lo que fueres) cuya obediencia ha de contar el titular del poder posee propiedad de los medios de administración consistan en dinero, edificios, material bélico, etc.

- b) El cuadro administrativo está separado de los medios de administración”³⁸.

El modelo burocrático weberiano nos ayuda en la comprensión del mundo de las organizaciones burocráticas ya que se basa en la observación minuciosa de las estructuras formales y el funcionamiento de la burocracia, además de proporcionar elementos relevantes para su análisis.

³⁸Weber Max. *El político y el científico* Edit. Alianza, 2003, España. p. 233.

CAPÍTULO 2

LA RELEVANCIA INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

La UNAM fue creada por el Congreso de la Unión como un organismo público, descentralizado del Estado, basada en los principios de libertad de cátedra y de investigación e inspirada en todas las corrientes del pensamiento, producto de un pacto entre las fuerzas mayoritarias de la nación políticamente organizadas.

La Universidad Nacional Autónoma de México ha desempeñado un papel protagónico en la historia y en la formación de nuestro país. Las tareas sustantivas de esta institución pública, autónoma y laica son la docencia, la investigación y la difusión de la cultura.

En el mundo académico es reconocida como una universidad de excelencia. La UNAM responde al presente y mira al futuro como el proyecto cultural más importante de México.

La UNAM es un espacio de libertades. En ella se practica cotidianamente el respeto, la tolerancia y el diálogo. La pluralidad de ideas y de pensamiento es apreciada como signo de riqueza y nunca como factor de debilidad³⁹.

El 22 de septiembre de 1910 como parte de los festejos del centenario de la Independencia de México, la educación media y superior mexicana se reorganizaron y vigorizaron con la inauguración de la Universidad Nacional de

³⁹ ¿Qué es la UNAM?. Dirección General de Comunicación Social. www.unam.mx. Agosto 2008.

México, que reunía a escuelas nacionales fundadas a lo largo del siglo XIX: Preparatoria, de Jurisprudencia, de Medicina, de Ingenieros, de Bellas Artes y a la recién creada Escuela de Altos Estudios.

En julio de 1929 la Universidad obtuvo su estatuto de autonomía, y quedó establecida como Universidad Nacional Autónoma de México, lo cual correspondió a la imagen de progreso y civilización, del país que se quería forjar.

Este proceso de desarrollo ha permitido que la sociedad mexicana, desde principios del siglo pasado, generara un movimiento de reforma universitaria en el que se exigía la enseñanza gratuita en todos los niveles, incluido el nivel superior. Esta exigencia hizo posible que la UNAM, marcara el paso ante otras universidades de Latinoamérica, presentara un movimiento de reforma universitaria en el que se requería la democratización docente y la participación activa de los estudiantes en la conducción de la universidad y su autonomía.

Se logró una universidad reformista que sólo puede ser realizada íntegramente en una sociedad que obedezca a una estructura económica, jurídica y cultural totalmente nueva. Con el movimiento estudiantil de 1933 se estableció que la universidad “no es ni puede ser otra cosa, sino una corporación pública descentralizada....dotada de plena capacidad jurídica y de autonomía, no es ajena a la organización del Estado mexicano, sino simplemente descentralizada”.⁴⁰

⁴⁰ Silva Herzog, Jesús, *Una historia de la Universidad de México y sus problemas*, México, Siglo XXI, 1974.

Tiene como propósito primordial estar al servicio del país y de la humanidad, formar profesionistas útiles a la sociedad, organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales.

Su misión es estar al servicio del desarrollo armónico e integral del hombre y de la sociedad, que debe responder y rendir cuentas a la comunidad nacional que la rodea y la sustenta. Existe una gran preocupación en relación con la garantía de la calidad, de la Universidad como institución, y de sus programas académicos.

En el mundo académico es reconocida como una universidad de excelencia, responde al presente y mira el futuro como el proyecto cultural más importante de México; es un espacio de libertades, en ella se practica cotidianamente el respeto, la tolerancia y el diálogo, la pluralidad de ideas y de pensamiento es apreciada como signo de su riqueza y nunca como factor de debilidad.

Para que la UNAM logre la maximización de recursos humanos y de capital intelectual es necesario partir del compromiso de los profesores con sus actividades docentes, así como de su responsabilidad en la formación de profesionistas de alta eficiencia.

La UNAM como institución de educación superior cuenta con la legislación formal necesaria:

■ Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México

De la Ley Orgánica⁴¹ se deriva el orden jurídico universitario, ha dado orden y estabilidad institucional en el cumplimiento de los objetivos fundamentales de la Universidad: la docencia, investigación y la difusión de la cultura.

■ Legislación Universitaria

La Legislación Universitaria⁴² coadyuva para fortalecer el desempeño de las funciones sustantivas que le fueron encomendadas a la Universidad, a efecto de lograr una mejor vinculación entre la actividad jurídica, la académica y la administrativa, dentro del marco jurídico vigente en una actitud de respeto y solidez de la autonomía universitaria.

Hacia 1944 la Universidad vio la necesidad de organizarse de acuerdo con su Ley Orgánica y definir su carácter como institución pública, en lo relativo al régimen de sus bienes y de las relaciones con sus empleados, entre otros.

Con este fin se constituyó una Comisión para hacer una reforma a la Ley Orgánica y generar el Estatuto Universitario, el cual descansa en tres principios fundamentales:

⁴¹ Decreto de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión – Secretaría General – Secretaría de Servicios Parlamentarios – Centro de Documentación, Información y Análisis, publicado en el Diario Oficial de la Federación, México, 1945.

⁴² “Dado el particular proceso legislativo de la UNAM, responsabilidad conjunto de sus autoridades, académicos y alumnos, en el seno del Consejo Universitario, los universitarios debemos concebir a su Legislación no solo como un marco de referencia para el desarrollo de sus múltiples actividades, si no como una influencia determinante de sus objetivos, de sus metas y de sus acciones”. Presentación en Legislación Universitaria Dra. E. Arcelia Quintana Adriano. Abogada General. Junio 2000.

1º Consiste en llevar a la práctica en sus términos, las consecuencias que se derivan de la definición misma de la Universidad, como una corporación pública, dotada de plena capacidad jurídica y que tiene por fin impartir la educación superior y organizar la investigación científica para formar profesionistas y técnicos útiles a la sociedad, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura.

2º La distinción en los aspectos del carácter que deben tener las autoridades universitarias, separando netamente el aspecto autoridad ejecutiva, del aspecto técnico, que no debe nunca confundirse o mezclarse con el primero.

3º La concepción de la Universidad como una comunidad de cultura, es decir, como una comunidad de maestros y alumnos que no persiguen fines antagónicos, sino complementarios, y que se traducen en un fin fundamental, considerado desde dos puntos de vista distintos, pero nunca opuestos: enseñar y aprender.

■ Estatuto del Personal Académico

Dentro de la Legislación Universitaria se propuso dejar muy en claro que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tienen un carácter estatutario⁴³, que requiere de un reglamento en el que el Consejo otorga a los

⁴³En el Art. 13 de la Ley Orgánica de la UNAM se dispone: Las relaciones entre la Universidad y su Personal de Investigación, Docente y Administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, en el Estatuto de Personal Académico Comentado y Concordado - México 1994. UNAM

profesores y a los empleados universitarios todos los derechos y prestaciones de orden social, elementales en el tiempo actual.

Se consideró esencial en ese reglamento el principio de que no podría adquirirse la categoría de profesor universitario de tiempo completo o de asignatura, sino por medio de un examen de oposición, o bien, por algún otro procedimiento igualmente idóneo para comprobar la capacidad del candidato, adicionalmente a éste punto se procedió a la creación del profesorado de carrera.

Con este proyecto se podía asegurar al profesor un salario decoroso, sin necesidad de tener que distraerse en otras actividades, y que se contara en el futuro con verdaderos maestros, íntimamente arraigados en la vida universitaria, dedicados exclusivamente a la enseñanza y a la investigación y que contaran con el respeto de la sociedad.

Con estas instituciones se logra dar certidumbre a la sociedad de que existen instituciones de educación superior, legalmente constituidas al amparo del Estado mexicano con un presupuesto asignado y un proyecto social, y por otro lado, el Estatuto del Personal Académico (EPA) ANEXO 1 establece los derechos y deberes del personal académico que en ella labora.

2.1.- Educación de calidad

La UNAM, como la máxima institución de educación superior pública del país, tiene la misión de estar al servicio del desarrollo armónico e integral del hombre

y de la sociedad, que debe responder y rendir cuentas a la comunidad nacional que la rodea y la sustenta. Existe una gran preocupación en relación con la garantía de la calidad, tanto de la Universidad como institución, como de sus programas académicos.

La actividad docente de la UNAM se regula en la Legislación Universitaria – Marco Institucional de Docencia, que establece las normas, principios, criterios y políticas que regulan la vida académica de la Institución.⁴⁴

Uno de los ejes fundamentales del Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012, es promover la igualdad de oportunidades. Para ello se establece una política pública educativa que propone como estrategia garantizar que la población con necesidades educativas acceda a servicios de calidad que propicien su inclusión social y su desarrollo pleno.

“La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha generado los lineamientos para una Nueva Gestión Pública, que eleve la calidad institucional. Su objetivo es equilibrar finanzas y economizar, a la vez de ofrecer servicios de calidad a los ciudadanos”.⁴⁵

En aras de una mayor calidad de la Administración Pública, los gobiernos deben proveer sus servicios con economía, eficacia y eficiencia. A su vez, deben tomar en cuenta el derecho/obligación del ciudadano a comprometerse y corresponsabilizarse con el bien de su comunidad política, a ser sujeto activo

⁴⁴ Legislación Universitaria – Marco Institucional de Docencia. Pp. 591-598.

⁴⁵ Aguilar Villanueva, Luis F. *Las políticas públicas en la alternancia mexicana* Coordinación de Raúl Béjar Navarro. p 40.

de la deliberación de los asuntos públicos y ser sujeto participante de la Administración Pública.

El cambio a estos nuevos modos de actuar hacen necesario un buen gobierno y una administración pública eficiente, eficaz y económica, que permitan al país asegurar su viabilidad mundial, su cohesión interna y una convivencia digna y justa.

El Programa Nacional de Educación (PNE) proyecta que para el año 2025 se logrará una educación de calidad en todos los niveles educativos, para lo cual los niveles de aprendizaje se habrán incrementado, a la vez que se habrán disminuido las diferencias regionales, y la calidad del sistema contará con reconocimiento nacional e internacional; los maestros y los directivos tendrán “un perfil idóneo y un fuerte compromiso con sus alumnos y con las funciones que tengan encomendadas”.

José Narro Robles, Rector de la UNAM, en el documento “Lineamientos para la elaboración de una propuesta académica para el período 2007-2011”, menciona:⁴⁶

Ante los cambios que actualmente se dan en la sociedad, se hace urgente mejorar la calidad de los procesos educativos para estar en capacidad de competir nacional e internacionalmente y adecuarse a las nuevas formas de producción del conocimiento.

⁴⁶ Narro Robles, José. **Lineamientos para la elaboración de una propuesta académica para el período 2007-2011**. Enero, 2008 p. 9

Debe ser explícita la centralidad que en este proyecto se concede a la docencia y en ella al estudiante universitario. Sin restar importancia ni recursos a las otras dos funciones sustantivas, la docencia y el apoyo a los alumnos deben tener condición de alta prioridad. El principal compromiso de la institución debe ser con sus alumnos. Su misión al respecto es acercarlos al mundo del conocimiento, del saber y de la cultura, atender a su pleno desarrollo humano y formar ciudadanos responsables, capaces de resolver problemas de su comunidad y de la sociedad con un alto manejo de las tecnologías disponibles y con compromiso social.

La formación de los mejores cuadros de profesionales y de científicos del país requiere una especial atención a los procesos y prácticas educativas, así como la promoción de innovaciones en la docencia universitaria

2.2.- La compleja realidad del sistema educativo

La realidad que se presenta en el ámbito de la Educación Superior se concentra en la preocupación de cómo evaluar la calidad y productividad de las instituciones, para poder contar con evidencias que justifiquen la aplicación de recursos económicos en cuanto a la calidad y productividad de su utilización.

Existen muy diversos indicadores que son esenciales como el número de académicos, de alumnos, de grados obtenidos por los docentes, etc., sin embargo, es muy complejo el obtener indicadores completos sobre la calidad y

productividad teniendo como base el logro de los objetivos curriculares, de eficiencia terminal, de dominio cognoscitivo, etc.

Así mismo, un indicador fundamental para la SPA, que es el tema central de esta tesis, es la evaluación de los académicos en tanto a su desempeño conforme a los requerimientos que se señalan, en el EPA, conforme a la categoría y nivel del académico.

A partir de éstos requerimientos se establecen estándares de calidad y productividad para garantizar una educación superior eficaz y eficiente, que dé continuidad y desarrollo a la misión de la UNAM. Adicionalmente, se cuenta con programas de estímulos que motivan al personal académico a que su desempeño se torne en sobresaliente, que se motive a hacer esfuerzos continuados que le garanticen un progreso personal que tendrá resonancia en la formación de recursos humanos plenamente capacitados para ser altamente competitivos en el terreno laboral.

Además, debemos tener en consideración que una institución consiste en una distribución de actividades, una división de individuos y la reunión de las actividades con los individuos. También consiste en mecanismos de supervisión y control y de otros incentivos que conectan las actividades específicas de la jurisdicción de los grupos con la misión global.⁴⁷

⁴⁷Shepsle, Kenneth A. y Bonchek Mark S. ***Las formulas de la política – Instituciones, racionalidad y comportamiento***, Santillana Ediciones Generales – CIDE, México, 2004, p.299.

La estructura de las universidades y su división en facultades son ejemplos de convenios institucionales. La universidad puede considerarse como una estructura de gobierno que permite que la ambición individual y los propósitos de la organización se combinen. Las universidades, en este caso la UNAM, como otras instituciones, no son estáticas, cambian en respuesta a su ambiente externo y a las presiones internas, por lo que no permanecen inmutables durante mucho tiempo.

Ejemplo claro de los cambios a los que están sujetas las instituciones es el decreto por el que se le concede el status de autonomía, como resultado de las movilizaciones sociales en 1929, durante la “reforma universitaria” que se extendió por toda América Latina. La participación de estudiantes y profesores presionó para que el gobierno federal le concediera el derecho de ser autónoma y auto-gobernada, eligiendo sus propias autoridades sin injerencia del poder político, y dándose sus propios estatutos y programas de estudio.

La estructura de la Universidad Nacional Autónoma de México se establece en la ***Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México***, que en sus primeros artículos instauro:

Artículo 1. La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública-organismo descentralizado del Estado- dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las

condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura.

Artículo 2. La Universidad Nacional Autónoma de México tiene derecho para:

I. Organizarse como lo estime mejor, dentro de los lineamientos generales señalados por la presente Ley.

II. Impartir sus enseñanzas y desarrollar sus investigaciones de acuerdo con el principio de libertad de cátedra y de investigación.

A la fecha, el rector continúa trabajando por una reforma integral para la educación, según lo ha pronunciado en varios foros, como lo enunció en su conferencia titulada “Desafíos de la Educación Superior en México”, celebrada en Pachuca Hidalgo:

*México requiere una reforma integral en educación, que permita ser un país más justo, con mayores capacidades productivas, competitivo en el plano mundial; que fomente los valores cívicos, laicos y que promueva una sana convivencia social y el respeto de los recursos naturales. Asimismo, que asegure la formación en las aulas, que provea los recursos necesarios para la adquisición de los lenguajes que dominan el mundo globalizado y permita aprovechar las tecnologías modernas de la información y la comunicación.*⁴⁸

⁴⁸ Gaceta UNAM. Junio 27, 2011. No. 4,348 ISBN 0188-5138

2.3.- El valor institucional de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Antecedentes

El contexto social, cultural y político así como las transformaciones sociales, económicas y políticas que se presentaron a mediados del siglo pasado destacaron la necesidad de desarrollar más ampliamente el estudio de las ciencias sociales, con este propósito, el 25 de julio de 1951, el Consejo Universitario creó la Escuela Nacional de Ciencias Políticas y Sociales (ENCPyS).

La creación de la ENCPyS “fue producida por un grupo reducido de funcionarios universitarios encabezados por el entonces rector de la Universidad, Luis Garrido. Sin embargo, la iniciativa de este proyecto se debió, al parecer, al director del Instituto de Investigaciones Sociales, Lucio Mendieta y Núñez”⁴⁹.

El propósito primordial de su fundación fue el de ofrecer a la nación los enfoques, principios y conocimientos sociales, con un sentido moral y una acción competente a los procesos del desarrollo.

Además, se abocaba a comprender el funcionamiento de las sociedades e introducir los valores que permitieran el disfrute pacífico, equitativo, equilibrado y racional, de los beneficios del desarrollo.

⁴⁹Tapia, Campos Martha Laura. ***Facultad de Ciencias Políticas y Sociales – Historia testimonial de sus directores***. UNAM, Mexico, 2004. Pág. 14.

Como menciona Pérez Correa, exdirector de la Facultad, en ese tiempo se consideraba que “La nueva escuela debía contribuir a profesionalizar las ciencias sociales y generar los conocimientos en materiales propios de la realidad mexicana”.⁵⁰

Es posible recuperar el pensamiento que motivó su origen, rescatado por la Secretaría de Planeación de la Facultad:

En los documentos fundacionales y en el discurso que sustentó el acuerdo de creación predominan tres líneas esenciales: constituir en México un corpus de conocimientos científicos para la comprensión y superación de los problemas nacionales en las diversas disciplinas sociales: administración pública, política, sociología, comunicación, en fin, diplomacia; formar profesionales capaces de atender las tareas públicas y sociales que reclamaban la democracia, el desarrollo y la equidad....⁵¹

La Facultad de Ciencias Políticas y Sociales se fundamenta en el desarrollo del conocimiento y la investigación en las ciencias sociales, lo que ha dado sustento al pensamiento político mexicano de los últimos 60 años. Fue la fundadora en el país de las carreras en el área de las ciencias políticas y sociales. Asumió, en consecuencia, la tarea de profesionalizarlas y, simultáneamente, constituir el corpus básico de sus conocimientos. De allí la relación indisoluble, desde los orígenes de la Escuela, entre docencia e investigación.

⁵⁰Ibid., Prólogo.

⁵¹ INFORME DE GESTIÓN 2000-2004 y 2004-2008. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Secretaria de Planeación y Evaluación, p. 22

*Consecuentemente, la comunidad de académicos constituye un recurso nacional de excepción.*⁵²

Para su fundación, se implantó un plan de estudios propuesto por Mendieta y Núñez a la Rectoría, que tomaba en consideración las experiencias de diversas universidades, sobre todo europeas, cuyos objetivos académicos eran similares a los prevalecientes en nuestro país. Para poder cumplir con el plan de estudios se hizo necesaria “una selección de profesores de alto nivel, con un pluralismo ideológico muy amplio y con vocación por el estudio de las estructuras reales del poder, de la cultura, de la sociedad contemporánea”.⁵³

Nos parece interesante tomar en cuenta comentarios de personas que vivieron de cerca estos procesos, como es el caso de Enrique González Pedrero:

*Cuando comienza una institución depende mucho de los hombres que la encarnan. Después, ya que tiene forma, la institución forma. La Escuela fue haciéndose en torno a mucha gente que le dio prestigio, estilo. Estilo que se transmitió hacia las inquietudes sociológicas, periodísticas, diplomáticas, intelectuales, de las muchas generaciones que fueron formándose en ella.*⁵⁴

Para que ésta selección se realizara con la mayor justicia y equidad, el Consejo Técnico aprobó, el 29 de enero de 1959, las “Normas para la Contratación de

⁵²Ibid., p.23

⁵³ Pozas Ricardo, **Pablo González Casanova**, en Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, número 115-116, año XXX, nueva época, enero-junio 1984, pp.25-26, citado en Colmenero, Sergio. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales 1951-2001. UNAM, México, 2003. P. 85

⁵⁴Tapia, Campos Martha Laura. Op. Cit. p. 80

Profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo”, que conformaran una planta docente estructurada y permanente.

El procedimiento utilizado para la selección de profesores de la FCPyS fue, como se describe en el libro publicado con motivo de su 50 Aniversario:⁵⁵

*la terna de los señores licenciados Gabino Fraga, Javier Rondero Zubieta y José Iturriaga, sometida por el señor Rector, con el objeto de que compongan la Comisión encargada de nombrar a los profesores de tiempo completo y medio tiempo.*⁵⁶

No obstante, según indica Ernesto Enríquez Coyro – Director de la Facultad por el período 1951-1952:

*Pese a la investigación institucional en ciencias sociales que se venía haciendo desde 1930, año en que se fundó el Instituto de Investigaciones Sociales, las disciplinas sociales se encontraban muy poco desarrolladas en nuestro país. Por ello el primer plan de estudios diseñado para la naciente Escuela, siguiendo los modelos europeos mencionados, resultó poco específico para las carreras, dando a cambio un conocimiento global de la situación social.*⁵⁷

⁵⁵Ludlow Leonor, **Documentos: 33 años de historia de la FCPyS**, en Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, año XXX, nueva época, núm. 115-116, enero-junio 1984, pp. 125, citado en Colmenero, Sergio. **Facultad de Ciencias Políticas y Sociales 1951-2001**. UNAM, México, 2003. P. 89

⁵⁶Ibid., p. 89

⁵⁷ Tapia Campos, Martha Laura. Op. Cit. p. 41.

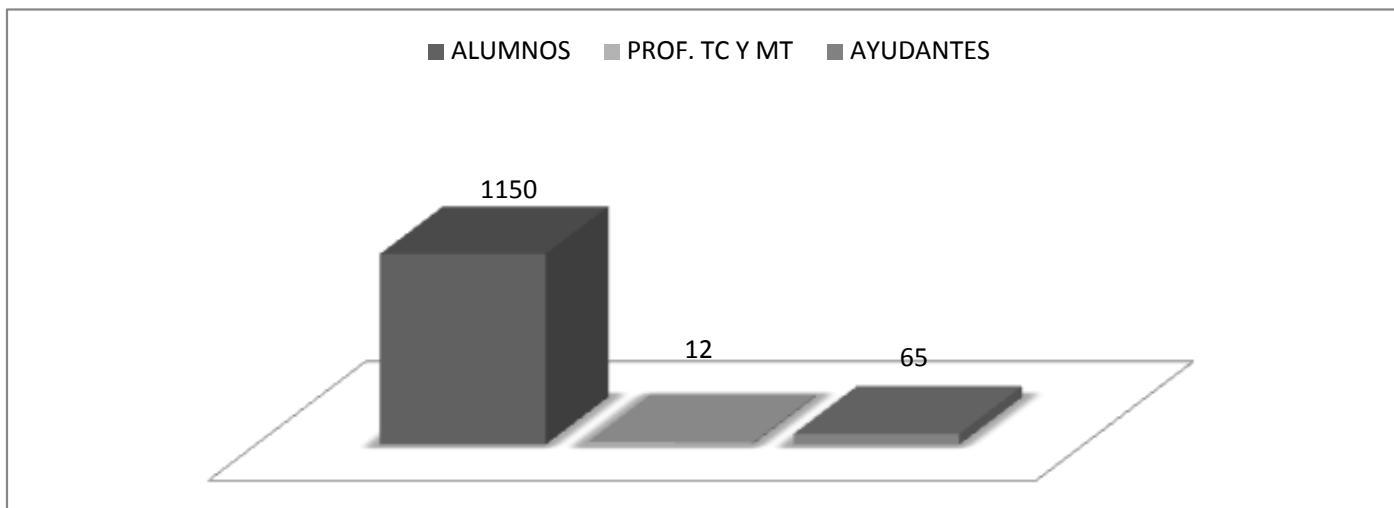
El empeño por ir puliendo los elementos necesarios hasta obtener una Facultad que se consolidara como un espacio de desarrollo del conocimiento e investigación en las ciencias sociales se continuó, como lo menciona Raúl Carrancá y Trujillo, Director de la Facultad por el período 1953-1957:

El empeño de esta administración por fortalecer y consolidar la tarea de una dirección académica orientó al reforzamiento de los cursos ordinarios con el apoyo de conferencias extraordinarias y cursillos consagrados a temas concernientes de cada una de las especialidades” (...) “Otra modalidad del programa de fortalecimiento académico fue la creación de los seminarios de investigación para cada una de las especialidades.⁵⁸

En 1964, la Escuela contaba ya con 1,150 alumnos, 12 profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo y 65 Ayudantes de Profesor, consolidaba una identidad propia y específica que trascendía en los ámbitos universitario, nacional y latinoamericano.

Las características de cada una de las facultades, escuelas y colegios han sido distintas, la organización es diferente de acuerdo a su estructura académica, orgánica y funcional y por supuesto al grado de madurez.

⁵⁸ Raúl Carrancá y Trujillo en Op. cit. Pp. 48-49



FUENTE: Elaboración propia.

En este sentido, la planta docente era insuficiente para la demanda de alumnos por lo que se tuvieron que tomar las medidas importantes para cubrir estas necesidades.

El 26 de enero 1968 se consolidó como Facultad (una facultad se caracteriza por ofrecer estudios de posgrado, realizar investigación, tener publicaciones científicas y promover la cultura), cimentando su crecimiento en elevar el nivel académico a través de diversas estrategias como: la promoción de reformas en los planes de estudio y en los programas; becas para que algunos profesores se capacitaran en el extranjero; se impartieron cursos a nivel maestría y doctorado; se crearon el Colegio de Profesores de Carrera y los Centros de Estudios; se impartieron Cursos de Invierno y Verano., entre otros. En ese entonces ya se impartían cursos de licenciatura en turnos matutino y vespertino, había un total de 294 profesores.

Enrique González Pedrero, Director de la Facultad de 1965 a 1970 refiere que:

El problema de las carreras que se impartían en la Escuela entonces era el mercado de trabajo. Encontrarles acomodo a los egresados fue una de las batallas que tuvimos que librar, como el modificar la Ley de Profesiones, e incluir en ella a todas las carreras de la Escuela, para que no existiera obstáculo legal.⁵⁹

Los Centros de Estudio en Administración Pública, Ciencia Política, Ciencias de la Comunicación, Sociología y Relaciones Internacionales, concentran a los profesores de carrera que realizan investigaciones relacionadas tanto con la docencia como con los problemas que abordan las ciencias sociales. Su creación significó un gran apoyo para la docencia y un impulso para la investigación y la difusión del conocimiento de las distintas especialidades. Al tener cada especialidad de la Facultad su propio Centro de Estudios, se incrementó la producción académica a partir del apoyo a la investigación y a la creación, lo cual incidía en la formación de nuevos cuadros académicos.

En el sexenio 1968-1974 se incrementó el presupuesto para la UNAM, lo que hizo posible que algunos estudiantes optaran por dedicarse a la docencia y a la investigación, mediante su participación en concursos de oposición abiertos de ingreso y promoción para incorporarse como profesores de carrera.

Otro gran apoyo para elevar el nivel académico de los profesores, durante el período 1970-1975, según relata Víctor Flores Olea:⁶⁰

⁵⁹ Tapia Campos, Martha Laura. Op. Cit. p. 79

⁶⁰ Ibid, p.102

Debe agregarse que uno de los aspectos clave del avance académico de la Facultad –en mi tiempo en la Dirección se subrayó particularmente este aspecto-, fue el procurar sistematizar la salida de egresados con particular vocación académica a realizar estudios de posgrado a universidades del extranjero. Hoy, como bien se sabe, un número importante de profesores de la Facultad han logrado grados académicos con nivel de maestría, doctorado y especialización en centros académicos de Francia, Italia, Gran Bretaña, Estados Unidos y otras universidades y centros latinoamericanos y continentales. Tal ha sido uno de los apoyos más importantes del desarrollo académico e intelectual de la Facultad y de sus profesores, y de muchos de sus egresados.

En éste período “hubo varias convocatorias para concursos de oposición de ingreso y para regularizar las promociones de los profesores e investigadores ya en funciones. Para la calificación del desempeño de los profesores se integró la Comisión Dictaminadora del Personal Académico, cuerpo colegiado auxiliar del Consejo Técnico”⁶¹.

La justificación para la apertura de estos concursos, la ofrece el profesor Julio del Río Reynaga, Director de la Facultad por el período 1975-1979:

Bajo la idea de que ningún trabajo académico se puede cumplir sin la participación calificada y especializada del personal docente, se puso especial empeño en lograr el ingreso y promoción del personal académico mediante concursos de oposición. Al asumir la Dirección de la Facultad nos encontramos con muchos profesores y ayudantes

⁶¹El Consejo Técnico: es el órgano encargado de asesoría y consulta que formula los proyectos al reglamento. (Llarena de Thierry, Roció. **Cuadernos de Planeación Universitario**. 3º época-año 1, n° 1- diciembre 1987. Universidad Nacional Autónoma de México., p. 7)

*de investigación, por cierto de muy buen nivel, que habían sido contratados por servicios profesionales y obra determinada para atender las necesidades urgentes de la Facultad y que por ese tipo de contratación no tenían derecho a una carrera académica. La advertencia de este problema creó un malestar entre el personal, el cual creímos justo. Un personal académico inestable, hace una institución educativa también inestable. Los planes de trabajo sufren muchos tropiezos por falta de participación y compromiso del personal. Finalmente, el desarrollo académico se detiene, todo porque el profesorado no cuenta con un estatus académico y un futuro claro, seguro, legal. Así es que nos abocamos de inmediato a regularizar a este personal mediante concursos de oposición. Y de ahí en adelante procuramos que la incorporación de nuevos profesores y la promoción fuese por medio del concurso de oposición para que tuviese asegurada esa carrera académica.*⁶²

Los responsables académicos continuaron trabajando sobre el perfil profesional, así como sobre los objetivos generales y específicos de cada especialidad. El proyecto institucional incluyó ofrecer al personal académico un status y un futuro claro, seguro y legal a fin de lograr su compromiso y participación con los planes de trabajo, conformando una planta de profesores que contaba con un gran sentido de pertenencia a la FCPyS.

Para que la selección de profesores fuera justa y lo más equitativa posible, a través de los concursos de oposición celebrados durante el período del profesor del Río como Director, señala:

⁶² Tapia Campos, Martha Laura. Op. Cit., p. 122

Este intenso proceso de concursos fue también posible gracias a la Comisión Dictaminadora del Personal Académico que auxilió muy eficientemente al H. Consejo Técnico. A fin de regir todos estos concursos se formularon instructivos para la distintas modalidades y para el uso de los comités asesores; se diseñaron sistemas de evaluación del personal académico con los documentos explicativos correspondientes, los cuales siguen aún vigentes, quizá con algunas modificaciones mínimas.⁶³

Por los siguientes períodos, de 1975 a 1984 se continuó la promoción académica. Se incrementó el número de becas otorgadas tanto para estudios de posgrado en la Facultad como en el extranjero. Se precisó más sobre las características y capacidades necesarias para los profesores, estimulando su formación como profesor-investigador.

El considerable aumento de alumnos que selecciona carreras impartidas en la Facultad, ha hecho necesario que se contrate a profesores por artículo 51, lo que obliga a que cada cierto tiempo surja la necesidad de abrir concursos de oposición para regularizarlos y dar estabilidad al personal docente.

La Facultad ganó una identidad propia, se reafirmó, generó a sus propios profesionales. Carlos Sirvent Gutiérrez, Director a partir de 1984 menciona que el proyecto original de la Facultad se había consolidado, dando su testimonio:

...la Facultad era un centro de investigación, de debate, de formación de los investigadores y profesores en las cinco carreras

⁶³Ibid, p. 122

*que teníamos. Era la Facultad más importante del país tanto en términos numéricos como en calidad; también la más importante de América Latina, adonde llegaban los mejores profesores latinoamericanos y se había prestigiado incorporando a profesores que habían salido de Sudamérica por los conflictos políticos. Era un lugar de gran libertad para la discusión.*⁶⁴

Es en el periodo de Juan Felipe Leal y Fernández que se inicia una evaluación de los planes de estudio de las cuatro carreras existentes, sin embargo hasta el periodo de Cristina Puga es que se hace una revisión profunda de los mismos, se elaboran propuestas con la participación de la comunidad científica (investigadores, profesores y alumnos) que son presentadas a personalidades destacadas en el ámbito académico (CIDE, ITAM, ITESO Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente, La Universidad Iberoamericana entre otras y en distintos puestos de alta dirección en los ámbitos laborales (Secretaría de Gobernación, Relaciones Exteriores, Hacienda y Crédito Público, entre otras y se realizan aportaciones importantes a cada uno de los planes de estudio, lo que significó un gran avance.

En 1996 se finaliza la reforma a los planes de estudio, desaparece el Tronco Común y se implementa el Nuevo Plan de Estudios en 1998-1.

A partir de 2004 con Fernando Pérez Correa como director de la Facultad se realizaron nuevas adecuaciones a los planes de estudio de las diferentes carreras. Asimismo se convirtieron las Coordinaciones de Carrera en Centros, con el propósito de impulsar la investigación de cada una de éstas áreas, dando como

⁶⁴Ibid, p. 190

resultado el incremento en la productividad académica de los Profesores de Tiempo Completo.

Se creó el Centro de Estudios de Opinión Pública para entender la problemática nacional; se realizaron diversas encuestas que permitieron entender mejor los problemas que vivía el país. También se creó el Centro de Estudios Europeos para realizar investigaciones enfocadas a problemas internacionales.

Lo anterior generó cambios importantes en la matrícula estudiantil y en la planta académica de la Facultad. Posteriormente se realizó una evaluación ante ACCESISO de los planes de estudio, y en ella, además, se identificaron las fortalezas y debilidades de la Facultad.

Con el objetivo de dar continuidad a los esfuerzos realizados desde el inicio de su gestión, Fernando Castañeda Sabido, Director de la Facultad, propuso en su “Proyecto de Renovación Académica para la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, período 2008-2012”:

MISIÓN: *“Formar profesionistas, maestros e investigadores con alto nivel académico, y valores éticos y culturales, y con capacidad para analizar con pertinencia y objetividad los procesos histórico-sociales contemporáneos, desde el punto de vista de las Ciencias Políticas y Administración Pública, Ciencias de la Comunicación, Relaciones Internacionales y Sociología; que contribuyan al desarrollo de la Nación y la sociedad, así como al planteamiento y propuestas de solución de los problemas contemporáneos. Producir y difundir el*

*conocimiento de las disciplinas políticas y sociales, primordialmente en apoyo a la docencia, la aplicación práctica del conocimiento y la comprensión de los problemas nacionales. Finalmente, difundir y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura”.*⁶⁵

Se considera que combinar a profesores de asignatura con profesores de carrera otorga un gran valor a la Facultad. Los profesores de asignatura usualmente tienen actividades profesionales en el mercado laboral, situación que les ofrece experimentar problemas y soluciones, y los profesores de carrera tienen una formación más teórica y científica. Se combina la impartición de conocimientos y la formación de los alumnos.

La realidad de la Universidad se ha ido adecuando a las tendencias de desarrollo político, social, económico y cultural del país, así como nuestra Facultad que ha sido formadora de profesores e investigadores de ciencias sociales, y sus alumnos egresados han participado en todos los ámbitos profesionales tanto nacional como internacionalmente, generando transformaciones relevantes.

⁶⁵ Castañeda Sabido, Fernando. **Proyecto de renovación académica para la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, período 2008-2012.** Inciso I.

CAPÍTULO 3

La Secretaría del Personal Académico en el ámbito de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Antecedentes

En 1976 se creó la Secretaría del Personal Académico con el propósito de resolver los problemas de regularización, promoción e incorporación de profesores, ciñéndose siempre al marco jurídico y contractual. “...Se impulsó además el Programa de Formación de Personal Académico para que se alimentaran los cuadros académicos de la Facultad”⁶⁶.

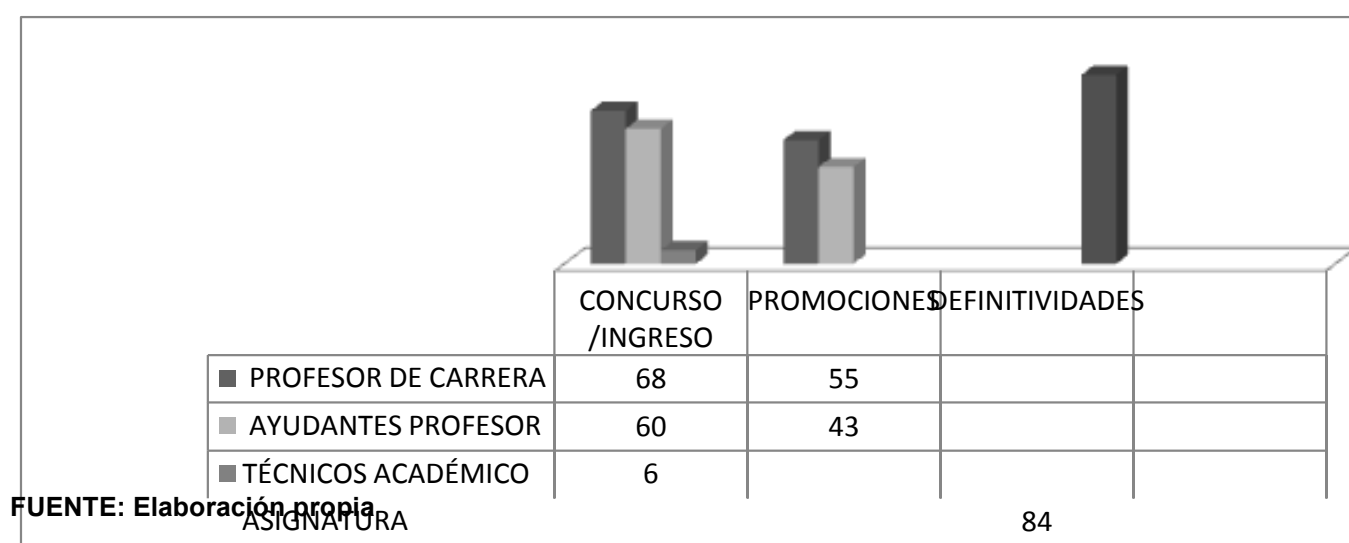
Las características de cada una de las dependencias académicas de la UNAM son distintas, la organización es diferente de acuerdo a su estructura académica, orgánica y funcional; y por supuesto al grado de madurez. Éstas deben estar enmarcadas dentro de los fines y políticas de la Institución para que sean realizadas de manera formal.

Sus funciones esenciales descansan en la atención de las necesidades académicas de la Facultad con base en la Legislación Universitaria, el Contrato Colectivo de Trabajo de la UNAM, la normatividad aprobada por el H. Consejo Técnico, el Estatuto del Personal Académico y los Instructivos de Dictaminación”...”Su principal objetivo es atender los asuntos del personal académico de

⁶⁶COLMENERO, Sergio. *Facultad de Ciencias Políticas y Sociales 1951-2001*. UNAM. México, 2003. P. 196

tiempo completo y asignatura en lo referente a su desarrollo y superación dentro de la vida universitaria.

En ese año de 1976, se llevaron a cabo 336 concursos de oposición: 68 plazas para ingreso de profesores de carrera; 60 de ingreso de ayudantes de investigación, 6 de técnicos académicos, 55 promociones de carrera, 43 promociones de ayudantes de investigación y 84 de definitividad de asignatura.



Se impulsó además el Programa de Formación de Personal Académico para que alimentara los cuadros académicos de la Facultad. Las ayudantías de investigación se concibieron como un medio para formar e iniciar profesores-investigadores, se otorgaron facilidades para que fueran también ayudantes en docencia y prosiguieran estudios de posgrado, a fin de que después se incorporaran como personal académico de carrera. En 1977 se constituyó el primer Colegio de Profesores.

El proyecto institucional incluyó ofrecer al personal académico un status y un futuro claro, seguro y legal a fin de lograr su compromiso y participación con los planes de

trabajo, conformando una planta de profesores que contaba con un gran sentido de pertenencia a la FCPyS. Existía una definición de objetivos y políticas en las cuales se establecieron las prioridades para lograrlos.

Para dar fin a prácticas sesgadas y poco claras que se habían venido presentando en la selección de profesores, según comenta Antonio Delhumeau Arrecillas, Director de la Facultad por el período 1979-1981:

En ocasiones he observado la tendencia a configurar pequeños feudos de poder, fincados en intereses muy menores que buscan determinar que profesores pueden tener acceso a mejores estímulos y posiciones. Pero eso se dio sobre todo cuando existía una sola comisión dictaminadora del personal académico, que llegó a tener un rezago impresionante de casi mil casos. Sin embargo, cuando logramos que se estableciera una comisión dictaminadora por cada especialidad, en buena medida se resolvió esto y adquirió un rango de profesionalismo que creo ya superó ese problema de origen.⁶⁷

Se dio lugar a diferentes formas de organización, coordinación y comunicación generadas por la estructura académico-administrativa⁶⁸, por lo que en 1980 fue necesario crear cuatro Comisiones Dictaminadoras, la de Sociología, Ciencias de la Comunicación, Relaciones Internacionales y Ciencia Política y Administración Pública, para enfrentar el rezago en la regularización y promoción de profesores que habían sido contratados con base en el artículo 51, debido a que para entonces la

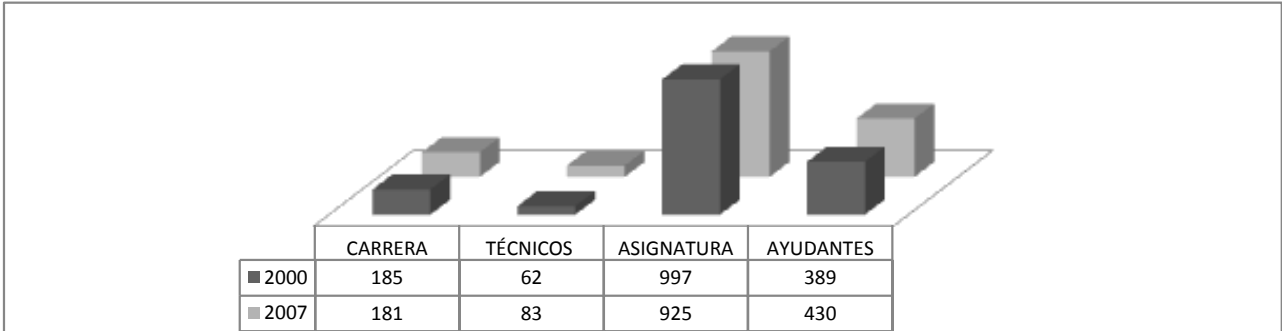
⁶⁷ Tapia Campos, Martha Laura, Op. Cit., p. 141

⁶⁸ Llarena de Thierry, Rocío. **Cuadernos de Planeación Universitario**. 3ª época-año 1, n° 1- diciembre 1987. Universidad Nacional Autónoma de México. p. 7

planta docente se había incrementado a 941 profesores, además, se generaron las plazas de técnicos académicos para regularizar a los ayudantes de investigación.

Se aprobaron reformas al instructivo de ingreso de profesores para la apertura de concursos de oposición y se logró la incorporación de profesores distinguidos en Ciencias Sociales tanto de la Universidad como del sector público.

En el año 2000, la planta docente se conformaba de 1634 profesores (185 de carrera, 997 de asignatura, 62 técnicos académicos, 389 ayudantes de profesor y un ayudante de investigador). Durante el 2007 se contaba con 1619 académicos (181 de carrera, 925 de asignatura, 83 técnicos académicos y 430 ayudantes de profesor).⁶⁹

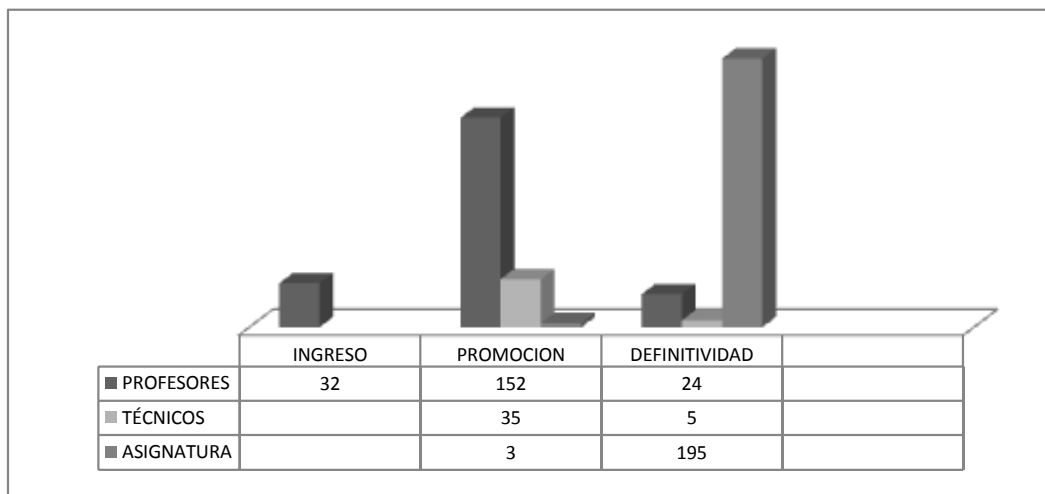


FUENTE: Elaboración propia

Durante el período del 2000-2008, se emprendieron acciones decisivas para estabilizar la planta académica, se dictaminaron 32 concursos de ingreso para profesores de carrera, 152 promociones y 24 definitividades; 3 promociones y 195

⁶⁹ INFORME DE GESTIÓN 2000-2004 y 2004-2008. Op. Cit., p.16

definitividades para profesor de asignatura, y 35 promociones y 5 definitividades para técnicos académicos.



FUENTE: Elaboración propia

La incorporación a la actividad docente de los egresados de licenciatura y posgrado permitió avanzar en el programa de renovación de la planta académica⁷⁰ con el apoyo de la terminación de maestrías y doctorados, se impulsaron cursos de actualización y se establecieron criterios diversos para la evaluación del trabajo académico, tomando en cuenta las características y necesidades de la FCPyS.

Todo el esfuerzo realizado en la FCPyS ha sido tomando en consideración ya que el personal académico es uno de los pilares de la vida universitaria, en él recae la responsabilidad de formar profesionistas capaces de afrontar el reto de ingresar de manera propositiva en los debates teóricos y analíticos que hoy se llevan a cabo en la sociedad.

⁷⁰Ibid, p.17

Como consecuencia positiva de los programas que la Universidad ha apoyado en los últimos años para impulsar la superación de los profesores, investigadores y técnicos académicos, actualmente se cuenta con una planta académica más fortalecida que se ha situado en niveles superiores. Al mismo tiempo las nuevas contrataciones han mostrado una tendencia a incorporar académicos mejor preparados con una mayor experiencia profesional.

El personal académico se divide en:

- Profesores e Investigadores
- Técnicos Académicos
- Profesores de asignatura
- Ayudantes de profesor o de investigador

La contratación de estos puede ser mediante nombramiento interino, definitivo o por contrato de prestación de servicios (Artículo 51)⁷¹. Todos sus derechos y obligaciones están estipulados en el EPA,⁷² y en el Contrato Colectivo de Trabajo (ANEXO 2) el cual rige las relaciones entre la UNAM y su personal docente.

En la actualidad se conoce como Secretaría del Personal Académico y se ha propuesto el objetivo de realizar de manera eficiente, los procesos de:

⁷¹En la contratación de personal académico, se deberá seguir el procedimiento que se señala en este Estatuto para el concurso de oposición o concurso abierto para ingreso, salvo en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada. En estos dos últimos casos los términos de la contratación deberán ser previamente aprobados por el Consejo Técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de la Comisión Dictaminadora respectiva. el personal así contratado solo podrá adquirir la definitividad a través de un concurso de oposición para ingreso.-estatuto de personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

⁷²Art. 4° Estatuto de Personal Académico. UNAM. pp. 197-224..

- trámites solicitados por los profesores, como son: comisiones de estudios, cambios de adscripción, definitividades, diferencias, licencias reincorporaciones y sabáticos.

- es la encargada de los concursos de oposición abiertos, contrataciones, promociones y otros más, así como de las relaciones con las cinco Comisiones Dictaminadoras que se encargan de esos procesos.

- aplica programas de estímulos para el Personal Académico de tiempo completo y Profesores de Asignatura, como el programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE), el Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Tiempo Completo (PAIPA), el Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico (PASPA) y el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG).

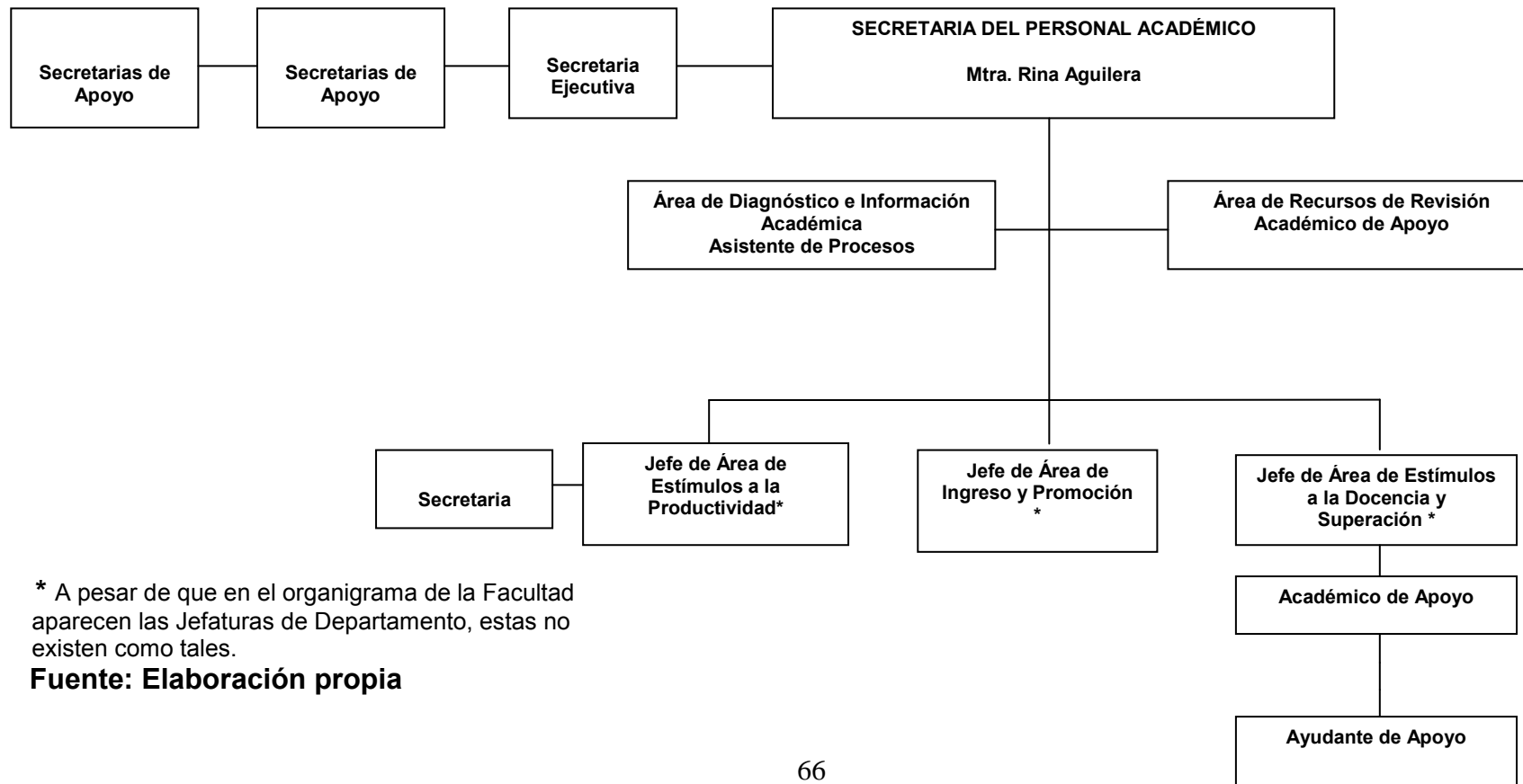
- actualiza los bancos de información de la Facultad en lo relativo al personal académico.

- mantiene una comunicación continua con la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM y el Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales, con la Oficina del Abogado General, con la División de Estudios Profesionales, con los Centros de Estudios, con la División del

Sistema de Universidad Abierta y a Distancia, y con el área de Servicios Escolares.

Estructura de la Secretaría del Personal Académico

Para dar atención al personal académico de la Facultad, la Secretaria en agosto de 2008 se encontraba organizada de la siguiente manera.



* A pesar de que en el organigrama de la Facultad aparecen las Jefaturas de Departamento, estas no existen como tales.

Fuente: Elaboración propia

3.1. Funcionalidad de la Secretaría del Personal Académico al 1º de agosto de 2008.

En la Secretaría se brindaban diferentes servicios a los académicos como son:

- Administrar, asesorar y supervisar la elaboración del **Informe Anual de Actividades del Personal Académico**.

- Actualización de la información de los profesores, con la cual se consolidaba todo el reporte del personal relativo al banco de horas, cumplimiento de horas mínimas y máximas frente a grupo según nombramiento, horas dedicadas a asesorías, difusión e investigación. Todos estos datos son solicitados semestralmente por la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA), y utilizados para control del banco interno de la Facultad y para dar respuesta a las solicitudes de Auditoría Interna.

- Página electrónica de la Facultad. Actualización de todo lo relacionado a la sección de la SPA como: la situación de los profesores y técnicos de tiempo completo, las convocatorias de PRIDE, PEPASIG, FOMDOC, así como los beneficiados en cada una de éstas, noticias relevantes para los académicos, el formato para ingreso y promoción, y la información sobre los informes académicos.

- Proceso de revisión de todos los casos de Art. 104, 105 y 106⁷³ dentro de la Facultad.

- En lo que se refiere a concursos de oposición para ingreso, así como definitividades y promociones, esta Secretaría se hace cargo del proceso:
 - Redacción de las convocatorias para concurso abierto con la finalidad de regularizar al personal académico contratado de acuerdo a los artículos 49, 50 y 51 del EPA de la UNAM.

 - La organización de los concursos de oposición abiertos para el ingreso del personal académico de carrera (profesores y técnicos académicos), así como los profesores de asignatura, de acuerdo a las convocatorias que se han abierto por la Dirección y aprobados por el H. Consejo Técnico de la Facultad.

⁷³ **Artículo 104.-** Los miembros del personal académico que se consideren afectados en su situación académica por las decisiones de las autoridades universitarias, podrán impugnarlas dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que les hayan sido dadas a conocer. este recurso se da sin perjuicio de los que establezcan otros ordenamientos universitarios. **artículo 105.-** El recurso deberá interponerse ante el director de la dependencia de adscripción del recurrente, por escrito y estar debidamente fundado. cuando el director no haya dictado la resolución impugnada correrá traslado a la autoridad señalada en el escrito de reconsideración. el recurso deberá resolverse en un plazo no mayor de 30 días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de los documentos relativos. **artículo 106.-** si la resolución del consejo técnico fuere desfavorable al concursante, este tendrá derecho a pedir la revisión de la misma, de acuerdo con el siguiente procedimiento: a) el recurso deberá interponerse ante el director de la dependencia de adscripción, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se le haya dado a conocer la resolución; b) el recurso deberá presentarse por escrito debidamente fundamentado y ofreciendo pruebas si es el caso; c) el consejo técnico, la comisión dictaminadora y la asociación o colegio académico al que pertenezca el recurrente, designaran a uno de sus miembros para formar una comisión especial; si el recurrente no pertenece a ninguna asociación o colegio académico, podrá designar a uno de los profesores o investigadores definitivos de la dependencia de su adscripción; d) dicha comisión examinará el expediente, desahogará las pruebas, oírá al interesado, recabará los informes que juzgue pertinentes, y oírá las opiniones del director de la dependencia y del consejo interno o asesor en su caso, y e) la comisión emitirá una opinión razonada, en un término máximo de 15 días hábiles, que será sometida al consejo técnico para su resolución definitiva. EPA-UNAM

- Prestar el apoyo necesario, consistente en proporcionar la información, entrega de formatos a los solicitantes y recepción de la documentación relativa a concursos de oposición para ingreso o promoción así como la atención de las cinco Comisiones Dictaminadoras.
- Apoyo a la Comisión de Concursos de Oposición del Consejo Técnico en lo que se refiere a los Concursos de Ingreso del personal académico de tiempo completo y asignatura, así como para los trámites de promoción y definitividad.
- Integración y coordinación de las reuniones con los Comités Asesores, para que éstos determinen las fechas y temas de exámenes a los concursantes inscritos en los concursos de oposición abiertos como profesores de asignatura.
- Verificar el desarrollo de las distintas pruebas aplicadas en los concursos abiertos para ingreso del personal académico de carrera y de asignatura.
- Orientar al profesorado de la Facultad en la tramitación de contrataciones por artículo 51, del Personal de Carrera, concursos de oposición cerrados (promociones), definitividades, cambios de adscripción definitivos y temporales, profesores visitantes y reincorporación de becarios.

- Envío al Consejo Técnico de los dictámenes y opiniones emitidos por las Comisiones Dictaminadoras.

- Tener conocimiento de la Legislación Universitaria así como del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM.
 - Manejo de los diversos programas de los estímulos institucionales para el cuerpo docente, entre los que se encuentran:

a) Programa de Primas al Desempeño Académico (PRIDE)

El programa PRIDE⁷⁴ tiene por objeto estimular el desarrollo del personal académico que haya realizado una labor sobresaliente, así como elevar el nivel de productividad y calidad del desempeño del personal académico.

Está dirigido al personal académico de tiempo completo con antigüedad mínima de un año en la plaza de carrera (profesores, investigadores o técnicos académicos).

El PRIDE proporciona un apoyo económico en cuatro niveles sobre salario y antigüedad.

⁷⁴<http://dgapa.unam.mx/estimulos/pride/pride.html>

b) *Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG).*

El PEPASIG⁷⁵ tiene como objetivo apoyar a los profesores de asignatura de la UNAM que hayan realizado una labor sobresaliente, con el propósito de elevar el nivel de productividad y calidad del desempeño académico.

Se dirige a personal académico de asignatura sin nombramiento de profesor o investigador de carrera y que cuenten como mínimo con un año de antigüedad, así como a técnicos académicos que realizan actividad docente frente a grupo.

Los profesores que desean ingresar al programa deben cumplir una serie de requisitos que se establecen en las convocatorias semestrales aprobadas por el H. Consejo Técnico.

c) *Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación (PEII).*

Con el PEII,⁷⁶ se apoya al personal académico que se inicia en la Investigación, su objetivo es propiciar su ingreso al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y su permanencia en la UNAM.

Está dirigido a los profesores e investigadores de carrera de tiempo completo, con grado de doctor o bien, el grado de maestro y que estén inscritos en un

⁷⁵<http://dgapa.unam.mx/estimulos/pepasig/pepasig.html>

⁷⁶<http://dgapa.unam.mx/estimulos/peii/peii.html>

programa doctoral, con menos de tres años de haber obtenido el grado de maestro o doctor, o con una antigüedad menor a tres años como personal de carrera en la Institución.

Se otorga una beca económica mensual, por una sola ocasión, con duración de 18 meses, período en el que presenta su solicitud de ingreso al Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

d) Programa de Apoyo a la Incorporación de Personal Académico de Tiempo Completo (PAIPA).

El PAIPA⁷⁷ tiene por objeto propiciar la incorporación de personal académico de la UNAM, que se haya distinguido en la labor académica o en la actividad profesional.

Este programa está dirigido al personal académico de tiempo completo de reciente contratación con antigüedad menor a un año en la plaza de carrera (profesores, investigadores o técnicos académicos).

El PAIPA proporciona un apoyo económico en cuatro niveles sobre salario y antigüedad.

⁷⁷<http://dgapa.unam.mx/estimulos/paipa/paipa.html>

e) Programa de Fomento a la Docencia (FOMDOC).

El programa FOMDOC⁷⁸ consiste en fortalecer la docencia universitaria, enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, propiciar la interacción académica entre los subsistemas académicos de investigación y docencia, y mejorar la formación de estudiantes del bachillerato, la licenciatura y el posgrado. Este programa está dirigido a los profesores o Investigadores de carrera que estén impartiendo clase frente a grupo. El pago de un estímulo mensual, determinado en función a la actividad docente realizada por el académico, y al lugar donde se imparte. **El programa tuvo vigencia hasta agosto de 2008.**

*Los profesores que se vieron beneficiados con el programa continúan recibiendo este estímulo.

Existen otros tipos de reconocimiento por labor sobresaliente, y sus trámites también se realizan en ésta Secretaría, como son las candidaturas para:

f) Premio Universidad Nacional de Docencia e Investigación en Ciencias Sociales

En toda Institución se destacan algunos de sus miembros por su entrega, su creatividad y sus logros; reconocerlos es para la UNAM una tradición y constituye un

⁷⁸www.personaldds.unam.mx/normatividad/Programas/personalacademico/fomdoc/programafomdoc.htm

gran orgullo. Por ello participar en los procesos para otorgar reconocimientos a quienes se han destacado en su carrera académica es una de las más gratas tareas a cargo de la DGAPA⁷⁹.

g) Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes

Académicos

Para fomentar y promover el potencial de los jóvenes académicos y estimular sus esfuerzos por la superación constante de su trabajo, la UNAM otorga anualmente el RDUNJA, dirigido a los miembros del personal académico de carrera de tiempo completo, menores de 40 años y con tres años o más de antigüedad, que se hayan destacado por la calidad, la trascendencia y lo promisorio de su trabajo, en las funciones sustantivas de docencia, investigación y difusión de la cultura.

El personal externo sólo podrá participar en el campo de creación artística y extensión de la cultura. Características: a partir de 1989, además del diploma correspondiente, se reconoce anualmente con un estímulo económico, a aquellos académicos cuya labor ha resultado galardonada.

El reconocimiento se entrega en una ceremonia organizada para tal efecto. La UNAM difunde ampliamente entre la comunidad universitaria los nombres de los académicos distinguidos, el reconocimiento al cual se hicieron acreedores y la obra por la cual se les concedió.

Comprende 16 áreas: investigación y docencia en ciencias exactas, naturales, sociales, humanidades, económico administrativas y

⁷⁹<http://dgapa.unam.mx/reconocimientos/rec.html>

*artes, así como docencia en educación media superior en ciencias exactas y naturales, humanidades ciencias sociales y económico administrativas; innovación tecnológica y arquitectura y diseño, así como el campo: creación artística y extensión de la cultura*⁸⁰.

h) Eméritos

En reconocimiento a la destacada labor docente y de investigación se ha establecido el beneficio de emérito.

Desde 1941 la UNAM otorga la categoría de maestro o investigador emérito a destacados miembros de su personal académico que han realizado una obra de valía excepcional y han prestado servicio a la Institución con gran dedicación durante, cuando menos, treinta años.

*Los profesores e investigadores eméritos simbolizan el alcance del significado del espíritu universitario que se traduce en integridad, fuerza, talento y actividad, y la inclinación implícita de la Universidad comprometida con la sociedad a causa de la dignidad, el respeto, la responsabilidad y el compromiso*⁸¹.

i) Reconocimiento Sor Juana Inés de la Cruz

En el marco de las celebraciones por el Día Internacional de la Mujer, la Universidad Nacional entregó el Reconocimiento *Sor Juana Inés de la Cruz* a 75 distinguidas

⁸⁰<http://dgapa.unam.mx/reconocimientos/rdunja/rdunja.html>

⁸¹<http://dgapa.unam.mx/reconocimientos/perpae/perpae.html>

académicas. Se trata de universitarias que han desarrollado una sobresaliente labor en los campos de la docencia, la investigación y la difusión de la cultura.

3.2 Hacia el mejoramiento de la gestión de la Secretaría del Personal Académico: problemas y soluciones

a) Informe Anual de Actividades

Administración, asesoría y supervisión de la elaboración del **Informe Anual de Actividades del Personal Académico**.

Problema:

Se había proyectado que estos informes se hicieran en un programa denominado "SALVA", diseñado especialmente para tal efecto, pero que, por causas externas, nunca se entregó el proyecto terminado a la Facultad, porque al probarlo se encontró que tenía una serie de fallas que impedían la comprensión cabal del sistema para los profesores, quienes eran los interesados en utilizar el programa, por lo cual se veían en la necesidad de continuar entregándolo en un formato "Excel", altamente complicado, en el que no se brindaba asesoría, dando como resultado que no lo elaboraran, lo que para la Secretaría ocasionaba llamadas de atención por parte de auditoría, al no dar cumplimiento a ésta responsabilidad establecida en el EPA.

b) Base de datos

Problema:

La base de datos que existía en el área era escasa, desorganizada, no se actualizaba con frecuencia y se perdía el control de la información de los académicos de la Facultad.

Con información tan limitada e inexacta, realizar un diagnóstico sobre la trayectoria y cumplimiento de los académicos era difícil, sobre todo porque las gestiones que solicitaba el personal requerían información, más actualizada y completa.

c) Control del banco de horas

Problema:

En la Facultad el banco de horas que existía no era funcional, ya que la información de la que se disponía mostraba diferencias entre las horas trabajadas por los profesores de carrera, técnicos académicos, profesores de asignatura y ayudantes de profesor, y lo estipulado en el EPA. Además, no había coincidencia entre las horas contratadas de los profesores y la plantilla semestral.

La inexactitud de los registros permitía que estuvieran incluidos profesores que ya no laboraban en la FCPyS.

d) Auditoría

Problema:

La atención a las observaciones derivadas de la auditoría interna realizada en 2008 fue poco eficiente y oportuna, en virtud de que no había los controles necesarios para detectar anomalías en el desempeño y cumplimiento de las tareas fundamentales de los profesores.

Ineficiencia en la verificación de las actividades de los profesores de tiempo completo, en virtud de que, según el artículo 72 del Estatuto General de la UNAM “queda estrictamente prohibido la acumulación de empleos...”. Se identificaron ciertas anomalías, ya que algunos docentes se encontraban registrados en los directorios de funcionarios de algunas entidades públicas, contraviniendo dicho Estatuto y desprestigiando a la UNAM. Esta información se hace pública por medio de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información ⁸²

e) Ingreso y promoción

Problema:

- Los Instructivos de Dictaminación se encuentran desfasados en todos sus rubros y desactualizados, ya que la diversidad de las actividades que desempeña el personal docente ha superado las incluidas.
- No contar con un formato único de Currículum Vitae para los procedimientos de Ingreso, Promoción, Definitividad y del PRIDE, lo cual ha complicado a los profesores ya que éstos llenan un formato diferente para cada evento.

⁸²Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental – publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2002.

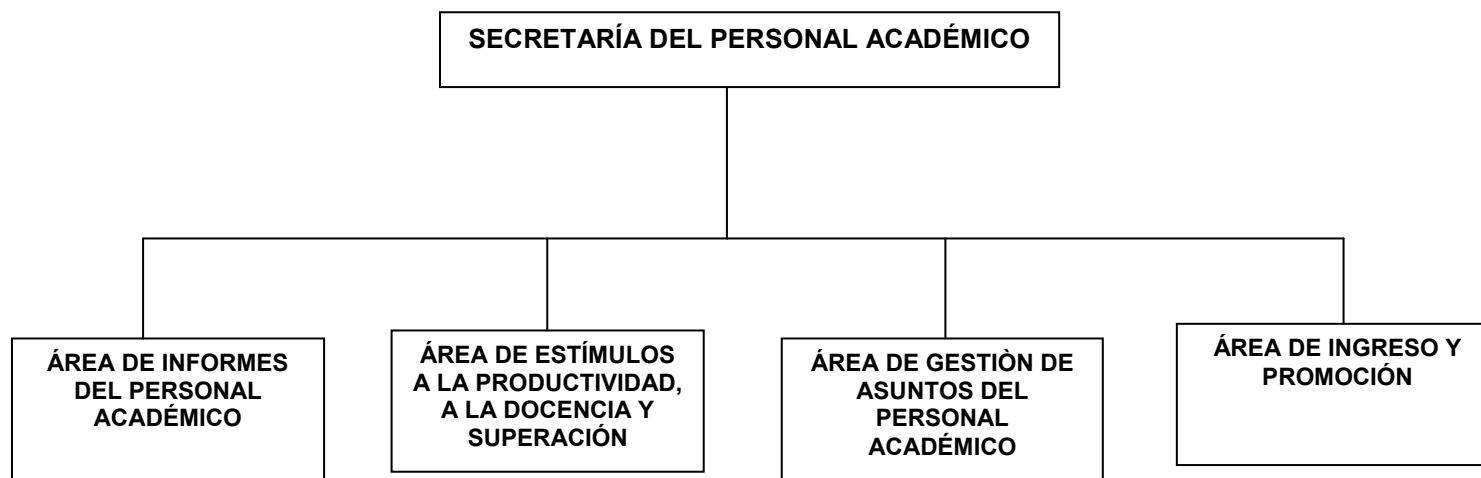
- Politización de los procesos de concursos de oposición, abiertos y cerrados. En ciertos momentos se ha notado la tendencia a anteponer intereses particulares.

f) Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG)

Problema:

Se encontró que el procedimiento estaba viciado, debido a que no se respetaba la convocatoria publicada en GACETA UNAM, y tampoco se llevaba un control adecuado del personal académico que recibía el estímulo creando confusión y descontento en la planta académica.

3.3 Propuestas de mejora de la gestión de la Secretaría del Personal Académico



Fuente: Elaboración propia

Los rubros siguientes constituyen la propuesta de mejora de gestión de la Secretaría del Personal Académico a partir de septiembre del 2008 a la fecha:

Las cinco áreas originales⁸³ en las que se realizaban los trabajos fueron reducidas a 4, reasignando funciones, que son las siguientes:

- a) Informes Académicos**
- b) Ingreso y Promoción**
- c) Estímulos del Personal Académico**
- d) Gestión de Asuntos del Personal Académico**

En las áreas citadas de la Secretaría se llevan a cabo distintas actividades de apoyo al personal académico como son: nuevas contrataciones del personal académico, regularización de su situación académica actual, concursos de oposición cerrados y abiertos, coordinación de las comisiones dictaminadoras, estímulos, licencias, permisos, sabáticos, etc. Todo ello, en estricto apego a lo establecido en la Legislación Universitaria, y particularmente en el EPA y el Contrato Colectivo de Trabajo de la UNAM.

⁸³ Área de Recursos de Revisión
Área de Diagnostico Académico
Área de Estímulos a la Productividad
Área de Ingreso y Promoción
Área de Estímulos a la Docencia y Superación

Cabe aclarar que al identificar áreas débiles en la SPA, se realizó una reestructuración de las funciones que el personal realizaba, se contrato personal para iniciar nuevas tareas administrativas y así satisfacer las necesidades del área

a) Informes Académicos

■ Informe anual

Esta responsabilidad se asignó al Área de Informes Académicos. Es importante señalar que, como prioridad, se requirió implementar un nuevo Sistema de Informes Académicos, (SIAC), con el propósito de facilitar al personal académico la captura de los informes anuales, tratar de que no constituyera un llenado fastidioso y abrumador, por el contrario este nuevo sistema ha permitido que los académicos cumplan con la entrega oportuna de su informe hasta el día de hoy.

Este sistema, de inicio, proporcionó a los académicos una clave de acceso, la cual hizo que los profesores tuvieran confianza en la discreción con la cual se manejarían sus datos personales, con lo que se logró que aumentara el número informes entregados, aunque no se alcanzó la meta del 100 %, sí hubo un incremento considerable. Como se sabe, la tecnología no siempre es aceptada con buenos ojos por los académicos, es un proceso que requiere paciencia, aunque se den cuenta de que se trata de una herramienta benéfica, tanto para el usuario (académico) como para los responsables de dar seguimiento y mantenimiento al SIAC. En el 2009 se le hicieron pequeñas modificaciones al sistema como el aumento en los rubros de llenado.

Aún así, se presentaron deficiencias y limitantes para el crecimiento de esta área, ya que la base de datos que arrojaba no era manipulable, las modificaciones que eran necesarias al sistema estaban supeditadas a una sola persona lo cual limitaba su operación. Tampoco arrojaba la información que se necesitaba para el informe anual, auditoría, promociones, estímulos o en general para cualquier otra consulta de la Secretaría.

A partir de 2010 se puso en marcha IUPA (Informe Único de Personal Académico) en su versión 2.1 Después de un extenso análisis de la base de datos, se ratificó que ésta puede ser migrada a otra tecnología más segura y estable, proyecto en el cual se trabajó y actualmente se ha logrado que este cambio sea transparente para el personal académico.

El sistema, ha contribuido a que los profesores se motiven para entregar el informe a tiempo, ya que está abierto las 24 horas del día; y también se ha modificado la forma de acceso haciéndolo más sencillo y seguro.

■ **Base de Datos**

Los datos producidos por el personal académico contribuyen a orientar mejor la toma de decisiones en la dirección. Así, con el uso del Sistema IUPA se ha generado información más confiable a partir de la entrega de los informes anuales y se ha ido conformando una base de datos cada vez más completa y precisa, la cual

ha ayudado a dar respuesta de manera más eficaz, oportuna y verídica a las solicitudes de las diversas áreas de la Facultad.

Además esta información es utilizada para elaborar informes y estadísticas para que las Coordinaciones y la Secretaría de Planeación puedan analizar el desarrollo del personal docente, así como las gestiones de esta Secretaría.

■ ***Control del Banco de Horas***

Al inicio de la gestión de la Secretaria del Personal Académico, el director Castañeda la designó para que se hiciera cargo de llevar el control del Banco de Horas. Semestralmente la Dirección General de Personal Académico (DGPA) solicita el informe del banco de horas de la Facultad; se ha logrado entregarlo sin errores, debido a que se ha tenido un mayor control sobre las actividades académicas de los profesores, con base a la información que se tiene capturada en la base de datos.

■ ***Auditoría***

Haciendo una comparación con la auditoría realizada a la salida de la administración pasada, contra la de la administración actual, resalta el hecho de que las modificaciones que se han tenido en el área, han sido acertadas en virtud de que se refleja la disminución de observaciones recibidas, ya que se ha logrado un mayor control sobre la carga académica de los profesores, los trámites de gestión de permisos, años sabáticos y licencias, todo ello ha permitido presentar un cumplimiento acorde con el EPA.

b) Ingreso y Promoción

La labor de la SPA es la organización de los concursos de oposición abiertos para ingreso que acuerda el Consejo Técnico, además, proporcionar el apoyo necesario para la realización de los concursos de promoción cerrados, de definitividad y de contrataciones, entre otros.

La SPA participa también en la coordinación y apoyo a las áreas de la Facultad donde se manifieste la necesidad de personal académico, para cumplir con los Planes de Estudio vigentes y con los requerimientos de cada uno de los Centros.

Se debe entender que si bien son los Centros de Estudio los responsables de conocer sus propias necesidades, la Dirección apoya y tiene la responsabilidad de realizar el proceso de reubicar a los profesores ya existentes o bien contratar a nuevos profesores, teniendo en cuenta su nivel académico, el área en que se requiere, el perfil y la justificación académica y, posteriormente, el supervisar que cumpla con las obligaciones señaladas en su contratación.

El área de Ingreso y Promoción como gestora de las necesidades de los académicos, brinda el apoyo necesario en situaciones tales como:

- Redacción de las convocatorias para concurso abierto con la finalidad de regularizar al personal académico contratado de acuerdo a los artículos 49, 50 y 51 del EPA de la UNAM.
- La organización de los concursos de oposición abiertos para el ingreso del personal académico de carrera (profesores y técnicos académicos), así como de profesores de asignatura, de acuerdo con las convocatorias que sean solicitadas por la Dirección y aprobados por el Consejo Técnico de la Facultad.
- A los académicos que se inscriben a los concursos de oposición, se les hace entrega de las solicitudes correspondientes, se les recibe su documentación y se les indica cuáles son los pasos a seguir.
- Verificar el desarrollo de las distintas pruebas aplicadas en los concursos abiertos para ingreso del personal académico de carrera (profesores y técnicos académicos), y de asignatura.
- Se organizan las reuniones de las Comisiones Dictaminadoras (órganos auxiliares del H. Consejo Técnico), para que determinen las fechas y temas de exámenes que deberán realizar los aspirantes.
- Se apoya a las Comisiones Dictaminadoras en lo que se refiere a los Instructivos de Dictaminación de concursos de ingreso y promoción del

personal académico de tiempo completo y asignatura. Asimismo, para los trámites de definitividad y promoción de su planta docente.

- Se orienta al profesorado de la Facultad en la tramitación de contrataciones por artículo 51, concursos de oposición cerrados (promociones), definitividades, cambios de adscripción definitivos y temporales, profesores visitantes y reincorporación de becarios.
- Se brinda apoyo a las cinco Comisiones Dictaminadoras de la Facultad, en la revisión y dictaminación derivada de los concursos anteriormente citados.
- Se presentan ante el Consejo Técnico los dictámenes y opiniones emitidos por las Comisiones Dictaminadoras y se dan a conocer los resultados a los académicos solicitantes.
- Algunos profesores han solicitado ser incluidos en el Programa (PEII) y es responsabilidad de ésta área el realizar la gestión ante DGAPA.
- Los profesores que han tenido un destacado desempeño durante 30 años o más en la UNAM, son sujetos a recibir el reconocimiento como Profesor Emérito, y en ésta área se les brinda el apoyo correspondiente para la entrega de sus expedientes ante el Consejo Universitario.

- También se apoya a los profesores que presenten su candidatura para el Premio Universidad Nacional (docencia e investigación) y al Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos.

Además, se participa en la elaboración del informe anual de la Secretaría, recopilando información de las áreas que la conforman para hacer un análisis general de actividades durante el período, con lo que se establece si se llegó al logro de los objetivos propuestos y a la vez se hace la planeación del siguiente período. Se arman estadísticas y cuadros comparativos de productividad respecto al desempeño del personal docente.

Observaciones:

- La forma en que se estaban realizando los trámites de ingreso y promoción de los académicos, tanto por concurso abierto como cerrado, ha sido incorrecta, ya que el personal de la SPA se debe limitar a la recepción de los expedientes, recabar la documentación del Centro de Adscripción correspondiente y de Servicios Escolares y solicitarle al Presidente de la Comisión Dictaminadora las fechas respectivas para invitar a los Miembros de las Comisiones para las sesiones, y no a realizar los dictámenes y/o hacer la evaluación (el puntaje), ya que esto desvirtúa la transparencia de los procesos.

- En el pasado, hubo trámites de ingreso y/o promoción que duraron hasta dos años, lo que repercutió en el desbalance del presupuesto de la Facultad y, desde luego, en la molestia de los afectados.
- Cabe señalar que a petición de la Secretaria del Personal Académico, en los concursos de plaza que se han realizado, una vez que los profesores han entregado sus pruebas y críticas al programa, se sella la información para que no pueda ser consultada por nadie más que los Miembros de la Comisión Dictaminadora respectiva. Esto nos protege de aquellas personas que desean saber algo con respecto a su concurso.
- Instructivos para dictaminación. Se ha trabajado para que en la medida de lo posible se superen los problemas identificados en el trabajo de los integrantes de las Comisiones Dictaminadoras para evaluar, en virtud de que se presentan incongruencias de orden cualitativo y cuantitativo derivadas del instrumento de trabajo que utilizan (instructivos antiguos y desactualizados). Con este objetivo se ha diseñado un formato único de curriculum vitae, que sea utilizable para ingreso, promoción, definitividad, PRIDE y otras necesidades, el cual reúne todos los rubros requeridos para el desarrollo de la planta docente.

❖ **Comisiones Dictaminadoras**

Las Comisiones Dictaminadoras se forman para emitir una valoración entre pares académicos expertos en el campo disciplinario o profesional y en el quehacer académico de que se trate, sobre el desempeño de algún miembro de la planta docente.

Los miembros de éstas comisiones deben de tener como principios básicos la honradez, la ética y la justicia, para:

- 1) Medir la calidad del desempeño del personal académico según los requerimientos de la Facultad.
- 2) Conocer el impacto del trabajo académico en términos cualitativos.
- 3) Simplificar el proceso de evaluar con el objetivo que exista una mayor transparencia.
- 4) Tomar muy en cuenta en qué medida el desempeño académico del profesor mejora el proceso de enseñanza- aprendizaje.
- 5) Que la evaluación permita crear una mejoría institucional activa y permanente del personal académico.

Las Comisiones Dictaminadoras⁸⁴ han tenido vital importancia en el proceso de ingreso y promoción de los profesores, ya sea por concurso abierto o cerrado, su participación en algunas épocas ha sido mucho más dinámica, en virtud de que por

⁸⁴ Legislación Universitaria – Reglamento de las Comisiones Dictaminadoras del Personal Académico. Publicado en Gaceta UNAM el 12 de enero de 1977. Pp. 461-463.

períodos se abren concursos de oposición que requieren una labor muy acuciosa, justa y muy responsable, estudian las nuevas incorporaciones y atienden los recursos interpuestos por el personal académico.

*“Las comisiones dictaminadoras son órganos auxiliares de los consejos técnicos que cumplen una función esencial en el desarrollo de los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico, ya que son las encargadas de integrar los expedientes de los distintos concursos de oposición que se celebran en cada área de conocimiento, de aplicar las pruebas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del EPA, de hacer la valoración a que se refiere el artículo 68 y de emitir el dictamen correspondiente en los términos del artículo 79, inciso (d)”.*⁸⁵

Para apoyo del trabajo de las Comisiones, en diferentes épocas se han implementado “Instructivos de Dictaminación” que, con base en el EPA, especifican los procedimientos para dictaminar:

INSTRUCTIVO	ÚLTIMA FECHA DE REVISIÓN POR EL H. CONSEJO TÉCNICO
Instructivo para la Dictaminación de Concursos de Oposición para Ingreso de Profesores de Carrera.	Aprobado por el H. Consejo Técnico – 28 de febrero de 1991. Enmiendas transitorias – 29 de enero de 1997. Incorporación de correcciones – 27 de junio de 2006.
Procedimiento para Dictaminar acerca del Ingreso o la Promoción de Profesores de Carrera	Aprobado por el H. Consejo Técnico – 23 de julio de 1976. Ratificado con modificaciones – 12 de noviembre de 1987.
Instructivo Concursos de Oposición para Ingreso Técnico Académico	Aprobado por el H. Consejo Técnico – 21 de octubre de 1975. Ratificado con modificaciones – 18 de julio de 1985.

⁸⁵ DGAPA – Gestión y Administración Académica

	Modificaciones – 2 de julio de 1986.
Procedimiento para Dictaminar acerca del Ingreso de Técnicos Académicos.	Aprobado por el H. Consejo Técnico – 1975. Modificado por el propio Consejo Técnico – 18 de julio de 1985.
Procedimiento para Dictaminar acerca del Ingreso o la Promoción Técnicos Académicos.	Aprobado por el H. Consejo Técnico – 26 de febrero de 1976. Abolido en lo referente a Ingreso – 18 de julio de 1985.
Instructivo de Dictaminación Concurso de Oposición para Optar por la Definitividad de Asignatura.	Aprobado por el H. Consejo Técnico – 22 de abril de 1977. Modificado – 29 de septiembre de 2003. Modificaciones – 24 de octubre de 2002 en lo referente a los Jurados Calificadores.

FUENTE: Elaboración propia

La elaboración de éstos instructivos se basa en el Estatuto General de la UNAM, Artículo 49-VI (obligaciones y facultades de los consejos técnicos; “... elaborar los reglamentos especiales complementarios del Estatuto del Personal Académico...”), para homologar los criterios de valoración y para aplicar reglas comunes de los concursos de oposición, con el propósito de dictaminar de forma más justa y transparente a los profesores.

Estos instructivos han quedado limitados, en virtud de que los criterios actuales proponen una evaluación integral, en el sentido de considerar y ponderar apropiadamente la amplia y diversa gama de actividades que implica la profesión académica con relación a las funciones universitarias, tomando en cuenta su complejidad y heterogeneidad.

❖ **Integración de las Comisiones Dictaminadoras**

Las Comisiones Dictaminadoras se conforman con base en un fundamento legal, establecido en el artículo 2º fracción XVIII, del Título Transitorio al Estatuto General de los Consejos Académicos de Área. Su objetivo es sentar las bases de un mayor equilibrio entre los principios de objetividad, imparcialidad y representatividad que deben regir en el proceso de evaluación académica de nuestra Universidad.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 83 del Estatuto del Personal Académico, se integran con seis miembros designados de preferencia entre los profesores e investigadores definitivos que se hayan distinguido en su disciplina, de los cuales 2 son por elección del personal académico, 2 son propuestos por el Consejo Técnico y 2 son propuestos por la Facultad y ratificados por el Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales (**CAACS**).

La intervención de las Comisiones Dictaminadoras se fundamenta en el Título Sexto, Capítulo I, del EPA. Su integración y funciones se establecen en los artículos 82 al 86 del propio EPA. Su responsabilidad esencial es la de integrar los expedientes y calificar los concursos de oposición de los profesores

Los principales requisitos que los miembros designados deben cubrir son: profesores e investigadores definitivos, de preferencia de nivel “B” o “C” en la UNAM, o su equivalente cuando el académico pertenezca a otra institución, que se hayan distinguido en la disciplina de que se trate. (Que tengan publicaciones originales de

alto nivel, actividades docentes, trabajo artístico u obra original de reconocido prestigio en el área o materia de su especialidad, y estar activo en la academia).

Es importante que gocen de reconocido prestigio por su probidad e imparcialidad.

En la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales se han integrado cinco comisiones:

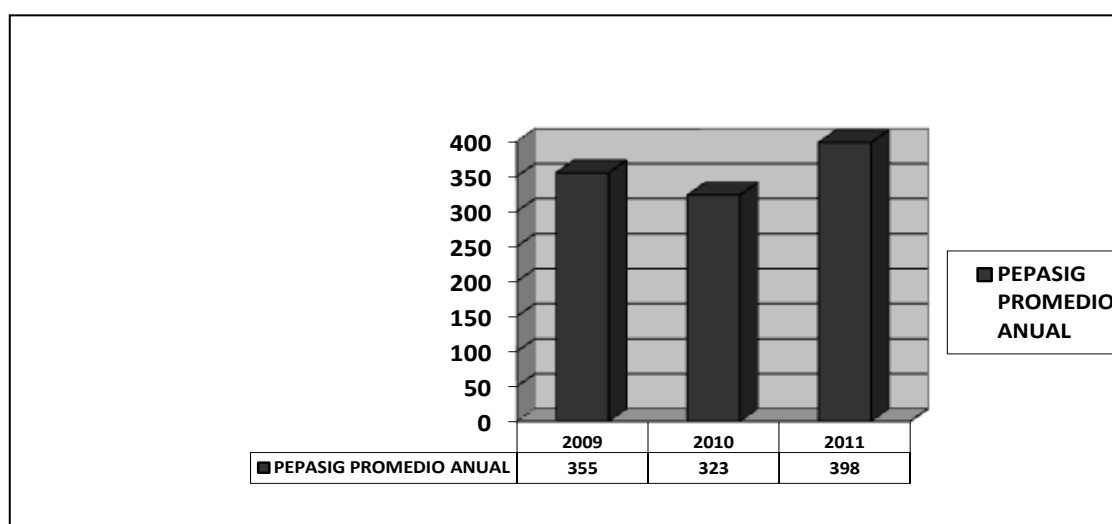
- Administración Pública
- Ciencia Política
- Ciencias de la Comunicación
- Relaciones Internacionales
- Sociología

Su responsabilidad consiste en garantizar el principio de equidad en la evaluación relativo a la valoración entre pares académicos, expertos en el campo disciplinario o profesional y en el quehacer académico de que se trate. El buen juicio de sus Miembros es de suma importancia en virtud de la necesidad que existe de que el personal académico corresponda de forma idónea a las plazas vacantes según las bases establecidas para el concurso de oposición de que se trate y, en el caso de promociones, se asegure que los profesores solicitantes cumplan con los requerimientos establecidos para cada categoría en el EPA, así como la calidad necesaria para poder sustentar académicamente las promociones otorgadas.

c) Estímulos al Personal Académico

■ PEPASIG

- Se apoya en los trámites correspondientes a los profesores de asignatura que son elegibles para el PEPASIG.



FUENTE: Elaboración propia

- Se actualiza constantemente la información de los profesores en todas sus categorías y niveles, tanto de la licenciatura como del posgrado, que hayan recibido algún reconocimiento a nivel nacional e internacional.
- Se tiene control sobre los académicos que pertenecen al PRIDE y se les apoya al recibir sus solicitudes y expedientes para ser presentados ante la Comisión Dictaminadora correspondiente para la asignación del nivel que corresponda.
- También se tiene el registro de los profesores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), y se les apoya en los trámites

correspondientes con la finalidad de dar cumplimiento a los requisitos del SNI.

- Tener actualizado el banco de datos es de vital importancia pues es la base para la elaboración de padrones para las elecciones de miembros de las Comisiones Dictaminadoras, Consejeros Técnicos, Consejeros Universitarios y Consejeros Académicos del Área de las Ciencias Sociales.
- En el caso de que algún académico haga uso del recurso de revisión por Artículo 106 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, en relación con su desacuerdo por el resultado de su Concurso de Oposición abierto y/o cerrado, ésta área lo apoyará en el trámite correspondiente.

OBSERVACIONES:

- La actualización constante de la información que se maneja en ésta área es muy importante para identificar si el personal académico puede ser beneficiado con los estímulos que ofrece la UNAM por el desempeño sobresaliente que tengan los docentes en sus responsabilidades.
- Con base al Programa de Desarrollo 2008-2012, es básico saber si el personal académico se ha actualizado y superado, cuáles son sus líneas de investigación, que metodología utiliza para impartir sus clases, si ha

propiciado la formación de recursos humanos, que participación tiene en la difusión del conocimiento, etc.

d) Gestión de Asuntos del Personal Académico

Esta área tiene a su cargo recabar, organizar y actualizar la información general del personal académico para estar en posibilidad de ofrecer un soporte administrativo a las áreas de la Secretaría, así como para apoyar al personal académico de la Facultad en gestionar ante el H. Consejo Técnico trámites, tales como:

- Licencias con o sin goce de sueldo. (Art. 95, 96, 97 del EPA)
- Licencia por Contrato Colectivo
- Permisos
- Sabáticos (semestres o años, disfrute, diferición, reincorporación).
- Prórrogas de nombramientos.(Profesores por artículo 51, Técnicos Académicos y Ayudantes de Profesor)
- Banco de horas (control de horas laboradas por el personal académico).
- Justificaciones de inasistencias.

Además, la información que se maneja en ésta área es utilizada también para:

- Atender las solicitudes de Auditoría.
- Identificar que el desempeño de los profesores sea conforme a lo establecido en el EPA, según su contrato. Es decir, que las horas de contrato

correspondan a las horas de clases impartidas y a las responsabilidades que debe tener en investigación, tutorías, apoyo académico y asesorías.

- Tener un control sobre el cumplimiento o incumplimiento de las responsabilidades de los académicos, estipuladas en el EPA (Art. 61).
- Garantizar la transparencia en cuanto al disfrute de años sabáticos, licencias y comisiones.
- Tener un control sobre la entrega del “Informe anual” que es una responsabilidad de todo académico y que genera información sobre las actividades de actualización en los diferentes órdenes: académica, de docencia, investigación, difusión, etc.

CAPÍTULO 4

TRANSFORMACIÓN OPERATIVA DE LA SECRETARÍA DEL PERSONAL ACADÉMICO

Una propuesta de cambio obedece a lo importante que resulta, en la actualidad, el medir la actuación, eficiencia, eficacia y efectividad del personal académico de la Facultad, con el objetivo de fijar estándares de calidad, así como ordenar las prioridades, proponer las líneas de acción a seguir, las estrategias y alternativas para obtener el futuro deseado en materia educativa.

Tanto en el Plan Nacional de Desarrollo⁸⁶, como en la propuesta académica del Dr. José Narro,⁸⁷ se menciona la importancia de la transparencia. Los procesos de evaluación permanente tanto cuantitativos como cualitativos, así como los controles que nos llevan a valorar el desarrollo de los diferentes planes de trabajo, el desempeño del personal académico, como de rendición de cuentas y el buen ejercicio de la función docente⁸⁸.

⁸⁶ **Capítulo 5 - Del Sufragio Efectivo a la Democracia Efectiva.**

“Es imprescindible, por tanto, pasar del Sufragio Efectivo a la Democracia Efectiva, para reducir la brecha que existe entre los ciudadanos y sus representantes y fomentar la rendición de cuentas, la transparencia y la gobernabilidad. Una democracia fuerte es condición indispensable para promover y alcanzar el desarrollo humano sustentable de toda la población”. Calderón Felipe – Presidente de México – 2006-2012. Temas Legislativos para la Agenda Nacional, México. P. 24

⁸⁷ Apartado 14 “Programa de Trabajo” – Inciso 14 – Poner la administración al servicio de la academia, hacerla más transparente y garantizar la rendición de cuentas.

“Una de las tareas centrales de la administración es la gestión de los recursos económicos ya sea para la adquisición de bienes y servicios o para la contratación de personal académico y administrativo. La naturaleza de la institución universitaria pública y autónoma obliga a un manejo cuidadoso de los recursos económicos y a una administración que sea óptima en cuanto a su utilización y que observe una rigurosa transparencia y una eficaz rendición de cuentas, como se ha venido realizando para evitar cualquier forma de desviación”. NARRO Robles, José – **Lineamientos para la elaboración de una propuesta académica para el período 2007-2011**. México, Enero 2008. (Con base en el documento presentado a la Junta de Gobierno en noviembre de 2007).

⁸⁸ La docencia como actividad organizada en Legislación Universitaria – p. 592.

Una de las acciones específicas que se desprende de éstas propuestas es la de tener una valoración de la actuación de la planta docente de la FCPyS, a través de la evaluación equitativa y justa del desempeño de los profesores, como ejemplo de superación permanente.

Al tener la UNAM la misión de cumplir con el compromiso social de formar profesionales, docentes, investigadores y técnicos que se esfuercen por alcanzar la excelencia académica que les permita integrarse a la vida productiva del país, es de considerarse que se puede conseguir éste objetivo al estimular el desarrollo humano y profesional de los profesores, orientándolo hacia la consolidación de una comunidad científica y docente estable.

Mediante la promoción del trabajo interdisciplinario e interprofesional se puede fomentar la constante mejoría en los resultados y el desempeño académicos de sus profesores y estimular su producción intelectual. Para ello, es necesario que se realicen evaluaciones de los resultados y el desempeño académicos de los profesores, así como de la producción intelectual en su campo, con miras a su permanencia y ascenso dentro del escalafón, además de definir las estrategias para su perfeccionamiento.

Para potenciar la calidad docente de los profesores de la Facultad, se han establecido políticas, acciones y estrategias, contenidas en el EPA.

Las experiencias observadas en los últimos años en la FCPyS llevan a considerar que es pertinente y oportuno realizar un análisis de los modelos y procedimientos de evaluación de los profesores y técnicos académicos desde una perspectiva actual, orientada a la mejora de la función docente.

4.1.- Propósito de la Evaluación

En el aspecto de la calidad de la enseñanza debe resaltarse la importancia de los recursos humanos, el prestigio de una institución educativa depende esencialmente de la calidad de sus académicos.

Generalmente las instituciones universitarias establecen como objetivo prioritario en su planeación el de potenciar la calidad docente de sus profesores, para lo cual definen políticas, acciones y estrategias encauzadas al logro de ese objetivo.

Precisamente las características del entorno social hacen necesario que en la UNAM se instrumenten procesos dinámicos de enseñanza-aprendizaje, siempre a la mejora de la calidad, lo que requiere que se investigue, se actualice y se incremente el conocimiento.

El personal docente debe mantenerse a la vanguardia del conocimiento, el desarrollo científico, tecnológico, humanístico y hacerse partícipe de la cultura universal y nacional, para identificarla y difundirla entre sus alumnos.

“Todo esfuerzo por la calidad institucional necesita de los procesos de evaluación. Por tanto, le corresponde a los cuadros directivos asumirse como promotores de la propia evaluación para que sea aceptada. Para ello es fundamental que el ambiente institucional sea diseñado de manera puntual y precisa para evitar ambigüedades que la alteren como medio que produce información factual para la toma de las decisiones”.⁸⁹

La evaluación es primordial para comparar objetivos contra los resultados obtenidos y para conocer las fortalezas y debilidades institucionales:

“En la vida moderna la evaluación es un producto institucional que tiene actores, estructuras, procesos, legislación y sistemas de operación que la acreditan como un medio que permite conocer diversos tipos de rendimiento. La evaluación no se agota en su dimensión técnica, sino que se crea a partir de ciertos valores que se considera son útiles para medir y calificar tipos de desempeño. Es importante en este punto destacar que la evaluación es producto de la interacción de múltiples actores que tienen interés en que el aprovechamiento de los recursos, así como el aumento en la calidad del trabajo sea la constante más conspicua para conocer el cumplimiento de los objetivos y metas”.⁹⁰

“En la visión del capital humano es factible destacar que el personal académico es también capital intelectual y que su contribución al proceso de enseñanza-

⁸⁹ Aguilera Hintelholher, Rina Marissa. **La importancia de la evaluación en el quehacer académico de las ciencias sociales** en Instituto de Administración Pública del Estado de México, A.C. Revista 78 Enero-Abril, 2011. P. 111.

⁹⁰Ibidem, p. 109.

aprendizaje, así como los productos de investigación que generan, tienen como sustento el rendimiento cognitivo”⁹¹

Según se señala en el Marco Institucional de Docencia⁹² de la Legislación Universitaria de la UNAM, Inciso 13: “Para el óptimo desempeño de la función docente, el personal académico de la UNAM debe mostrar, conforme a los lineamientos que marca la Legislación Universitaria y los respectivos consejos técnicos, su vocación y capacidad para la docencia, su participación creativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje, su actualización y dominio de conocimientos y métodos de enseñanza y su actitud y comportamiento consecuentes con los principios éticos y académicos de la Institución”.

En la UNAM se evalúa a los profesores cuando solicitan sus promociones o cuando se les otorgan estímulos pero en lo general, no se tiene planificada una evaluación con información que provea datos confiables que apoyen la consecución de una relación óptima entre medios y fines, que permita precisar que se cuenta con una planta académica de calidad.

Es difícil lograr un consenso sobre el concepto de “planta académica de calidad”, o sobre los criterios para su evaluación. Sin embargo, se ha venido utilizando un modelo de evaluación que incluye todas las funciones que realizan los profesores y que se utiliza como marco de referencia global (con ciertas adaptaciones: profesor de carrera, técnico académico o profesor de asignatura).

⁹¹Ibid., p. 115.

⁹² Marco Institucional de Docencia – Publicado en Gaceta UNAM – 22 de febrero 1988.

La evaluación de los profesores debe observar de forma sistemática, el grado en que el profesor desempeña sus tareas de acuerdo a los fines y necesidades que han quedado establecidos, conforme la categoría en la que se encuentre según el EPA.

Este proceso va acorde con la planeación, realización y evaluación⁹³ de la educación formal que se imparte en la Facultad. Para ello, es necesario que todas las experiencias de conocimiento en las que el personal docente participe sean incluidas en su “Curriculum Vitae”, el cual se evalúa con cierta periodicidad tanto para la participación en concursos de ingreso, para promociones, percepción de estímulos, etc.

El quehacer del personal académico de la Facultad se ha diversificado considerablemente desde la última vez que los instructivos de evaluación fueron actualizados. Esto hace que algunas actividades queden fuera de los conceptos contemplados en éstos, además de que es indispensable que se unifiquen criterios, se precisen aspectos y se simplifiquen los métodos valorativos.

Las funciones de los profesores no se limitan a su actividad en el aula, sino que sus tareas a desempeñar son diversas, por lo cual no podemos limitar las evaluaciones a procesos sumativos exclusivamente. Se debe también evaluar el desempeño

⁹³ Evaluar – consiste en indagar o estudiar las cualidades y características de alguien o de algo, tomando en cuenta la situación y las circunstancias de su entorno. Implica la emisión de un juicio sobre la coherencia que mantiene lo evaluado con respecto a determinados criterios, normas o estándares, los cuales a su vez deben ser objeto de revisión y perfeccionamiento de manera periódica. Concepto incluido en la **Propuesta conceptual de la Reforma del EPA de la UNAM** - Claustro Académico – Noviembre 30, 2004.

formativo para que así el propio profesor pueda percibir cuáles son las fortalezas y debilidades en cada una de sus funciones y pueda él mismo planear su mejora personal en aquellos rubros en los que requiera.

La práctica docente es la esencia del quehacer universitario y en su mejora es donde se deben enfocar los esfuerzos. La evaluación de los profesores constituye un proceso de interpretación de evidencias de acuerdo con unos criterios para determinar sobre el desempeño competente de su actividad. A esto se define como la eficacia que se muestra en el logro de los objetivos.

El compromiso y la responsabilidad son muy grandes, como menciona Rina Aguilera: “Las comunidades académicas tienen que realizar aportaciones relevantes al espacio público de la sociedad y los gobiernos, generando conocimiento teórico, experimental y aplicado para estimular el desarrollo de las fuerzas productivas”.⁹⁴

4.2.- Necesidad de un Modelo de Evaluación Simplificado.

La formación académica del profesor es un elemento susceptible de evaluación y motivo de exigencia para el desempeño de ciertas funciones. Esta es una política establecida en el EPA, dirigida a elevar la calidad docente.

En este sentido es prioritario que exista un instrumento de evaluación que se adapte a las nuevas necesidades de los académicos.

⁹⁴ Aguilera Hintelholher, Rina Marissa. Op. Cit. p. 120.

El cumplir con la carga docente que por ley tiene asignada así como el desempeñar otro tipo de actividades como dirección de tesis, participación en exámenes de titulación, proyectos de investigación, difusión, trabajo de equipo, trabajo institucional y formación de recursos humanos, entre otros, es muestra del desarrollo profesional del profesor, que acarrea consigo el progreso académico del alumno y el desarrollo de la propia FCPyS.

Las actividades del personal académico son variadas y resulta complicado evaluarlas. Con el fin de ajustar de alguna forma estas actividades, dentro del curriculum vitae se han dividido en seis rubros:

1. Formación Académica.
2. Experiencia Profesional.
3. Docencia.
4. Investigación.
5. Difusión.
6. Servicios académico-administrativos (en la UNAM).

Este modelo permite incluir todas las funciones del personal académico y se puede utilizar como marco de referencia para establecer un sistema de evaluación, que tenga técnicas y herramientas que permitan contar con datos reales para analizar objetivos iniciales con resultados obtenidos y de este modo corroborar cumplimiento e incumplimiento de las tareas a evaluar.

A partir del establecimiento y consenso de este marco de referencia, se procede a su adaptación y ponderación a cada situación concreta con el fin de lograr mayor ajuste del modelo a los propósitos y las características de cada evaluación específica.

Como mencionamos al inicio del capítulo 2, sobre la importancia de la rendición de cuentas (*accountability*), las instituciones de enseñanza superior también están sometidas a procedimientos de evaluación. Existen fuertes presiones sociales para que se implementen procesos orientados tanto a la rendición de cuentas como al incremento de la calidad de la enseñanza.

La transparencia y la información a los ciudadanos, así como el aseguramiento y la garantía de calidad, constituyen criterios fundamentales en la evaluación de la actuación de la UNAM.

Como segmento de la cadena de elementos que forman la UNAM, el profesorado universitario debe acreditar que cuenta con los méritos suficientes para formar parte de la planta docente, según se especifica en el EPA. Tanto su selección para ingreso como su promoción y estímulos, deben estar vinculados a procesos de evaluación que justifiquen las decisiones tomadas institucionalmente.

La Comisión Dictaminadora de cada área será la encargada de evaluar a cada profesor mediante la revisión del “Curriculum Vitae” y de los documentos

comprobatorios, tomando en cuenta las condiciones personales y profesionales, en función del ingreso o promoción de que se trate.

Su trabajo debe ser con apego a su marco jurídico, para propiciar un mayor aprovechamiento de los recursos del personal académico y debe estar encausado a seleccionar de forma justa, ética y transparente al personal docente para generar y acreditar la credibilidad necesaria dentro de la comunidad académica y coadyuvar así a la consecución de los objetivos planteados en la “misión” de la Facultad, según establece el director como fórmula para fortalecer la vida académica de la Facultad, a través de: “revertir la tendencia a una creciente politización de las decisiones que afectan el desempeño de la Institución”⁹⁵.

Para el buen cumplimiento de sus funciones los miembros de las Comisiones Dictaminadoras deben tener pleno conocimiento de:

- Reglamento de las Comisiones Dictaminadoras del Personal Académico.
- Instructivos para Concursos de Oposición.
- Procedimientos para dictaminar acerca del ingreso o la promoción del personal académico.
- Estatuto del Personal Académico.
- Legislación Universitaria.

⁹⁵Castañeda Sabido Fernando. Op. Cit.

Se propone simplificar los instructivos de ingreso y promoción, ya que de lograr el cambio del sistema de puntos por el de evaluación de la calidad de los trabajos y actividades presentados por los profesores, en relación con los requerimientos del EPA para la categoría solicitada. (Cabe señalar que para realizar esta propuesta se realizó una investigación de campo con otras dependencias de la UNAM como la Facultad de Ingeniería y de Economía, así como en la UAM, FLACSO, COLMEX, etc.). De aprobarse, se hará con base en la “Escala de Likert”, calificando con: Excelente, Regular, Buena, Deficiente y No aplica.

En la mayoría de las investigaciones cuando se evalúan actitudes y opiniones, se suele utilizar la escala de Likert. Esta escala se difundió ampliamente por su rapidez y sencillez de aplicación, desde su desarrollo en 1932. Su aplicación ha tenido un crecimiento exponencial a lo largo de los años y en la actualidad, continúa siendo la escala preferida de casi todos los investigadores. Consiste en:

“La escala tipo Likert es la suma de las respuestas de los elementos de un cuestionario previamente preparado. Los elementos de tipo Likert van acompañados por una escala visual análoga (p.ej., una línea horizontal, en la que el sujeto indica su respuesta eligiéndola con un círculo); a veces se llama escalas a los elementos en sí mismos. Ésta es la razón de muchas confusiones y es preferible, por tanto, reservar el nombre de *escala de tipo Likert* para aplicarlo a la suma de toda la escala, y *elemento de tipo Likert* para referirse a cada elemento individualmente”.⁹⁶

⁹⁶www.ict.edu.mx/acervo_bibliotecologia (Octubre 20, 2011). CITAR BIEN LOS URL.

Un elemento de tipo Likert es una declaración que se le hace a los sujetos para que éstos lo evalúen en función de su criterio subjetivo; generalmente se pide a los sujetos que manifiesten su grado de acuerdo o desacuerdo. Normalmente hay 5 posibles respuestas o niveles de acuerdo o desacuerdo.

El formato de un típico elemento de Likert con 5 niveles de respuesta sería:

Me gusta el cine:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Haciendo uso de esta escala, se propone que se evalúe conforme a:

NA	No aplica	1
D	Deficiente	2
R	Regular	3
B	Bien	4
E	Excelente	5

Y que se cambien los instructivos obsoletos, por esta herramienta que presenta ventajas, tanto para los académicos como para los dictaminadores, ya que el tipo de evaluación que se realiza por puntaje, además de ser complicada, provoca que el trabajo de los dictaminadores se vuelva lento y tedioso.

En este sentido, se plantea a continuación una nueva forma de calificación que desde luego es sólo una propuesta, en virtud de que primero tendría que ser aceptada por el H. Consejo Técnico de ésta Facultad.

Aún cuando se recomienda la utilización del mismo “Curriculum Vitae” para ajustar las actividades al modelo, no se pierde de vista que las estrategias de evaluación no pueden ser iguales para todos. El personal académico se divide en:

- Profesores de Carrera.
- Técnicos Académicos.
- Profesores de Asignatura.
- Ayudantes de Profesor.

Las motivaciones y los ámbitos de trabajo y desarrollo son distintos, así como las expectativas y posibilidades de promoción. Aunque el marco de referencia pueda ser el mismo, tanto los elementos a valorar como los procedimientos a utilizar para evaluar pueden no ser los mismos, ya que las situaciones y ámbitos de desarrollo cambian según las distintas etapas de la carrera profesional de los académicos.

4.3.- Estrategia de Evaluación

Es básico que la estrategia de evaluación se considere como un proceso de observación sistemática para determinar el grado en que el académico desempeña sus tareas de acuerdo con los fines y necesidades de la institución, por lo cual se

debe tener siempre en cuenta que su trabajo sea en contexto con las metas y programas específicos de la Facultad.

La información de los académicos se recaba principalmente mediante el “Curriculum Vitae” que se acompaña de los documentos probatorios de las actividades que en éste se mencionan. Además, se certifica con la Coordinación a la que pertenezca, que el académico cumpla cabalmente con las responsabilidades que su cargo le impone.

El académico debe, además, cumplir con la entrega oportuna de su Informe Anual de Actividades, el cual además de comprender su quehacer, le permite hacer un ejercicio de reflexión sobre sus proyectos y logros.

Los requerimientos que se establecen en el EPA para el ingreso y la promoción tanto de Profesores como de Técnicos Académicos, establecen las diferencias en los procesos formativos. El objetivo del proceso evaluativo debe ofrecer al profesor evidencias que le lleven a percibir sus fortalezas y debilidades en su actividad profesional (así podrá planear estrategias de acción en las áreas en las que requiera mejora).

“La evaluación de los académicos permite en el reconocimiento, estimación o apreciación del valor de sus contribuciones y no solamente en la verificación o comprobación del cumplimiento de requisitos e indicadores formales. Esta valoración implica un juicio sobre la calidad, la pertinencia y la trascendencia o el impacto de las actividades y procesos del trabajo académico, así como sus

resultados y productos en el marco de la misión de las entidades de la Universidad.

La evaluación de los académicos debe ser esencialmente cualitativa, considerar la pertinencia de los aspectos cuantitativos y basarse en los principios, criterios y procedimientos que señale el EPA y la legislación universitaria aplicable”.⁹⁷

Con esta propuesta de cambio en el sistema de evaluación al personal académico se pretende lograr:

■ Por parte del profesorado

- Mejor calidad en el desempeño de sus actividades;
- Toma de conciencia en cuanto al cumplimiento de las responsabilidades que corresponden a su nombramiento, conforme se indica en el EPA.
- La confianza de que serán evaluados por “pares”, imparciales, con transparencia y justicia.

■ Por parte de las Comisiones Dictaminadoras:

Facilidad para que los Miembros de las Comisiones puedan revisar los expedientes, que estarán a su disposición en la SPA para consulta en un horario conveniente, además de disminuir la frecuencia y duración de las sesiones, ya que en ellas sólo intercambiarán opiniones y entregarán su evaluación personal.

⁹⁷ **Propuesta conceptual de la Reforma del EPA de la UNAM** - Claustro Académico – Noviembre 30, 2004. P. 48

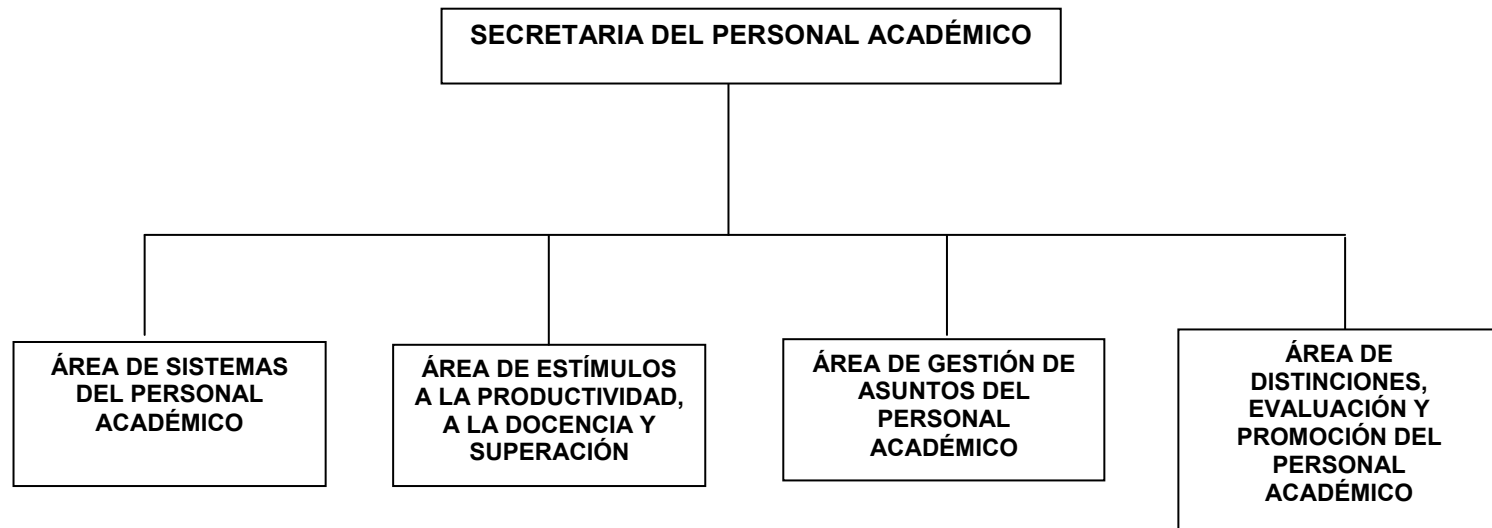
Al evaluar por rubros se tendrá una apreciación más precisa del desempeño del profesor en cada rubro, resaltándose su cumplimiento de acuerdo con los requerimientos del EPA.

Las evaluaciones serán más transparentes, de forma que el H. Consejo Técnico y cuente con una información muy completa de cada caso y le permita evaluar el trabajo académico del personal docente. Así mismo este tipo de evaluación le permitirá al académico saber que efectivamente ha cumplido de manera satisfactoria con los requisitos para promoverse en su centro de trabajo.

Permitirá también que el docente ponga más empeño en cada uno de los rubros a evaluar y que no solo se aboque a dedicarle más tiempo a una actividad, ya que se sabe de antemano que para poder promoverse se tiene que cumplir con lo estipulado en el EPA, en el que se señala que se debe trabajar en:

- Docencia
- Investigación
- Difusión
- Actividades académico administrativas

4.4.- Reorganización de la Secretaría del Personal Académico



FUENTE: Elaboración propia

■ **Área de Sistemas del Personal Académico**

Esta área, se inició a partir del año 2010, es la encargada de administrar, sistematizar y analizar la información de la planta docente de la Facultad. Como vemos en la organización previa de la Secretaría, esta área no existía.

Esta va a ser la encargada de manejar todo lo relacionado con los sistemas del área, entre los que destaca:

- a) Informe Único de Personal Académico (IUPA).

Es de gran utilidad a los profesores, ya que les permite ir actualizando sus actividades y tener un historial de su desempeño profesional, y así cumplir con los requisitos de:

- *Informes anuales*
- *Curriculum vitae*
- *Estímulos*
- *Ingreso y promoción*

El programa IUPA comenzó como un proyecto para facilitar al personal académico cumplir con el requisito de entregar un informe anual sobre sus actividades. Al irse desarrollando el sistema IUPA, se vio la posibilidad de ampliar su utilización, por lo cual se considera importante su integración como Área de Sistemas del Personal Académico, y tenga como propósito el optimizar

los recursos con que se cuenta a fin de modernizar e implementar sistemas que permitan evaluar y monitorear el desempeño de los académicos, de manera ágil, eficiente y veraz para poder manejar la información de forma responsable ante las demandas administrativas y académicas de la Facultad, así como ofrecer un soporte administrativo eficiente para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Secretaría.

Disponer de información completa (centro de adscripción, nombramiento, grado académico, antigüedad, materias que imparten, correo electrónico, domicilio, teléfono, entre otros) de los académicos que laboran en esta entidad, fortalece y eleva la eficiencia de la SPA ya que el tener un seguimiento sistemático de su desempeño permite tomar decisiones de manera informada y oportuna.

El proyecto inició con la contratación de Ingenieros en Computación, directamente asignados a la Secretaría, para que se trasladara toda la información del personal docente que se tenía en el SIAC (Sistema de Informes Académicos) y se desarrollara una intervención de emergencia para reconstruir y lanzar el proyecto del IUPA. Siendo un sistema que demanda gran cantidad de información y estabilidad en la misma, se ha utilizado PHP como lenguaje de programación y MySQL como manejador de base de datos, así como algunas herramientas para desarrollo web.

- Mediante una metodología de Programación (XtremePrograming) extrema se logró poner en línea al sistema IUPA, aplicando métodos y

técnicas de Ingeniería de Software para resolver los problemas y necesidades.

- Su objetivo primordial ha sido el de brindar apoyo a la Secretaría en el manejo de Informes Anuales, Auditorias, Comisiones Dictaminadoras y Evaluadoras, ofreciendo una herramienta de vanguardia que brinde disponibilidad, seguridad y confiabilidad de la información.

Se propone como meta que los usuarios consulten de forma ágil e intuitiva información alojada en la Base de Datos; que se puedan consultar bloques de información específica, obtener estadísticas y distribuir comunicados al personal académico de manera rápida y oportuna.

Además, que se implementen variables en el manejo de información, con el fin de optimizar la utilización por el personal académico de la facultad. Dichas soluciones se prevé que aumenten la productividad y el desarrollo del proyecto IUPA.

El proyecto IUPA podrá ser tan amplio que se propone dividirlo en 4 módulos principales de la siguiente manera:

- 1) Modulo del llenado de Informe de Actividades para el Personal Académico
- 2) Módulo Dictaminación para las Comisiones Dictaminadoras
- 3) Módulo Administrativo para la Secretaría de Personal Académico
- 4) Módulo de Control del Banco de Horas

- Módulo del llenado de Informe de Actividades para el Personal Académico.

Actualmente funcionando en línea, corresponde al llenado del Informe Anual de Actividades para el Personal Académico de la FCPyS de la UNAM, el cual apoyará y complementará las actividades académicas y de servicio que realiza la SPA.

Para lograr el desarrollo de este primer módulo de IUPA, con el que ya se cuenta, se elaboraron cuidadosamente las siguientes actividades:

- *Se analizó la estructura del Sistema SIAC en su versión 2.0 para acoplarla a las necesidades que demanda IUPA 3.0.*
- *Se configuró e implementó el servidor que albergará las aplicaciones a desarrollar y el equipo de cómputo necesario para desarrollar el sistema IUPA.*
- *Se analizó la Base de Datos en Access para su migración a MySQL, siendo ésta una de las tareas más delicadas que se hicieron para poner en marcha el sistema IUPA.*
- *A principios de año se iniciaron las operaciones de IUPA en su versión 2.1 mientras se desarrollaba la versión 3.0, la cual fue puesta en línea el 1º de septiembre con la arquitectura antes mencionada.*
- *Se elaboró la interfaz de pantallas para el nuevo sistema IUPA 3.0, la cual comprende los siguientes rubros principales: Datos*

Generales, Formación Académica, Trayectoria, Docencia dentro y fuera de la UNAM, Investigación, Difusión, Participación Institucional, Planes e Informes.

- *Se elaboraron las pantallas de impresión globales del sistema: Curriculum, PRIDE, Ingreso y Promoción e Informe de Actividades⁹⁸.*

Éste módulo se considera el más largo y laborioso por ser la base para poder desarrollar el resto de los módulos anteriormente planeados para el proyecto IUPA.

Los módulos: Dictaminación para las Comisiones Dictaminadoras, Administrativo para la SPA y de Control del Banco de Horas se comenzarán a desarrollar hasta que el módulo de Administración se encuentre completamente terminado.

- ***Área de Estímulos a la Productividad, a la Docencia Y Superación***

Se propone que se integre ésta Área uniendo las funciones de gestión de estímulos que hasta el 2010 se venían trabajando por separado, con el propósito de lograr un mayor grado de eficiencia. En los recientes períodos de registro tanto para obtener los estímulos PRIDE y PASPA, ha aumentado el número de docentes incluidos en los programas y disminuyen los recursos de revisión.

⁹⁸ Información proporcionada por el C. Alejandro Castrejón Mendoza – responsable de éste programa.

En lo que a PEPASIG se refiere, este estímulo se otorga dos veces al año, para ello se elaboran dos convocatorias internas con base en la convocatoria general vigente publicada el 23 de octubre del 2000 por la DGAPA. Cada una de ellas norma un periodo lectivo y son aprobadas antes del inicio de cada semestre por el H. Consejo Técnico.

Todo el proceso se ha venido realizando conforme a lo establecido en las convocatorias. Se procesan las solicitudes y se completa con la información recibida de las instancias involucradas para la verificación de los requisitos señalados en la Convocatoria (Servicios Escolares; SUAED, Posgrado, Sistema Escolarizado y Departamento de Personal), entregándose posteriormente a la DGAPA, la relación de los profesores que presentan su solicitud de ingreso, junto con la documentación requerida para tal fin.

- Con la información que se ingresa en los Informes Anuales se podrá lograr que se genere el “Curriculum Vitae” para solicitar PRIDE, facilitando a los docentes los trámites necesarios.

- ***Área de Gestión de Asuntos del Personal Académico***

Se propone concentrar en ésta área la información de los docentes sobre:

- Docencia directa, del personal académico de asignatura y de carrera.

- Formación complementaria - Profesores de idiomas que imparten cursos para que los alumnos cubran el requisito de titulación que exige la Facultad.
- Apoyo académico - Profesores de asignatura que realizan actividades de dirección y tutorías de tesis, participación en exámenes profesionales, apoyo en actividades académicas y administrativas y apoyo a cuerpos colegiados.
- Ayudantes de profesor de apoyo directo a la docencia, a la elaboración de material didáctico de difusión y de eventos culturales.
- Los procedimientos de Análisis y Diagnóstico del Banco de Horas de las entidades académicas donde se imparte docencia.

Con la información recopilada se podrá atender:

- Solicitudes de información tanto de la Dirección de la FCPyS y de DGAPA, así como las relacionadas con las auditorías internas que se realicen.
- Se tendrá el manejo del directorio con grados académicos, números telefónicos y correos electrónicos, del personal académico de asignatura de esta Facultad.

Además, ésta área tendrá a su cargo la gestión y trámite de actividades diversas que requiera presentar el personal docente ante el H. Consejo Técnico para su aprobación, tales como:

- *Licencias* - inicio y reincorporaciones
- *Comisiones* - inicio y reincorporaciones
- *Sabáticos* - inicio, reincorporaciones y diferencias
- *Permisos para Impartir Materia*
- *Cambios de Adscripción Temporal*
- *Ayudantes de Profesor Nuevo Ingreso (Contratación)*
- *Prórrogas de Nombramiento*

Así como la revisión de los expedientes de las profesoras que se presentan como candidatas para el reconocimiento Sor Juan Inés de la Cruz.

- ***Área de Distinciones, Evaluación y Promoción del Personal Académico***
- Se trabaja para apoyar de una manera más eficiente y oportuna tanto a los profesores que requieran tramitar su ingreso, promoción y definitividad como a los Miembros de las Comisiones Dictaminadoras. Con éste propósito se ha elaborado un modelo para dictamen que se presentó al Consejo Técnico, en el cual se especifican de forma más detallada, rubro por rubro, las actividades del profesor y las consideraciones que cada Comisión señala para aceptar o denegar su ingreso o promoción. Esto está encausado a dar énfasis a la evaluación “cuantitativa”, según especificamos en el inciso 4.2.

- Se brinda apoyo en la renovación de las Comisiones Dictaminadoras: Miembros propuestos por el Consejo Técnico así como de los Miembros electos por el Personal Académico.
- Se reciben, revisan y tramitan las solicitudes de ingreso, promoción y definitividad, para lo cual se convoca a las Comisiones Dictaminadoras respectivas y se someten sus dictámenes ante el H. Consejo Técnico para su ratificación.
- Se reciben las postulaciones de candidatos para Profesor Emérito. Cada una debe ser revisada para que cumplan con los lineamientos del Consejo Universitario y se brinda apoyo a los profesores en la integración de los expedientes.
- Con el propósito de apoyar el programa de Computación IUPA, se continuará trabajando en la selección e inclusión de todos los rubros posibles para el Curriculum Vitae que se utiliza en ingreso y promoción así como para el PRIDE, para el “Informe Anual” y para la utilización como base de datos de la FCPyS.
- En lo relativo a las Comisiones Dictaminadoras, se ha trabajado en una propuesta de unificar criterios entre ellas para las evaluaciones con base en las indicaciones que hace el CAACS para los estímulos PRIDE, según presentamos a en la “PROPUESTA DE UNIFICACIÓN DE CRITERIOS EN RELACIÓN CON LABORES DOCENTES Y DE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”. (ANEXO C).

Se ha desarrollado una serie de herramientas que apoyan las modificaciones que recomendamos en lo relativo a las evaluaciones para el personal docente, como son instructivos, formatos, etc., apegados siempre al EPA, y que permitan que el trabajo de las diferentes áreas de la Secretaría así como de las Comisiones Dictaminadoras, sea cada vez más eficiente y productivo:

- 1) Proyecto de carta solicitud de promoción. (ANEXO A)
- 2) Instructivo para presentación de solicitudes de ingreso y promoción.
(ANEXO B)
- 3) Propuesta de unificación de criterios en relación con labores docentes y de formación de recursos humanos. (ANEXO C)
- 4) Hoja de resumen curricular (ANEXO D)
- 5) Criterio para calificación de profesores de carrera (ANEXO E).
- 6) Criterio para calificación de técnicos académicos (ANEXO F).
- 7) Desglose de actividades por rubro (ANEXO G).
- 8) Solicitud de inscripción (ANEXO H).
- 9) Formato prueba didáctica (ANEXO I).
- 10) Formato pruebas escritas (ANEXO J).
- 11) Resumen de concurso de oposición (ANEXO K).
- 12) Dictamen de promoción para Profesor de Carrera (ANEXO L).
- 13) Dictamen de promoción para Técnico Académico (ANEXO M)
- 14) Nuevos formatos de promoción para Profesores de Carrera - individual
(ANEXO N)
- 15) Nuevos formatos de promoción para Técnicos Académicos - individual

(ANEXO O).

16)Nuevos formatos de promoción para Profesores de Carrera colectivo

(ANEXO P).

17)Nuevos formatos de promoción para Técnicos Académicos – colectivo

(ANEXO Q)

18)Guía para usarlo del sistema IUPA (ANEXO R)

CONCLUSIONES

Es deseable que la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, como parte integral de la UNAM, participe a favor del desarrollo continuo de la sociedad, para lo cual cuenta con gran capital intelectual que responde al proyecto nacional de lograr una “educación de calidad”.

El objetivo de éste trabajo, es contribuir mediante un análisis científico de los procesos operativos que se han venido realizando en la Secretaría del Personal Académico, a la detección de las debilidades y fortalezas que presentan sus elementos, y estar en posibilidad de proponer cambios (ajustes conforme a fines) que lleven a una eficiencia creciente, con apego a la normatividad universitaria.

En este trabajo se toma como pilar a la ciencia política y la administración pública y su relación con el Estado, como interviene éste en la satisfacción de las necesidades de la sociedad y en la consecución de mejores niveles de vida.

Los medios para el cumplimiento de éstos objetivos se dan con la generación de normas, reglas, tareas y acciones. Es a través de las instituciones que los individuos se pueden relacionar en sociedad de forma coordinada y convivir de forma armónica; y las organizaciones se encargan de garantizar resultados por medio de la implementación de acciones de planeación, organización y control tanto de recursos humanos como económicos.

Se recurrió como apoyo a enfoques teóricos, como el comparativista institucional, que estudia las organizaciones y los procedimientos que explican el funcionamiento de los roles de los actores y los instrumentos utilizados para resolver problemas, tomar decisiones, etc.

Además se establecen ciertos conceptos acordes con las corrientes teóricas de las ciencias sociales tales como el “estructuralismo” de Max Weber y el “funcionalismo” de Emile Durkheim, para partir del concepto de que las instituciones son medios colectivamente desarrollados para la satisfacción de las necesidades culturales y el propósito de cumplir una función social, mediante la adopción de medidas para alcanzar los fines institucionalmente valorados. Se ha realizado una observación empírica que permite ver el comportamiento funcional de sus estructuras organizacionales y la formalización de sus instituciones.

Se establece la importancia de la UNAM como institución pública de educación superior, creada por una iniciativa gubernamental para el desarrollo y progreso de la sociedad mexicana. Se perfila como se va fortaleciendo el estudio de las ciencias sociales al grado de establecer en un principio la Escuela, que posteriormente se convirtió en Facultad.

La demanda de educación superior ha hecho que se multiplique la matrícula de alumnos y por ende el requerimiento de personal docente. Una gran preocupación de la UNAM a través de los años ha sido precisamente que la preparación y desempeño de su personal docente sea cada vez de mayor

calidad a fin de que el proceso enseñanza-aprendizaje logre un pleno desarrollo.

Al mencionar los antecedentes de la SPA se hace hincapié en su importancia para el cumplimiento de la misión de la FCPyS de contar con académicos que tengan un perfil idóneo y una gran responsabilidad y compromiso tanto con los alumnos como con las funciones que se les encomiende de acuerdo con el EPA. La Secretaría del Personal Académico requiere especial vigilancia a los procesos y prácticas de atención a los docentes mediante una administración eficiente y productiva, que se apoye en el manejo de la tecnología.

De acuerdo con la propuesta presentada como hipótesis acerca la necesidad de que la Secretaría del Personal Académico debe modernizar sus procesos para agilizar la atención de las demandas del personal académico y eficientar sus objetivos, se concluye lo siguiente:

Mediante el sistema IUPA, se puede lograr que los profesores cumplan efectivamente con su “Informe Anual de actividades”, en el que se detalla su actividad docente, lo que por un lado le sirve al profesor para enriquecer su trayectoria así como para tener acceso a los programas de estímulos que se ofrecen para alentar la docencia y la investigación, y por el otro, permite tener un seguimiento de las políticas y programas institucionales establecidos en el Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

Se ha inculcado en el personal docente una óptica de modernización, con el propósito de cumplir con su informe anual en el que la información que se va almacenando servirá para generar su “curricula” para solicitar su promoción o estímulos (PEPASIG, PRIDE, etc.).

Se dan grandes pasos hacia una “nueva gestión pública” con el proyecto de ajustar la estructura de la Secretaría del Personal Académico y las funciones que en ella se realizan, orientándolas a la gestión estratégica que se refleje en la mejora de la eficiencia administrativa.

Esta gestión, además, está dirigida a fortalecer la actuación de las Comisiones Dictaminadoras y los procesos de evaluación que ellas desarrollan para que éstos se sustenten en criterios de pertinencia, calidad y trascendencia.

Con las observaciones de los procesos anteriores, se sugiere un reajuste en la estructura de la SPA para que quede en cuatro áreas, todas ellas de gestión en apoyo al personal docente.

Por medio del Área de Sistemas del Personal Académico, la cual cuenta con personal calificado en sistemas de software, se pueden optimizar las variables de utilización de la información de los profesores, la cual se genera con base al sistema IUPA, desarrollado para éste propósito.

En un futuro próximo éste programa, que tiene también un administrador que puede proveer con la información necesaria para el control de licencias, comisiones, permisos, prórrogas de nombramiento y sabáticos de los

profesores, apoyando así al Área de Gestión de Asuntos del Personal Académico específicamente.

El nuevo método de evaluación con base en la “Escala de Likert”, como se mencionó, permitirá que los dictaminadores realicen su labor de forma más ágil, más apegada al EPA y más transparente, pues en cada formato puede hacer sus comentarios, que expondrá posteriormente al pleno de la Comisión, emitiendo un formato colectivo el cual será el que se presenta el H. Consejo Técnico para su ratificación.

Con esta forma de proceder se puede ahorrar tiempo a los dictaminadores, ya que los primeros contactos serán por internet y solo necesitarán reunirse para revisar el expediente, intercambiar comentarios y dar paso al formato colectivo.

Es de tomar en consideración que estas modificaciones podrán ayudar a la SPA de la FCPyS a colaborar con la Universidad Nacional Autónoma de México en conducirse de forma racional en condiciones de restricción presupuestaria permanente y en agilizar la gestión administrativa.

Además, en el curso de los cambios a realizar, se dará lugar a una valoración integral de procesos y resultados de los productos académicos en lo individual y en lo colectivo para orientar sus acciones hacia la calidad educativa, la transparencia y la rendición de cuentas.

En los próximos años los materiales digitalizados se utilizarán en los sistemas administrativos para hacerlos más ágiles y eficientes

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, Héctor Felipe. ***Teoría de las Organizaciones***. Ediciones Eudecor. Argentina. 1999.
- Aguilar Villanueva, Luis F. ***Las políticas públicas recientes: una mirada en Las políticas públicas en la alternancia mexicana***. Coordinación de Raúl Béjar Navarro.
- Aguirre Saldaba, Castillo, Clavera, et.al. ***Administración de organizaciones en el entorno actual***. Pirámide. Madrid. 2003.
- Alvarez Hector Felipe. ***Teoría de las organizaciones*** Ediciones Eudecor. Argentina. 1999.
- Ayala Espino, José. ***Instituciones y Economía. Una introducción al neoinstitucionalismo económico***. Universidad Nacional Autónoma de México. 1998.
- Barzelay, Michael. ***Atravesando la burocracia. Una nueva perspectiva de la administración pública***, Fondo de Cultura Económica, México, 2000.
- Bobbio, Norberto. ***Estado, gobierno y sociedad. Por una teoría general de la política***. Fondo de Cultura Económica, México, 2002.
- Calderón Felipe, Presidente de México. ***Temas Legislativos para la Agenda Nacional***.
- Castañeda Sabido, Fernando. ***Proyecto de renovación académica para la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, período 2008-2012***, México, 2008.

- Colmenero Sergio. **Facultad de Ciencias Políticas y Sociales 1951-2001**. México, 2001.
- Hall. H. Richard. **Organizaciones, Estructuras, Procesos y Resultados**. Pearson. México, 1996.
- Herbert, Donald; Et. al. **Administración Pública**. Ediciones de la Universidad de la Universidad de Puerto Rico.
- Jiménez Castro, Wilburg. **Introducción al estudio de la Teoría Administrativa**. Limusa Noriega Editores. México 1993.
- Knight, Jack. **Institutions and Social Conflict, Cambridge University Press**, Cambridge, 1992. Citado en AYALA Espino, José, Op. Cit., p.
- Llarena de Thierry, Rocio. **Cuadernos de Planeación Universitario**. 3º época-año1, nº1- diciembre 1987. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ludlow Leonor. **Documentos: 33 años de historia de la FCPyS**, en Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, año XXX, nueva época, núms. 115-116, enero-junio 1984
- Shepsk Kenneth, Boncher Mark. **Formulas de la política, Instituciones, Racionalidad y Comportamiento**, Taurus, Centro de Investigaciones y Docencia Económicas, México, 2005.
- Merino Mauricio. **Los desafíos del servicio profesional de carrera en México** Centro de Investigaciones y Docencia Económicas. México 2006.
- Merino, Mauricio. **Transparencia: libros, autores e ideas, Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI)**, México 2005.

- Miklos, Tomás. ***Criterios básicos de planeación, Cuadernos de orientación metodológica 1, Instituto Federal Electoral.*** México, 1996.
- Narro Robles, José. ***Lineamientos para la elaboración de una propuesta académica para el período 2007-2011.*** México, 2008.
- P. Schmitter. ***Ancora ilsecolo del corporativismo*** 1974.
- Peters, Guy. ***El nuevo institucionalismo. Teoría en Ciencia Política.*** Gedisa. Ed. 2003.
- Pichardo Pagaza, Ignacio. ***Modernización administrativa. Propuesta para una reforma inaplazable.*** El Colegio Mexiquense , Universidad Nacional Autónoma de México, 2004,
- Prats Joan. ***“De la Burocracia al Managment del Management a la gobernanza. Las transformaciones de las administraciones públicas de nuestros tiempos”.*** INAP, Madrid. 2005.
- Rosas Juárez José Luis. ***Funcionamiento de la gerencia de control dentro de la red de transporte de pasajeros del D.F. Informe de Práctica Profesional para obtener el título de Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública, opción Administración Pública***
- Shepsle, Kenneth A. y Bonchek Mark S. ***Las formulas de la política – Instituciones, racionalidad y comportamiento.*** Santillana Ediciones Generales – CIDE, México, 2004.
- Silva Herzog, Jesús. ***Una historia de la Universidad de México y sus problemas.*** México, Siglo XXI, 1974.

- Uvalle Berrones, Ricardo. ***La Responsabilidad Política e Institucional de la Administración Pública***. Instituto Nacional de Administración Pública, México, 2003.
- Weber, Max. ***El político y el científico***. Alianza Editorial, Madrid 2003.
- Weber, Max. ***¿Qué es la burocracia?*** Alianza Editorial, México, 2001.

HEMEROGRAFÍA

- **Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico 2009-2011**, UNAM – AAPAUNAM, México.
- **Estatuto del Personal Académico**, Legislación Universitaria, UNAM, México, 2007.
- Gaceta UNAM. Junio 27, 2011. No. 4,348 Isbn 0188-5138
- **Informe de Gestión 2000-2004 y 2004-2008**. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Secretaria de Planeación y Evaluación.
- **Legislación Universitaria**, UNAM, México, 2007.
- **Reglamento de las Comisiones Dictaminadoras del Personal Académico**, Legislación Universitaria, UNAM, México 2007.

FUENTES ELECTRÓNICAS

- http://dgapa.unam.mx/epa/pers_aca.html
- http://dgapa.unam.mx/gestion/g_prontuario_2006/13_com_dictaminadoras_080606.pdf
- <http://www.caahya.unam.mx/REQUISITOS%20DE%20COMISION%20DICTAMINADORA.pdf>
- <http://www.politicas.unam.mx/pdf/pdi.pdf#toolbar=0&navpanes=0>

- <http://www.bcs.gob.mx/variopdf/PROGRAMA%20PARA%20LA%20MODERNIZACION%20E%20INNOVACION%20ADMINISTRATIVA.pdf>
- http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/t
- <http://dgapa.unam.mx/estimulos/pride/pride.html>
- <http://dgapa.unam.mx/reconocimientos/perpae/perpae.html>
- <http://dgapa.unam.mx/reconocimientos/rdunja/rdunja.html>
- <http://dgapa.unam.mx/reconocimientos/rec.html>
- <http://dgapa.unam.mx/estimulos/peii/peii.html>
- <http://dgapa.unam.mx/estimulos/paipa/paipa.html>
- <http://dgapa.unam.mx/estimulos/pepasig/pepasig.html>
- www.personalsds.unam.mx/normatividad/Programas/personalacademico/fomdoc/programafomdoc.htm

ANEXOS

1.- Estatuto del Personal Académico

2.- Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico

PROPUESTAS

- A) Proyecto de carta solicitud de promoción.
- B) Instructivo para presentación de solicitudes de ingreso y promoción.
- C) Propuesta de unificación de criterios en relación con labores docentes y de formación de recursos humanos.
- D) Hoja de resumen curricular
- E) Criterio para calificación de profesores de carrera
- F) Criterio para calificación de técnicos académicos
- G) Desglose de actividades por rubro
- H) Solicitud de inscripción
- I) Formato prueba didáctica
- J) Formato pruebas escritas
- K) Resumen de concurso de oposición
- L) Dictamen de promoción para Profesor de Carrera
- M) Dictamen de promoción para Técnico Académico
- N) Nuevos formatos de promoción para Profesores de Carrera - individual
- O) Nuevos formatos de promoción para Técnicos Académicos - individual
- P) Nuevos formatos de promoción para Profesores de Carrera colectivo
- Q) Nuevos formatos de promoción para Técnicos Académicos – colectivo
- R) Guia para usarlo del sistema IUPA
- S) Comparativo de instructivos de dictaminación

ANEXO 1
ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO
NORMATIVIDAD ACADÉMICA DE LA UNAM
PERSONAL ACADÉMICO
ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1o.- Este Estatuto regirá las relaciones entre la Universidad y su personal académico, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica y en el Título Cuarto del Estatuto General de la UNAM.

Artículo 2o.- Las funciones del personal académico de la Universidad son: impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas.

Artículo 3o.- La enseñanza de las asignaturas que forman parte de los planes de estudio para el otorgamiento de grados académicos, títulos o diplomas, se impartirá bajo el control académico de las facultades y escuelas que enumera el artículo 8. del Estatuto General de la Universidad.

La investigación y labores conexas que realice el personal académico se desarrollarán en los institutos, en las facultades y escuelas que enumera el Estatuto General, en las coordinaciones de Ciencias y Humanidades y en los centros que dependan de ellas. Las enseñanzas complementarias se podrán llevar a cabo en las dependencias citadas y en los centros y unidades de extensión universitaria.

Artículo 4o.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, publicado Gaceta UNAM el 2 de julio del mismo año, como sigue):

Artículo 4o.- El personal académico de la Universidad estará integrado por:

Técnicos académicos;

Ayudantes de profesor o de investigador;

Profesores e investigadores.

Artículo 5o.- El personal académico podrá laborar mediante nombramiento interino o definitivo o por contrato de prestación de servicios.

Artículo 6o.- Serán derechos de todo el personal académico:

I. Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación, de conformidad con los programas aprobados por el respectivo consejo técnico, interno o asesor;

II. Percibir la remuneración correspondiente a su nombramiento o contrato; los aumentos generales y los establecidos por razón de antigüedad;

III. Obtener, de acuerdo con los recursos presupuestales disponibles y en forma independiente de la promoción a categorías o niveles más elevados, los aumentos que conceda la UNAM al revisar bienalmente los sueldos del mismo personal académico;

IV. Recibir las prestaciones que les otorguen la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las demás disposiciones legales aplicables;

V. Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y nivel, pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece este Estatuto;

VI. Laborar 40 horas a la semana cuando se trate de personal de tiempo completo y 20 horas semanales cuando sea de medio tiempo;

VII. (Modificada en las sesiones del Consejo Universitario del 28 de marzo de 1985 y 22 de marzo de 1988, publicada en la Gaceta UNAM el 14 de abril de 1988, como sigue):

VII. En ningún caso podrá encomendarse a un profesor enseñanza oral por más de 30 horas a la semana en el nivel bachillerato o de 18 horas a la semana en los niveles profesional y de posgrado. En los casos anteriores, podrán autorizarse horas adicionales de enseñanza práctica efectiva frente a grupo, sin que la suma total exceda de 40 horas semanales. Cuando se trate exclusivamente de enseñanza práctica el máximo será también de 40 horas a la semana;

VIII. El tiempo total de servicios que preste el personal académico a la Universidad en cualquier cargo, no podrá exceder de 48 horas semanales;

IX. Disfrutar con goce de salario los días de descanso obligatorio que determinen las leyes;

X. Disfrutar de 40 días naturales de vacaciones al año de acuerdo con el calendario escolar y, en su caso, con el calendario de actividades de la dependencia a la que estén adscritos, y recibir la prima correspondiente;

XI. Gozar de licencias en los términos de este Estatuto y de las demás disposiciones aplicables;

XII. Disfrutar en total de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, percibiendo salario íntegro;

XIII. En caso de defunción, la UNAM entregará a la persona o personas que el miembro del personal académico hubiere señalado, o en caso de omisión a sus herederos legales, el importe de cinco meses de salario si tenía una antigüedad de diez a menos de quince años de servicios al ocurrir su fallecimiento, o de seis meses de salario en caso de que su antigüedad fuese de quince o más años de servicios;

XIV. Recibir de la UNAM al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

1.- Con una antigüedad en la UNAM de cinco a menos de veinte años, dos meses de salario;

2.- Con una antigüedad en la UNAM de veinte a menos de veinticinco años, cuatro meses de salario;

3.- Con una antigüedad en la UNAM de veinticinco años en adelante, seis meses de salario;

XV. Manifestar su situación académica dentro y fuera de la UNAM y hacer uso de la toga universitaria de acuerdo con el reglamento respectivo;

XVI. Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que les correspondan de acuerdo con la Legislación Universitaria;

XVII. Votar en los términos que establecen los reglamentos respectivos, para la integración de los consejos técnicos y Universitario u otros cuerpos colegiados y, en su caso, formar parte de dichos órganos;

XVIII. Ser notificado de las resoluciones que afecten su situación académica en la UNAM e inconformarse de ellas, con arreglo a la Legislación Universitaria aplicable;

XIX. Conservar los derechos que este Estatuto, les confiere, cuando sean nombrados por la Junta de Gobierno o por el Rector de la Universidad, para el desempeño de un cargo académico-administrativo de tiempo completo;

XX. Organizarse en forma libre e independiente de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica y del Estatuto General de la Universidad, y

XXI. Percibir por trabajos realizados al servicio de la Universidad las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor y/o de propiedad industrial.

Artículo 7o.- Los miembros del personal académico deberán recabar autorización previa y escrita de los directores, consejos técnicos u otras

autoridades universitarias competentes, para gestionar ayuda económica en beneficio de la Universidad, de cualesquiera personas o instituciones.

Artículo 8o.- Todo lo relativo al personal académico de los centros de extensión universitaria, se establecerá en el reglamento respectivo.

TÍTULO SEGUNDO

De los Técnicos Académicos

CAPÍTULO I Definición, Niveles y Requisitos

Artículo 9o.- Son técnicos académicos ordinarios quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM.

Artículo 10.- Son técnicos académicos visitantes los invitados por la Universidad para el desempeño de funciones técnico-académicas específicas por un tiempo determinado. En ese lapso podrán recibir remuneración de la Universidad.

Artículo 11.- Los técnicos académicos ordinarios podrán tener nombramiento interino, definitivo, o laborar por contrato y ser de tiempo completo o de medio tiempo.

Artículo 12.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, publicado en Gaceta UNAM el 2 de julio del mismo año, como sigue):

Artículo 12.- Los técnicos académicos ordinarios podrán ocupar cualquiera de las siguientes categorías:

- a) Auxiliar;
- b) Asociado;
- c) Titular.

En cada categoría habrá tres niveles: "A", "B" y "C"

Artículo 13.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, publicado en Gaceta UNAM el 2 de julio del mismo año, como sigue):

Artículo 13.- Los requisitos mínimos para ingresar como técnico académico de la categoría de auxiliar son:

- a) Para el nivel "A", tener grado de bachiller o una preparación equivalente;
- b) Para el nivel "B", haber acreditado el 50% de los estudios de una licenciatura o tener una preparación equivalente;

c) Para el nivel "C", haber acreditado todos los estudios de una licenciatura o tener una preparación equivalente.

Los requisitos mínimos para ingresar o ser promovido a la categoría de técnico académico asociado son:

a) Para el nivel "A", tener grado de licenciado o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de un año en la materia o área de su especialidad;

b) Para el nivel "B", tener grado de licenciado o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de un año en la materia o área de su especialidad y haber colaborado en trabajos publicados;

c) Para el nivel "C", tener grado de licenciado o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de dos años en la materia o área de su especialidad y haber colaborado en trabajos publicados.

Los requisitos mínimos para ingresar o ser promovido a la categoría de técnico académico titular son:

a) Para el nivel "A", tener grado de maestro o preparación equivalente y haber trabajado un mínimo de tres años en la materia o área de su especialidad;

b) Para el nivel "B", tener grado de maestro o preparación equivalente, y haber trabajado un mínimo de dos años en tareas de alta especialización;

c) Para el nivel "C", tener grado de doctor o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de cinco años en tareas de alta especialización, y haber colaborado en trabajos publicados.

Los consejos técnicos tomando en cuenta la opinión del consejo interno respectivo, establecerán las reglas y criterios para determinar lo que debe entenderse por preparación equivalente.

CAPÍTULO II Selección y Adscripción

Artículo 14.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, como sigue):

Artículo 14.- Para dictaminar sobre los nombramientos y promociones de los técnicos académicos, los consejos técnicos, internos o asesores, nombrarán comisiones dictaminadoras integradas por tres miembros propietarios y tres suplentes; o podrán decidir que sean las mismas que funcionan en relación con profesores e investigadores.

Artículo 15.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, como sigue):

Artículo 15.- Para nombrar a los técnicos académicos se observará el siguiente procedimiento, que deberá concluirse en un plazo no mayor de dos meses a partir de la fecha de publicación de la convocatoria respectiva:

a) El director de la dependencia someterá a consideración del consejo técnico, interno o asesor, según el caso, la convocatoria respectiva y una vez aprobada ordenará la publicación en el órgano oficial de información de la UNAM, y dispondrá que se fije en lugares visibles de la dependencia;

b) La convocatoria señalará los requisitos para ocupar la plaza, la fecha límite para recibir solicitudes que no podrá ser menor de 15 días hábiles y la clase de pruebas a que deberán sujetarse los candidatos para demostrar su aptitud y conocimientos;

c) Las solicitudes serán presentadas en la propia dependencia en el lugar y forma que señale la convocatoria, y

d) La comisión después de oír al director de la dependencia, emitirá un dictamen razonado en que se especificará el nombre de la persona a quien deba adjudicarse la plaza o la circunstancia de no haberse presentado candidato idóneo.

Artículo 16.- La resolución de la comisión dictaminadora se basará principalmente en la capacidad demostrada, en los antecedentes académico-técnicos, en la experiencia de los aspirantes y en las necesidades de la dependencia.

Artículo 17.- Las resoluciones de la comisión dictaminadora serán sometidas al consejo técnico correspondiente para su ratificación.

Artículo 18.- Los técnicos académicos tendrán los derechos y las obligaciones a que se refiere el Título Tercero, Capítulo III de este Estatuto.

Los técnicos académicos definitivos podrán desempeñar además, con remuneración adicional, puestos de confianza.

Artículo 19.- Los técnicos académicos al cumplir tres años de servicio ininterrumpido en una misma categoría y nivel, sin perjuicio de participar en cualquier concurso que se convoque, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para promoción, con objeto de que se resuelva si es procedente otorgarles la definitividad o promoverlos.

TÍTULO TERCERO

(La denominación de este Título, fue modificada en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, para quedar como sigue):

TÍTULO TERCERO

De los Ayudantes de Profesor y de Investigador

CAPÍTULO I Definición, Niveles y Requisitos

Artículo 20.- (Modificado en su primer párrafo en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, como sigue):

Artículo 20.- Son ayudantes quienes auxilian a los profesores y los investigadores en sus labores. La ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes, o de investigación.

Los nombramientos de los ayudantes se otorgarán por un plazo no mayor de un año y podrán renovarse hasta por cuatro veces, siempre que hayan cumplido satisfactoriamente con sus labores y que así lo requieran los planes y programas de la dependencia a la que estén adscritos y los de formación de personal académico.

El consejo técnico de cualquiera de las dependencias, con base en sus propias necesidades podrá aprobar la prórroga de los nombramientos de los ayudantes por un número mayor de años. La adscripción de los ayudantes se hará de acuerdo con las bases que fije al efecto el consejo técnico o interno en su caso, de la dependencia respectiva.

Artículo 21.- (Modificado en sus párrafos primero y tercero en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, como sigue):

Artículo 21.- Los ayudantes de profesor serán nombrados por horas, y medio tiempo o tiempo completo. Los ayudantes de investigador serán designados por medio tiempo o tiempo completo.

Los ayudantes por horas podrán ocupar los niveles A o B y auxiliar a los profesores en una materia determinada, un curso específico o una sección académica, sin exceder de doce horas semanales, salvo que por acuerdo especial del consejo técnico se autorice un número mayor de horas.

Los ayudantes de profesor, o de investigador de medio tiempo o de tiempo completo podrán ocupar cualquiera de los niveles siguientes: A, B o C y realizarán las labores determinadas en los planes y programas de trabajo de la respectiva dependencia.

Artículo 22.- Para ingresar a los niveles a que se refiere el artículo anterior, se requiere:

a) Para el nivel A, haber acreditado cuando menos el 75% del plan de estudios de una licenciatura o tener la preparación equivalente a juicio del consejo técnico respectivo y un promedio no menor de 8 en los estudios realizados;

b) Para el nivel B, además de satisfacer los requisitos exigidos para el nivel A, haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una licenciatura o tener la preparación equivalente a juicio del consejo técnico respectivo;

c) Para el nivel C, además de los requisitos para el nivel B, haber trabajado cuando menos un año como ayudante de profesor, de investigador, o de técnico académico.

CAPÍTULO II Selección, Promoción y Adscripción

Artículo 23.- Las comisiones que dictaminen sobre el ingreso o promoción de los profesores e investigadores, dictaminarán también sobre el ingreso y promoción de los ayudantes de medio tiempo y de tiempo completo, observando el procedimiento que en seguida se expresa, el cual deberá concluirse en un plazo no mayor de dos meses contados a partir de la fecha en que sea publicada la convocatoria correspondiente:

a) El director de la dependencia, con aprobación del respectivo consejo técnico, expedirá una convocatoria en los términos a que se refiere el inciso a) del artículo 15 de este Estatuto;

b) La convocatoria deberá expresar el número de plazas, las materias, áreas y especialidades; los requisitos que deberán satisfacerse de acuerdo con este Estatuto y con la naturaleza de los servicios de que se trate, así como el término en que los interesados deberán entregar la documentación correspondiente, que no será menor de 15 días hábiles a partir de la fecha de publicación de la convocatoria;

c) El director turnará la documentación, con su opinión, a la comisión dictaminadora;

d) La comisión dictaminará quiénes deben cubrir la plaza o plazas o, en su caso, las declarará vacantes. El dictamen deberá ser ratificado por el consejo técnico.

Artículo. 24.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, como sigue):

Artículo 24.- Para nombrar y promover a los ayudantes de profesor por horas el consejo técnico a propuesta del director de la dependencia, establecerá el o los procedimientos que estime adecuados a las necesidades de la propia dependencia.

Artículo 25.- Los ayudantes de medio tiempo y tiempo completo niveles A y B, sin perjuicio de que puedan concursar por una plaza de nivel superior, tendrán derecho a que después de un año ininterrumpido de labores, se abra un concurso de oposición que les dé la oportunidad de ser promovidos, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este Estatuto y hayan cumplido con sus tareas académicas.

CAPÍTULO III Derechos y Obligaciones

Artículo 26.- Los técnicos académicos y los ayudantes de profesor o de investigador tendrán, además de los consignados en el artículo 6o. de este Estatuto, los siguientes derechos:

a) Recibir el crédito correspondiente por su participación en los trabajos colectivos, de acuerdo con el director del proyecto de que se trate;

b) Conservar su horario de labores o solicitar el cambio del mismo. El director, en este último caso, resolverá atendiendo a las necesidades de la dependencia;

c) Hacer valer su antigüedad;

d) Recibir de la Universidad, remuneraciones adicionales provenientes de ingresos extraordinarios de su dependencia, de conformidad con el reglamento que al efecto se expida, y

e) Los que señalen su nombramiento y la Legislación Universitaria.

Artículo 27.- Los técnicos y los ayudantes tendrán las siguientes obligaciones:

a) Prestar sus servicios, según el horario que señale su nombramiento y de acuerdo con los planes y programas de la dependencia a la que se encuentren adscritos;

b) En su caso, coadyuvar en el plan de actividades del profesor o investigador del que dependan;

c) Enriquecer y actualizar sus conocimientos;

d) Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a los alumnos de las cátedras en que sean ayudantes, y

e) Las demás que señalen su nombramiento y la Legislación Universitaria.

Artículo 28.- Los ayudantes de profesor no podrán ser encargados responsables de una cátedra, ni impartir más del 15% de un curso los del nivel A; del 25% los del nivel B y del 40% los del nivel C.

TÍTULO CUARTO

De los Profesores e Investigadores

CAPÍTULO I (La denominación El rubro de este Capítulo, fue modificada en la sesión del Consejo Universitario del 10 de diciembre de 1974, como sigue):

CAPÍTULO I Definiciones

Artículo 29.- Los profesores o investigadores podrán ser:

Ordinarios;

Visitantes;

Extraordinarios;

Eméritos.

Artículo 30.- Son profesores o investigadores ordinarios quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación.

Artículo 31.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, como sigue):

Artículo 31.- Son profesores, investigadores o técnicos académicos visitantes los que con tal carácter desempeñen funciones académicas o técnicas específicas por un tiempo determinado, las cuales podrán ser remuneradas por la Universidad.

Artículo 32.- Son profesores o investigadores extraordinarios los provenientes de otras universidades del país o del extranjero, que de conformidad con el Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario, hayan realizado una eminente labor docente o de investigación en la UNAM o en colaboración con ella.

Artículo 33.- Son profesores o investigadores eméritos, aquellos a quienes la Universidad honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicios, con gran dedicación y haber realizado una obra de valía excepcional.

CAPÍTULO II De los Profesores e Investigadores Ordinarios

Artículo 34.- Los profesores ordinarios podrán ser de asignatura o de carrera. Los investigadores serán siempre de carrera.

CAPÍTULO III De los Profesores de Asignatura

Artículo 35.- (Modificado en las sesiones del Consejo Universitario del 28 de marzo de 1985 y 22 de marzo de 1988, publicado en Gaceta UNAM el 14 de abril de 1988, como sigue):

Artículo 35.- Son profesores de asignatura quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean remunerados en función del número de horas de clase que impartan.

Podrán impartir una o varias materias, ser interinos o definitivos y ocupar cualesquiera de las siguientes categorías: A o B.

Artículo 36.- Para ser profesor de asignatura A, se requiere:

a) Tener título superior al de bachiller en una licenciatura del área de la materia que se vaya a impartir, y

b) Demostrar aptitud para la docencia.

El requisito del título podrá dispensarse por acuerdo del consejo técnico, en los casos siguientes:

1.- En el ciclo de bachillerato, cuando no concurren aspirantes que tengan título, y los que se presenten hayan aprobado los cursos correspondientes a una licenciatura en el área de la materia de que se trate;

2.- En la enseñanza de lenguas vivas, de materias artísticas, de educación física, de adiestramiento y en las que sólo se impartan en carreras en que no haya más de quince graduados. En los supuestos a que se refiere este inciso los interesados deberán haber aprobado los cursos correspondientes a la especialidad de que se trate o demostrar mediante los procedimientos que señale el consejo técnico respectivo, el conocimiento de la materia que se vaya a impartir.

Artículo 37.- Para ser profesor de asignatura categoría B, además de los requisitos señalados para la categoría A, se requiere:

a) Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes o de investigación en la categoría A y haber cumplido satisfactoriamente sus labores académicas, y

b) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.

Este último requisito podrá dispensarse a los profesores que en la dirección de seminarios y tesis o en la impartición de cursos especiales, hayan desempeñado sus labores de manera sobresaliente.

CAPÍTULO IV De los Profesores e Investigadores de Carrera

Artículo 38.- Son profesores o investigadores de carrera quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas. Podrán ocupar cualquiera de las categorías siguientes: asociado o titular. En cada una de éstas habrá tres niveles: A, B y C.

Artículo 39.- Para ingresar como profesor o investigador de carrera de la categoría de asociado nivel A, se requiere:

a) Tener una licenciatura o grado equivalente;

b) Haber trabajado cuando menos un año en labores docentes o de investigación, demostrando aptitud, dedicación y eficiencia, y

c) Haber producido un trabajo que acredite su competencia en la docencia o en la investigación.

Artículo 40.- Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor o investigador asociado nivel B, se requiere:

a) Tener grado de maestro o estudios similares o bien conocimientos y experiencia equivalentes;

b) Haber trabajado eficientemente cuando menos dos años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad, y

c) Haber producido trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.

Artículo 41.- Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor o investigador asociado nivel C, se requiere:

a) Tener grado de maestro o estudios similares, o bien los conocimientos y la experiencia equivalentes;

b) Haber trabajado cuando menos tres años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad, y

c) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia, o tener el grado de doctor, o haber desempeñado sus labores de dirección de seminarios y tesis o impartición de cursos, de manera sobresaliente.

Artículo 42.- Para ingresar a la categoría de profesor o investigador titular nivel A, se requiere:

a) Tener título de doctor o los conocimientos y la experiencia equivalentes;

b) Haber trabajado cuando menos cuatro años en labores docentes o de investigación, incluyendo publicaciones originales en la materia o área de su especialidad, y

c) Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina.

Artículo 43.- Además de los requisitos exigidos para alcanzar la categoría de titular nivel A, para ingresar o ser promovido a titular nivel B, es necesario:

a) Haber trabajado cuando menos cinco años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad, y

b) Haber demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia o de investigación.

Artículo 44.- Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor o investigador titular nivel C, además de los requisitos exigidos para ser titular nivel B, es necesario:

a) Haber trabajado cuando menos seis años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad;

b) Haber publicado trabajos que acrediten la trascendencia y alta calidad de sus contribuciones a la docencia, a la investigación, o al trabajo profesional de su especialidad, así como su constancia en las actividades académicas, y

c) Haber formado profesores o investigadores que laboren de manera autónoma.

CAPÍTULO V Selección y Promoción de los Profesores e Investigadores Ordinarios

SECCIÓN A De la Definitividad y Promoción

Artículo 45.- La definitividad en el cargo de profesor o de investigador, así como sus promociones, sólo se podrán obtener mediante los procedimientos establecidos en el presente Estatuto.

SECCIÓN B De los Profesores Interinos de Asignatura

Artículo 46.- Cuando no exista profesor definitivo para impartir una materia, el director de la dependencia podrá nombrar un interino que deberá satisfacer los requisitos establecidos en el presente Estatuto, por un plazo no mayor de un periodo lectivo, prorrogable por dos más si se ha demostrado capacidad para la docencia. La persona así designada empezará a laborar de inmediato y su nombramiento será sometido a la ratificación del consejo técnico respectivo.

Artículo 47.- Los derechos y las obligaciones de los profesores interinos de asignatura serán los mismos que los de los otros miembros del personal académico ordinario en cuanto sean compatibles con su carácter temporal.

Artículo 48.- Los profesores interinos de asignatura con antigüedad mayor de un año, deberán presentarse a los concursos de oposición para ingreso que se convoquen en la materia que impartan. Los que no cumplan esta obligación o no sean seleccionados, no tendrán derecho a que se les asigne grupo, salvo que la comisión dictaminadora los declare aptos para la docencia y recomiende la prórroga de su nombramiento.

Los profesores interinos con tres años de docencia, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso.

SECCIÓN C Ingreso por Contrato

Artículo 49.- Cuando los programas de trabajo de una dependencia requieran aumento de personal académico y existan partidas presupuestales disponibles, o sea declarado desierto un concurso, se podrá contratar a nuevo personal para la prestación de servicios profesionales o para la realización de una obra determinada.

Artículo 50.- Para que les sea otorgado un contrato de prestación de servicios, los candidatos deberán satisfacer los requisitos de ingreso que establece este Estatuto para las categorías y niveles equivalentes. El requisito de tiempo podrá acreditarse en casos excepcionales por acuerdo expreso del consejo técnico, tomando en cuenta los antecedentes académicos del candidato: labores docentes, de investigación, profesionales, estudios de posgrado, participación en el programa de formación del personal académico de la UNAM, y creación científica o artística de reconocida importancia.

Artículo 51.- En la contratación de personal académico, se deberá seguir el procedimiento que se señala en este Estatuto para el concurso de oposición o concurso abierto para ingreso, salvo en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada. En estos dos últimos casos los términos de la contratación deberán ser previamente aprobados por el consejo técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de la comisión dictaminadora respectiva. El personal así contratado sólo podrá adquirir la definitividad a través de un concurso de oposición para ingreso.

CAPÍTULO VI Selección de los Profesores e Investigadores Visitantes, Extraordinarios y Eméritos

Artículo 52.- La designación del personal académico visitante, y en su caso la prórroga, se harán por los directores de las dependencias, previa autorización del consejo técnico respectivo.

Artículo 53.- El Consejo Universitario designará a los profesores extraordinarios a propuesta del director de la dependencia interesada, quien deberá contar con la previa aprobación del consejo técnico o interno que corresponda.

Artículo 54.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 17 de noviembre de 1977, como sigue):

Artículo 54.- La designación de profesores e investigadores eméritos se normará por el Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario. La propuesta que haga el consejo técnico al Consejo Universitario, tomará en cuenta la opinión debidamente fundada de la comisión dictaminadora correspondiente y, en su caso, del consejo interno. La Comisión del Mérito Universitario resolverá previa opinión de la Comisión del Trabajo Académico. La designación deberá ser aprobada cuando menos por el voto de las dos terceras partes del Consejo Universitario.

CAPÍTULO VII Derechos y Obligaciones de los Profesores de Asignatura

SECCIÓN A De los Derechos

Artículo 55.- Los profesores de asignatura tendrán, además de los consignados en el artículo 6o. de este Estatuto, los siguientes derechos:

- a) Percibir la remuneración que fijen los reglamentos y acuerdos de la Universidad por asistencia a exámenes, participación en comisiones, prestación de asesorías u otras actividades;
- b) Conservar su horario de labores o solicitar el cambio del mismo. El director, en este último caso, resolverá atendiendo a las necesidades de la dependencia;
- c) Si son definitivos, ser adscrito a materias equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios, cuando por reformas se modifiquen o supriman asignaturas;

d) Desempeñar sus labores, en la medida de lo posible, en una sola dependencia, y

e) Los demás que se deriven de su nombramiento y de la Legislación Universitaria.

SECCIÓN B De las Obligaciones

Artículo 56.- Los profesores de asignatura tendrán las siguientes obligaciones:

a) Prestar sus servicios según el horario que señale su nombramiento, y de acuerdo a lo que dispongan los planes y programas de labores y reglamentos aprobados por el consejo técnico de la dependencia a la que se encuentren adscritos;

b) Presentar anualmente a las autoridades de su dependencia un informe de sus actividades académicas;

c) Cumplir, salvo excusa fundada, las comisiones que les sean encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción o por el Rector con el conocimiento de éstas;

d) Formar parte de comisiones y jurados de exámenes; y remitir oportunamente la documentación relativa;

e) Enriquecer sus conocimientos en la materia o materias que impartan;

f) Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos, sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología;

g) Indicar su adscripción a una dependencia de la Universidad, en las publicaciones en las que aparezcan resultados de los trabajos que en ella se les hayan encomendado;

h) Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a sus propios alumnos;

i) Impartir las clases que correspondan a su asignatura en el calendario escolar. No se computará como asistencia la del profesor que llegue a la clase con un retraso mayor de 10 minutos;

j) Cumplir los programas de su materia aprobados por el consejo técnico respectivo y dar a conocer a sus alumnos, el primer día de clases, dicho programa y la bibliografía correspondiente;

k) Realizar los exámenes en las fechas y lugares que fije el consejo técnico respectivo;

l) Defender la autonomía de la Universidad y la libertad de cátedra; velar por su prestigio; contribuir al conocimiento de su historia y fortalecerla en cuanto institución nacional dedicada a la enseñanza, la investigación y la difusión de la cultura, y

m) Las demás que establezcan su nombramiento y la Legislación Universitaria.

CAPÍTULO VIII Derechos y Obligaciones de los Profesores e Investigadores de Carrera

SECCIÓN A De los Derechos

Artículo 57.- Los profesores e investigadores de carrera tendrán, además de los consignados en los artículos 6o. y 55 de este Estatuto, los siguientes derechos:

a) Recibir de la Universidad remuneraciones adicionales provenientes de ingresos extraordinarios de su dependencia, de conformidad con el reglamento que al efecto se expida;

b) Desempeñar en otras instituciones, previa autorización del consejo técnico respectivo, cátedras u otras labores remuneradas, siempre que el tiempo que dedique a éstas, sumado al que deba dedicar a la Universidad, no exceda de 48 horas semanarias, y

c) Ser funcionario académico, recibir la remuneración correspondiente y al término de su encargo reintegrarse a su dependencia de origen, con su misma categoría y nivel y sin menoscabo de sus demás derechos.

Artículo 58.- Por cada seis años de servicios ininterrumpidos, los profesores e investigadores ordinarios de tiempo completo gozarán de un año sabático, que consiste en separarse de sus labores durante un año, con goce de sueldo y sin pérdida de su antigüedad, para dedicarse al estudio y a la realización de actividades que les permitan superarse académicamente. Para el ejercicio de este derecho se observarán las siguientes reglas:

a) Los interesados podrán solicitar al director de la dependencia de su principal adscripción, que el año sabático se divida en dos semestres, pudiendo disfrutar del primero al cumplir seis años de labores y del segundo en la fecha que de común acuerdo convengan con el director y el consejo técnico;

b) Después del primer año sabático, los interesados podrán optar por disfrutar de un semestre sabático por cada tres años de servicios, o de un año por cada seis;

c) La fecha de iniciación de cada periodo sabático estará supeditada a los programas de actividades de la dependencia de su principal adscripción, pudiendo adelantarse hasta en tres meses, si no se interfieren los programas mencionados y lo autoriza el consejo técnico;

d) A petición de los interesados, podrá diferirse el disfrute del año sabático por no más de dos años, y el lapso que hubiesen trabajado después de adquirido ese derecho, se tomará en consideración para otorgar el subsecuente.

Los profesores o investigadores designados funcionarios académicos y los que desempeñen un cargo de supervisión o coordinación en alguna dependencia, deberán diferir el disfrute del año sabático hasta el momento en que dejen el cargo. El año sabático sólo será acumulable en los casos previstos en este párrafo;

e) Durante el disfrute del periodo sabático, los profesores e investigadores recibirán su salario íntegro;

f) El tiempo que se haya laborado ininterrumpidamente como profesor o investigador de tiempo completo interino o por contrato, se computará para los efectos del año sabático;

g) El profesor o investigador que tenga dos nombramientos simultáneos de medio tiempo dentro de la Universidad, será considerado como de tiempo completo para los efectos del año sabático;

h) Si al solicitar un año sabático o fracción del mismo el interesado presenta al director de la dependencia de su adscripción principal un plan de actividades que desarrollará durante ese intervalo y éstas son de especial interés para la Universidad, el director con la aprobación del consejo técnico respectivo gestionará que el interesado reciba ayuda o estímulos para su proyecto. Al reintegrarse a la Universidad el interesado entregará al director un informe de sus actividades.

Artículo 59.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 11 de diciembre de 1985, publicado en Gaceta UNAM el 6 de enero de 1986, como sigue):

Artículo 59.- Los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo de funcionario académico conservarán como remuneración mensual, cuando dejen dicho cargo directivo, la establecida en el tabulador vigente a la fecha de su separación durante los tres años inmediatos posteriores a la fecha en que termine el mencionado cargo, además de la correspondiente a su categoría y nivel académico, siempre que sigan formando parte del personal académico de carrera de tiempo completo en forma ininterrumpida, y estén en alguno de los siguientes supuestos:

1.- Tener más de 20 años de antigüedad académica al servicio de la UNAM y haber permanecido cuando menos 2 años en el cargo directivo de funcionario académico;

2.- Haber desempeñado sin interrupción durante cuatro años el cargo directivo de que se trate.

SECCIÓN B De las Obligaciones

Artículo 60.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 28 de marzo de 1985, publicado en Gaceta UNAM el 22 de abril de 1985, como sigue):

Artículo 60.- Además de las obligaciones del artículo 56 el personal académico de carrera deberá someter oportunamente a la consideración del consejo de la dependencia de su adscripción, el proyecto de las actividades de investigación, preparación, estudio y evaluación del curso o cursos que impartan, dirección de tesis o prácticas, aplicación de exámenes, dictado de cursillos y conferencias y demás que pretenda realizar durante el año siguiente; llevarlas a cabo y rendir en su oportunidad un informe sobre la realización de las mismas. Dicho proyecto constituirá su programa anual de labores una vez que sea aprobado por el consejo técnico, interno o asesor.

Los profesores de enseñanza media superior ajustarán sus actividades a los planes y programas académicos de la enseñanza media superior, y el consejo técnico respectivo determinará, además de las de docencia, aquellas que considere que constituirán el mínimo a desempeñar por dicho personal, así como la distribución del tiempo que dedicarán a cada una de ellas.

Artículo 61.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 11 de septiembre de 1986, publicado en Gaceta UNAM el 22 de septiembre de 1986, como sigue):

Artículo 61.- El personal académico de carrera, de medio tiempo y de tiempo completo tiene la obligación de desempeñar labores docentes y de investigación, según la distribución de tiempo que haga el consejo técnico correspondiente, conforme a los siguientes límites para impartir clases o desarrollar labores de tutoría.

a) A nivel profesional y de posgrado:

1.- Los investigadores, un mínimo de tres horas o las que correspondan a una asignatura y un máximo de seis horas semanales, o bien las que se asignen a labores de tutoría;

2.- Los profesores titulares, un mínimo de seis horas o las que correspondan a dos asignaturas y un máximo de doce horas por semana, y las que se asignen a labores de tutoría;

3.- Los profesores asociados, un mínimo de nueve horas o las que correspondan a tres asignaturas y un máximo de dieciocho horas semanales, y las que se asignen a labores de tutoría.

b) A nivel de bachillerato:

1.- Los profesores titulares, entre doce y dieciocho horas por semana;

2.- Los asociados, entre quince y veinte horas por semana.

Los límites señalados, se entenderán aplicables a planes de estudio anuales; y se promediarán en planes de estudio de menor temporalidad.

Artículo 62.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 11 de septiembre de 1986, publicado en Gaceta UNAM el 22 de septiembre de 1986, como sigue):

Artículo 62.- El consejo interno respectivo, de común acuerdo con los directores de las facultades o escuelas correspondientes, podrá eximir a los investigadores de impartir clases o de desempeñar labores de tutoría por un tiempo determinado, siempre que exista causa que lo justifique.

CAPÍTULO IX Derechos y Obligaciones del Personal Académico Visitante, Extraordinario y Emérito

Artículo 63.- Los profesores o investigadores visitantes tendrán los derechos y obligaciones que estipule su nombramiento o contrato y no podrán participar en ninguno de los cuerpos colegiados de la UNAM.

Artículo 64.- Los profesores e investigadores extraordinarios tendrán los derechos y obligaciones que señale el acuerdo que los designe.

Artículo 65.- Los profesores e investigadores eméritos continuarán prestando sus servicios con los derechos y las obligaciones que correspondan a la categoría y nivel que tengan en la fecha en que reciban tal distinción.

El personal emérito jubilado podrá continuar laborando previa aprobación del respectivo consejo técnico, mediante la celebración de un contrato anual de prestación de servicios.

Los honorarios que se pacten en dicho contrato no serán inferiores en ningún caso a la cantidad que importen el o los aumentos que se acuerden para la categoría y nivel de que sean titulares, a partir de la fecha de jubilación.

TÍTULO QUINTO

De los Procedimientos para los Nombramientos Definitivos y Promociones de Profesores e Investigadores

CAPÍTULO I Reglas Comunes de los Concursos de Oposición

Artículo 66.- (Adicionado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de diciembre de 1974, como sigue):

Artículo 66.- Los concursos de oposición son los procedimientos para el ingreso o la promoción de los profesores e investigadores. El concurso de oposición para ingreso, o concurso abierto, es el procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino, o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura.

El concurso de oposición para promoción, o concurso cerrado, es el procedimiento de evaluación mediante el cual los profesores o investigadores de carrera, interinos o a contrato, pueden ser promovidos de categoría o de nivel o adquirir la definitividad; y los definitivos de carrera y asignatura ser promovidos de categoría o de nivel.

(El párrafo siguiente fue adicionado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de diciembre de 1974, como sigue):

Los profesores e investigadores al servicio de la UNAM cualquiera que sea su categoría o nivel podrán participar también en los concursos de oposición para ingreso o concursos abiertos, con el solo objeto de ser promovidos de nivel o de categoría.

Artículo 67.- Pueden solicitar al consejo técnico respectivo que se abra un concurso de oposición:

- a) El director de la dependencia;
- b) El consejo interno;
- c) Tres o más miembros del mismo consejo técnico;
- d) Los interesados en los casos expresamente previstos en el presente Estatuto.

CAPÍTULO II De los Concursos de Oposición para Ingreso o Concursos Abiertos

Artículo 68.- Los criterios de valoración que deberán tomar en cuenta las comisiones para formular sus dictámenes, serán:

- a) La formación académica y los grados obtenidos por el concursante;
 - b) Su labor docente y de investigación, incluyendo su actividad como becario, técnico o ayudante;
 - c) Sus antecedentes académicos y profesionales;
 - d) Su labor de difusión cultural;
 - e) Su labor académico-administrativa;
 - f) Su antigüedad en la UNAM;
 - g) Su intervención en la formación de personal académico;
 - h) Las opiniones del consejo interno o asesor, en los casos en que así proceda,
- e

i) Los resultados de los exámenes a que se refiere el artículo 74.

Artículo 69.- En igualdad de circunstancias se preferirá:

a) A los aspirantes cuyos estudios y preparación se adapten mejor al programa de labores de la dependencia;

b) A los profesores definitivos de asignatura;

c) A los capacitados en los programas de formación de profesores e investigadores de la UNAM y de su dependencia;

d) A quien labore en la dependencia, y

e) A quien labore en la UNAM.

Artículo 70.- No procederá el concurso de oposición para ingreso:

a) Cuando un profesor de carrera definitivo se haga cargo de un nuevo grupo en la asignatura o área de su especialidad;

b) Cuando un profesor de asignatura, nombrado a través de concurso, solicite un grupo más en la materia que imparta. En estos casos el director de la dependencia hará la designación correspondiente.

Artículo 71.- Cuando el consejo técnico resuelva cubrir las plazas vacantes o de nueva creación mediante concurso de oposición para ingreso, el director de la dependencia emitirá una convocatoria que, luego de ser enviada al Secretario General de la UNAM para su consideración, deberá publicarse en el órgano oficial de información de la Institución y en un diario de circulación nacional y fijarse en lugares visibles de la propia dependencia.

Artículo 72.- El procedimiento para designar profesores e investigadores a través de concurso de oposición para ingreso o concurso abierto, deberá quedar concluido en un plazo de 60 días hábiles contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 73.- La convocatoria deberá indicar:

a) La clase de concurso;

b) El área de la materia en que se celebrará el concurso;

c) El número, la categoría y el nivel de las plazas, así como los requisitos que deberán satisfacer los aspirantes;

d) Los procedimientos y pruebas que se realizarán para evaluar la capacidad profesional y académica de los aspirantes, de acuerdo con las disposiciones de este Estatuto;

- e) Los lugares y fechas en que se practicarán las pruebas, y
- f) El plazo para la presentación de la documentación requerida, que no será menor de 15 días hábiles, contados a partir de la publicación de la convocatoria.

Artículo 74.- En los concursos de oposición para ingreso, el respectivo consejo técnico determinará a cuáles de las siguientes pruebas específicas deberán someterse los aspirantes:

- a) Crítica escrita del programa de estudios o de investigación correspondiente;
- b) Exposición escrita de un tema del programa en un máximo de 20 cuartillas;
- c) Exposición oral de los puntos anteriores;
- d) Interrogatorio sobre la materia;
- e) Prueba didáctica consistente en la exposición de un tema ante un grupo de estudiantes, que se fijará cuando menos con 48 horas de anticipación;
- f) Formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado.

Los exámenes y pruebas de los concursos serán siempre públicos. Para las pruebas escritas se concederá a los concursantes un plazo no menor de 15 ni mayor de 30 días hábiles.

Artículo 75.- El dictamen de las comisiones se turnará al consejo técnico respectivo para su ratificación. Si es favorable a un candidato y el consejo lo ratifica, el director de la dependencia tramitará el nombramiento. Si el concurso se declara desierto, el director podrá contratar personal académico.

Artículo 76.- Si el consejo técnico niega la ratificación, devolverá el dictamen a la comisión con sus observaciones. La comisión revisará el caso y volverá a someterlo a la consideración del citado consejo para su decisión final, en un plazo no mayor de 15 días hábiles.

Artículo 77.- La resolución final del consejo técnico será dada a conocer a los concursantes dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se tome.

CAPÍTULO III De los Concursos de Oposición para Promoción o Concursos Cerrados

Artículo 78.- Tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para promoción:

- 1.- Los profesores o investigadores interinos o a contrato que cumplan tres años de servicios ininterrumpidos, con objeto de que se resuelva si es o no el

caso de promoverlos u otorgarles la definitividad en la categoría y nivel que tengan;

2.- Los profesores o investigadores definitivos que cumplan tres años de servicios ininterrumpidos en una misma categoría y nivel, con objeto de que se resuelva si procede su ascenso a otra categoría o nivel.

Artículo 79.- Para el efecto del artículo precedente, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Los interesados solicitarán por escrito al director de la dependencia que se abra el concurso;

b) Después de verificar si se satisfacen los requisitos estatutarios, el director enviará a la comisión dictaminadora, dentro de los 15 días hábiles, siguientes a la fecha de presentación de la solicitud, los expedientes de los aspirantes junto con sus observaciones sobre su labor académica, así como la opinión del consejo interno o asesor cuando proceda;

c) La mencionada comisión, previo estudio de los expedientes, y en su caso, de la práctica de las pruebas específicas a que se refiere el artículo 74 de este Estatuto, emitirá su dictamen dentro de los 45 días hábiles siguientes a la fecha en que reciba dichos expedientes;

d) Si la comisión encuentra que los interesados satisfacen los requisitos estatutarios y que han cumplido con los planes de docencia o investigación de su programa de actividades, propondrá según el caso:

1.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de diciembre de 1974, como sigue):

1.- Que sean promovidos al nivel o categoría inmediato superior, y

2.- Que se les otorgue la definitividad.

e) El dictamen de la comisión se turnará al consejo técnico para su ratificación, el que tomará en cuenta los criterios de valoración a que se refiere el artículo 68;

f) Si el dictamen de la comisión es desfavorable al solicitante, éste conservará su misma categoría y nivel, sin perjuicio del derecho de participar en los concursos de oposición para ingreso que se abran, y

g) Si el dictamen de la comisión es desfavorable para el profesor o investigador interino o por contrato que solicitó su definitividad y es ratificado por el consejo técnico, se dará al interesado una oportunidad para que participe en un nuevo concurso de oposición para promoción, el que deberá efectuarse al año de celebrado el anterior. Si no fuese aprobado en éste, se dará por terminada su relación con la Universidad.

CAPÍTULO IV De los Nombramientos Efectuados por el Consejo Universitario

Artículo 80.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 5 de enero de 1978, como sigue):

Artículo 80.- El Consejo Universitario, a propuesta de los consejos técnicos, podrá acordar que excepcionalmente, personas de manifiesta distinción en una especialidad, acreditada por varios años de labor y por la realización y publicación de obras, aun cuando no satisfagan alguno o algunos de los requisitos estatutarios, presenten concurso de oposición para ingreso como profesores o investigadores.

TÍTULO SEXTO

De los Órganos que Intervienen en el Ingreso y Promoción del Personal Académico

Artículo 81.- En el ingreso y promoción del personal académico intervendrán:

- a) El Consejo Universitario;
- b) Los consejos técnicos;
- c) Los directores;
- d) Los consejos internos;
- e) Las comisiones dictaminadoras;
- f) Los jurados calificadores, y
- g) Los consejos asesores.

CAPÍTULO I De las Comisiones Dictaminadoras

Artículo 82.- Para calificar los concursos de oposición de los profesores e investigadores, se integrarán una o varias comisiones dictaminadoras según lo establezca el consejo técnico respectivo.

Artículo 83.- Las comisiones dictaminadoras de cada dependencia se formarán con seis miembros designados de preferencia entre los profesores e investigadores definitivos de otras dependencias de la Universidad, que se hayan distinguido en la disciplina de que se trate.

El director y los miembros del consejo técnico, interno o asesor, no podrán pertenecer a las comisiones dictaminadoras de su dependencia.

Artículo 84.- El Rector, el consejo técnico, interno o asesor y las asociaciones o colegios académicos de la dependencia, o los claustros de profesores o investigadores, designarán respectivamente a dos miembros de las comisiones.

La integración de estas comisiones en todo caso deberá ser ratificada por el Consejo Universitario.

Artículo 85.- Cada dos años se revisará la integración de las comisiones para modificarlas cuando así convenga a juicio del consejo técnico, interno o asesor de las dependencias.

En caso de renuncia, los miembros de la comisión serán sustituidos por quien hizo la designación. Las nuevas designaciones deberán ser también ratificadas por el Consejo Universitario.

Artículo 86.- Las comisiones dictaminadoras se organizarán y funcionarán de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Fungirá como presidente el miembro de mayor antigüedad académica en la UNAM. En caso de inasistencia del presidente a una reunión, será sustituido por el que le siga en antigüedad;

b) La comisión designará de entre sus miembros al que deba fungir como secretario. En caso de inasistencia de éste a una reunión, la misma comisión elegirá a quien deba sustituirlo;

c) Podrá sesionar con la asistencia de cuatro de sus miembros, y

d) Los acuerdos se tomarán por mayoría.

CAPÍTULO II De los Jurados Calificadores

Artículo 87.- Para calificar los concursos de oposición de los profesores de asignatura, el respectivo consejo técnico, si lo considera conveniente, podrá integrar un jurado calificador con un máximo de cinco sinodales y un mínimo de tres. Los jurados calificadores serán órganos auxiliares del consejo técnico y de las comisiones dictaminadoras. Los propios consejos reglamentarán su funcionamiento, de acuerdo con las normas aplicables del presente Estatuto.

CAPÍTULO III Del Personal Académico en las Dependencias Administrativas

Artículo 88.- (Modificado en las sesiones del Consejo Universitario del 14 de abril de 1983 y 11 de septiembre de 1986, publicado en Gaceta UNAM el 22 de septiembre de 1986, como sigue):

Artículo 88.- Los Centros de Extensión Universitaria y las siguientes dependencias podrán contar con los servicios de personal académico: Dirección General de Difusión Cultural, Dirección General de Bibliotecas, Dirección General de Actividades Deportivas y Recreativas, Dirección General de Cursos Temporales, Dirección General del Programa Universitario de Cómputo y sus direcciones: de Cómputo para la Docencia, de Cómputo para la Investigación, de Cómputo para la Administración Académica y de Cómputo para la Administración Central, Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza, Coordinación de la Universidad Abierta y Coordinación General de Estudios de

Posgrado. En cada una de ellas habrá un consejo asesor y una comisión dictaminadora.

Artículo 89.- El consejo asesor estará integrado por las siguientes personas:

I. El director o presidente;

II. El subdirector o secretario, y

III. El número de vocales que establezca el reglamento interior de la dependencia que serán nombrados por el Rector y ratificados por el Consejo Universitario.

Artículo 90.- El consejo asesor tendrá respecto a la selección y promoción del personal académico, las atribuciones que este Estatuto señala a los consejos internos. Cuando en el área respectiva no exista consejo técnico que deba aprobar las resoluciones del consejo asesor, éstas serán sometidas a la resolución del consejo técnico afín que señale el Secretario General de la UNAM.

La comisión dictaminadora se regirá por las normas establecidas en este Estatuto.

Artículo 91.- En las dependencias administrativas en que exista personal académico, pero cuyo número no justifique la integración de una comisión dictaminadora propia, el Secretario General de la UNAM decidirá cuál será la comisión dictaminadora que califique los nombramientos y promociones respectivos, de acuerdo con las reglas señaladas en el Capítulo I del Título Sexto de este Estatuto.

TÍTULO SÉPTIMO

Cambios de Adscripción y de Medio Tiempo a Tiempo Completo o Viceversa

Artículo 92.- El personal académico que lo solicite puede quedar adscrito, temporalmente, a dependencia diversa de la de su principal adscripción, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El interesado presentará a la aprobación de los directores de ambas dependencias el programa de actividades académicas o académico-administrativas que se proponga desempeñar, con indicación del tiempo necesario para su realización;

b) Si ambos directores opinan favorablemente sobre el programa presentado, lo turnarán para su aprobación a los respectivos consejos técnicos, y

c) Si los consejos lo aprueban, el solicitante quedará adscrito, por el tiempo que dure su programa, a la dependencia de que se trate. Al concluir ese tiempo, se reintegrará automáticamente a su dependencia de origen.

En el caso del personal académico que solicite quedar adscrito definitivamente a otra dependencia, además de las opiniones y aprobaciones a que se refieren los incisos precedentes, se requiere la aprobación de la comisión dictaminadora correspondiente.

Artículo 93.- Los miembros del personal académico que sean designados funcionarios en una dependencia diversa a la de su adscripción, quedarán adscritos a ésta por el tiempo que dure su función.

Artículo 94.- El cambio de un miembro del personal académico de medio tiempo a tiempo completo o viceversa, dentro de la misma categoría y nivel, se podrá efectuar en el primer supuesto, cuando exista partida presupuestal y en ambos, cuando así convenga a los planes de la dependencia.

El interesado deberá presentar la correspondiente solicitud por escrito al director, y éste la enviará al consejo técnico junto con su opinión, así como la de la comisión dictaminadora, y la del consejo interno o asesor en su caso, para que dicho consejo resuelva lo conducente dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

TÍTULO OCTAVO

Comisiones, Licencias y Jubilaciones

Artículo 95.- Los directores de las dependencias podrán:

a) Conceder a los miembros del personal académico de la dependencia a su cargo, permisos para faltar a sus labores con goce de sueldo, hasta por tres días consecutivos.

Estos permisos no podrán exceder de tres en un semestre, y

b) Conferirles, con la aprobación del consejo técnico, comisiones para realizar estudios o investigaciones en instituciones nacionales o extranjeras, siempre que éstos puedan contribuir al desarrollo de la docencia o de la investigación, y llenen una necesidad de la dependencia.

El propio consejo técnico determinará la duración de las comisiones, que no podrá exceder de dos años, susceptibles de prórroga en casos excepcionales, por un año más.

Artículo 96.- Cuando los miembros del personal académico gocen de una beca otorgada por institución diversa de la Universidad para realizar estudios o investigaciones, el consejo técnico correspondiente determinará si se justifica que el becario disfrute de la totalidad o de una parte de su sueldo.

En su caso, esta prestación se concederá por un periodo de un año, prorrogable sólo por un año más.

Artículo 97.- Podrán concederse licencias a los miembros del personal académico:

- a) Por enfermedad, en los términos de la ley respectiva;
- b) Con el fin de dictar cursillos o conferencias en otras instituciones académicas;
- c) Para asistir a reuniones culturales;
- d) Por haber sido nombrado rector de cualquier universidad de la República;
- e) Por haber sido designado o electo, para desempeñar un cargo público de importancia;
- f) Por desempeñar funciones administrativas, dentro de la propia UNAM, que no le permitan ejercer las docentes o de investigación, y
- g) Por motivos personales.

Con excepción de las previstas en los incisos b) y c), las licencias serán sin goce de sueldo.

Tendrán derecho a disfrutar de las licencias a que se refiere el presente artículo, salvo el caso previsto en el inciso a), los miembros del personal académico con una antigüedad mínima de dos años.

Artículo 98.- El interesado deberá presentar la solicitud de licencia al director de la dependencia de su adscripción, quien la enviará con su opinión al consejo técnico, el que fijará las condiciones en que deba concederse, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se podrá conceder licencia por motivos personales en una o varias ocasiones, pero sin que la suma de los días exceda de 15 durante un semestre o de 30 durante un año, siempre que los intereses de la dependencia no resulten afectados;
- b) La duración de las licencias a que se refieren los incisos b) y c) del artículo anterior, no podrá exceder de 45 días en un año;
- c) La duración de las licencias que se mencionan en el inciso f) del artículo anterior será igual a la permanencia en la función de que se trate;
- d) Las licencias a que se refieren los incisos d) y e) del artículo precedente, no podrán exceder de 8 y 6 años, respectivamente.

Artículo 99.- Cuando se haya concedido a un profesor licencia sin goce de sueldo, la remuneración correspondiente al periodo comprendido entre la terminación de los exámenes y la iniciación del nuevo periodo lectivo, se dividirá proporcionalmente entre aquél y quien lo haya sustituido.

Artículo 100.- Sólo las licencias concedidas por las causas mencionadas en los incisos a), b), c) y f) del artículo 97, se computarán como tiempo efectivo de servicios a la UNAM.

Artículo 101.- (Con motivo de la adición de este artículo en la sesión del Consejo Universitario del 5 de septiembre de 1974, la numeración se recorre y queda como sigue):

Artículo 101.- El personal que se separe de la Universidad sin causa justificada durante un lapso mayor de los especificados podrá reincorporarse a ella, con las categorías y niveles que tuvo a la fecha de la separación, si los consejos técnicos correspondientes consideran que es conveniente para la Institución y exista posibilidad presupuestal.

Artículo 102.- Cuando un miembro del personal académico alcance la edad de 70 años dejará su plaza; pero si la Institución requiere de sus servicios, el consejo técnico respectivo tomando en cuenta la opinión del consejo interno o asesor en su caso, podrá acordar anualmente que continúe en funciones.

Artículo 103.- Cuando un miembro del personal académico de la Universidad se haya jubilado, el consejo técnico respectivo podrá autorizar que continúe laborando por contrato, sin cargo directivo en las dependencias a que estaba adscrito. Dicha autorización podrá ser renovada anualmente.

TÍTULO NOVENO De los Recursos

CAPÍTULO I De la Reconsideración

Artículo 104.- Los miembros del personal académico que se consideren afectados en su situación académica por las decisiones de las autoridades universitarias, podrán impugnarla dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que les hayan sido dadas a conocer.

Este recurso se da sin perjuicio de los que establezcan otros ordenamientos universitarios.

Artículo 105.- El recurso deberá interponerse ante el director de la dependencia de adscripción del recurrente, por escrito y estar debidamente fundado. Cuando el director no haya dictado la resolución impugnada correrá traslado a la autoridad señalada en el escrito de reconsideración.

El recurso deberá resolverse en un plazo no mayor de 30 días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de los documentos relativos.

CAPÍTULO II De la Revisión en los Concursos de Oposición

Artículo 106.- Si la resolución del consejo técnico fuere desfavorable al concursante, éste tendrá derecho a pedir la revisión de la misma, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) El recurso deberá interponerse ante el director de la dependencia de adscripción, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se le haya dado a conocer la resolución;
- b) El recurso deberá presentarse por escrito debidamente fundamentado y ofreciendo pruebas si es el caso;
- c) El consejo técnico, la comisión dictaminadora y la asociación o colegio académico al que pertenezca el recurrente, designarán a uno de sus miembros para formar una comisión especial;

Si el recurrente no pertenece a ninguna asociación o colegio académico, podrá designar a uno de los profesores o investigadores definitivos de la dependencia de su adscripción;

- d) Dicha comisión examinará el expediente, desahogará las pruebas, oirá al interesado, recabará los informes que juzgue pertinentes, y oirá las opiniones del director de la dependencia y del consejo interno o asesor en su caso; y
- e) La comisión emitirá una opinión razonada, en un término máximo de 15 días hábiles, que será sometida al consejo técnico para su resolución definitiva.

TÍTULO DÉCIMO

Terminación de las Relaciones entre la Universidad y su Personal Académico

Artículo 107.- Las relaciones entre la Universidad y su personal académico terminarán, sin responsabilidad para la Institución, por:

- a) Renuncia;
- b) Mutuo consentimiento;
- c) Muerte del miembro del personal académico;
- d) Conclusión del término pactado;
- e) Inasistencia del miembro del personal académico a sus labores sin causa justificada, por más de tres veces consecutivas o por más de cinco no consecutivas en un periodo de 30 días.

En el caso de los profesores de asignatura, el cómputo se hará por cada grupo escolar;

- f) Haber sido sancionado con destitución, de acuerdo con la Legislación Universitaria.

TÍTULO DÉCIMO PRIMERO

Sanciones

Artículo 108.- Además de las previstas en la Legislación Universitaria, son causas de sanción las siguientes:

- a) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Estatuto, y
- b) La deficiencia en las labores docentes o de investigación, objetivamente comprobada.

Artículo 109.- Las sanciones que pueden aplicarse al personal académico son:

- a) Extrañamiento escrito;
- b) Suspensión;
- c) Destitución.

Artículo 110.- Cuando se considere que un miembro del personal académico ha incurrido en alguna causa de sanción:

- a) El director de la dependencia lo comunicará por escrito y en forma razonada al consejo técnico, acompañando las pruebas que estime conducentes;
- b) Dicho consejo correrá traslado al interesado para que dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción de los documentos, conteste por escrito lo que a su derecho convenga, anexando las pruebas que tenga en su favor;
- c) El consejo podrá ordenar que se practique cualquier diligencia o se desahogue cualquier prueba, antes de dictar su resolución. Ésta deberá producirse a más tardar en 15 días hábiles, a partir de la recepción de la última prueba.

Artículo 111.- En las dependencias donde exista consejo interno, antes de resolver el consejo técnico turnará a aquél la documentación para que, en un plazo no mayor de 10 días hábiles a partir de la recepción, le entregue un dictamen razonado.

Artículo 112.- Las resoluciones del consejo técnico dictadas de conformidad con los artículos precedentes, podrán ser recurridas ante el Tribunal Universitario, siempre que el interesado presente por escrito su inconformidad debidamente fundada dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se le dé a conocer la resolución. La revisión por parte del Tribunal Universitario se sujetará a las normas reglamentarias que rigen su funcionamiento.

TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

De las Asociaciones

Artículo 113.- La Universidad reconoce la libertad de su personal académico para organizarse en asociaciones o colegios de acuerdo con los principios de la Legislación Universitaria, principalmente la autonomía y la libertad de cátedra y de investigación.

Artículo 114.- Las asociaciones o colegios a que se refiere el artículo anterior, podrán agrupar a profesores, investigadores, ayudantes y técnicos de una o varias facultades, escuelas, institutos o centros según la libre decisión del propio personal académico.
cargo público de importancia

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Los profesores de educación física, serán reclasificados como profesores de asignatura, de conformidad con las normas establecidas por el presente Estatuto, a más tardar el 31 de diciembre de 1974.

SEGUNDO.- Los técnicos académicos y los ayudantes de profesor o de investigador, serán reclasificados en las nuevas categorías y niveles previstos en este Estatuto, a más tardar el 31 de diciembre de 1974.

TERCERO.- Los consejos técnicos de las dependencias podrán autorizar que los ayudantes de profesor que a la iniciación de la vigencia de este Estatuto impartan cátedra en exceso de los porcentajes a que se refiere el artículo 28, puedan continuar haciéndolo hasta el día último de diciembre de 1975.

CUARTO.- Los nuevos derechos que este Estatuto establece a favor del personal académico, que impliquen erogaciones no previstas en el presupuesto correspondiente a 1974, empezarán a regir a partir del 1o. de enero de 1975, con el objeto de que la Universidad procure los recursos necesarios en el próximo presupuesto.

QUINTO.- La Universidad Nacional Autónoma de México a través de sus órganos competentes, procederá a elaborar los instructivos que adecuen los principios generales contenidos en el presente Estatuto a la situación de los profesores de enseñanza media superior.

SEXTO.- Los asuntos cuyo trámite fue iniciado con anterioridad a la aprobación del presente Estatuto, continuarán tramitándose hasta su conclusión de conformidad con el Estatuto del 16 de diciembre de 1970.

Las comisiones dictaminadoras previstas en el presente Estatuto deberán constituirse en un plazo no mayor de seis meses, contados a partir de la fecha de su aprobación, mientras tanto continuarán en funciones las constituidas según el Estatuto de 1970.

SÉPTIMO.- Este Estatuto aprobado en el Consejo Universitario en su sesión ordinaria celebrada el día 28 de junio de 1974, abroga al Estatuto del Personal Académico del 16 de diciembre de 1970 e iniciará su vigencia el día siguiente al de su publicación en la "Gaceta UNAM".

Aprobado en sesión del Consejo Universitario el día 28 de junio de 1974.
Publicado en Gaceta UNAM el día 5 de julio de 1974.

OCTAVO.- (Adicionado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, como sigue):

OCTAVO.- Los técnicos académicos serán reclasificados en los términos del artículo segundo transitorio del presente Estatuto y de acuerdo con los requisitos académicos establecidos.

La reclasificación tendrá efectos retroactivos al 1o. de enero de 1975 y en ningún caso podrá disminuirse la remuneración actual.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Los profesores de carrera o de asignatura que al momento de entrar en vigor estas reformas impartan un número mayor de horas de clase que las señaladas como máximo en la fracción VII del artículo 6o., o en el artículo 35 en su caso, siempre que la asignación de las mismas derive de la aplicación de normas hasta ahora existentes en la Legislación Universitaria, podrán conservarlas pero no aumentarlas.

SEGUNDO.- Se conservará la definitividad de los profesores de carrera de enseñanza media superior y de los profesores de asignatura que, con esa calidad, hayan obtenido la categoría de profesores de carrera de tiempo completo.

TERCERO.- La antigüedad académica de los profesores de carrera de enseñanza media superior, que obtengan la categoría de profesores de carrera de tiempo completo, se contabilizará para el efecto de disfrutar del año sabático en los términos del artículo 58 de este Estatuto.

CUARTO.- Se derogan todas las disposiciones de la Legislación Universitaria que se opongan al presente acuerdo.

QUINTO.- El presente acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en la Gaceta UNAM.

Aprobado en sesión del Consejo Universitario el día 28 de Marzo de 1985
Publicado en Gaceta UNAM el día 22 de Abril de 1985

TRANSITORIO

La presente reforma no afecta derechos adquiridos y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta UNAM, previa aprobación del Consejo Universitario.

Aprobada en sesión del Consejo Universitario el día 11 de Diciembre de 1985
Publicado en Gaceta UNAM el día 6 de Enero de 1986

TRANSITORIOS

PRIMERO.- La presente reforma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta UNAM.

SEGUNDO.- Se mantienen en vigor los Programas de Superación Académica para el Bachillerato aprobados en abril de 1985 en aquello que no contravenga el presente acuerdo.

Aprobado en sesión del Consejo Universitario el día 22 de Marzo de 1988
Publicado en Gaceta UNAM el día 14 de Abril de 1988.

ANEXO 2
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

PROEMIO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO, CONSTITUIDO DE CONFORMIDAD CON SU LEY ORGÁNICA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE FECHA 6 DE ENERO DE 1945, CON DOMICILIO EN AVENIDA UNIVERSIDAD 3000, CIUDAD UNIVERSITARIA, COYOACÁN, C. P. 04510, DISTRITO FEDERAL, REPRESENTADA POR LAS PERSONAS QUE EN SU NOMBRE LO SUSCRIBEN Y QUE EN LO FUTURO, SE LE DESIGNARÁ COMO LA UNAM Y, POR LA OTRA LA ASOCIACIÓN AUTÓNOMA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, CONSTITUIDA EL 22 DE NOVIEMBRE DE 1979, CON REGISTRO EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, BAJO EL NÚMERO 4919 DEL 21 DE OCTUBRE DE 1980 CON DOMICILIO EN AVENIDA CIUDAD UNIVERSITARIA 301 COYOACÁN, C.P. 04510, DISTRITO FEDERAL, EN SU CARÁCTER DE TITULAR DEL PRESENTE CONTRATO Y REPRESENTANTE DEL MAYOR INTERÉS PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS AL SERVICIO DE LA UNAM, EN EL PRESENTE DOCUMENTO REPRESENTADA POR LAS PERSONAS QUE EN SU NOMBRE LO FIRMAN Y QUE EN LO FUTURO SE LE DESIGNARÁ COMO LA AAPAUNAM, SOMETIÉNDOSE LAS PARTES A CUMPLIRLO AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA No. 1

MATERIA DEL CONTRATO

Las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico, se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo y sus disposiciones son de aplicación obligatoria tanto para la UNAM como para la AAPAUNAM. En lo no previsto se aplicará lo contenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la UNAM, en los términos del Artículo 3o. fracción VII, Constitucional, así como la Legislación Universitaria y Laboral aplicables.

CLÁUSULA No. 2

DEFINICIONES

Para la correcta interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo se estipulan las siguientes definiciones:

- I. UNAM. Universidad o Institución. La Universidad Nacional Autónoma de México, corporación pública -organismo descentralizado del Estado- dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir bachillerato y educación superior según lo establece la Ley Orgánica de la Universidad Nacional, Artículo 2º fracción III y el Estatuto General en su Artículo 4, para formar profesionistas, técnicos, profesores e investigadores universitarios útiles a la sociedad, organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura, por los medios que la UNAM juzgue convenientes. Tendrá además la facultad y responsabilidad de gobernarse a sí misma; realizar sus fines de acuerdo con los principios del Artículo 3o. Constitucional, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinará sus planes y programas; fijará los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrará su patrimonio.
- II. AAPAUNAM. Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. Asociación profesional de carácter gremial, que tiene por fines el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses laborales del personal académico, conforme a la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Universitaria y este Contrato Colectivo de Trabajo, como titular y administrador del mismo el cual rige las relaciones laborales entre los trabajadores académicos y la UNAM.
- III. Contrato Colectivo de Trabajo. El presente instrumento que celebran por una parte la UNAM y por otra la AAPAUNAM, con objeto de establecer las condiciones que regulan las relaciones laborales de los trabajadores académicos, instrumento obligatorio de las partes para su cumplimiento.
- IV. Constitución. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley fundamental de los Estados Unidos Mexicanos.
- V. Ley. Ley Federal del Trabajo.
- VI. Ley del ISSSTE. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007.
- VII. Ley Orgánica. Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1945.
- VIII. Estatuto General. Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, aprobado por el H. Consejo Universitario en la sesión del 9 de marzo de

1945 con sus reformas vigentes.

- IX. Estatuto del Personal Académico. Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, aprobado por el H. Consejo Universitario en la sesión del 28 de junio de 1974 con sus reformas vigentes.
- X. Reglamentos legales. Los que deriven de la Ley Federal del Trabajo y del presente Contrato.
- XI. Reglamentos bilaterales. Los que de común acuerdo aprueben las partes para fines específicos. Estos serán aplicables en todo lo que no se oponga a este Contrato y tendrán validez para la mejor aplicación de las normas generales contenidas en el mismo.
- XII. Junta. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XIII. Junta Especial. Junta Especial Número 14 bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XIV. Comisiones Mixtas. Organismos colegiados pactados paritariamente entre la UNAM y la AAPAUNAM para planear, analizar, discutir y resolver asuntos que correspondan a la aplicación del presente Contrato, de la Ley Federal del Trabajo y de la Legislación Universitaria, de conformidad con el reglamento de cada una de ellas, teniendo las facultades que se establezcan en el presente Contrato y que se especifiquen en sus respectivos reglamentos.
- XV. Representantes:
 - A) De la UNAM: las personas a quienes confieren ese carácter, la Ley Orgánica y el Estatuto General de la UNAM, así como aquellas con facultades delegadas para conocer y resolver los asuntos laborales que surjan en la esfera de su competencia con motivo de la aplicación del presente Contrato y de la Ley.
 - B) De la AAPAUNAM: los órganos y las personas con facultades delegadas por la AAPAUNAM para tratar y resolver los asuntos laborales que surjan en el ámbito de su competencia con motivo de la aplicación del presente Contrato y de la Ley Federal del Trabajo, y que son:
 - a) El Comité Ejecutivo General, órgano representativo de la Asociación, de acuerdo con su Estatuto General;
 - b) Los representantes en las áreas de su jurisdicción; y
 - c) Las personas físicas con facultades delegadas por las anteriores.

XVI. Áreas. Secciones de la AAPAUNAM constituidas o que se constituyan de acuerdo con el Estatuto General de la AAPAUNAM.

XVII. Trabajador académico. Aquél que presta servicios a la UNAM en trabajos académicos, en los términos de las Cláusulas 3 y 4 de este Contrato.

XVIII. Personal Académico. Conjunto de trabajadores académicos.

XIX. Salario tabulado. Cantidad fijada para cada una de las distintas categorías y niveles académicos del tabulador.

XX. Salario integrado. Retribución que se constituye, de acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios. Incluye además, el complemento a que se refiere la Cláusula 39.

XXI. Salario íntegro. Aquél que se paga regularmente al trabajador y que no comprende ninguna prestación de carácter excepcional, entendiéndose por tal la que no se incluye en su percepción periódica quincenal.

XXII. Tabulador. Documento que contiene el salario mensual de cada categoría y nivel Académico.

XXIII. Dependencias. Facultades, Escuelas, Institutos y centros de trabajo de la UNAM, en donde el trabajador académico presta sus servicios como tal a la Institución.

XXIV. Adscripción. Dependencia o dependencias donde el trabajador académico presta sus servicios.

XXV. Usos y costumbres. Práctica reiterada de una conducta de los trabajadores académicos en el desempeño de sus labores, que no sea contraria a la Ley.

XXVI. Asesores. Personas que con voz, pero sin representación, ilustran a las partes para aclarar criterios, quienes serán nombrados libremente por las partes. 5

XXVII. Antigüedad. Tiempo efectivo durante el cual un trabajador académico ha prestado sus servicios desde la fecha de inicio de actividades en la UNAM, independientemente del tipo de labores desempeñadas durante ese lapso, de acuerdo con este Contrato, sin importar su calidad de interino o definitivo. En todas las prestaciones de este Contrato donde se señale antigüedad, se aplicará estrictamente esta definición. La antigüedad para efectos académicos, se regirá por lo que al respecto señala la Legislación Universitaria.

XXVIII. Antigüedad sindical. Tiempo transcurrido desde que un trabajador académico se afilió a la AAPAUNAM.

XXIX. Investigación administrativa. Procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores académicos, que se efectuará por la dependencia correspondiente, con notificación previa al interesado, a la AAPAUNAM y al representante de área.

XXX. Definitividad. Calidad que el trabajador académico puede obtener mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos académicos establecidos por la

UNAM en las normas estatutarias aplicables; produce entre otros efectos, el derecho a que la relación de trabajo sea por tiempo indeterminado, conservando sus demás condiciones de trabajo.

XXXI. Promoción. Ascenso de un trabajador académico a una categoría y/o nivel superior, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por la UNAM en las normas estatutarias aplicables; produce entre otros efectos, un aumento del salario del trabajador académico.

XXXII. Interés Gremial. Aquél que tiene el Sindicato para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses laborales de los trabajadores académicos conforme a este Contrato.

CLÁUSULA No. 3

DEFINICIÓN DE TRABAJADOR ACADÉMICO

Son trabajadores académicos, en términos del Estatuto del Personal Académico: los técnicos académicos, los ayudantes de profesor o investigador y los profesores e investigadores, y que desempeñan cualquiera de las actividades sustantivas de la UNAM, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y de la cultura; para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos correspondientes a las anteriores, así como para participar en la dirección y administración, en su caso, de las actividades mencionadas.

CLÁUSULA No. 4

CARÁCTER DEL TRABAJADOR ACADÉMICO

Serán considerados trabajadores académicos y gozarán como tales de todos los derechos

previstos en la Ley y en este Contrato, las personas que se mencionan en la Cláusula 3 del mismo.

CLÁUSULA No. 5

TRABAJADOR ACADÉMICO ADMINISTRATIVO

Cuando un trabajador académico desempeñe simultáneamente alguna función de carácter administrativo, ese aspecto de su relación laboral se regulará por las normas aplicables correspondientes; en ningún caso, las prestaciones y los derechos del trabajador académico situado en este supuesto, serán inferiores a los establecidos en este Contrato y en la Legislación Laboral.

En el caso del párrafo anterior, le serán respetados todos los derechos y prestaciones que le corresponden y a que alude este Contrato. La antigüedad académica se sujetará a las

normas aplicables correspondientes, sin que se suspenda el pago de la compensación de antigüedad académica por el desempeño del puesto administrativo.

Los trabajadores que pasen o hayan pasado a ocupar una plaza de naturaleza académica,

dejando de ocupar una plaza de distinta naturaleza y no hagan uso del derecho a la gratificación por renuncia, pensión o jubilación, mantendrán su antigüedad laboral en la

UNAM para efectos del pago de la compensación de antigüedad prevista en la Cláusula 46 de este Contrato independientemente de la fecha del inicio de actividades en la UNAM, así como para el cálculo de prestaciones por jubilación, y de la prima de antigüedad con motivo de la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento de las partes, 7 renuncia voluntaria, vencimiento del término de la obra objeto de la contratación o muerte del trabajador académico, en los términos de la Cláusula 33 del presente Contrato. Si se suspende la actividad académica con motivo del desempeño de una función administrativa, al término de ésta, el trabajador académico se reintegrará a su dependencia, en su misma categoría y nivel y demás condiciones originales de trabajo, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas en la categoría y nivel que le corresponda.

En el caso previsto en el párrafo anterior, los trabajadores académicos contratados por obra o tiempo determinado, podrán reintegrarse a su dependencia, sólo durante la vigencia de su Contrato y en los términos y condiciones de éste, salvo en los que hayan sido mejorados.

La UNAM y la AAPAUNAM convienen en que, cuando un trabajador acredite que realiza labores académicas teniendo reconocida una categoría administrativa, podrá solicitar su incorporación al personal académico, ante los órganos competentes conforme a los procedimientos previstos en el Estatuto del Personal Académico.

CLÁUSULA No. 6

INAFECTABILIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL POR LA FORMA DE PAGO

La relación laboral no se desvirtúa ni se verá afectada, en ningún caso, por la forma de pago que adopte la UNAM, o por la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados, ni porque la retribución sea con cargo a determinada partida presupuestal.

Cuando un trabajador académico por haber ingresado mediante los procedimientos

establecidos por la UNAM preste sus servicios académicos en forma subordinada, ésta le otorgará los beneficios del presente Contrato, a partir de la fecha en que inicie la prestación de sus servicios, independientemente de la denominación que se haya dado al nombramiento por razón del cual los estuviera desempeñando, así como los trámites administrativos que deban realizarse. En todo caso, de no efectuarse el pago correspondiente en un plazo de dos quincenas, a partir de su ingreso debidamente

requisitado ante la dependencia de adscripción, la Institución se obliga a cubrir dicho pago al interesado en un plazo máximo de diez días hábiles posteriores a su solicitud.

8

CLÁUSULA No. 7

DESEMPEÑO DE FUNCIONES CONFORME AL NOMBRAMIENTO Y CATEGORÍA

Los trabajadores académicos desempeñarán las funciones que correspondan a su nombramiento y categoría. Si por cuestiones de los planes y programas un trabajador académico realiza funciones distintas a las contratadas, la UNAM, a petición del trabajador y de la AAPAUNAM y previo dictamen de la Comisión

Mixta de Regularización y Estabilización Laborales, le cubrirá las diferencias salariales que resulten entre la función de su nombramiento y la que realmente desempeña. El pago será retroactivo a la fecha en que acredite que empezó a desempeñar las labores de que se trate. La resolución de la Comisión se dará a solicitud del interesado o de la AAPAUNAM; lo anterior sin perjuicio del derecho del trabajador académico de reclamar dicho pago, en su caso, ante la Junta

Federal de Conciliación y Arbitraje. En este caso, alcanzará la categoría correspondiente a la función distinta de que se trate, previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos académicos establecidos en las normas estatutarias aplicables.

Los trabajadores académicos no están obligados a prestar servicios distintos a los que corresponden a su categoría académica en los términos de la Legislación Universitaria y en este Contrato, salvo en los casos expresamente previstos por éste.

CAPÍTULO II

TITULARIDAD DEL CONTRATO Y LEGISLACIÓN APLICABLE

CLÁUSULA No. 8

TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO

La UNAM reconoce a la AAPAUNAM como titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo por representar el mayor interés profesional del personal académico y en consecuencia, se obliga a tratar, con los representantes del sindicato debidamente acreditados, todos los conflictos laborales que surjan entre ella y los trabajadores académicos en los términos de la Ley.

9

Los acuerdos celebrados sin intervención de la AAPAUNAM y que contravengan las disposiciones de la Ley o de este Contrato, serán nulos de pleno derecho.

CLÁUSULA No. 9

NULIDAD DE ACUERDOS

Todos los asuntos que surjan de la relación laboral colectiva o individual regulada por este

Contrato, serán tratados exclusiva e invariablemente entre la UNAM y la AAPAUNAM, sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley. En consecuencia, los acuerdos celebrados sin intervención de la AAPAUNAM y que contravengan las disposiciones de la Ley o de este Contrato, serán nulos de pleno derecho.

CLÁUSULA No. 10

LEGISLACIÓN APLICABLE

Las cuestiones estrictamente laborales de las relaciones entre la UNAM y los trabajadores académicos, se rigen exclusivamente por los siguientes ordenamientos citados en forma enunciativa: el Artículo 3o. fracción VII y el

Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica de la UNAM, la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, la Ley del ISSSTE, el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, el presente Contrato Colectivo y las demás disposiciones que bilateralmente se acuerden entre la UNAM y la AAPAUNAM.

El presente Contrato deja sin efecto los anteriores y sólo subsistirán los pactos suscritos por las partes con anterioridad en lo relativo a prestaciones que sean superiores a las que establece el propio Contrato.

10

CLÁUSULA No. 11 OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO

Los convenios o acuerdos que celebren las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por legítimos representantes y no contravengan las disposiciones legales aplicables. En todo caso, se observarán ordenamientos, usos y costumbres o cualquier otra fuente de derecho laboral que sea más favorable a los trabajadores académicos.

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades, señaladas en los artículos 2o. y 3o. de la Ley Federal del Trabajo. En caso de duda, se aplicará lo más favorable a los trabajadores académicos.

Los acuerdos y convenios serán invariablemente ejecutados en sus términos por los funcionarios facultados para ello. Las autoridades de la UNAM deberán comunicar a sus funcionarios el contenido de dichos acuerdos en el término de diez días hábiles para las dependencias ubicadas en el área metropolitana y quince días hábiles cuando sean dependencias situadas fuera de ella.

Asimismo, la UNAM dará a los mencionados acuerdos y convenios la difusión más amplia y oportuna en todas las dependencias en donde labore personal académico.

Igualmente, la UNAM se obliga a hacer del conocimiento de la AAPAUNAM el nombramiento de los nuevos funcionarios con facultades para conocer, resolver y ejecutar los asuntos laborales que surjan en la esfera de su competencia con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley, en un término no mayor de diez días hábiles.

CLÁUSULA No. 12 IRRENUNCIABILIDAD A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

Los derechos de naturaleza gremial, laboral o contractual de los trabajadores académicos a que se refiere el párrafo siguiente, son irrenunciables y no podrán ser menos favorables que los contenidos en las normas contractuales estipuladas.

11

En ningún caso los derechos pactados en este Contrato serán inferiores a los que consagra la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Universitaria y demás disposiciones aplicables.

CAPÍTULO III INGRESO, ESTABILIDAD Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA No. 13

INGRESO Y ESTABILIDAD LABORAL

El ingreso a la UNAM como miembro del personal académico, se obtendrá a través del

Concurso de Oposición Abierto, según se establece en el Estatuto del Personal Académico.

Las formas excepcionales de contratación (por obra o tiempo determinado y por contrato) se llevarán a cabo en los términos de la Legislación Universitaria. En el presente Contrato se estipulan las cuestiones de carácter laboral, de acuerdo a las reglas siguientes:

I. Los interinos serán nombrados para suplir al personal académico definitivo a quien se le haya otorgado licencia en los términos del Estatuto del Personal Académico y este Contrato. Si el interino dura un período lectivo realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se abra un Concurso de Oposición Abierto en su especialidad, el cual deberá quedar concluido en un plazo no mayor de sesenta días hábiles contados a partir de la publicación de la convocatoria. El derecho de solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo en los términos del Estatuto del Personal Académico. El personal académico que se encuentre en este supuesto no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones laborales en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

II. En todo caso, los interinos serán considerados como trabajadores por tiempo determinado sin perjuicio de su derecho a participar en los concursos de oposición previstos en los términos del Estatuto del Personal Académico y de este Contrato en las cuestiones de carácter laboral correspondientes. También son trabajadores por tiempo determinado, los ayudantes de profesor y de investigador así como los que la UNAM contrata para realizar una tarea de naturaleza temporal, en los términos del Estatuto del Personal Académico y de este Contrato en las cuestiones de carácter laboral correspondiente.

12

III. Los ayudantes de profesor o investigador, en la medida en que cumplan con los requisitos y las obligaciones que a dicha categoría correspondan, podrán ocupar dicha plaza hasta por un término de cinco años, con la obligación de la UNAM de abrir el Concurso de Oposición Abierto y la obligación del ayudante de presentar el concurso al término de dicho plazo. No será definitivo como ayudante y su contratación será revisada anualmente a través del cuerpo colegiado correspondiente, procediendo la renovación de su contrato, hasta un máximo de cuatro veces. Los ayudantes de profesor o investigador que tengan por lo menos un año realizando labores académicas diversas a las que corresponden a su categoría contractual y siempre que cumplan con los requisitos académicos establecidos en el Estatuto del Personal Académico, tendrán derecho a que se abra un Concurso de Oposición Abierto para que, en su caso, ocupen la plaza que corresponda a la categoría y nivel cuyas labores han venido desempeñando.

IV. Los ayudantes de profesor e investigador que reúnan los requisitos estatutarios y que participen en concursos de oposición abiertos, tendrán preferencia, en igualdad de circunstancias, para ocupar las plazas de profesor, investigador o técnico académico, sometidas a concurso, toda vez que en los

términos del Estatuto del Personal Académico la ayudantía debe capacitar para la docencia e investigación, sin perjuicio del mejor derecho de aquellos concursantes que sean profesores, investigadores o técnicos académicos interinos en la materia o área de su especialidad.

V. Los trabajadores académicos que hayan ingresado o ingresen mediante procedimiento distinto al ordinario (Concurso de Oposición Abierto) deberán sujetarse, para obtener su definitividad, a los procedimientos que el Estatuto del Personal Académico establece y cumplir con los requisitos previstos en el mismo. La contratación (por obra o tiempo determinado y por contrato) en este caso podrá hacerse hasta por un año, prorrogable por uno o más, bajo la condición de que la dependencia en cuestión justifique la necesidad de dicha contratación ante el cuerpo colegiado correspondiente.

VI. Los profesores de asignatura que ingresen mediante Concurso de Oposición Abierto, obtienen su definitividad por así establecerlo el Estatuto del Personal Académico y su relación de trabajo será por tiempo indeterminado, conservando sus condiciones de trabajo.

VII. Los técnicos académicos y los profesores o investigadores de carrera que ingresen mediante el Concurso de Oposición Abierto gozarán de estabilidad en tanto cumplan con las obligaciones que establece el Estatuto del Personal Académico y no sean dictaminados en el Concurso de Oposición Cerrado que el Estatuto del Personal Académico establece para obtener la definitividad, en los plazos que este Contrato y el propio Estatuto prevén; de obtenerla, su relación de trabajo será por tiempo indeterminado. La estabilidad a que se hace referencia subsiste por tres años

13

Mediante un contrato anual, tal y como lo establece el artículo 14 de la Ley Orgánica, y que se renovará por dos ocasiones más, siempre y cuando se satisfagan los requisitos del Estatuto del Personal Académico, particularmente el cumplimiento de las obligaciones que dicho ordenamiento establece. Al término de esos tres años el interesado deberá solicitar el Concurso de Oposición Cerrado para obtener la definitividad. El derecho a solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo, en los términos del Estatuto del Personal Académico.

VIII. Los profesores definitivos tendrán prioridad para ocupar los interinatos.

IX. Los profesores de asignatura o técnicos académicos definitivos, que ingresen como profesor o investigador de carrera mediante Concurso de Oposición Abierto, conservarán su definitividad como profesor de asignatura o técnicos académicos.

X. En la contratación del personal académico, la UNAM, en igualdad de merecimientos académicos, dará preferencia a ciudadanos mexicanos con respecto a los extranjeros.

XI. Todo miembro del personal académico que tenga derecho a la definitividad por virtud del cumplimiento del Estatuto del Personal Académico podrá solicitar el concurso correspondiente, el cual se abrirá en los términos previstos en dicho ordenamiento y no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

XII. Todo trabajador académico que por haber sido declarado definitivo, tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado, conservará ésta en todas las

dependencias de la UNAM, en tanto desempeñe sus funciones en la misma área o materia en la que fue declarado definitivo.

XIII. Toda convocatoria para Concurso de Oposición que sea publicada, deberá exhibirse en un tablero fijo, público, accesible; ubicado de manera permanente en la dependencia correspondiente. Asimismo, será entregado en la misma dependencia el número de ejemplares de la Gaceta UNAM que contenga la convocatoria, en cantidad suficiente para todos los trabajadores académicos de la misma. Estos ejemplares se pondrán a disposición del personal académico, en los lugares de firma, o en su defecto en la Secretaría o Unidad Administrativa de la dependencia.

La UNAM enviará copia a la Comisión Mixta de Vigilancia y a la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales para su conocimiento.

XIV. En los concursos de oposición, si con motivo de una impugnación se modifica la calificación en beneficio del recurrente, esto no podrá afectar los derechos de quienes habiendo participado en el mismo concurso obtuvieron estabilidad.

XV. Los profesores de asignatura que reúnan los requisitos para acceder a la categoría de profesor de carrera, tendrán derecho a solicitar el Concurso de Oposición para tener

14 acceso a dicha categoría, conforme a la Legislación Universitaria aplicable, los recursos de la Institución y al plan de desarrollo académico de la dependencia de que se trate.

La UNAM se obliga a cumplir con los plazos estipulados en cada una de las fracciones que anteceden.

CLÁUSULA No. 14 PARTICIPACIÓN EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

El trabajador académico que habiendo satisfecho los requisitos académicos establecidos al efecto en el Estatuto del Personal Académico participe en los concursos que para ingreso o promoción celebre la UNAM, o que en los términos de este Contrato los haya solicitado, a partir de ese momento no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se le dé a conocer el resultado final del concurso, incluidos los recursos que procedan.

El trabajador académico que no participe en el concurso que solicitó, pierde el derecho al que hace referencia el párrafo anterior.

En el caso de los profesores mencionados en el artículo 48 del referido Estatuto, aquéllos que comprueben a través de los órganos competentes, que se vieron impedidos para asistir al concurso por causa justificada, podrán ser considerados nuevamente para la asignación de grupos.

CLÁUSULA No. 15 DERECHO AL CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA PROMOCIÓN

Todo trabajador académico tiene derecho al Concurso de Oposición para promoción en los términos del Estatuto del Personal Académico. Este derecho es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo en los términos del Estatuto del Personal Académico.

CLÁUSULA No. 16**REQUISITOS PARA INGRESO, DEFINITIVIDAD Y/ O PROMOCIÓN**

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia podrán exigirse mayores requisitos que los estipulados en la legislación aplicable para el ingreso, definitividad y/o promoción a las diversas categorías y niveles que puede tener el personal académico, o las equivalencias o similitudes que establezcan los órganos competentes integrados de acuerdo con la Legislación Universitaria, los que no podrán ser superiores a los establecidos por la misma. Los concursos de oposición que se realicen en contravención de lo dispuesto en la presente cláusula serán nulos.

CLÁUSULA No. 17**PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN ACADÉMICA**

Todo trabajador académico deberá ser evaluado sólo por las instancias académicas y con apego estricto a los requisitos y procedimientos establecidos por la Legislación Universitaria y demás disposiciones aplicables. Toda evaluación académica realizada en contravención con lo dispuesto en el párrafo anterior será nula.

CLÁUSULA No. 18**PROCEDIMIENTO EN CASO DE INCONFORMIDAD POR LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS 16 y 17**

En los casos en que se presente alguna inconformidad con motivo de la aplicación de las Cláusulas 16 y 17, ésta se turnará, sin perjuicio de las demás instancias previstas en el presente Contrato a la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales, la 16 cual tendrá acceso en todo momento a la documentación correspondiente, para fundamentar sus propias resoluciones; obligándose la UNAM a ejecutar administrativamente las resoluciones de la citada Comisión en un plazo no mayor de treinta días hábiles a partir de la fecha en que se notifique al interesado y a la AAPAUNAM las resoluciones, una vez excedido este plazo si la UNAM no ejecuta las resoluciones citadas se tendrán por definitivas, siguiendo el procedimiento respectivo.

CLÁUSULA No. 19**PRECEPTOS LEGALES QUE DEBEN CITARSE EN TODO CONTRATO DE TRABAJO**

En todo Contrato de Trabajo celebrado entre la UNAM y un trabajador académico, deberán citarse los preceptos legales aplicables y las cláusulas contractuales en que se funda.

Asimismo, deberán describirse las características del trabajo que se va a desempeñar.

El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza, debiendo el personal académico satisfacer los requisitos establecidos en la Legislación Universitaria y podrá prorrogarse la relación de trabajo en los términos previstos en la propia Legislación y en la Cláusula 13 de este Contrato Colectivo de Trabajo en lo conducente.

CLÁUSULA No. 20

EJEMPLARES DE ORDENAMIENTOS LEGALES PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO

A todo trabajador académico de nuevo ingreso, la UNAM le proporcionará un ejemplar de la publicación titulada Legislación Académico-Laboral Universitaria, Guía de Bienvenida al Personal Académico de Nuevo Ingreso y por separado la Ley del ISSSTE y el Contrato

Colectivo de Trabajo vigente del Personal Académico. La entrega deberá efectuarse dentro de los treinta días hábiles siguientes al inicio de la vigencia de su relación de trabajo.

17

CLÁUSULA No. 21

REQUISITOS DE INGRESO PARA TRABAJADORES ACADÉMICOS EXTRANJEROS Y GESTIÓN DE TRÁMITES PARA ACADÉMICOS MEXICANOS EN EL EXTRANJERO

En igualdad de merecimientos académicos, los trabajadores mexicanos tendrán preferencia frente a los extranjeros. Los académicos extranjeros que contrate la UNAM, deberán haber cumplido previamente las correspondientes disposiciones migratorias en vigor dentro de los Estados Unidos Mexicanos y sujetarse a los requisitos que para el ingreso del personal académico establece la Legislación Universitaria, gozando de los mismos beneficios que los nacionales, siempre y cuando mantengan vigente su legal estancia en el país.

El número de trabajadores académicos extranjeros será hasta del 5% de los que presten sus servicios en cada dependencia de la UNAM, salvo porcentajes mayores que por necesidades de las propias dependencias se pacten con la AAPAUNAM.

La observancia de este precepto se demostrará mediante la entrega, cada seis meses a la

AAPAUNAM, de los listados del personal académico extranjero que contendrán: nombre, nacionalidad, nombramiento y dependencia de adscripción.

Los trabajadores académicos extranjeros que tengan calidad de ordinarios, tendrán junto con la UNAM las obligaciones a que se refiere el artículo 7 de la Ley y 49 de la Ley

General de Población, en lo conducente.

La UNAM se compromete a gestionar ante las autoridades competentes, los permisos para los trabajadores académicos mexicanos que trabajen para la UNAM en el extranjero; así como también los permisos correspondientes para el personal académico extranjero que trabaje para la UNAM.

18

CAPÍTULO IV

SANCIÓN, SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

CLÁUSULA No. 22

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA ASUNTOS LABORALES Y CASOS DE SANCIÓN, SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Todos los asuntos laborales que surjan entre la UNAM y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán con el propio trabajador y los representantes de la AAPAUNAM en cada dependencia. Estos últimos harán las intervenciones necesarias a favor del trabajador académico formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes.

El representante de la UNAM deberá resolver en un término máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que reciba la petición o solicitud sindical o del trabajador; la resolución que pronuncie el representante de la UNAM deberá ser escrita y fundada expresando con claridad las razones en que se haya basado.

Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral entre la UNAM y sus trabajadores académicos, se estará a lo prescrito en la Ley Federal del Trabajo.

En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador académico si no se han agotado antes las instancias internas previstas en este Contrato desde la investigación administrativa hasta el dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, si el trabajador académico ha optado por ésta o si transcurre el plazo establecido para recurrir ante la Comisión sin hacerlo, o si se cumple el término previsto para la emisión de la resolución de la Comisión Mixta antes citada, sin que esto se produzca por causa imputable a la representación de la AAPAUNAM. Mientras se cumple alguno de los supuestos previstos en este párrafo, sólo podrá suspenderse la relación laboral del trabajador académico en los casos de falta de probidad u honradez debidamente comprobados y que estén contemplados como tales en la Ley.

Si el trabajador académico ha optado por seguir el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, el término para demandar a la UNAM ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en caso de no estar conforme con la resolución que pronuncie

19

Aquella, correrá a partir del día siguiente de que se le notifique la resolución definitiva de dicha Comisión Mixta.

La UNAM no podrá rescindir o dar por concluido el contrato de trabajo de ninguno de los miembros de la AAPAUNAM que disfrute de licencia sindical en los términos de la

Cláusula 123 mientras dure ésta, salvo que incurra en alguna causa legal que sea particularmente grave, o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

La UNAM no podrá rescindir el contrato a un trabajador académico que tenga más de veinte años de antigüedad sino por alguna de las causas a que se refiere la Ley, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de su relación laboral, pero se le impondrá al trabajador la

corrección disciplinaria que corresponda. En su caso, será aplicable el segundo párrafo del artículo 161 de la Ley.

En términos del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo vigente, las disposiciones de este capítulo sólo les serán aplicables a los trabajadores académicos y en el caso de aquéllos que no tengan dicha naturaleza contractual se estará a lo dispuesto por los artículos 47, 185 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA No. 23

PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, no deberá aplicarse sanción alguna, sino hasta que el titular de la dependencia respectiva o sus representantes autorizados en los términos de la Cláusula 2 fracción XV y de la Cláusula 11 en lo conducente del presente Contrato, lleve a cabo una investigación administrativa en días y horas hábiles. Previamente se deberá notificar al interesado y a la AAPAUNAM, con copia al representante de área correspondiente en caso de existir, en los domicilios que tengan registrados en la UNAM, al trabajador podrá hacérsele en el lugar en que se encuentre. A esta investigación podrá comparecer la AAPAUNAM y en ella se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder. Deberá realizarse en el plazo máximo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular o sus representantes autorizados en términos de la Cláusula 2 fracción XV y de la Cláusula 11 en lo conducente del presente Contrato tengan conocimiento de la falta. Vencido este plazo sin concluirse la investigación, ya no podrá aplicarse sanción alguna.

20

La notificación a que se refiere el párrafo anterior, será hecha con una anticipación mínima de tres días hábiles, señalándose con toda precisión las faltas imputadas y los fundamentos legales y contractuales del caso.

La investigación administrativa a que se refiere esta cláusula se practicará dentro del turno y preferentemente dentro del horario de labores del trabajador académico investigado.

La UNAM se obliga a no aplicar sanción alguna al personal académico afectado que esté dentro de este supuesto, hasta en tanto no se concluya la investigación administrativa. Si la UNAM aplica una sanción sin cumplir lo dispuesto en esta cláusula, no tendrá efecto legal alguno.

CLÁUSULA No. 24

PROCEDIMIENTO SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL

De toda acción o resolución de la UNAM que modifique la situación laboral de un trabajador académico, se notificará de inmediato por escrito y en forma personal al interesado turnándose copia a la AAPAUNAM y al representante del área correspondiente en caso de existir, dicha notificación deberá expresar los fundamentos legales y contractuales en que se apoye la acción.

En tanto el interesado, el representante de área y la AAPAUNAM no reciban la notificación respectiva, no surtirá efecto alguno la acción o resolución; por lo

tanto, no podrá efectuarse cambio o movimiento alguno que pretenda modificar la situación laboral del trabajador académico.

Cuando un trabajador académico se considere afectado en sus intereses laborales por alguna decisión de las autoridades universitarias, podrá solicitar la reconsideración de la misma, por sí o por medio de la AAPAUNAM.

21

CLÁUSULA No. 25

PROCEDIMIENTO DE LA SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN

La solicitud de reconsideración a que se refiere la cláusula anterior, acompañada de las pruebas conducentes, deberá presentarse ante la autoridad que dictó la resolución en cuestión, dentro de un término de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se notificó por escrito y personalmente al afectado, y a la AAPAUNAM con copia al representante de área correspondiente en caso de existir.

La autoridad que dictó el acto o resolución a reconsiderar, se obliga a resolver en un término no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud de reconsideración.

CLÁUSULA No. 26

PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

Si el trabajador académico no estuviera de acuerdo con el sentido de la resolución dictada con motivo de la reconsideración solicitada o haya concluido el plazo de cinco días a que se refiere la cláusula anterior sin que haya habido contestación, podrá interponer el recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, dentro de un término no mayor de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de notificarse la resolución o de haberse vencido el plazo de cinco días sin haber contestación. Este recurso podrá intentarse directamente por el afectado o por conducto de la AAPAUNAM.

En cualquier caso, tanto la solicitud de reconsideración como el recurso de inconformidad, son optativos para el trabajador académico afectado, de tal suerte que éste podrá ejercer sus acciones directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

22

CLÁUSULA No. 27

PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico fijará fecha de audiencia a más tardar dentro de los cinco días siguientes al auto de radicación de la inconformidad planteada. La Comisión dictará resolución dentro de los cinco días hábiles siguientes al día en que se lleve a cabo la audiencia respectiva. Si la resolución de la Comisión favorece al trabajador académico, la autoridad competente deberá darle cumplimiento en los términos de la misma en un plazo no mayor de diez días hábiles contados a partir del día siguiente en que dicha autoridad sea notificada.

De no ponerse de acuerdo las representaciones de la Comisión en un plazo no mayor de cinco días hábiles, respecto de la resolución que deba emitirse en cuanto a la inconformidad planteada ante ella, se dejarán a salvo los derechos

del recurrente para que los haga valer ante la instancia que juzgue conveniente.

CLÁUSULA No. 28

INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN

Las resoluciones de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución son obligatorias para ambas partes. Si dictadas y ejecutoriadas, debidamente notificadas a la autoridad universitaria competente, ésta no le diese cabal cumplimiento en los términos previstos,

será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la que obligue al cumplimiento de la misma.

CLÁUSULA No. 29

PROCEDIMIENTO EXTERNO ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Si el trabajador académico considera que la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico lesiona sus derechos, podrá ejercitar sus acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En este caso, el término de la prescripción de las acciones comenzará a contar a partir del día siguiente en que se notifique al interesado personalmente la resolución de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico.

De dicha notificación se turnará copia al representante de área y a la AAPAUNAM para su conocimiento.

CLÁUSULA No. 30

REINSTALACIÓN E INDEMNIZACIÓN

Cuando la UNAM rescinda la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores

académicos rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la UNAM, se observarán las siguientes reglas:

I. En ambos casos, el trabajador académico optará por el procedimiento interno ante la

Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

II. Si el trabajador académico opta por el procedimiento interno de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, se estará a lo que señale el resolutivo que ésta emita y en caso de inconformidad con el mismo, podrá recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje e instancias superiores.

III. Cuando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dicte el laudo definitivo favorable al trabajador académico; si se trata de reinstalación, la UNAM le cubrirá de inmediato los salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas en un 30%. Si se trata de indemnización, la UNAM le cubrirá el importe de ciento veinte días de salario, salarios caídos y prestaciones legales, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados y prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes, incrementadas en un 30%.

24

CLÁUSULA No. 31
INDEMNIZACIÓN EN CASO DE RESCISIÓN

En los casos de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador académico, éste podrá separarse de su trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales establecidas en la Ley y tendrá derecho a que la UNAM lo indemnice en los términos de la Cláusula 30 fracción III del presente Contrato, debiendo presentar su reclamación dentro de los dos meses siguientes a su separación.

CLÁUSULA No. 32
RELACIÓN LABORAL POR SUJECCIÓN A PROCESO PENAL

No se suspenderá la relación laboral del trabajador académico:

- I. Cuando se encuentre sujeto a proceso penal y goce de libertad provisional.
- II. Cuando por causas relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones para con la UNAM, haya sido detenido y puesto a disposición de autoridades judiciales o administrativas.

En este caso, la UNAM le seguirá cubriendo salarios y prestaciones íntegros; se hará cargo, a través de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, de la defensa del trabajador académico y de los gastos que se originen con este motivo. En cuanto el trabajador académico obtenga su libertad, reanudará de inmediato sus funciones en las condiciones originales, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas, salvo cuando se trate de prisión preventiva, en cuyo caso, el trabajador académico se reincorporará dentro de los treinta y cinco días siguientes a la terminación de la causa que le impidió continuar con sus funciones.

Independientemente de lo anterior, la UNAM seguirá cubriendo salarios y prestaciones

íntegros conforme a lo previsto en el Artículo 42 fracción III de la Ley Federal del Trabajo. Cuando la sentencia sea ejecutoriada y se le imponga al trabajador académico una pena de prisión que le impida el cumplimiento de su relación laboral, la UNAM podrá rescindir la relación de trabajo, pagando las prestaciones de Ley para este caso.

25

CLÁUSULA No. 33
GRATIFICACIÓN POR CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

En los casos de terminación de la relación de trabajo entre la UNAM y el trabajador Académico por:

- I. Mutuo consentimiento de las partes.
- II. Renuncia voluntaria.
- III. Vencimiento del término de la obra objeto de la contratación.
- IV. Muerte del trabajador académico.

La UNAM pagará a los trabajadores académicos y en su caso, a sus deudos o representantes legales de éstos, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho por concepto de jubilación o retiro voluntario, de acuerdo con la Ley del ISSSTE y de las demás contenidas en el presente Contrato, una gratificación por concepto de antigüedad, según la siguiente tabla:

A) De tres a menos de diez años de antigüedad, 11 días de salario íntegro por cada

año laborado;

B) De diez a menos de quince años de antigüedad, 13 días de salario íntegro por cada

año laborado; y

C) De quince años en adelante, 16 días de salario íntegro por cada año laborado.

Las cantidades que resulten de las gratificaciones a que se refieren los incisos anteriores de esta cláusula serán incrementadas con \$1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.) para el personal académico de tiempo completo, con \$500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100

M.N.), para el personal académico de medio tiempo; y con la parte proporcional correspondiente tratándose de personal académico contratado por horas.

Esta gratificación deberá ser cubierta dos quincenas después de que sea solicitada conjuntamente con lo que corresponda a la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y demás prestaciones a que tenga derecho. Esta gratificación es incompatible con la prestación establecida en la Cláusula 76.

26

CAPÍTULO V

ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

CLÁUSULA No. 34

DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN Y AL HORARIO

El personal académico tiene derecho a conservar su horario, dependencia de adscripción y área académica, categoría y nivel, así como las demás condiciones de trabajo, mismas que pueden ser cambiadas únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece el Estatuto del Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo. También tendrá derecho a solicitar cambio de las mismas. Cuando por reformas se modifiquen o se

supriman asignaturas o áreas académicas, se le dará preferencia al trabajador académico definitivo afectado y tendrá derecho a ser adscrito a materias o áreas equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios.

La UNAM se compromete a no cambiar a los trabajadores académicos a instalaciones en terrenos o zonas diferentes a los que fueron adscritos, aun cuando se trate de la misma dependencia, salvo aquellos casos en que exista la conformidad del trabajador afectado o, en caso de ser colectivo, se suscriba el acuerdo correspondiente con la AAPAUNAM. El trabajador académico tendrá derecho a hacerse representar por la AAPAUNAM en el caso de suscripción de acuerdos individuales.

CLÁUSULA No. 35

DERECHOS EN CASO DE COMISIONES DE TRABAJO

El trabajador académico que sea comisionado por las autoridades de su dependencia para participar en actividades académicas, culturales o de servicio que realice fuera de las instalaciones de la UNAM, en México o en el extranjero, o que tenga que hacerlo como parte de su programa de trabajo previamente autorizado, mediante la solicitud respectiva tendrá derecho a:

27

I. Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas. El trabajador académico comisionado solicitará los elementos que estime necesarios previo acuerdo con la autoridad de la dependencia correspondiente.

II. Recibir viáticos correspondientes a la zona económica de que se trate. En este caso la UNAM cubrirá al académico por concepto de viáticos una cuota

diaria de conformidad con la tabla que para tal efecto se encuentra establecida en el anexo 1 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

III. Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad profesional y de gastos médicos (anexos 3 y 4).

IV. Recibir el pago de transporte aéreo, viaje redondo, cuando el punto de destino se encuentre a más de 6 horas por vía terrestre. Si no existe servicio comercial a ese punto, la dependencia y el trabajador académico acordarán el lugar al cual se trasladará este último por vía aérea.

Lo anterior deberá ser entregado al trabajador académico comisionado, por lo menos cinco días hábiles antes del inicio de la comisión. De no ser así, quedará liberado de las obligaciones que a este respecto haya contraído con la UNAM, sin responsabilidad para él.

En un período de diez días hábiles posteriores a la fecha de terminación de su comisión, el trabajador académico informará a su jefe inmediato sobre la aplicación adecuada de lo proveído y, en su caso, devolverá el equipo proporcionado. Si en un año contado a partir de la terminación de su comisión no se exige al trabajador académico el cumplimiento de esta obligación, quedará liberado de responsabilidad, siempre que continúe prestando servicios a la UNAM.

CLÁUSULA No. 36

DERECHOS POR CAMBIO DE RESIDENCIA EN FORMA TRANSITORIA

Cuando por causas de servicio plenamente justificadas y con la conformidad del trabajador académico designado, y el acuerdo de la AAPAUNAM, se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador académico fuera del Distrito Federal o de una Entidad Federativa a otra, la UNAM tiene la obligación de sufragar los gastos de viaje y estancia de acuerdo con las siguientes especificaciones:

I. Siempre que sea posible, el traslado será por vía aérea o en su defecto, en servicios de primera clase ya sean terrestres o marítimos.

28

II. Los gastos de estancia serán los señalados en el anexo 1 del presente Contrato.

III. Si el cambio de residencia en forma transitoria fuera por más de seis meses, el trabajador académico también tendrá derecho a que se le cubran los gastos que origine el transporte del menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que cause el traslado de sus dependientes económicos que vivan con él. Asimismo, se le cubrirá el importe de 30 días de salario al salir e igualmente al regresar. A petición escrita del trabajador académico la UNAM situará el importe de su salario en el lugar a donde haya sido trasladado.

En estos casos, terminada la comisión, la UNAM cubrirá los gastos de retorno del trabajador académico, su familia y el menaje de casa. En caso que el trabajador sea instalado en una Entidad Federativa de costo de vida superior al del Distrito Federal, la UNAM nivelará su salario con el del lugar respectivo de acuerdo con el anexo 2 del presente Contrato. Los gastos a que se refiere esta cláusula deberán pagarse con treinta días naturales de anticipación. En los casos de que no exista clínica del ISSSTE cercana al lugar de adscripción, la UNAM reembolsará los gastos médicos que se originen por este concepto, en un plazo no mayor de treinta días hábiles.

El trabajador académico y los dependientes económicos que se trasladen con él, en los términos de esta cláusula y de la 35, tendrán derecho a disfrutar del seguro de viaje, del pago de transporte aéreo, terrestre o marítimo, y en su caso, gastos hospitalarios, siempre y cuando los segundos no excedan de cinco.

CLÁUSULA No. 37

REUBICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Cuando se presente un caso de exceso de personal académico en cualquier dependencia, la UNAM y la AAPAUNAM, con la conformidad de los trabajadores académicos, convendrán la forma y términos en que deba ser reubicado dicho personal.

En ningún caso la reubicación de los trabajadores académicos podrá llevarse a cabo sin la firma del convenio correspondiente entre la UNAM y la AAPAUNAM. De no llegar a 29 algún acuerdo las partes, se planteará el conflicto ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En tanto se decida la reubicación, el personal académico continuará prestando sus servicios en la dependencia o dependencias de adscripción y conservará salarios y prestaciones íntegros.

ANEXO A
PROYECTO DE CARTA – SOLICITUD DE PROMOCIÓN Y/O DEFINITIVIDAD

Director
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS
Y SOCIALES
P r e s e n t e.

El suscrito _____, adscrito a _____, con nombramiento actual de _____ de tiempo completo, pone a su consideración la presente solicitud para la apertura de un concurso de oposición cerrado para obtener la (**PROMOCIÓN A Y/O DEFINITIVIDAD COMO**), en virtud de que considero cumplir con los requisitos establecidos en el artículo ___ del Estatuto de Personal Académico, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Tener título de _____ o grado equivalente. *
- b) Haber trabajado cuando menos _____ años en labores docentes o de investigación, incluyendo publicaciones originales en la materia o área de su especialidad. *
- c) Haber producido trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación. *

Anexo los comprobantes respectivos.

Atentamente,
(PROFESOR)

*Estos incisos varían según la promoción de la que se trate

ANEXO B
**INSTRUCTIVO PARA PRESENTACIÓN DE DE SOLICITUDES DE
INGRESO Y PROMOCIÓN**

AL PERSONAL ACADÉMICO:

Con el propósito de eficientar los trámites de ingreso, definitividad y promoción, solicitamos a ustedes, atentamente, observar las instrucciones que a continuación se detallan:

I - Dirigir al Director de la FCPyS, la carta solicitud de promoción y/o definitividad de que se trate, con los datos que se indican, según el formato (ANEXO A). El original será entregado al Director y la copia a esta Secretaría del Personal Académico, junto con los documentos que se detallan en el punto III de éste instructivo.

II - Proporcionar todos los datos con que se cuente, según se requiere en el “Curriculum Vitae” que para este propósito se encuentra en la página web de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales: <http://spa.politicas.unam.mx/> - segmento “Ingreso y Promoción”.

III - Entregar un formato impreso del “Curriculum Vitae” acompañado de una lista de todos los comprobantes que amparen las actividades señaladas y las cuales se ofrecen como prueba del cumplimiento de la trayectoria académica que se requiere, según se manifiesta en el Estatuto del Personal Académico, para obtener el ingreso, definitividad o la promoción solicitada.

IV - El formato “Curriculum para Dictaminacion” consta de seis apartados, los cuales se detallan a continuación:

1.- Formación académica

“Estudios a nivel licenciatura, maestría y doctorado” - solo deben describirse los estudios realizados en dichos niveles académicos.
“Otros estudios” – es donde pueden detallarse otro tipo de estudios de formación o actualización (especializaciones, diplomados, cursos, simposios, etc.).

Al especificar los actos académicos procure consignar los datos principales que aparecen en los documentos probatorios como son: nombre completo del evento, institución organizadora, fechas de inicio y término, lugar de realización, duración en horas y tipo de constancia obtenida.

- El apartado 2 “Experiencia Profesional” ha sido reubicado después del apartado 3, con el propósito de facilitar la revisión de las Comisiones Dictaminadoras. Favor de conservar el orden establecido.

3.- Docencia.

Se anotarán todas las actividades realizadas como docente. Se divide en dos rubros:

“Actividades dentro de la UNAM”

“Actividades fuera de la UNAM”

Para facilitar la revisión de los documentos probatorios de estos puntos, ordene sus constancias de forma cronológica.

2.- Experiencia profesional.

Corresponde a actividades profesionales desempeñadas en los sectores público, social o privado.

- Los datos no deben duplicarse con las actividades realizadas dentro de la UNAM, propias de investigación o difusión, las cuales se consignan en otros rubros específicos dentro del Curriculum para Dictaminación.

4.- Investigación.

En este apartado asientan las actividades de investigación que ha desarrollado. Se consideran:

- TESIS DE GRADO (Licenciatura, Maestría, Doctorado).
- RESEÑAS Y NOTAS PUBLICADAS EN ÓRGANOS ESPECIALIZADOS EN CIENCIAS SOCIALES
- ARTÍCULOS NO PERIODÍSTICOS, ENSAYOS, CUADERNOS Y SIMILARES PUBLICADOS EN ORGANOS ESPECIALIZADOS EN CIENCIAS SOCIALES.
- PONENCIAS PRESENTADAS EN REUNIONES CIENTÍFICAS.
- LIBROS ESPECIALIZADOS EN CIENCIAS SOCIALES (especificar si es todo o solamente algún capítulo)
- DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE INVESTIGACIONES COLECTIVAS, ACOMPAÑADAS DE INFORME.
- ARTÍCULOS Y ENSAYOS PUBLICADOS EN REVISTAS O PERIODICOS, QUE SE SUSTENTEN EN UN TRABAJO DE INVESTIGACION.

En el caso de libros, artículos y reseñas, deberá indicar el título, el número de cuartillas o páginas, el año o bien si participa como colaborador.

Cuando se trate de trabajos de investigación no publicados, deberá indicarse si están concluidos y aprobados para su publicación. En trabajos no terminados, especifique su grado de avance.

5.- Difusion.

Entre las actividades propias de difusión, se consideran:

- ARTÍCULOS PERIODÍSTICOS (NOTA, ENTREVISTA, REPORTAJE, RESEÑA, CRÓNICA, OPINIÓN).
- CONFERENCIAS NO ESCRITAS O SIMILARES.
- TRADUCCIONES.
- CONFERENCIAS MAGISTRALES.
- CURSILLOS IMPARTIDOS DE DIVULGACIÓN.
- CURSILLOS IMPARTIDOS TANTO A NIVEL POSGRADO Y ESPECIALIZACIÓN COMO LICENCIATURA, EDUCACIÓN CONTINUA O SIMILARES.
- LIBROS DE DIVULGACIÓN CON TEMÁTICAS LIGADAS A ESPECIALIDADES DE CIENCIAS SOCIALES.
- PANELES, MESAS REDONDAS.
- PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE RADIO Y TELEVISIÓN.

En artículos, reseñas y notas, deberá asentar el título de la publicación donde se encuentra y las páginas.

6.- Actividades académico-administrativas en la UNAM.

“De nombramiento o elección” – se deben enlistar los cargos que ha tenido dentro de la Institución por nombramiento o por elección del Personal Académico

“Comisiones (no incluidas de oficio en su nombramiento)” – puede incluir actividades extraordinarias realizadas, como encargos que no son propios del nombramiento.

“Otras” – espacio abierto para detallar las actividades que considere de relevancia y que no encuentren cabida en otros rubros del formato del Curriculum para Dictaminación.

V - Deberá entregar copia fotostática de los comprobantes que consigna en su Curriculum para Dictaminación (diplomas, cartas, constancias, portafolio de trabajos, etc.).

VI - Cada uno de los documentos y/o materiales probatorios deberá tener anotado en el ángulo superior derecho el número correspondiente al dato consignado en el Curriculum para Dictaminación que permita su rápida identificación. En el caso de obras impresas o materiales puede utilizar etiquetas y colocarlas en el extremo superior derecho de la portada.

■ **No serán tomadas en cuenta por las Comisiones Dictaminadoras, las actividades que no incluyan comprobantes.**

■ **No se recibirán documentos extemporáneos.**

VII – LISTADO DE DOCUMENTOS. Deberá entregarse en original y copia. El orden y la numeración de la lista deben coincidir con el de los documentos probatorios y a su vez con el del Curriculum para Dictaminación.

ANEXO C

PROPUESTA DE UNIFICACIÓN DE CRITERIOS EN RELACIÓN CON LABORES DOCENTES Y DE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estas indicaciones se hacen con el propósito de efficientar y transparentar los procesos, a la vez de entregar a las Comisiones Dictaminadoras expedientes completos para su evaluación.

Con el propósito de unificar criterios en la evaluación del “curriculum vitae” del personal académico que solicita su promoción, hemos tomado como base las consideraciones que hace el CAACS sobre la actuación “sobresaliente” de los profesores que se hacen acreedores al estímulo “PRIDE”.

Para tal efecto, se parte del concepto:

“LA LABOR PRIMORDIAL DE LOS PROFESORES ES LA DOCENCIA Y LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR UN LADO, JUNTO CON LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, POR OTRO”.

La responsabilidad docente de los profesores de facultades y escuelas es insustituible y de mayor cantidad tanto en lo referente a las horas frente a grupo como al tiempo de preparación de su cátedra y a la dirección de tesis, este será el criterio de evaluación central de su desempeño.

- Deberá cumplir con la labor docente establecida en el artículo 61 del EPA.
“Los profesores titulares un mínimo de seis horas o las que correspondan a dos asignaturas y un máximo de doce horas por semana, y las que se asignen a labores de tutoría”.
- Se reconocerá la labor de docencia y formación de recursos humanos, considerando la impartición de cursos, las asesorías, las tutorías y la dirección de tesis, así como los proyectos de investigación en los que participen estudiantes de licenciatura, posgrado y posdoctorales, como profesores o investigadores asociados”.
- Deberá destacarse en labores de dirección de tesis (que no son en sí mismas sustitutivas de las labores docentes, sino complementarias), en cualquiera de sus modalidades y niveles, esto es, licenciatura, especialización, maestría y doctorado.
- Se reconocerá como labor de formación de nuevos cuadros profesionales y de investigación, la participación en comités tutorales de posgrado (sobre todo dentro de programas multidisciplinarios), la incorporación de estudiantes en proyectos institucionales de la UNAM como PAPIIT Y PAPIIME, la MADEMS, PRONABES o de otras organizaciones como el CONACYT, la participación en los programas institucionales de tutorías individuales, la participación de estudiantes en seminarios permanentes institucionales y también la impartición de cursos o diplomados de actualización para los profesores de la UNAM.

- Los elementos cualitativos se pueden sustentar en evidencias tales como: los instrumentos de evaluación docente por parte de los alumnos, la calidad de las tesis dirigidas en términos de una mención honorífica, obtención de premios o reconocimientos o de publicaciones subsiguientes derivadas de la misma, en la trayectoria académico-profesional de los tesisistas o de los estudiantes participantes en un proyecto de investigación, así como en la eficiencia terminal de los estudiantes tutorados.

OBJETIVO:

Alcanzar evaluaciones más cualitativas y más equitativas.

- La evaluación de labores de investigación: sea investigación básica, aplicada o de apoyo a la docencia debe ser de calidad. Se debe propiciar un perfil académico integral en donde los investigadores realicen labor docente y los profesores investiguen y publiquen.
- Pueden optar por la publicación de artículos especializados o de divulgación de capítulos de libro, de libros individuales o colectivos, de materiales didácticos o de apoyo a la docencia. Lo fundamental será la calidad y el impacto de los distintos materiales.

Se debe tomar en consideración la diversidad de trabajo de investigación, y que éste sea individual o colectivo, que las publicaciones sean internas o externas y, en medios reconocidos como de alto impacto académico por organismos nacionales o internacionales.

TÉCNICOS ACADÉMICOS

- Realizan labores de muy diversa índole: de apoyo institucional, técnico-especializadas en el manejo de instrumentos o sistemas, de apoyo editorial, de ayudantía docente, de asistencia a la investigación, incluso de tipo docente y de investigación.
- En virtud de ésta diversidad, el CAACS ha establecido una clasificación genérica de los perfiles del técnico académico en 4 grupos:
 - a) El que realiza labores de apoyo institucional en sus muy variados campos, como por ejemplo, la difusión o extensión académica o las labores editoriales,
 - b) El que se desempeña en actividades de apoyo a la docencia, ya sea en contacto directo con los profesores o vinculados al proyectos de apoyo docente,
 - c) El que contribuye al desarrollo de los proyectos de investigación individuales, grupales o institucionales,
 - d) El que se desempeña en tareas que implican el manejo de tecnologías o sistemas, como el uso de las tecnologías de información y la comunicación, el desarrollo de sistemas de

información especializados o la utilización de herramientas o equipos, entre otros.

- Las labores institucionales derivadas del desempeño de un cargo administrativo o académico-administrativo no serán consideradas como elemento suficiente para determinar el carácter sobresaliente o excepcional de su trabajo.

ANEXO D
HOJA DE RESUMEN CURRICULAR

NOMBRE		
PLAZA ACTUAL		
PLAZA SOLICITADA		
REQUERIMIENTOS EPA	DOCUMENTOS ENTREGADOS	PUNTOS
	FORMACIÓN ACADÉMICA	
	DOCENCIA	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	
	INVESTIGACIÓN	
	DIFUSION	
	ACTIVIDADES ACADÉMICO- ADMINISTRATIVAS	
TOTAL DE PUNTOS		

ANEXO E

CRITERIO PARA CALIFICACIÓN DE PROFESORES DE CARRERA

CRITERIO PARA CALIFICACIÓN DE PROFESORES DE CARRERA			
1.- FORMACIÓN ACADÉMICA Y GRADOS OBTENIDOS			
CONCEPTO	100% ESTUDIOS SIN TESIS	CON TESIS SIN EXAMEN	CON GRADO
1.1.- LICENCIATURA			6
MAESTRÍA	7.5	8.25	9
DOCTORADO	11	12	13
1.2.- OTROS ESTUDIOS			
ASISTENCIA A CURSOS	(HASTA 40 HORAS) 0.2	(FACTOR POR HORA 0.005)	
2.- EXPERIENCIA PROFESIONAL (TRABAJO REALIZADO FUERA DE LA UNAM)			
CONCEPTO	PUNTOS POR AÑO		
	MINIMO	MAXIMO	BASE
SEMANA COMPLETA (40 HRS.)	0.8	1.2	1
MEDIA SEMANA	0.4	0.6	0.5
FACTOR POR HORA	0.02	0.04	0.03
LABORES DE AYUDANTE DE INVESTIGADOR: TÉCNICO ACADÉMICO EN LA UNAM (T.C. POR UN AÑO)	0.8	1.2	1
3.- EXPERIENCIA DOCENTE (ASIGNATURA = 4 HRS. POR SEMANA POR SEMESTRE)			
3.1.- UNAM			
3.1.1.- DEFINITIVIDAD	0.5		
3.1.2.- NOMBRAMIENTO COMO AYUDANTE DE INVESTIGADOR, DE DEPTO. O SIMILAR	0.15	0.35	0.25
3.1.3.- ELABORACIÓN DE PLANES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE ESTUDIO	0.3	0.5	
ELABORACIÓN DE PLANES DE ESTUDIO O SIMILARES	0.4	1.4	0.9
3.1.4.- DIRECCIÓN DE TESIS (CONCLUIDA)			
LICENCIATURA			0.3
POSGRADO			0.5
3.1.5.- SINODAL EN EXÁMENES PROFESIONALES Y DE GRADO			
LICENCIATURA			0.1
POSGRADO			0.15
3.1.6.- PARTICIPACIÓN EN CONCURSOS DE OPOSICION COMO JURADO			0.08
3.1.7.- CLASES IMPARTIDAS UNAM (DETALLE POR SEMESTRE)			
AYUDANTE DE PROFESOR	0.15	0.35	0.25
PROFESOR LICENCIATURA	0.3	0.7	0.5
PROFESOR POSGRADO	0.5	0.9	0.7
3.2.-ACTIVIDAD DOCENTE FUERA DE LA UNAM (EQUIVALENCIA SEGUN NIVEL ACADÉMICO)	50%	100%	
4.- INVESTIGACIÓN			
4.1.- TESIS DE GRADO			
LICENCIATURA			0.6
MAESTRIA			1.1
DOCTORADO			1.6
4.2.- RESEÑAS Y NOTAS PUBLICADAS EN ÓRGANOS ESPECIALIZADOS EN CIENCIAS SOCIALES	0.02	0.1	0.06
ARTÍCULOS NO PERIODÍSTICOS, ENSAYOS, CUADERNOS Y SIMILARES PUBLICADOS EN ÓRGANOS ESPECIALIZADOS EN CIENCIAS SOCIALES	0.04	0.5	
	MINIMO	MAXIMO	BASE
PONENCIAS PRESENTADAS EN REUNIONES CIENTIFICAS	0.05	0.3	
LIBROS ESPECIALIZADOS EN CIENCIAS SOCIALES			
COMPLETO	1	5	
PRÓLOGO			0.25
ANTOLOGÍA E INTRODUCCIÓN			1.5
COMPILACIÓN			1
CAPÍTULO/OPÚSCULO			0.5
PRESENTACIÓN DE LIBRO			0.02
4.3.- DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE INVESTIGACIONES COLECTIVAS, ACOMPAÑADAS DE INFORME	0.04	1	0.7
4.4.- INVESTIGACIÓN EN PROCESO			1
4.5.- ARTÍCULOS, ENSAYOS Y PRÓLOGOS			
REVISTA			0.1
PERIÓDICO			0.04
4.6.- PONENCIAS			0.05
5.- DIFUSIÓN			
5.1.- ARTÍCULOS PERIODÍSTICOS (NOTA, ENTREVISTA, REPORTAJE, RESEÑA, CRÓNICA, OPINIÓN) SEGUN CALIDAD Y EXTENSIÓN	0.01	0.04	0.02
5.2.- CONFERENCIAS NO ESCRITAS O SIMILARES / TRADUCCIONES	0.02	0.06	0.04
5.3.- CONFERENCIAS ESCRITAS O SIMILARES, MESAS REDONDAS	0.04	0.08	0.06
5.4.- CONFERENCIAS MAGISTRALES			0.08
5.5.- ENTREVISTAS			0.02
5.6.- CURSILLOS IMPARTIDOS (POR CADA 10 HRS.)FACTOR POR HORA =.005)			
DE DIVULGACIÓN	0.03	0.07	0.05
PARA NIVEL LICENCIATURA, EDUCACIÓN CONTINUA O SIMILARES	0.04	0.1	0.07
PARA NIVEL POSGRADO O ESPECIALIZACIÓN	0.06	0.14	0.1
5.7.-LIBROS DE DIVULGACIÓN CON TEMÁTICAS LIGADAS A ESPECIALIDADES DE LA UNAM	0.5	1	
POR CADA 1,000 EJEMPLARES POSTERIORES A SU PRIMERA PUBLICACIÓN 5% DE SU VALOR ORIGINAL			
5.8.- RADIO Y TELEVISIÓN			
GUIONES Y PARTICIPACIONES			0.02
PROGRAMA			0.1
5.9.- EVALUACIONES Y DICTAMINACIONES			0.05
6.- ACTIVIDADES ACADÉMICO-ADMINISTRATIVAS EN LA UNAM (POR AÑO)			
6.1.- DE NOMBRAMIENTO O ELECCIÓN			
SECRETARIO ACADÉMICO O TÉCNICO DE COORDINACIÓN Y SIMILARES			0.4
COORDINACIÓN DE ÁREA Y SIMILARES			0.6
SECRETARIO DE FACULTAD, JEFE DE DIVISIÓN Y SIMILARES			0.8
DIRECTOR			1.2
CONSEJERO TÉCNICO O UNIVERSITARIO DE COMISIÓN DICTAMINADORA			0.4

OTROS RUBROS NO INCLUIDOS EN ESTE REÚMEN SE EVALUARÁN CONFORME SE INDIQUE EN EL INSTRUCTIVO CORRESPONDIENTE.

ANEXO F

CRITERIO PARA CALIFICACIÓN DE TÉCNICOS ACADÉMICOS

CRITERIO PARA CALIFICACIÓN DE TÉCNICOS ACADÉMICOS		
1.- FORMACIÓN		
CONCEPTO		VALOR
BACHILLERATO		0.5
100% CREDITOS LICENCIATURA		2.5
LICENCIATURA (TITULO)		3
MAESTRIA		4
DOCTORADO		5
1% CREDITOS DE LICENCIATURA		0.025
ESTUDIOS ESPECIALIZADOS (POR SEMESTRE) (DE ACUERDO AL GRADO DE VINCULACIÓN CON EL ÁREA ABIERTA A CONCURSO)		0-0.30
2. EXPERIENCIA Y ACTIVIDADES REALIZADAS		
A) DOCENCIA		
CLASES IMPARTIDAS POR CURSO SEMESTRAL DE 4 HRS. POR SEMANA		
BACHILLERATO		0.06
LICENCIATURA		
* AYUDANTE NO ENCARGADO DE CURSO		0.06
* AYUDANTE ENCARGADO DE CURSO		0.1
*PROFESOR DE ASIGNATURA		0.2
*DEFINITIVIDAD (1 SOLA VEZ)		0.4
MAESTRIA Y DOCTORADO		0.3
ELABORACIÓN DE PROGRAMAS		0.0-0.2
ELABORACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO		0.0-0.4
SINODAL EN EXAMENES PROFESIONALES O JURADO		0.0-0.1
B) INVESTIGACIÓN		
NOMBRAMIENTO DE AYUDANTE DE INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO, POR AÑO		0.2
RESEÑA		0.0 - 0.1
BIBLIOGRAFÍA		0.0-0.2
ARTICULO		0.0-0.4
CUADERNO		0.0-1.6
LIBRO		0.0-4.0
C.- DIFUSIÓN		
ARTICULOS NO CONSIDERADOS EN "INVESTIGACIÓN", DE DOS CUARTILLAS		0.0-0.05
CONFERENCIAS, PONENCIAS EN MESAS REDONDAS O SIMILARES		0.0-0.05
CURSILLOS IMPARTIDOS, SEGÚN NIVEL, POR CADA 10 HRS DE CLASE		0.0- 0.04
TRADUCCIÓN DE CIENCIAS SOCIALES POR ENCARGO DE INSTITUCIONES ACADÉMICAS, PUBLICADAS		0.0-1.0
OTRAS TRADUCCIONES		0.0-0.6
EDICIONES DE LIBROS, ENSAYOS Y SIMILARES DE MAS DE 20 CUARTILLAS		0.5
EDITADOS POR LA UNAM, PRIMERA EDICIÓN, 30% DE SU VALOR EN INVESTIGACIÓN POR POR CADA 1,000 EJEMPLARES MÁS, 10% DE SU VALOR ANTERIOR		
D. SERVICIOS ACADÉMICO-ADMINISTRATIVOS		
APOYO TÉCNICO ACADÉMICO A CENTROS DEPARTAMENTOS O COORDINACIONES EN LA UNAM (DE ACUERDO AL GRADO DE VINCULACIÓN CON EL ÁREA ABIERTA A CONCURSO). POR AÑO, TIEMPO COMPLETO,		0.0-0.5
SE EVALUARÁN SEGÚN EL CASO, SE ATRIBUIRÁ UNA PUNTUACIÓN MAS ELEVADA A LOS SERVICIOS QUE SE RELACIONEN CON EL ÁREA ABIERTA A CONCURSO		
E. EXPERIENCIA PROFESIONAL		
SE EVALUARÁ CONSIDERANDO DOS ELEMENTOS FUNDAMENTALES: SU VINCULACIÓN CON EL ÁREA DE ACTIVIDAD DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS DE LA FACULTAD, ASI COMO DEL TIEMPO QUE DEDIQUEN A LA MISMA, DE ACUERDO A LA SIGUIENTE TABLA:		
VINCULACIÓN	TIEMPO	PUNTUACIÓN POR AÑO DE ACTIVIDADES
ESTRECHA	COMPLETO	0.3
	MEDIO	0.15
	POR HORA/POR SEMANA	0.0075
	SIMBÓLICO	0
MODERADA	COMPLETO	0.2
	MEDIO	0.1
	POR HORA/POR SEMANA	0.005
	SIMBÓLICO	0
MINIMA	COMPLETO	0.1
	MEDIO	0.05
	POR HORA/POR SEMANA	0
NULA		0
COMISIONES ACADÉMICAS EN REPRESENTACIÓN DE LA UNAM (POR ACTIVIDAD)		0-0.05
MÁXIMO POR AÑO		0.2

ANEXO G

DESGLOSE DE ACTIVIDADES POR RUBRO

FORMACIÓN ACADÉMICA
* NIVEL DE ESTUDIOS
* OTROS ESTUDIOS (ESPECIALIZACIÓN, DIPLOMADOS , CURSOS , ETC
*EXPERIENCIA PROFESIONAL
ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS INDEPENDIEMENTE A LAS REALIZADAS EN LA UNAM (SECTORES PÚBLICO O PRIVADO)
CARGOS Y PUESTOS DESEMPEÑADOS EN EL MEDIO PROFESIONAL
*RECONOCIMIENTO A SU TRAYECTORIA PROFESIONAL (INVITACIONES, PREMIOS, DISTINCIONES)
*PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES PROFESIONALES
*PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE SERVICIO
* COORDINACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y/O DOCENCIA
*ORGANIZACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO
*COORDINACIÓN DE AREAS ACADÉMICAS
*ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES, NACIONALES E INTERNACIONALES
*DOCENCIA
*ACTIVIDADES DOCENTES EN LA UNAM
*DEFINITIVIDAD COMO PROFESOR DE ASIGNATURA
*NOMBRAMIENTO COMO AYUDANTE DE INVESTIGADOR, DE DEPARTAMENTO O SIMILAR
* ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO
*DIRECCIÓN DE TESIS
*SINODAL EN EXÁMENES PROFESIONALES Y DE GRADO
*PARTICIPACIÓN EN CONCURSOS DE OPOSICION COMO JURADO
*CLASES IMPARTIDAS (SEMESTRE)
*ASESORÍA Y TUTORÍA A LOS ALUMNOS
*ACTIVIDADES DOCENTES FUERA DE LA UNAM
* ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO
*DIRECCIÓN DE TESIS
*SINODAL EN EXÁMENES PROFESIONALES Y DE GRADO
*PARTICIPACIÓN EN CONCURSOS DE OPOSICION COMO JURADO
*CLASES IMPARTIDAS (SEMESTRE)
*TUTORIAS (ALUMNOS DE POSGRADO, BECARIOS, PRÁCTICAS PROFESIONALES, GRUPOS ESPECIALES, PROGRAMAS INSTITUCIONALES.
*PARTICIPACIÓN ACTIVA EN COMITES TUTORALES
*ASESORÍA DE ALUMNOS QUE PARTICIPAN EN CONGRESOS, PUBLICACIONES, CONFERENCIAS, SIMPOSIOS, PROYECTOS TECNOLÓGICOS, ARTÍSTICOS, DE DISEÑO O DE COMUNICACIÓN VISUAL
*OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO A LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PLANEACIÓN, DISEÑO, COORDINACIÓN O REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS)
PRODUCTIVIDAD EN LA DOCENCIA
*MATERIALES DIDÁCTICOS
*LIBROS DE TEXTO O DE APOYO A LA ENSEÑANZA
*CAPÍTULOS EN LIBROS DE TEXTO
*COMPILACIONES
ANTOLOGIAS
*ENSAYOS
*PROGRAMAS INNOVADORES DE ENSEÑANZA
*PRESENTACIÓN DE TRABAJOS EN REUNIONES RELACIONADAS CON LA ENSEÑANZA DE LA DISCIPLINA
*TRADUCCIÓN DE MATERIALES ESPECIALIZADOS QUE SIRVAN DE APOYO A LOS PROGRAMAS DOCENTES
INVESTIGACIÓN
LIBROS (INCLUYENDO TESIS PROFESIONALES Y DE GRADO)
ARTICULOS NO PERIODÍSTICOS
RESEÑAS Y NOTAS PUBLICADAS EN ÓRGANOS ESPECIALIZADOS EN CIENCIAS SOCIALES
ARTICULOS, CAPITULOS DE LIBROS, ENSAYOS, CUADERNOS, PONENCIAS, ANTOLOGIAS, ACOMPAÑADOS DE INTRODUCCIÓN Y NOTAS EXPLICATIVAS
DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE INVESTIGACIONES COLECTIVAS ACOMPAÑADAS DE INFORME
ARTÍCULOS Y ENSAYOS PUBLICADOS EN REVISTAS O PERIÓDICOS, QUE SE SUSTENTEN EN UN TRABJO DE INVESTIGACIÓN
DIFUSIÓN
*ARTICULOS PERIODÍSTICOS (NOTA, ENTREVISTA, REPORTAJE, RESEÑA, CRÓNICA, OPINIÓN)
*CONFERENCIAS NO ESCRITAS O SIMILARES
*TRADUCCIONES
*CONFERENCIAS MAGISTRALES
*CURSILLOS IMPARTIDOS DE DIVULGACIÓN
*CURSILLOS IMPARTIDOS A NIVEL POSGRADO Y ESPECIALIZACIÓN, COMO LICENCIATURA, EDUCACIÓN CONTINUA O SMILARES
*LIBROS DE DIVULGACIÓN CON TEMÁTICAS LIGADAS A ESPECIALIDADES DE CIENCIAS SOCIALES
*PANELES, MESAS REDONDAS
*PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE RADIO Y TELEVISIÓN
PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS CIENTÍFICOS
ACTIVIDADES GRÁFICAS, EXPOSICIONES, FOTOGRAFÍAS Y DIAPORAMAS CINEMATOGRAFIA
ACTIVIDADES ACADÉMICO-ADMINISTRATIVAS EN LA UNAM
* DE NOMBRAMIENTO O ELECCIÓN (CONSEJO TÉCNICO/ UNIVERSITARIO, COMISIÓN DICTAMINADORA, CONSEJO ACADÉMICO DE ÁREA, ETC
OTRAS
*PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE DESARROLLO
*ACTIVIDADES DE DIRECCIÓN, ORGANIZACIÓN O COORDINACIÓN ACADÉMICA INSTITUCIONAL
PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL
*CUERPOS COLEGIADOS
*COMITÉS EDITORIALES
* COMITÉS DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE APOYO ACADÉMICO(PPRIDE, PAPIME, PAPITT, ENTRE OTROS).
PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE DESARROLLO DE INFRAESTRUCTURA ACADÉMICA
DISEÑO Y REVISIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO

ANEXO H

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
SECRETARÍA DEL PERSONAL ACADÉMICO
CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA INGRESO COMO PROFESOR DE CARRERA
SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN

CONVOCATORIA: _____

1. NOMBRE: _____

2. PLAZA POR LA QUE SE CONCURSA: _____

3. ÁREA _____ ADSCRIPCIÓN: _____

4. Documentación entregada:

_____/Relación de documentos comprobatorios.

_____/Currículum Vital por duplicado (impreso y electrónico), en las formas oficiales.

_____/Copia del acta de nacimiento.

_____/Justificación por el concursante de la preparación o experiencia equivalente, en caso de no tener el grado académico requerido.

_____/Constancia certificada de los servicios académicos prestados en instituciones de educación superior, para acreditar la antigüedad requerida, señalando los documentos probatorios.

_____/Acreditación de su estancia legal en el país. (Extranjeros)

5. Domicilio:

5.1 Particular: _____

5.2 Oficina: _____

6. Teléfonos:

6.1 Domicilio: _____ Oficina: _____

Correo Electrónico: _____

7. Se ruega comunicarse Ingreso y Promoción para indicarle fechas y procedimientos para la presentación de las pruebas. (Tels. 56-22-94-70 Ext. 1045)

8. Firma del concursante _____ Fecha: _____

Recibió: _____
(Nombre) (Firma)

ANEXO I
FORMATO PRUEBA DIDÁCTICA

CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA INGRESO DE PROFESOR DE CARRERA

COMISIÓN DICTAMINADORA _____

CONVOCATORIA: _____

FECHA: _____

PLAZA: _____

ÁREA: _____

ADSCRIPCIÓN: _____

NOMBRE: _____

PRUEBA DIDÁCTICA

CRITERIOS	OBSERVACIONES
INTRODUCCIÓN AL TEMA	
CLARIDAD EN EL CONTENIDO	
DOMINIO DEL TEMA EXPUESTO	
EXPOSICIÓN CON ALGÚN RECURSO DIDÁCTICO APARTE DEL VERBAL	
ARGUMENTACIÓN	
DESPERTÓ INTERÉS EN LOS ALUMNOS	
MANEJO DE GRUPO	
MOTIVÓ LA PARTICIPACIÓN DE LOS ALUMNOS	
LAS PREGUNTAS DE LOS ALUMNOS SE ACLARARON SATISFACTORIAMENTE	
ELOCUCIÓN	
CIERRE DE CLASE	

NA	(No acreditó)	0
S	(Suficiente)	8
B	(Bien)	14
MB	(Muy Bien)	20
E	(Excelente)	26

ANEXO J

FORMATO PRUEBAS ESCRITAS

**CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA INGRESO DE PROFESOR DE CARRERA
COMISIÓN DICTAMINADORA DE _____**

CONVOCATORIA: _____

FECHA: _____

PLAZA: _____

ÁREA: _____

ADSCRIPCIÓN: _____

NOMBRE: _____

PRUEBA ESCRITAS

CRITERIOS	OBSERVACIONES
Crítica y propuesta del programa de la materia Metodología de la Investigación en Comunicación.	
- Estructuración del análisis	
- Identificación de necesidades de problemas en el programa actual	
- Actualización en bibliografía	
- Viabilidad de la propuesta hecha	
Exposición escrita del tema: La Institucionalización de las ciencias sociales y políticas de desarrollo científico	
- Correspondencia con el tema solicitado	
- Conocimiento del tema	
- Bien fundamentado	
- Bibliografía actualizada	
Formulación de un proyecto de investigación con el tema El desarrollo conceptual de la comunicación en el marco de la Teoría Social Contemporánea: conversaciones y discursos teóricos	
- Cumplimiento con el rigor teórico-metodológico de todo proyecto	
- Cumplimiento con los objetivos específicos	
Exposición oral e interrogatorio sobre la materia	
- Cuáles fueron los principales puntos analíticos utilizados para su ensayo y porque	
- Cuáles son los puntos más débiles del programa de la materia y cuál es la principal aportación del profesor	

NA	(No acreditó)	0
S	(Suficiente)	8
B	(Bien)	14
MB	(Muy Bien)	20
E	(Excelente)	26

ANEXO K

RESUMEN DE CONCURSO DE OPOSICIÓN

CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA INGRESAR COMO PROFESOR DE CARRERA

PLAZA: _____ PROFESOR _____
ADSCRIPCIÓN: _____
ÁREA: _____
FECHA DE LA CONVOCATORIA: _____
FECHA DE DICTAMEN: _____

Resumen sobre los aspectos generales y las evaluaciones elaboradas para sustentar los dictámenes correspondientes al concurso de oposición.

Se recibieron: _____ expedientes

1.- Evaluación

- Pruebas escritas
 - a) Crítica y propuesta del programa de la materia: _____
 - Estructuración del análisis
 - Identificación de necesidades de problemas en el programa actual
 - Actualización en bibliografía
 - Viabilidad de la propuesta hecha
 - b) Exposición escrita de un tema: _____
 - Correspondencia con el tema solicitado
 - Conocimiento del tema
 - Bien fundamentado
 - Bibliografía actualizada
 - c) Formulación de un proyecto de investigación: _____
 - Cumplimiento con el rigor teórico-metodológico de todo proyecto
 - Cumplimiento con los objetivos específicos
 - d) Exposición oral e interrogatorio sobre la materia : _____
 - Al respecto, se tomaron en consideración dos elementos principales:
 - Cuáles fueron los principales puntos analíticos utilizados para su ensayo y porque
 - Cuáles son los puntos más débiles del programa de la materia y cuál es la principal aportación del profesor
 - e) Prueba didáctica: _____
 - Introducción al tema
 - Claridad en el contenido
 - Dominio del tema expuesto
 - Exposición con algún recurso didáctico aparte del verbal
 - Argumentación
 - Despertó interés en los alumnos
 - Manejo de grupo
 - Motivó la participación de los alumnos
 - Las preguntas de los alumnos se aclararon satisfactoriamente
 - Elocución
 - Cierre de clase

La evaluación se realizó conforme al “Instructivo para la dictaminación de concurso de oposición. Ingreso de profesores de carrera” fechado el 27 de abril de 1997.

Las pruebas fueron analizadas por los Miembros de la Comisión Dictaminadora. Cada uno expresó su apreciación en términos numéricos, en escala de 0 a 26, el promedio de éstas apreciaciones constituye la evaluación final del desempeño de cada concursante en cada una de las pruebas.

Los dictámenes se elaboraron en base a la suma de la evaluación de las pruebas y de los currícula.

2.- Resumen de evaluaciones

PRUEBAS

Crítica al programa	Exposición escrita	Proyecto de investigación	Exposición oral	Prueba didáctica	Promedio
B - 14	B - 14	S - 8	B - 14	MB - 20	14

CURRICULUM

Formación Académica	Experiencia Profesional	Docencia	Investigación	Difusión	Act. Acad-Admvas.	TOTAL

PUNTUACIÓN TOTAL

PRUEBA	CURRICULUM	TOTAL

f) Puntaje máximo a acreditar según el instructivo = _____

DICTAMEN. _____

SESIONES DE TRABAJO DE LA COMISIÓN DICTAMINADORA DE

_____.

ANEXO L

DICTAMEN DE PROMOCIÓN PARA PROFESOR DE CARRERA

DICTAMEN DE PROMOCIÓN PARA PROFESOR DE CARRERA
COMISIÓN DICTAMINADORA DE _____

NOMBRE: _____ FECHA: _____

PERIODO EVALUADO: _____

PLAZA ACTUAL: _____

PLAZA PROPUESTA: _____

A. Reúne los requisitos del inciso a), b) y c).

B. PUNTUACIÓN

Anterior: puntos
Incremento:
Actual:

ELEMENTOS DE JUICIO:

FORMACIÓN:	ANTERIOR: INCREMENTO: ACTUAL:
EXPERIENCIA:	ANTERIOR: INCREMENTO: ACTUAL:
DOCENCIA:	ANTERIOR: INCREMENTO: ACTUAL:
INVESTIGACIÓN:	ANTERIOR: INCREMENTO: ACTUAL:
DIFUSIÓN:	ANTERIOR: INCREMENTO: ACTUAL:
ACTIVIDADES ACADÉMICO - ADMINISTRATIVAS:	ANTERIOR: INCREMENTO: ACTUAL:
DICTAMEN	

COMISION DICTAMINADORA

Fecha: _____

Ratificación del Consejo Técnico

ANEXO M

DICTAMEN DE PROMOCIÓN PARA TÉCNICOS ACAD

DICTAMEN DE PROMOCIÓN PARA **TÉCNICO ACADÉMICO**
COMISIÓN DICTAMINADORA DE _____

NOMBRE: _____ FECHA: _____

PERIODO EVALUADO: _____

PLAZA ACTUAL: _____

PLAZA PROPUESTA: _____

A. Reúne los requisitos del inciso a), b) y c).

B. PUNTUACIÓN

Anterior: puntos
Incremento:
Actual:

ELEMENTOS DE JUICIO:

INVESTIGACIÓN:	ANTERIOR: INCREMENTO: ACTUAL:
EXPERIENCIA Y ACTIVIDADES REALIZADAS (DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, DIFUSIÓN, SERVICIOS ACADÉMICOS-ADMINISTRATIVOS)	ANTERIOR: INCREMENTO: ACTUAL:
TAREAS PROPIAS SOBRE SU NOMBRAMIENTO	
REPORTE DEL COODINADOR	ANTERIOR INCREMENTO: ACTUAL:
DICTAMEN	

COMISION DICTAMINADORA

Fecha: _____

Ratificación del Consejo Técnico

ANEXO N

DICTAMEN INDIVIDUAL PARA PROFESOR DE CARRERA EN LÍNEA

DICTAMEN DE PROMOCIÓN PARA PROFESOR DE CARRERA
COMISIÓN DICTAMINADORA DE _____
DICTAMEN INDIVIDUAL

NOMBRE: _____ FECHA: _____
PERIODO EVALUADO: _____
PLAZA ACTUAL: _____

I. Evaluación de los requisitos estatutarios

De acuerdo a la solicitud del concursante, los requisitos estatutarios que deberán cumplirse, conforme al artículo ____, del Estatuto del Personal Académico.

- a)..... Si
b)..... si
c)..... Si

RUBROS A EVALUAR:

FORMACIÓN	EXCELENTE	REGULAR	BUENA	DEFICIENTE	NO APLICA
La formación y actualización académica que ha desarrollado el solicitante durante el periodo a evaluar es:					

FORMACIÓN

EXPERIENCIA Y ACTIVIDADES REALIZADAS	EXCELENTE	REGULAR	BUENA	DEFICIENTE	NO APLICA
La experiencia y las actividades realizadas que ha desarrollado el solicitante durante el periodo a evaluar es:					

EXPERIENCIAS Y ACTIVIDADES REALIZADAS:

DOCENCIA	EXCELENTE	REGULAR	BUENA	DEFICIENTE	NO APLICA
Las actividades docentes realizadas están de acuerdo a lo establecido en el EPA:					

DOCENCIA:

INVESTIGACIÓN	EXCELENTE	REGULAR	BUENA	DEFICIENTE	NO APLICA
Las actividades de investigación están realizadas de acuerdo a lo establecido en el EPA:					

INVESTIGACIÓN:

DIFUSIÓN	EXCELENTE	REGULAR	BUENA	DEFICIENTE	NO APLICA
Las actividades de difusión están realizadas de acuerdo a lo establecido en el EPA:					

DIFUSIÓN

ACTIVIDADES ACADÉMICO ADMINISTRATIVAS	EXCELENTE	REGULAR	BUENA	DEFICIENTE	NO APLICA
Las actividades académico - administrativas que llevó a cabo son:					

ACTIVIDADES ACADÉMICO ADMINISTRATIVAS:

DICTAMEN: INDIVIDUAL:

FECHA: _____

FIRMA DEL EVALUADOR _____

ANEXO 0

DICTAMEN INDIVIDUAL PARA TÉCNICOS ACADÉMICOS EN LÍNEA

COMISIÓN DICTAMINADORA DE _____
DICTAMEN INDIVIDUAL

NOMBRE: _____ FECHA: _____
PERIODO EVALUADO: _____
PLAZA ACTUAL: _____

I. Evaluación de los requisitos estatutarios

De acuerdo a la solicitud del concursante, los requisitos estatutarios que deberán cumplirse, conforme al artículo ____, del Estatuto del Personal Académico.

a)..... Si
b)..... si
c)..... Si

RUBROS A EVALUAR:

FORMACIÓN	EXCELENTE	REGULAR	BUENA	DEFICIENTE	NO APLICA
<i>La formación y actualización académica que ha desarrollado el solicitante durante el periodo a evaluar es:</i>					

FORMACIÓN:

EXPERIENCIA Y ACTIVIDADES REALIZADAS	EXCELENTE	REGULAR	BUENA	DEFICIENTE	NO APLICA
<i>La experiencia y las actividades realizadas que ha desarrollado el solicitante durante el periodo a evaluar es:</i>					

EXPERIENCIAS Y ACTIVIDADES REALIZADAS:

INFORME DEL COODINADOR:

DICTAMEN INDIVIDUAL:

FECHA: _____

FIRMA DEL EVALUADOR _____

ANEXO P

DICTAMEN COLECTIVO PARA PROFESOR DE CARRERA EN LÍNEA

DICTAMEN DE PROMOCIÓN PARA PROFESOR DE CARRERA _____
COMISIÓN DICTAMINADORA DE _____
DICTAMEN COLECTIVO

NOMBRE: _____ FECHA: _____
PERIODO EVALUADO: _____
PLAZA ACTUAL: _____

I. Evaluación de los requisitos estatutarios

De acuerdo a la solicitud del concursante, los requisitos estatutarios que deberán cumplirse, conforme al artículo ____, del Estatuto del Personal Académico.

a)..... Si
b)..... si
c)..... Si

RUBROS EVALUADOS

FORMACIÓN:

CALIFICACIÓN POR EVALUADOR:

1	2	3	4	5	6	TOTAL

FORMACIÓN:

EXPERIENCIA Y ACTIVIDADES REALIZADAS

CALIFICACIÓN POR EVALUADOR:

1	2	3	4	5	6	TOTAL

EXPERIENCIAS Y ACTIVIDADES REALIZADAS:

DOCENCIA:

CALIFICACIONES POR EVALUADOR:

1	2	3	4	5	6	TOTAL

DOCENCIA:

INVESTIGACIÓN:

CALIFICACIONES POR EVALUADOR:

1	2	3	4	5	6	TOTAL

INVESTIGACIÓN:

DIFUSIÓN:

CALIFICACIONES POR EVALUADOR:

1	2	3	4	5	6	TOTAL

DIFUSIÓN

ACTIVIDADES ACADÉMICO ADMINISTRATIVAS

CALIFICACIONES POR EVALUADOR:

1	2	3	4	5	6	TOTAL

ACTIVIDADES ACADÉMICO ADMINISTRATIVAS:

DICTAMEN:

COMISIÓN DICTAMINADORA

Fecha

ANEXO Q

DICTAMEN COLECTIVO PARA TÉCNICOS ACADÉMICOS EN LÍNEA

DICTAMEN DE PROMOCIÓN PARA TÉCNICO ACADÉMICO
COMISIÓN DICTAMINADORA DE _____
DICTAMEN COLECTIVO

NOMBRE: _____ FECHA: _____
PERIODO EVALUADO: _____
PLAZA ACTUAL: _____

Ratificación del Consejo Técnico

I. Evaluación de los requisitos estatutarios

De acuerdo a la solicitud del concursante, los requisitos estatutarios que deberán cumplirse, conforme al artículo ____, del Estatuto del Personal Académico.

a)..... Si
b)..... si
c)..... Si

RUBROS EVALUADOS

FORMACIÓN:
CALIFICACIÓN POR EVALUADOR:

1	2	3	4	5	6	TOTAL

FORMACIÓN:

EXPERIENCIA Y ACTIVIDADES
REALIZADAS

CALIFICACIÓN POR EVALUADOR:

1	2	3	4	5	6	TOTAL

EXPERIENCIAS Y ACTIVIDADES REALIZADAS:

(DOCENCIA, DIFUSION, INVESTIGACIÓN, ACTIVIDADES ACADÉMICO – ADMINISTRATIVAS)

REPORTE DEL COORDINADOR:

DICTAMEN:

COMISIÓN DICTAMINADORA

Fecha
Ratificación del Consejo Técnico

DR. FERNANDO CASTAÑEDA SABIDO
Director

ANEXO R

INSTRUCTIVO IUPA

Damos a ustedes la más cordial bienvenida al sistema IUPA.

Con el propósito de eficientar su acceso le agradeceremos seguir las instrucciones:

1.- El acceso directo es: <http://spa.politicas.unam.mx> - Informe de actividades

2.- USUARIO: (su RFC con homoclave)

CONTRASEÑA: (la que se le proporcionó en la SPA), si desea cambiarla siga las instrucciones en la página.

3.- En la parte superior aparece la pantalla de inicio y en la parte superior las ventanas:

Datos generales/Formación Académica/Trayectoria/Docencia/Investigación/
Difusión/Participación Institucional/Planes e Informes/Salir

Usted deberá elegir (click) el segmento de información que desea llenar. Ej.:

Datos generales: A la izquierda, en color azul, aparecen subgrupos que conforman este segmento. El seleccionar cada uno de ellos (Datos personales/Estímulos Académicos/Campos y líneas de investigación) se cambiará a color naranja. Al hacer “click” en “**Datos personales**” aparecerán en la pantalla los datos que a la fecha tenemos en nuestra base de datos. Para ampliar o modificar la información deberá hacer “click” en “Ingresar datos”. Una vez ingresada su información haga “click” en guardar datos.

4.- Una vez terminado éste segmento puede proseguir con otro subgrupo o bien subir el “mouse” y elegir otro grupo. Ej.: Formación Académica. Una vez que lo elija, en el lado izquierdo de la pantalla se desplegarán varias ventanas de los subgrupos que conforman este grupo. (Antecedentes Académicos/Estudios de actualización/Estudios de especialización).

5.- Si desea modificar algún dato deberá hacer “click” en la ventanilla izquierda que tiene el lápiz.

6.- Para borrar algún dato, que ya había sido almacenado, haga “click” en la ventanilla derecha que tiene un basurero.

7.- Se le recomienda abrir primero todas las ventanas para que observe usted como deberá agrupar sus actividades y ordenarlas en orden cronológico.

8.- En el penúltimo grupo (Planes e informes)

- **PROFESORES** deberán hacer “click” únicamente en “Plan de trabajo”, detallando su proyecto para el próximo año.
- **TÉCNICOS ACADÉMICOS** llenarán ambos “Reporte de actividades” donde especifiquen el trabajo que desempeñan según su contrato, y el “Plan de trabajo” con su proyecto para el próximo año.

9.- Una vez que haya ingresado toda su información, deberá seleccionar en las pantallas intermedias CURRICULUM VITAE/INGRESO Y PROMOCIÓN/PRIDE/INFORME DE ACTIVIDADES, éste último, especificando el año del informe y haciendo “click” en IMPRIMIR.

10.- Deberá entregar a ésta Secretaría un ejemplar de su “Informe de actividades” firmado por usted y con el “visto bueno” de su Coordinación.

ANEXO S

COMPARATIVO DE INSTRUCTIVOS PARA INGRESO DE PROFESORES – CONCURSO DE OPOSICIÓN ABIERTO

SEGÚN INSTRUCTIVO VIGENTE (2006)	SEGÚN INSTRUCTIVO PROPUESTO (2010)																				
<p>La Comisión Dictaminadora evalúa y emite una opinión razonada sobre cada una de las siguientes pruebas:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Crítica al programab) Exposición escritac) Exposición oral e interrogatoriod) Prueba didácticae) Proyecto de investigación <p>Se evalúa conforme a:</p> <table><tr><td>NA = No acreditada</td><td style="text-align: right;">0</td></tr><tr><td>S = Suficiente</td><td style="text-align: right;">8</td></tr><tr><td>B = Bien</td><td style="text-align: right;">14</td></tr><tr><td>MB= Muy bien</td><td style="text-align: right;">20</td></tr><tr><td>E = Excelente</td><td style="text-align: right;">26</td></tr></table> <p>La Comisión Dictaminadora correspondiente dictaminará el resultado final del concurso, con base en las calificaciones otorgadas en las pruebas y a la evaluación curricular... (1.5.)</p> <p>Enmienda transitoria: en caso de un empate de concursantes</p>	NA = No acreditada	0	S = Suficiente	8	B = Bien	14	MB= Muy bien	20	E = Excelente	26	<p>Cada uno de los Miembros de la Comisión Dictaminadora evaluará y emitirá una opinión razonada sobre cada una de las siguientes pruebas:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Crítica al programab) Exposición escritac) Exposición oral e interrogatoriod) Prueba didácticae) Proyecto de investigación <p>Se evaluará conforme a:</p> <table><tr><td>NA (No aplica)</td><td style="text-align: right;">1</td></tr><tr><td>D (Deficiente)</td><td style="text-align: right;">2</td></tr><tr><td>R (Regular)</td><td style="text-align: right;">3</td></tr><tr><td>B (Bien)</td><td style="text-align: right;">4</td></tr><tr><td>E (Excelente)</td><td style="text-align: right;">5</td></tr></table> <p>Adicionalmente, se evaluará la formación y el desempeño de los profesores en el Curriculum Vitae. Para facilitar el proceso, éstas actividades se han dividido en seis rubros, que son:</p> <p>1) Formación académica;</p>	NA (No aplica)	1	D (Deficiente)	2	R (Regular)	3	B (Bien)	4	E (Excelente)	5
NA = No acreditada	0																				
S = Suficiente	8																				
B = Bien	14																				
MB= Muy bien	20																				
E = Excelente	26																				
NA (No aplica)	1																				
D (Deficiente)	2																				
R (Regular)	3																				
B (Bien)	4																				
E (Excelente)	5																				

ganará quien mejor curriculum tenga.

EJEMPLO:
(PROFESOR ASOCIADO "C") -- PUNTAJE REQ. 27.5

ELEMENTOS DE JUICIO	PUNTOS
FORMACIÓN	14.08
EXPERIENCIA PROFESIONAL	2.15
EXPERIENCIA DOCENTE	31.34
INVESTIGACIÓN	45.55
DIFUSIÓN	4.47
MATERIALES AUDIOVISUALES	0.0
SERVICIOS ACAD-ADMVOS.	3.20
PRUEBAS	16.4
TOTAL	43.9*

*Aún cuando la suma de los elementos del curriculum es 100.79, solo se consideran los puntos requeridos para la plaza: 27.5 y esta cantidad se suma a los puntos obtenidos en las pruebas: 16.4, llegando así al total de: 43.9.

- 2) Experiencia profesional;
- 3) Docencia;
- 4) Investigación;
- 5) Difusión;
- 6) Servicios académico-administrativos.

ESCALA DE EVALUACIÓN:

NA	(No aplica)	1
D	(Deficiente)	2
R	(Regular)	3
B	(Bien)	4
E	(Excelente)	5

- La Comisión Dictaminadora evaluará cada actividad y/o elemento por rubro, según los requerimientos especificados en el Estatuto del Personal Académico para cada nivel, tomando en consideración **la responsabilidad del profesor en el cumplimiento de sus actividades de docencia, así como la calidad de su producción en investigación y difusión, y el grado de vinculación de sus actividades con el perfil de la plaza en concurso.**

- Una vez terminada la evaluación del curriculum de cada concursante se determinará si cumple con responsabilidad y calidad los requisitos que el Estatuto

OBSERVACIONES:

El porcentaje de calificación máxima entre el curriculum y las pruebas varía, según la categoría a la cual se concursará:

CATEGORÍA	PUNTOS CV	PUNTOS MAX. PRUEBAS	%
ASOC. A	13.5	26	$34 - 66 = 100$
ASOC. B	21.5	26	$45 - 55 = 100$
ASOC. C	27.5	26	$51 - 49 = 100$
TITULAR A	37.5	26	$59 - 41 = 100$
TITULAR B	45.5	26	$64 - 36 = 100$
TITULAR C	57.5	26	$69 - 31 = 100$

Con esta forma de calificar sucede que el curriculum vitae no se considera en toda su valía, pues solo se puede tomar en cuenta el puntaje requerido según la categoría en la que concursará, sin embargo, conforme va aumentando la categoría del concurso, el curriculum vitae tiene un porcentaje mayor en la calificación final.

del Personal Académico requiere para cada nivel.

- Con el conjunto de los elementos anteriores, cada uno de los Miembros de la Comisión Dictaminadora elaborará un dictamen razonado para cada concursante, tanto de las pruebas como del curriculum vitae, los cuales se concentrarán en uno general que será firmado por todos los Miembros y presentado al H. Consejo Técnico para su ratificación. El dictamen señalará a cuál de los concursantes se le debe dar la plaza o, en su caso, propondrá que se declare desierto el concurso.

