

**PROPUESTA DE INICIATIVA DE REFORMA
REGLAMENTARIA, RELACIONADA CON EL INGRESO Y
PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	2
DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO DE ACCIÓN	3
DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA Y DE LOS DOCUMENTOS CONSIDERADOS	3
1.- INGRESO	4
1.1.- Perfil de la convocatoria	4
1.2.- La convocatoria	5
1.3.- Asesores del concurso	6
1.4.- Contratación a prueba	6
2.- MEDIDAS DE PERMANENCIA	7
2.1.- Integración de los expedientes	7
2.2.- Evaluación de expedientes	8
2.3. Sobre la duplicidad de evaluaciones	8
2.4. Reconocimiento a las trayectorias académicas	8
3.- FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS DE RECURSOS Y ÁREA	9
3.1.- Con relación a la integración de la Comisiones Dictaminadoras	9
3.2.- Con relación al funcionamiento de la Comisiones Dictaminadoras	10
EL VÍNCULO EVALUACIÓN PLANEACIÓN	13
ANEXO 1. SISTEMA DE BECAS Y ESTÍMULOS VIGENTE EN LA UAM	15

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En los años setenta y ochenta, el ingreso y permanencia del personal académico vivió un periodo de crisis. Los bajos salarios y las pocas alternativas de desarrollo de la carrera académica se encontraban en el origen de esta situación. Las limitaciones de la UAM para asegurar la permanencia de su personal académico a través de un salario digno, obligaron a nuestra institución a encontrar mecanismos innovadores con el objetivo de favorecer la estabilidad del personal académico. Con ese propósito, hace un cuarto de siglo, se puso en funcionamiento un complejo conjunto de procesos y mecanismos de "evaluación académica" que fueron vinculados a una serie de becas y estímulos, que hoy día representan un porcentaje significativo del ingreso total del claustro de profesores-investigadores. Representando en algunos casos 50% del ingreso mensual.

A lo largo de 25 años, los criterios de evaluación y sus mecanismos de aplicación, han sido motivo de numerosos cuestionamientos. Las críticas van desde las que señalan la gran cantidad de tiempo gastado periódicamente en la preparación de expedientes, hasta las que consideran que la evaluación se está convirtiendo en el objetivo mismo del trabajo académico, pasando por las que muestran la existencia de criterios contradictorios, la duplicación de esfuerzos o la falta de objetivos claros y coherentes entre los distintos sistemas. Éstas y otras fallas generan que actualmente los procesos de evaluación no contribuyan a tener una mejor imagen de la calidad, pertinencia y alcance de las actividades de docencia, investigación y difusión realizadas cotidianamente y amenazan además, con volver ineficiente cualquier acción de planeación de actividades y evaluación de los resultados de las mismas.

A esto se agrega que los mecanismos de evaluación para la asignación de las becas y estímulos no consideran en su justa dimensión las actividades de dictaminación y evaluación externas a la universidad. Paralelamente, llama la atención que actualmente la participación de los académicos como "pares" en las evaluaciones se reduce muchas veces a la realización de conteos o a la "aplicación" de criterios fijados de antemano que, en numerosas ocasiones, resultan insensibles ante cualquier reclamo o propuesta de revisión.

Como resultado de lo anterior, muchos académicos tienen la impresión de estar atrapados en una maraña de evaluaciones de diferentes tipos, ámbitos, exigencias y temporalidades, a la que se tienen que adaptar de alguna manera para poder seguir laborando como investigadores y docentes. Esta sensación se combina a menudo con la impresión de tener que "defenderse" permanentemente ante requerimientos administrativos y contables, vinculados con la "evaluación académica". Lo anterior ocurre sin que los evaluados tengan injerencia real, ni puedan opinar, sobre el desempeño de las instancias evaluadoras, que se convierten en arenas políticas.

En resumen, el esquema de evaluación para la contratación, y posterior promoción del personal académico que inició la UAM en 1989 cumplió sus objetivos de acuerdo a las circunstancias prevalecientes; sin embargo, después de 25 años, estos esquemas de contratación para desarrollar investigación y docencia ya no responden a las necesidades de la Universidad a principios del siglo XXI.

DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO DE ACCIÓN

A ocho años de su creación, la Unidad Cuajimalpa de la Universidad Autónoma Metropolitana ha tenido que incorporar y hacer suyos los distintos procedimientos y reglas que regulan la vida institucional de nuestra casa de estudios, en particular aquellos que tienen que ver con los procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

Aprovechando la experiencia de varios miembros del Consejo Académico, como integrantes de comisiones dictaminadoras tanto de Área como de Recursos, este órgano colegiado en la Sesión CUA-82-13, celebrada el 31 de mayo de 2013, integró una Comisión encargada de analizar las funciones de las Comisiones Dictaminadoras de Área y de Recursos, y algunos procedimientos que las regulan y, en su caso, proponer al Colegio Académico una iniciativa de Reforma Reglamentaria.

Es importante mencionar que en la sesión en la que se aprobó el mandato e integración de la Comisión, se discutió la pertinencia de considerar los diversos puntos de vista expresados por el pleno del órgano colegiado; es decir, que el mandato no debería ser considerado de manera literal, sino que era necesario tomar en cuenta los problemas alrededor del funcionamiento y procedimientos que llevan a cabo las comisiones dictaminadoras tanto de Área como de Recursos.

DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA Y DE LOS DOCUMENTOS CONSIDERADOS

A fin de contextualizar adecuadamente dentro del marco institucional la naturaleza de su tarea, la Comisión reunió y analizó una serie de documentos que se enlistan a continuación y que, de una u otra forma, inciden sobre el mandato del Consejo Académico:

- Legislación Universitaria de la UAM
- Borradores de los documentos sobre carrera académica, elaborados por la Comisión de Colegio Académico que abordó esta temática en el año 2010.
- Borradores de los documentos de trabajo del Reglamento del Personal Académico propuesto por la Rectoría General para su análisis por una posible Comisión de Colegio Académico.
- Los diagnósticos contenidos en: Gil Antón, Manuel (coord.), Miguel A. Casillas Alvarado, Margarita Fernández Ruvalcaba, Rocío Grediaga Kuri, Eduardo Ibarra Colado, Romualdo López Zárate, Lilia Pérez Franco, Norma Rondero López y Gonzalo Varela Petitto (2005), *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: un largo y sinuoso camino*, México, Universidad Autónoma Metropolitana.

Una vez analizados estos documentos se hizo una recopilación de las diferentes problemáticas. Cabe señalar que en algunos casos, se consideró que la problemática se

resuelve con la implementación de algunos mecanismos en el ámbito administrativo, en otros es conveniente una reforma reglamentaria; sin embargo, la Comisión no consideró pertinente redactar las propuestas de reforma, pero sí ubicar en donde existe la necesidad de cambios en la legislación, a continuación se clasificaron y jerarquizaron los problemas encontrados. Las problemáticas más recurrentes se agruparon en los siguientes ámbitos:

- 1.- Ingreso,
- 2.- Permanencia y
- 3.- Funcionamiento de las Comisiones Dictaminadoras de Recursos y Área.

Cabe destacar que se consideró que algunos problemas rebasaban las posibilidades institucionales dadas en este momento, por lo que se decidió no iniciar el análisis de propuestas particulares para su solución, pero sí, al menos, indicar la pertinencia de que la UAM se aboque a ello.

A continuación, ya con una lista de problemas clasificados y jerarquizados, la Comisión discutió diferentes vías para su solución, estableciendo consensos al respecto, aunque se considera que estas respuestas no son únicas y otras podrían remplazarlas.

La Comisión se reunió en 14 ocasiones y en distintos momentos a fin de agilizar el trabajo se conformaron subcomisiones para abordar tareas específicas y posteriormente presentarlas al pleno de la Comisión para su aprobación. A continuación, se presentan los resultados de los trabajos de la Comisión. En primer lugar hablaremos de los tres ámbitos arriba mencionados y a continuación señalamos otro cuya solución requiere de cambios institucionales de mayor envergadura.

1.- INGRESO

En el proceso de ingreso para el personal académico por tiempo indeterminado se detectaron varios problemas, unos relacionados con la emisión de la convocatoria y otros con el proceso del concurso de oposición.

1.1.- Perfil de la convocatoria

Para determinar el perfil y elaborar la convocatoria del concurso de oposición, se debe llevar a cabo una consulta con los miembros del personal académico del Departamento en cuestión (artículo 118 del RIPPA), sin embargo, la legislación no establece cómo se debe llevar a cabo dicha consulta. Con frecuencia existen casos en donde los académicos no se enteran de la consulta; o bien sí se enteran, pero no se escuchan sus opiniones; o sólo se consulta a un grupo selecto y reducido de profesores. Estas prácticas generan descontento y pugnas de poder entorpeciendo el desarrollo de las actividades sustantivas de la Universidad.

Propuesta de posible solución

- Si bien hoy en día se siguen los procedimientos establecidos, sería conveniente reglamentar el o los mecanismo de consulta. Para este efecto se considera necesario que el Jefe de Departamento difunda la justificación de cada plaza convocada.

1.2.- La convocatoria

La redacción de las convocatorias no siempre permite seleccionar a las personas más adecuadas para las necesidades de los Departamentos. Lo anterior resulta de la combinación de varios factores:

- El formato institucional para la elaboración del perfil no da margen al manejo de áreas afines, lo cual cada vez es más relevante pues las diferentes instituciones educativas (incluida la UAM) usan muy diversos nombres para sus programas de licenciatura y posgrado. Además se propicia la elaboración de convocatorias como “retratos hablados”, es decir convocatorias en las que sólo puede participar una persona determinada pues los requisitos son muy específicos.
- El Departamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (DIPPPA) revisa y modifica las convocatorias de los concursos, estos cambios sutiles para cumplir con los formatos pueden resultar significativos, generando que algunos aspirantes al concurso de oposición no puedan adquirir la categoría de concursantes a pesar de cumplir con el perfil y ser altamente capacitados.
- Las Comisiones Dictaminadoras de Área (CDA) solo tienen la convocatoria para entender las necesidades del departamento en cuestión y no existe un mecanismo de comunicación entre éstas y los Jefes de los Departamentos involucrados, que permita entender a cabalidad las necesidades.

Propuestas de posible solución

- Cambiar el formato institucional de la convocatoria dónde se deberán incluir de forma obligatoria las áreas afines en los diferentes grados. Lo anterior incidirá en la disminución de concursos declarados desiertos y propiciará la contratación de personas mejor calificadas.
- Promover que el DIPPPA y los Jefes de Departamento redacten en conjunto las convocatorias. Las convocatorias deben ser redactadas en términos legales y académicos para ayudar a la CDA a comprender cuáles son las necesidades del Departamento.
- Crear un portal web de la UAM dedicado exclusivamente a la publicación de las convocatorias. Actualmente el internet tiene un mayor alcance que cualquier medio impreso. Una página con un buen motor de búsqueda podría permitir que más académicos capacitados se enteren de las convocatorias abiertas. Esta propuesta junto con el cambio en el formato institucional, evitan los concursos con “retratos hablados”.

- Establecer mecanismos que permita la comunicación directa entre las CDA y los Jefes de Departamento.

1.3.- Asesores del concurso

En muchos casos los asesores conocen personalmente a los concursantes, lo que puede llevar a que exista un conflicto de intereses, esto es normal y seguirá sucediendo pues tanto los asesores como los concursantes son especialistas en el tema de la plaza y las comunidades científicas son relativamente pequeñas.

Propuesta de posible solución

- Solicitar a los asesores que expresen por escrito que no existe un conflicto de intereses en su participación en el concurso de oposición. Esto le recuerda a los asesores la seriedad de los concursos de oposición y los obliga a reflexionar sobre su relación previa con los diferentes concursantes.

1.4.- Contratación a prueba

En la legislación universitaria no existe una figura de contratación a prueba. La figura de profesor visitante algunas veces es usada con estos fines; sin embargo, no es la mejor solución pues no está diseñada con este objetivo.

Propuesta de posible solución

- Reglamentar alguna figura de contratación a prueba. Poner en contacto al académico recién contratado en el entorno de trabajo durante un periodo de tiempo adecuado, permite observar su desempeño laboral de forma integral. Se sugiere la incorporación de una nueva vía de ingreso de personal académico que permita la contratación de académicos por tiempo determinado, en caso de que muestre un desempeño adecuado a juicio del Jefe de Departamento, entonces se someterá a un concurso preferencial para ganar su definitividad.
- En el concurso de oposición únicamente se puede evaluar la trayectoria de las personas, sus capacidades docentes y de investigación, pero no se puede saber si esta persona será capaz de trabajar en equipo con las personas que ya forman parte de la Universidad y si puede participar en otras actividades que se requieren en la Institución. En particular esto es de suma relevancia para las unidades nuevas, pues los profesores no solo tienen que impartir docencia e investigar, sino que dado el número reducido de profesores durante las etapas iniciales, éstos necesariamente tienen que involucrarse con gestión, diseño de planes y programas, difusión de la unidad, etc.

En síntesis, las propuestas sobre el ingreso, son en su mayoría para transparentar el proceso y permitir que puedan concursar todas aquellas personas competentes para ocupar

una plaza. Algunas propuestas además pretenden clarificar, precisar y delimitar las funciones de las instancias involucradas. Otro punto que consideramos de gran importancia es dotar a la Institución de una figura que permita la contratación a prueba de personal académico.

2.- PERMANENCIA

La evolución de las medidas de permanencia para el personal académico en la UAM, generó desde finales de los noventa cinco complementos económicos (2 becas y 3 estímulos) que el personal académico debe solicitar en diferentes combinaciones durante los meses de enero a mayo cada año (Ver Tabla en el Anexo 1). Si bien se detectaron algunos problemas relacionados con el proceso de otorgamiento de becas y estímulos que debieran ser motivo de reformas reglamentarias, la mayoría pueden solucionarse procurando la simplificación administrativa, la transparencia y la confianza entre pares. El criterio de simplificación está motivado por la racionalización de recursos, principalmente el tiempo de académicos y administrativos dedicado a la dictaminación. A continuación se detallan los problemas detectados en este proceso y algunas propuestas de posible solución.

2.1.- Integración de los expedientes

- El sistema de Becas y Estímulos se ha convertido en un trámite en el que los miembros del personal académico contratado por tiempo indeterminado invierte jornadas completas de trabajo para integrar una carpeta física de evidencias que sean útiles para el proceso de evaluación anual.
- Si bien las Becas y Estímulos observan diferente periodicidad, los profesores se ven en la necesidad de recabar sus documentos probatorios cada año. Así, por ejemplo, un profesor al que le fue otorgada la Beca de Apoyo a la Permanencia (BAP) por 5 años (máximo periodo), debe continuar solicitando el Estímulo a la Docencia y la Investigación (EDI) y debe continuar acumulando puntaje para el Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente (ETAS), por lo que en realidad no hay periodos de vigencia que permitan que el profesor tenga certeza sobre su ingreso por más de doce meses.

Propuesta de posible solución

- Toda información que exista en algún sistema de la UAM no deberá solicitarse nuevamente. El cruce de esta información hará que el proceso de captura no sea redundante y disminuirá sensiblemente el tiempo que el profesor invierte en hacer su solicitud de beca. La CDA no requerirá verificar los probatorios correspondientes a estas actividades pues serán las instancias oficiales de la misma UAM las responsables de esta información. De esta forma se evitarán las erratas propias de la captura de datos.

2.2.- Evaluación de expedientes

- La evaluación de los expedientes de los profesores se hace con base en el Tabulador de Ingreso y Permanencia del Personal Académico (TIPPA). Éste fue propuesto en 1985 y no ha sido revisado.
- Algunos de los rubros del TIPPA tienen un número excesivo de subfactores y hay actividades que pueden evaluarse en más de un factor, lo cual es causa de confusión para los evaluadores y los evaluados.
- Frecuentemente un mismo producto de trabajo tiene varios autores, lo cual implica que se evalúa más de una vez. Es frecuente que cuando se evalúa en CDA diferentes se otorgan puntajes diferentes.

Propuesta de posible solución

- Establecer criterios de confianza hacia el personal académico solicitante. Partir del principio de que el profesor dice la verdad sobre su quehacer en la UAM es una muestra de respeto que merecemos todos los académicos de esta Universidad, se podría entregar solo aquellos probatorios que deban ser evaluados según su calidad e impacto, tales como las publicaciones de todo tipo. Se harían auditorías aleatorias con fuertes sanciones a quién incurra en falsedades.
- Evitar la duplicidad de evaluaciones a coautores. El sistema SAD podría tener alguna forma que le indicara a la CDA si un trabajo con el mismo nombre ya fue evaluado para otra persona. Se puede solicitar a los encargados del sistema que busquen alguna forma para implementar de manera automática esto.

2.3. Sobre la duplicidad de evaluaciones

- Algunas de las actividades de los profesores son evaluadas más de una vez para distintas becas o estímulos. En particular la docencia y el grado académico se evalúan dos veces, en la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente (BRCD) y en el proceso EDI/BAP/ETAS.

Propuesta de posible solución

- Evitar la duplicidad de evaluaciones. Si algunas actividades ya fueron evaluadas para una beca, no volverlas a evaluar. Creación de un solo ámbito de evaluación. Desvinculación del EDI, ETAS, BAP y BRCD.

2.4. Reconocimiento a las trayectorias académicas

- Los profesores que tienen un tiempo considerable trabajando en la UAM y que han recibido todos los estímulos y becas solicitados se siguen sometiendo a evaluaciones

con la misma periodicidad que los profesores de recién ingreso o que tienen una trayectoria académica incipiente.

Propuesta de posible solución

- Establecer criterios que permitan el reconocimiento a la trayectoria académica en la UAM. Que aquellos miembros del personal académico que tienen una antigüedad significativa, al menos 30 años, con una trayectoria académica relevante y que durante los últimos 15 años hayan sido evaluados satisfactoriamente se les otorguen los complementos de forma automática.

3.- FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS DE RECURSOS Y ÁREA

Dentro del complejo sistema de evaluación de las actividades académicas que ha construido la UAM un actor importante, si no central, son las CDA y la Comisión Dictaminadora de Recursos (CDR); y que hoy en día se enfrentan a una serie de problemas de entre los cuales los más significativos son:

3.1.- Con relación a la integración de la Comisiones Dictaminadoras

- Es común que los profesores no estén dispuestos a participar en las comisiones dictaminadoras en general, ya que los procesos de evaluación son una tarea engorrosa que quita demasiado tiempo y sin duda polémica. La falta de participación promueve que haya profesores que se eternicen en las CDA fomentando vicios y prácticas que ponen en duda su funcionamiento.
- El aspecto antes mencionado provoca que en ocasiones los miembros de las comisiones dictaminadoras no cumplan con los perfiles idóneos que les dotarían de legitimidad para ser evaluadores de pares (el artículo 17 del RIPPPA establece que los miembros de las comisiones dictaminadoras deberán gozar de reconocido prestigio, experiencia profesional y producción académica en el área de conocimiento de que se trate).
- En ocasiones, los miembros de las comisiones se asumen como representantes de los profesores de su área, departamento, división o unidad, velando así por intereses propios. Esto conlleva a que evalúen a los profesores de las otras unidades de manera diferente a la de sus “representados”.
- Merece destacarse que la división disciplinaria vigente en la organización de las CDA, fomenta la generación de inconsistencias y dificulta el proceso de evaluación. En efecto, bajo la configuración actual, la evaluación de las coautorías realizadas entre profesores de distintas disciplinas, puede llevar a situaciones de evaluaciones

diferenciadas, es decir, cada profesor puede recibir puntajes distintos para un mismo producto. Una situación similar ocurre cuando un profesor genera un producto académico que se sale de los estándares de su disciplina, situación que puede derivar en bajo puntaje o incluso la falta de reconocimiento de dicho producto.

Propuesta de posible solución

- Revalorar el número de CDA. Existen dos CDA de diseño que evalúan los mismos productos. Por otro lado, hay dos divisiones en Cuajimalpa (CCD y CNI) que no fueron consideradas en la conformación inicial de las CDA, por lo que existe dispersión en los procesos de evaluación. De ser posible reducir el número de CDA

Se sugiere que el Colegio Académico integre una comisión que analice el número y composición temática de las CDA, en función de todas las divisiones y todo el personal académico contratado.

- Cambiar los requisitos para ser miembro de las comisiones dictaminadoras. Se requiere una habilitación adecuada y experiencia académica significativa para poder evaluar las actividades de los otros académicos.
- Cambiar el mecanismo de elección de los miembros de las comisiones dictaminadoras. Se propone que los dictaminadores sean elegidos de entre quienes cumplen con los requisitos de manera aleatoria. Los dictaminadores elegidos solamente podrán excusarse del cargo por causas de fuerza mayor debidamente justificadas. Con esto se asume que es parte de las labores universitarias participar en las CDA y se repartiría este trabajo de una forma más equitativa, aunado a que se evitaría la falsa responsabilidad de representar a un sector de la Universidad.
- Evitar las grandes asimetrías en la conformación de cada CDA. Establecer un porcentaje máximo de miembros de las comisiones dictaminadoras de la misma unidad.
- Establecer comisiones de recursos conformadas por pares y con un mecanismo similar al propuesto para las CDA.

3.2.- Con relación al funcionamiento de la Comisiones Dictaminadoras

- Se identificó que la falta de claridad y transparencia de los criterios utilizados durante la evaluación de las actividades académicas vulneran la certidumbre de dicho proceso. Actualmente, cada CDA, en el mejor de los casos, informa al Colegio Académico sobre los criterios utilizados en la evaluación de los expedientes del personal académico, lo cual implica que no existe ninguna instancia que sirva de contrapeso o valide las decisiones emitidas por las CDA.

- También puede ocurrir que las CDA no informen al Colegio ni a la comunidad sus criterios de evaluación. En este escenario, cada CDA crea, modifica y adapta sus criterios endogámicamente, es decir, sin contacto ni retroalimentación con el medio universitario. Este modo de funcionamiento genera gran incertidumbre entre el personal académico, que además de la falta de transparencia, tiene que hacer frente a los cambios en las normas de evaluación, que pueden llegar a variar en función de los ciclos de renovación de las comisiones.
- Cuando se realizan actualizaciones o modificaciones son de inmediata aplicación, si se publican antes del mes de marzo. La comunidad opina que deberían aplicarse en el año posterior a su publicación.
- La mayoría de las CDA no hace explícitos los criterios que utiliza para evaluar durante los procesos de promoción, de tal forma que el personal académico que quiere promoverse no sabe cuáles son los probatorios correctos para demostrar lo establecido en el artículo 186-4, 7-2, 7-3, 7-4, 7-5, 9-1 y 9-2 del RIPPPA. Esto se presta a la discrecionalidad, y a cambios radicales de opinión, al interior de cada CDA cuando sus integrantes son renovados.
- Existe una sobresaturación de las CDA. Cada año revisan un número significativo de expedientes relacionados con la BAP, EDI y ETAS (aproximadamente 1200), con sus respectivos documentos probatorios para cada actividad realizada, y que en su mayoría son entregados en el lapso de una semana. Además de la evaluación anual para efectos de BAP, EDI y ETAS, las CDA tienen que resolver solicitudes de promoción y concursos de oposición, situación que impide que se cumpla con los plazos establecidos en el RIPPPA, para entregar los resultados de los distintos procedimientos de evaluación.
- El análisis histórico hace evidente que las personas que participan como miembros de las comisiones dictaminaras obtienen sus mejores resultados en los procesos de evaluación, durante ese periodo.
- Cuando un profesor considera que fue mal evaluado puede presentar un recurso ante la CDR. En el caso de las inconformidades (errores de procedimiento) la CDR puede solicitar que se repita el proceso a partir del error, mientras que en el caso de las impugnaciones (diferencia de opiniones en el juicio académico) la CDR le solicita a la CDA que vuelva a revisar el expediente. De esta manera todos los casos procedentes regresan a la misma CDA que había evaluado originalmente. En la mayoría de los casos, son los mismos ojos que vuelven a evaluar igual al profesor. Así, muchos de los recursos son una pérdida de tiempo tanto de la CDR y como de la CDA, independientemente de la procedencia o no del recurso.
- En la universidad existen grupos de interés (poder), amistades, enemistades, prejuicios, etc., y si bien esto no debería de afectar el proceso de evaluación, en

algunos casos es muy evidente que sucede. Los conflictos de intereses no son causal para que la CDR declare procedente un recurso, ni tampoco existe algún otro mecanismo para poder defenderse de dichos problemas de carácter personal.

- Algunas CDA determinan el nivel de las plazas concursadas siguiendo el RIPPPA, que se basa en el cumplimiento de las actividades que corresponden a cada nivel (artículos 7-2, 7-4 y 186-4 del RIPPPA) y no mediante a los puntos otorgados durante el análisis curricular (artículo 9 del TIPPA).
- El ámbito de la evaluación para el otorgamiento de becas y estímulos no abarca a los órganos personales en su desempeño. El acuerdo 07-2011 del Rector General (aún no publicado) suspende la aplicación de los mecanismos de otorgamiento de becas y estímulos para los órganos personales, a quienes otorga una “compensación” no sujeta a evaluación alguna.

Propuesta de posible solución

- Elaborar criterios generales para todas las CDA. Se propone que el Colegio Académico sea el órgano responsable de generar criterios de dictaminación generales, mismos que servirán de principio rector para cada CDA en la elaboración de sus criterios particulares, que a su vez deberán ser presentados para su análisis y aprobación ante el Colegio Académico.
- Que las evaluaciones no sean anuales, sino de acuerdo al periodo que corresponda: 1, 2, 3, 4 o 5 años. Esto provocaría una disminución significativa de expedientes en términos anuales.
- Permitir que cada miembro del personal académico tenga la facultad de elegir la comisión responsable de evaluar su obra de manera integral o por producto. Así se promueve el trabajo interdisciplinario.
- Evitar los conflictos de interés al interior de las comisiones. Se propone que los miembros de las comisiones dictaminadoras no sean sujetos a evaluación durante el periodo que participen en la comisión y continúen recibiendo sus estímulos durante el periodo de participación en la CDA.
- Los recursos revisados y dictaminados por las CDR deben tener carácter resolutivo y definitivo.
- El desempeño de los órganos personales debe someterse a procesos de evaluación claramente plasmados en la legislación y los criterios para ello deben ser públicos.

EL VÍNCULO EVALUACIÓN PLANEACIÓN

Un último elemento identificado por la Comisión es la falta de claridad institucional sobre los objetivos que persiguen los sistemas de evaluación más allá del otorgamiento de estímulos o su uso como criterio de atribución presupuestal al interior de algunos departamentos. La Comisión considera que la evaluación no puede concebirse al margen de la planeación y que la mancuerna evaluación-planeación constituye el mecanismo a través del cual la Universidad, de abajo hacia arriba, puede reorientar sus esfuerzos a favor de determinadas tareas.

La Comisión ha reconocido como objetivos constitutivos del sistema de planeación-evaluación:

- Articular el quehacer individual con los objetivos y metas institucionales.
- Incentivar la calidad, cantidad y oportunidad del trabajo académico.
- Proporcionar diagnósticos individuales del desempeño en las tareas realizadas e institucionales sobre el desarrollo y consolidación de las funciones sustantivas.

Aceptado este punto, la tarea institucional se puede *enunciar* con facilidad: diseñar y poner en operación un instrumento que pueda satisfacer tales objetivos. El logro de esta empresa presupone un cambio significativo en las prácticas institucionales, no basta con un cambio de normatividad.

La UAM debe darse a esta tarea con tiempo suficiente. Lo deseable sería partir de planes de desarrollo elaborados por los profesores, los integrantes de cuerpos académicos, áreas que cada Unidad juzgue pertinentes e ir escalando hacia los departamentos, las divisiones, las unidades y la UAM en general.

Para tal efecto, se considera pertinente la posible integración de una comisión de Colegio Académico para el establecimiento de una agenda que contemple las diferentes etapas de elaboración de planes de desarrollo asociados a criterios de satisfacción consensuados (que se elaborarían a la par que los planes respectivos). Tales criterios ayudan a determinar las características que, en un periodo dado, debe presentar el trabajo de un profesor individual, un colectivo de profesores [u otro tipo de trabajadores], un profesor en funciones de instancia de apoyo o un órgano unipersonal, para asignarle cierto grado de adecuación con los Planes de desarrollo. Los planes obtenidos de esta manera harían posible una vinculación entre la labor de los profesores y la planeación institucional mediante el establecimiento de criterios consensuados.

Por otra parte, la exigencia de adecuación a un entorno epistémico altamente cambiante y fuertemente marcado por el desarrollo de formas que trascienden la estructura disciplinar de las universidades y por el robustecimiento de la sociedad del conocimiento, requiere que los mecanismos de planeación-evaluación permitan modular la ponderación de las distintas tareas institucionales. Adicionalmente debe reconocerse que el tabulador presenta cierta obsolescencia sobre las formas y modos de trabajo y producción de la academia y que un

tabulador con ponderaciones fijas no facilita los continuos cambios y ajustes que la adecuación con el entorno epistémico requiere.

ANEXO 1. SISTEMA DE BECAS Y ESTÍMULOS VIGENTE EN LA UAM

Sistema ↓	Breve descripción del objetivo.	A quién se otorga y, en su caso, excepciones.	Por qué se otorga (con qué probatorios).	Periodo	Mecanismo: quién evalúa y cómo.	Recursos y ante quién se pueden interponer.
BAP	1991. Tiene como objetivo apoyar la permanencia del personal académico en consideración a la productividad académica sobresaliente. Tiene el propósito de motivar al personal académico a desarrollar un trabajo de calidad y a cumplir óptimamente sus funciones.	Profesor de carrera por tiempo indeterminado de tiempo completo con las categorías de asociado y titular y para los técnicos académicos con categoría de titular, y que tengan una antigüedad mínima de dos años al servicio de la Universidad. <u>Excepciones:</u> Órganos personales por Acuerdo 07-2011 del Rector General.	Cumplimiento de los subfactores previstos en el TIPPA en tanto se realizan en beneficio de la UAM. 3500 puntos al año o 5000 puntos en caso de ser profesor titular o bien técnico académico titular E. Es requisito indispensable tener puntos en el subfactor de docencia.	De uno a 5 años	Evalúa la Comisión Dictaminadora de Área, revisando los probatorios y otorgando los puntajes de acuerdo a sus propios criterios de dictaminación presentados ante Colegio Académico.	Impugnación e inconformidad ante la Comisión Dictaminadora de Recursos.
EDI	Fue en 1989 (1990) que se creó con el objetivo de impulsar y fortalecer fundamentalmente la docencia y la investigación, sin excluir la preservación y difusión de la cultura y la creación artística; promover la permanencia del personal académico de alta calidad; estimular el	Profesor o técnico académico de carrera por tiempo indeterminado de tiempo completo con una antigüedad mínima de dos años al servicio de la Universidad. <u>Excepciones:</u> Órganos unipersonales por Acuerdo 07-2011 del Rector General.	Desempeño académico de acuerdo con el factor experiencia académica previsto en el TIPPA. Se consideran para este efecto los subfactores de docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura y de creación artística, son indispensables los dos	Un año	Evalúa la Comisión Dictaminadora de Área, revisando los probatorios y otorgando los puntajes de acuerdo a sus propios criterios de dictaminación presentados ante Colegio	Impugnación e inconformidad ante la Comisión Dictaminadora de Recursos.

	trabajo sobresaliente y elevar la productividad en el desempeño académico.		primeros. Las actividades deberán ser realizadas dentro y en beneficio de la UAM		Académico	
ETAS	El objetivo central del establecimiento del ETAS, es reconocer la producción académica total acumulada de los miembros del personal académico con categoría de titular y nivel "C" y técnicos académicos con categoría de titular y nivel "E" realizada en beneficio de la Universidad y ponderar la calidad de sus contribuciones.	Profesor de carrera por tiempo indeterminado de tiempo completo con categoría de titular y nivel "C" y para los técnicos académicos con categoría de titular, y nivel "E". Excepciones: Órganos unipersonales por Acuerdo 07-2011 del Rector General.	Se otorga en función de la producción total acumulada realizada durante su estancia y en beneficio de la Universidad, se otorga cuando se obtenga y mientras se disfrute de la BAP o de la BRCD.	Se cubre a partir de la vigencia de la beca con la que se solicitó.	Evalúa la Comisión Dictaminadora de Área, revisando los probatorios y otorgando los puntajes de acuerdo a sus propios criterios de dictaminación presentados ante Colegio Académico	No hay recurso
EGA	En 1993 con el doble propósito de fomentar la permanencia de los profesores con grados académicos superiores a la licenciatura y promover la profesionalización del personal académico mediante la realización de estudios de maestría y doctorado se creó el EGA.	Personal académico de tiempo completo. Excepciones: Órganos unipersonales por Acuerdo 07-2011 del Rector General.	A quien acredite poseer el grado de licenciatura, maestría o doctorado.	Cuando se obtenga y mientras se disfrute de la BAP o de la BRCD.		No hay recurso.
BRCD	Tiene como objetivo promover la dedicación exclusiva, el mayor	Personal académico por tiempo indeterminado de tiempo completo y de medio	Evaluación de las actividades del artículo 215 del RIPPPA, con	Un año	Consejo Divisional	Reconsideración ante el consejo

	<p>compromiso de los profesores con las actividades de enseñanza-aprendizaje desarrolladas en las aulas.</p> <p>Pretende impulsar la revaloración de la docencia como una de las funciones del personal académico dentro del modelo de investigación-docencia y se procura lograr mayor calidad en las actividades que la integran.</p>	<p>tiempo con las categorías de asociado y titular y para los técnicos académicos titulares.</p> <p>Excepciones: Órganos unipersonales por Acuerdo 07-2011 del Rector General.</p>	<p>especial énfasis en la impartición de UEA durante un año. Es requisito haber impartido UEA durante al menos dos de los tres trimestres anteriores.</p>			<p>divisional.</p>
--	---	--	---	--	--	--------------------

