

Anteproyecto para la Reforma a la Carrera Académica de la UAM

A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

En cumplimiento del Acuerdo 291.7 del Colegio Académico, la Comisión suscrita se reunió desde el 19 de julio de 2007 con el objeto de analizar la carrera académica de la UAM, conforme con la iniciativa del Rector General para proponer un modelo integral adecuado a la diversidad y al desarrollo y consolidación de la Institución, mediante la propuesta de las disposiciones reglamentarias necesarias.

Como resultado de los trabajos efectuados y por acuerdo de la propia Comisión del 28 de abril de 2010, se publica el anteproyecto adjunto con el fin de que la comunidad universitaria presente sus observaciones ante la Oficina Técnica del Colegio Académico. Estas observaciones serán analizadas por la Comisión con el propósito de enriquecer, en su caso, el dictamen que presentará al Colegio Académico.

- La etapa de consulta a la comunidad universitaria comprenderá del 3 de mayo al 4 de junio de 2010.
- Las observaciones deberán enviarse por escrito directamente a la Oficina Técnica del Colegio Académico (*) o por medio de Fax al 56-03-58-04, o bien por correo electrónico a la dirección: carrera.academica@correo.uam.mx o en el sitio: <http://www.carrera-academica.uam.mx>
- Los escritos se recibirán a partir de la fecha de la publicación de este comunicado y hasta el 4 de junio, en el horario de las 10:00 a las 18:00 horas.
- La Comisión acudirá a las unidades en las fechas y horarios a continuación señalados:

UNIDAD	FECHA	UBICACIÓN	HORARIO
Xochimilco	24 de mayo	Sala Consejo Académico	11:00 a 13:00 16:00 a 18:00
Cuajimalpa	25 de mayo	Sede Artificios Sede Constituyentes Sede Casa del Tiempo	9:00 a 11:00 11:00 a 13:00 15:00 a 17:00
Iztapalapa	26 de mayo	Sala Consejo Académico	11:00 a 13:00 15:00 a 17:00
Azcapotzalco	27 de mayo	Sala Consejo Académico	11:30 a 13:30 16:00 a 18:00
Lerma	31 de mayo	Sede Temporal Santa Fe	11:00 a 13:00

(*) Prolongación Canal de Miramontes No. 3855, 5º piso, Col. Ex -Hacienda San Juan de Dios, Deleg. Tlalpan, 14387 – México, D.F.

COMISIÓN ENCARGADA DE ANALIZAR LA CARRERA ACADÉMICA DE LA UAM, CONFORME CON LA INICIATIVA DEL RECTOR GENERAL PARA PROPONER UN MODELO INTEGRAL ADECUADO A LA DIVERSIDAD Y AL DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DE LA INSTITUCIÓN, MEDIANTE LA PROPUESTA DE LAS DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS NECESARIAS

Miembros

MTRA. GABRIELA PALOMA IBÁÑEZ VILLALOBOS
Rectora de la Unidad Azcapotzalco

DR. CUAUHTÉMOC V. PÉREZ LLANAS
Rector de la Unidad Xochimilco

DR. JOSÉ ANTONIO DE LOS REYES HEREDIA
Director de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería
Unidad Iztapalapa

DR. CHRISTIAN LEMAITRE Y LEÓN
Director de la División de Ciencias de la Comunicación y Diseño
Unidad Cuajimalpa

MTRO. CARLOS ALEJANDRO VARGAS
Representante del Personal Académico de la División
de Ciencias Básicas e Ingeniería
Unidad Azcapotzalco

DRA. CLAUDIA SANTIZO RODALL
Representante del Personal Académico de la División
de Ciencias Sociales y Humanidades
Unidad Cuajimalpa

DR. RODRIGO DÍAZ CRUZ
Representante del Personal Académico de la División
de Ciencias Sociales y Humanidades
Unidad Iztapalapa

DR. ALBERTO CEDEÑO VALDIVIEZO
Representante del Personal Académico de la División
de Ciencias y Artes para el Diseño
Unidad Xochimilco

Asesores

DR. MARIO E. CASANUEVA LÓPEZ
Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades
Unidad Cuajimalpa

DR. SERGIO REVAH MOISEEV
Director de la División de Ciencias Naturales e Ingeniería
Unidad Cuajimalpa

DR. RUBÉN ROMÁN RAMOS
Director de la División de Ciencias Biológicas
y de la Salud
Unidad Iztapalapa

DR. ROMUALDO LÓPEZ ZARATE
Profesor del Depto. de Sociología de las Universidades
División de Ciencias Sociales y Humanidades
Unidad Azcapotzalco

DR. EDUARDO IBARRA COLADO
Profesor del Depto. de Estudios Institucionales
División de Ciencias Sociales y Humanidades
Unidad Cuajimalpa

DR. MANUEL GIL ANTÓN
Profesor del Depto. de Sociología
División de Ciencias Sociales y Humanidades
Unidad Iztapalapa

IRIS EDITH SANTACRUZ FABILA
Secretaria del Colegio Académico

Anteproyecto para la Reforma a la Carrera Académica de la UAM

Síntesis de las Propuestas del Anteproyecto para la Reforma a la Carrera Académica de la UAM

La evolución del sistema de la educación superior y la experiencia de nuestra Universidad a lo largo de 35 años requieren una revisión profunda y continua de sus formas de organización, producción y transmisión del conocimiento para cumplir los compromisos con la sociedad. En este contexto y ante la ausencia de una carrera académica para el personal actual y el que se requiere contratar para los próximos años surgió la necesidad de diseñar nuevos esquemas de carrera académica por una Comisión de Colegio Académico que inició en julio de 2007 y que ahora presenta estas propuestas para ser discutidas y enriquecidas por la comunidad universitaria antes de ser presentadas al Colegio Académico.

Este documento se acompaña de otro en el que se presenta la justificación de cada una de las propuestas.

La Comisión definió la carrera académica como el conjunto de normas, procedimientos y mecanismos institucionales establecidos para propiciar el cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad, mediante la regulación del trabajo académico en general y de las trayectorias específicas a que da lugar considerando su organización académica departamental, los campos de conocimiento que desarrolla y su régimen de desconcentración funcional y administrativa.

Para efectos de lo anterior se considera que los profesores investigadores pasan típicamente por una serie de etapas temporales, que se ha denominado trayectoria académica, que marcan la evolución de su quehacer incluyendo la investigación, docencia, difusión y la participación universitaria. Estas etapas inician con a) la **etapa de incorporación**, en la cual el académico se inicia en programas y proyectos académicos dentro de las áreas; b) la **etapa de iniciación**, corresponde al momento de la incorporación definitiva a la universidad como resultado de la evaluación positiva de su desempeño y continúa trabajando en proyectos de investigación, docencia y difusión y preservación de la cultura de su área conducidos bajo el liderazgo de académicos con mayor trayectoria y experiencia; c) en la **etapa de desarrollo** el profesor alcanza un grado de madurez tal que le permite comenzar a diseñar y coordinar diversos proyectos incorporando académicos más jóvenes y estudiantes de licenciatura y posgrado; d) en la **etapa de consolidación**, el trabajo desarrollado se afianza traducándose en el reconocimiento institucional y de los pares académicos por los aportes realizados posibilitando una mayor participación en las posiciones de dirección institucional de programas y proyectos; y finalmente e) en la **etapa de preparación para el retiro**, el académico ha completado su trayectoria académica y se encuentra en una fase de síntesis que le permite valorar, compartir y transmitir su experiencia en el desarrollo de las actividades académicas y la gestión institucional.

Se trata de diseñar una carrera académica pensando en el futuro de la Universidad y, con base en las observaciones de la comunidad, se realizarán los ajustes necesarios para hacer el tránsito gradual del sistema actual al nuevo.

El Anteproyecto para la reforma a la carrera académica de la UAM comprende 6 puntos centrales que se presentan a continuación:

- 1) **Organización académica por Áreas.** Para efecto de organizar la planeación universitaria se propone la reorganización de las actuales Áreas, centradas en la investigación, a espacios de articulación transversal de las funciones sustantivas. Este proceso será gradual y permitirá recuperar las buenas prácticas desarrolladas en las unidades, divisiones y departamentos para posibilitar, en un plazo razonable, la armonización de la UAM en su nivel orgánico de base. De acuerdo con la Legislación, cada unidad universitaria, en coordinación con sus divisiones académicas y departamentos, establecerá las modalidades específicas con las que se llevará a cabo la organización y evaluación de las áreas. Para lo anterior se propone la adecuación del cuarto párrafo del artículo 3 del Reglamento Orgánico:

Área es el espacio para la organización académica de las funciones sustantivas de la Universidad, atendiendo a las especificidades del programa de desarrollo de la investigación en los departamentos, las necesidades de docencia establecidas en los programas de las divisiones y de conformidad con los programas de preservación y difusión de la cultura acordados por las unidades universitarias y la Rectoría General.

La Comisión considera que la actividad académica es fundamentalmente colegiada en el marco de los intereses de la Universidad y, por lo tanto, propone que el personal académico debe estar adscrito a un Área.

- 2) **Profesor por tiempo determinado en proceso de incorporación.** Se propone la creación de esta figura para facilitar la integración de jóvenes habilitados con el nivel de maestría o doctorado a los programas y proyectos de las áreas, a los espacios colegiados en los que encontrarán las condiciones apropiadas para contribuir al cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad. Ello facilitará la consolidación de su aprendizaje en el oficio de enseñar e investigar y para interiorizar los valores de la profesión académica que cultiva la UAM.

Al haber cumplido el plazo de tres años como *Profesor por tiempo determinado en proceso de incorporación*, y siempre que las evaluaciones de su desempeño hayan sido positivas, la universidad convocará a un concurso preferencial de oposición para incorporarlo como Profesor ordinario por tiempo indeterminado.

Esta nueva figura no elimina las formas de contratación vigentes sino que las complementa.

- 3) **Beca UAM.** Se propone la creación de la *BECA UAM* que refleje el desempeño del conjunto de actividades académicas. Esta *BECA UAM*, que sustituiría a las cinco actualmente existentes, tendría varios niveles y sería otorgada por un proceso de evaluación que consideraría: la categoría y nivel, los logros acordes a la etapa en que se encuentra el académico y el cumplimiento de las actividades en el marco de la planeación institucional. Esta Beca se podrá solicitar en plazos no menores de tres años. La aplicación del nuevo esquema sería gradual y voluntaria para no afectar el monto que actualmente recibe cada profesor por concepto de las becas.

Para estimular a los *Profesores por tiempo determinado en proceso de incorporación* se propone la creación de la *BECA UAM a la Incorporación* cuyo monto lo fijaría el Rector General.

- 4) **Profesional de alto nivel en funciones de docencia.** Se propone la creación de esta figura con el propósito de atender las exigencias formativas de ciertos programas de licenciatura y posgrado que requieren de la participación de profesionales de amplia trayectoria y reconocimiento en el ejercicio de su profesión y que no están en condiciones de incorporarse de manera definitiva o durante un amplio número de horas a la Institución. La contratación será de tiempo parcial y hasta por un año. Se propone que la UAM cree un conjunto de plazas de este tipo como plazas por tiempo determinado a partir del análisis de las necesidades específicas de los campos de formación profesional que requieran de este apoyo y siempre que su número no afecte la centralidad de la figura de profesor-investigador que caracteriza a la UAM.
- 5) **Reforma en las atribuciones de las Comisiones Dictaminadoras de Área y la de Recursos.** La Comisión propone que la Comisión de Recursos sea la instancia que resuelva en definitiva las inconformidades e impugnaciones que presentan los profesores de modo tal que las Comisiones Dictaminadoras dejen de ser juez y parte en los procesos de impugnación. Asimismo, se sugiere que la Comisión de Recursos tenga la facultad de hacer recomendaciones a la actuación de las Comisiones Dictaminadoras con base en la revisión, aleatoria, de los dictámenes emitidos por ellas. Estas nuevas atribuciones implican establecer requisitos académicos más altos que los actuales para su conformación.
- 6) **Comisiones Dictaminadoras de Área.** Se propone que el Colegio no sólo conozca sino que analice y apruebe los Criterios de Dictaminación con el propósito de propiciar una mayor armonización a nivel general de la Institución, sin demérito de las especificidades que son propias de cada área de conocimiento.

Que las plazas a concurso se ubiquen en la Comisión que les corresponda de acuerdo con la disciplina que orienta su perfil y que los profesores ya contratados elijan, de acuerdo con su perfil académico, la Comisión que deba evaluarlos.

Se propone también que los miembros del personal académico elijan a los integrantes de cada una de las Comisiones Dictaminadoras, con independencia de su adscripción departamental, divisional o de unidad. La elección será a partir de una lista de personal académico con alta calidad académica, elevado compromiso institucional y comportamiento ético intachable. Con esta nueva conformación de las Comisiones Dictaminadoras se eliminaría su ratificación por el Colegio Académico.

Finalmente la Comisión considera que este conjunto de propuestas forma la base mínima para establecer una nueva carrera académica con un horizonte de futuro y a largo plazo y su eventual aceptación implicaría un conjunto de reformas a la reglamentación universitaria.

Anteproyecto para la Reforma a la Carrera Académica de la UAM

I. JUSTIFICACIÓN

La UAM es una institución diversa y compleja. Desde su fundación se organizó para impulsar áreas de conocimiento y disciplinas con distintos grados de consolidación, y para diseñar e impartir programas de formación profesional en áreas emergentes que contaban con muy pocos antecedentes en el país. Algunos campos se desarrollaron sobre la base de una tradición más firme en la investigación, mientras que otros atendieron a un impulso centrado más en la docencia y la formación para el ejercicio profesional. Además, las unidades académicas fueron moldeando su identidad a partir de la integración, también diversa, de sus propias comunidades académicas. Esto ha sido posible gracias al régimen de *desconcentración funcional y administrativa*¹, que posibilita una mayor variación institucional, en la medida en la que cada unidad debe resolver sus propios problemas bajo las modalidades que considere apropiadas, aunque siempre dentro de los límites marcados por la Ley Orgánica y su Reglamento Orgánico. Así, la UAM es una institución que articula las especificidades y diferencias de sus unidades, divisiones y departamentos mediante una misma estructura orgánica, pero con énfasis distintos y prácticas diferenciadas en el cumplimiento de su objeto.²

Es necesario apreciar también que la UAM ha transitado por diferentes momentos en el cumplimiento de sus funciones sustantivas, al haber otorgado una mayor atención a las labores de docencia en el momento de su fundación e impulsando posteriormente, con mayor fuerza, las actividades de investigación. En la última década se ha observado la necesidad de garantizar un mayor equilibrio entre sus funciones de docencia, investigación, y preservación y difusión de la cultura, destacando la relevancia que ellas tienen en su conjunto e integralidad.³

En este contexto, la UAM se ve ante la necesidad de adoptar un papel más activo, antes que esperar a que se produzca una eventual solución generada desde el ámbito gubernamental. Tal actitud supone el diseño de programas más enérgicos de reordenamiento institucional que reconozcan en la carrera académica uno de sus ejes estratégicos. Si la UAM desea realmente contender con las condiciones que le impone un sistema de educación superior muy complejo y diversificado y un ambiente de reestructuración de las formas tradicionales de organización, producción y transmisión del conocimiento, deberá revisar de manera integral su modelo de carrera académica desde la incorporación hasta el retiro y en la perspectiva de su desarrollo futuro de mediano y largo plazos.

Es en este marco general en el que debe ser ponderada la relevancia de la iniciativa del Colegio Académico, al crear una Comisión encargada de analizar la carrera académica de la UAM, para proponer un modelo integral adecuado a su diversidad, desarrollo y consolidación. Este mandato conlleva una reforma de fondo que exigirá modificaciones reglamentarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones universitarias, lo que supone la revisión de la organización del trabajo académico en la Institución y de su modelo de carrera académica. La reforma debe descansar en una concepción integral de la modalidad de carrera académica que se desea impulsar a futuro, lo que implica modificaciones a los mecanismos de ingreso, promoción y permanencia para atender las condiciones que hoy prevalecen en la educación superior. En este sentido, la Comisión destaca que la noción de carrera académica es amplia y no debe confundirse con el sistema de remuneración del trabajo académico, aunque lo incluya. La tarea es de tal envergadura

La Comisión definió a la carrera académica como el conjunto de normas, procedimientos y mecanismos institucionales establecidos para propiciar el cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad, mediante la regulación del trabajo académico en general y de las trayectorias específicas a que da lugar considerando su organización académica departamental, los campos de conocimiento que desarrolla y su régimen de desconcentración funcional y administrativa.

Etapas de una Trayectoria Académica Típica

a) etapa de incorporación, que comprende el período de tiempo en el cual, quienes han finalizado su habilitación formal y desean iniciar una carrera académica, se incorporan a la Universidad e inician un proceso de adaptación y aprendizaje sobre las formas de trabajo en el seno de las áreas en las que se definen programas y proyectos académicos para cumplir con las funciones sustantivas de la universidad;

b) etapa de iniciación, que corresponde al momento en el que el académico se incorpora definitivamente a la universidad como resultado de la evaluación positiva de su desempeño y continúa trabajando en proyectos

que demanda contemplar, en una primera etapa, las transformaciones más urgentes que reclama la UAM, para incorporar en momentos sucesivos otras reformas que le permitan, en un plazo razonable, la renovación integral de su modelo de carrera académica. Entre las modificaciones que deberán enfrentarse en una segunda etapa se encuentran la revisión de las figuras de ayudante de licenciatura y posgrado, las de técnicos académicos, las de los asistentes, así como las modalidades de formación y actualización del personal académico, las condiciones para el disfrute del período y año sabático, la revisión integral del TIPPA, la revisión del sistema de distinciones al personal académico y el diseño de un sistema institucional apropiado de jubilación y retiro, entre otros.

de investigación, docencia y difusión y preservación de la cultura de su área conducidos bajo el liderazgo de académicos con mayor trayectoria y experiencia;

c) etapa de desarrollo, que se relaciona con el período en el que el académico alcanza un grado de madurez tal que le permite comenzar a diseñar y coordinar diversos proyectos académicos en los que se incorporan académicos más jóvenes y estudiantes de licenciatura y posgrado;

d) etapa de consolidación, que comprende el trayecto de la carrera académica en la que el trabajo desarrollado se consolida traduciéndose en el reconocimiento institucional y de los pares académicos por los aportes realizados posibilitando una mayor participación en las posiciones de dirección institucional de programas y proyectos.

II. ESTRUCTURA ORGÁNICA, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO Y CUMPLIMIENTO DEL OBJETO DE LA UAM

Con la finalidad de atender de manera equilibrada las funciones de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, la Comisión considera indispensable precisar en el Reglamento Orgánico el sentido y alcance de las áreas como espacios básicos de organización del trabajo académico en la UAM. Para ello es esencial comprender la importancia de la organización de la Universidad en unidades, divisiones y departamentos⁴ y reconocer el papel central que juega la figura de profesor-investigador de tiempo completo que adoptó desde su creación, en contraste con otros modelos universitarios existentes en el país.

Atendiendo al modelo de *departamentalización* y al *régimen de desconcentración funcional y administrativa*, el Reglamento Orgánico establece la responsabilidad de la conducción de las tres funciones sustantivas en distintos niveles: la docencia en las *Divisiones*, la investigación en los *Departamentos*, pero señalando con claridad que ambos ámbitos son coadyuvantes,⁵ y la preservación y difusión de la cultura que corresponde a las *Unidades Universitarias*, lo que nuevamente supone la participación coordinada de los ámbitos divisional y departamental. Finalmente, la *Rectoría General* conduce las actividades de planeación y coordina los esfuerzos institucionales de las Unidades para llevar a cabo dichas funciones de acuerdo con la estructura orgánica antes descrita.

En su intención por delimitar las competencias de los órganos e instancias de apoyo, de acuerdo con las prácticas desarrolladas en la Universidad, el Reglamento Orgánico refiere un cuarto ámbito que corresponde a las *Áreas*, las cuales se constituyen como el espacio organizativo más específico en el que se reúnen los profesores de la UAM para ocuparse del desarrollo de proyectos de investigación en una especialidad o especialidades afines.⁶ La experiencia registrada en sus cuatro unidades universitarias indica énfasis y modalidades diversas que deben preservarse.

La estructura orgánica establecida en el Reglamento Orgánico se completa con otra instancia de apoyo muy relevante que es imprescindible conservar para proteger y potenciar la pluralidad entre las áreas de conocimiento y disciplinas que caracterizan a sus unidades, divisiones y departamentos. Se trata de las *comisiones* académicas departamentales, divisionales y de unidad contempladas tanto en la Ley Orgánica como en el Reglamento Orgánico, las cuales son creadas para apoyar el mejor desempeño de las actividades académicas, entre otras, las relacionadas con la investigación, la docencia, la formación de personal académico, la revisión de programas de estudio y las que se derivan de la necesidad de articular y coordinar espacios académicos interdepartamentales e interdivisionales.⁷

Al analizar esta estructura orgánica, la Comisión concluyó que la reforma integral de la carrera académica exige la precisión del alcance de las áreas y la obligatoriedad de su afiliación ya que, al ser el espacio organizativo más específico del trabajo académico en la UAM, ellas deben actuar como instancias de articulación transversal desde donde deben desarrollarse las funciones

de investigación atendiendo a la organización departamental, las de docencia a la organización divisional y las de preservación y difusión de la cultura a la de la Unidad. Se trata de un espacio organizativo desde el cual deben realizarse también actividades de planeación, desarrollo y evaluación de programas y proyectos de acuerdo con los lineamientos establecidos por los órganos colegiados de la Universidad. Dado que todo el personal académico de la UAM ha de pertenecer a un Área, ésta se constituye como el ámbito colegiado de aprendizaje y coordinación en el que se han de ubicar, según lo acordado por los departamentos, divisiones y unidades, las trayectorias académicas y los referentes para la evaluación del desempeño de sus integrantes en la ejecución de sus proyectos.

Esta precisión es consistente con la definición de las funciones y actividades académicas establecidas en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la UAM (RIPPPA) que corresponden al personal académico, de acuerdo con su categoría y tiempo de dedicación, en el cumplimiento integral del objeto de la Universidad.⁸ Con ello, el personal académico adscrito contractualmente a los departamentos, encontrará en su afiliación académica a las áreas, el ámbito organizativo desde el cual realizará sus actividades, participando en los programas de investigación conducidos por los Departamentos, en los espacios de coordinación de los programas docentes conducidos por las Divisiones y en los programas de preservación y difusión de la cultura establecidos por las Unidades Universitarias y la Rectoría General.

Desde esta perspectiva, se concibe a las Áreas como el espacio colegiado idóneo para planear, organizar y evaluar el trabajo académico atendiendo, no sólo a la diferenciación ya indicada de las actividades que corresponden a las distintas categorías académicas, sino también a las especificidades propias de las disciplinas que se cultivan y a los momentos de la trayectoria académica por los que transitan sus integrantes.

Al tomar en cuenta estos elementos, se propiciará el establecimiento de los balances apropiados en la realización de las funciones de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, con lo que las actividades que tales funciones implican serán realizadas por los integrantes de las áreas con énfasis variables y en momentos distintos.

En suma, al precisar el sentido y alcance de las áreas como espacio de articulación transversal en el cual se deberá concretar la organización del quehacer académico en cumplimiento de las tres funciones sustantivas de la Universidad, la Comisión considera que se avanzaría en la consolidación de la estructura orgánica de la UAM, institución que ha defendido desde su creación la integralidad de su objeto, la pertinencia de la figura de profesor-investigador de tiempo completo como expresión básica de tal integralidad y la relevancia de la organización colegiada del trabajo académico. Es en esta perspectiva en la que la Comisión propone la adecuación del cuarto párrafo del artículo 3 del Reglamento Orgánico, con la intención de favorecer una mayor articulación de los departamentos, divisiones y unidades con las funciones sustantivas y la organización del trabajo académico. Esta precisión respeta y distingue las atribuciones que cada una de tales instancias organizativas tiene sobre la docencia, la investigación y la preservación y difusión de la cultura, a la vez de contribuir a consolidar la coadyuvancia en su cumplimiento mediante la institucionalización de la afiliación académica del profesor para sustentar el modelo de carrera académica que la UAM se plantea a futuro. De este modo, todos los miembros del personal académico estarán afiliados a estos espacios de coordinación colegiada desde donde se articularán los proyectos de los profesores y se propiciará la participación en las funciones sustantivas y la gestión de la vida universitaria, así como la rendición de cuentas.

Con el fin de que la comunidad universitaria valore la pertinencia de esta precisión, la Comisión propone modificar la redacción del párrafo indicado en los siguientes términos:

Área es el espacio para la organización académica de las funciones sustantivas de la Universidad, atendiendo a las especificidades del programa de desarrollo de la investigación en los departamentos, las necesidades de docencia establecidas en los programas de las divisiones y de conformidad con los programas de preservación y difusión de la cultura acordados por las unidades universitarias y la Rectoría General.

El tránsito de la actual definición de Área centrada en la investigación a su reorganización como espacio de articulación transversal de las multicitadas funciones sustantivas, deberá ser un proceso gradual que permita recuperar las buenas prácticas desarrolladas en las unidades, divisiones y departamentos para posibilitar, en un plazo razonable, la armonización de la UAM en su nivel orgánico de base. Cabe señalar que de acuerdo con la Legislación, cada unidad universitaria, en coordinación con sus divisiones académicas y departamentos, establecerá las modalidades específicas con las que se llevará a cabo la organización y evaluación de las áreas. En lo general, esta reforma implicará una serie de ajustes en el propio articulado del Reglamento Orgánico y un proceso de armonización con otros reglamentos y normas de la UAM.

III. RENOVACIÓN DE LA PLANTA ACADÉMICA DE LA UAM

La precisión del sentido y alcance de las áreas en el Reglamento Orgánico, es la base sobre la que descansa la reforma integral del modelo de carrera académica de la UAM. Si contemplamos la experiencia institucional acumulada desde su fundación, es posible distinguir las modalidades de carrera académica en la UAM, sin que hasta ahora se haya consolidado un modelo que posibilite su desarrollo futuro de manera estable y a largo plazo, y que considere la diversidad disciplinaria y la variedad de prácticas organizativas de sus unidades, divisiones y departamentos. Para poner en perspectiva la reforma integral del modelo de carrera académica de la UAM que esta Comisión propone, vale la pena caracterizar brevemente las diferencias entre la situación que enfrentó la Institución en el momento de su creación y la que confronta actualmente.

En 1974 la UAM se fundó apoyada en un grupo de prestigiosos académicos de muy alto nivel que se encargaron de diseñar sus primeros programas y proyectos. Se trata de la primera generación de académicos que fueron contratados durante los primeros tres o cuatro años de operación de la Universidad, que cuentan hoy con más de 30 años de trayectoria en la UAM y enfrentan actualmente el dilema de la jubilación. Este grupo fundador se encargó de conformar una planta académica de profesores e investigadores que venían de otras instituciones para coadyuvar en el diseño de los planes y programas de estudio y el impulso inicial, en algunos campos del conocimiento, de los proyectos de investigación. Para atender el rápido crecimiento de la demanda de cada una de sus unidades académicas, la UAM se vio pronto ante la necesidad de reclutar a un grupo de jóvenes pasantes y recién titulados que se habían destacado por su alto desempeño académico; se trataba de jóvenes entusiastas que, sin embargo, no habían iniciado su habilitación formal en el nivel de posgrado ni contaban con experiencia en las labores de investigación y docencia.

Desde su fundación, el crecimiento de la matrícula de la UAM fue acelerado, lo que forzó la contratación creciente de jóvenes académicos sin la habilitación y experiencia requeridas. La Institución inició actividades en 1974 con una población estudiantil total de 3,300 alumnos en sus tres unidades. Diez años más tarde, en 1984, la población estudiantil se había incrementado a 33 mil 633 alumnos. Por su parte, en 1974 la UAM contaba con una planta académica de 600 profesores y 30 ayudantes; una década más tarde, se contaba con 2930 profesores y 328 ayudantes.

Este grupo aprendió el oficio académico haciéndolo, para completar posteriormente y de manera paulatina su formación académica. Se trata de la segunda generación de académicos de la UAM: su ingreso se produjo entre finales de la década de los setenta y principios de los años ochenta, cuentan hoy con alrededor de 25 años de labores en la Institución y promedian los 50 años de edad. A pesar de esta incorporación temprana y poco institucionalizada en sus primeros años de actividad, la UAM contaba con una adecuada estructura de la planta académica basada en el reconocimiento y la diferenciación de sus trayectorias y méritos. Esta estructura se expresaba en la distribución del personal académico entre las categorías y niveles de su tabulador, lo que suponía la existencia de un núcleo duro de tiempos completos con doctorado que se encargaría de conducir la formación de académicos más jóvenes con licenciatura y maestría.

Hoy la situación es muy distinta y plantea exigencias y desafíos también diferentes. En contraste con el pasado, el mercado de la profesión académica se ha ampliado de manera significativa y se encuentra en proceso de consolidación. Debido al impulso de diversos programas de formación a lo largo de los últimos veinte años, los niveles de habilitación formal se han desplazado de la licenciatura al doctorado y la socialización adquirida durante el proceso formativo otorga hoy condiciones de iniciación muy distintas que se apoyan en la pertenencia a comunidades académicas con claros referentes disciplinarios. En el seno de estas comunidades, los estudiantes de posgrado adquieren su formación como investigadores y se inician en las actividades docentes, además de asimilar los referentes valorativos desde los que se ejerce la profesión académica.

Si se analizan los datos disponibles, la UAM mantuvo hasta 1989 una distribución razonable de su planta académica entre sus tres categorías: en general, tal distribución se ubicó en torno a un 25% de asistentes, un 55% de asociados y un 20% de titulares. Para 1989, esta distribución comprendía un 17.9% de asistentes, un 57.5% de asociados y un 24.5% de titulares. A partir de esta fecha, tal estructura se ha ido desdibujando hasta alcanzar una alta concentración de titulares en demérito de las otras dos categorías. Este fenómeno era ya muy evidente en 1998, año en el que la planta académica de la UAM se ubicó en tan sólo un 3.5% de asistentes, un 28% de asociados y un 68.5% de titulares (datos obtenidos de López, R. et al. (2000) *Una historia de la UAM: sus primeros 25 años, México, UAM*, págs.417, 444 y 447). Esta tendencia se ha acentuado en la última década, con lo que la UAM se constituye actualmente como una “Universidad de titulares”, es decir, como una Institución que opera sin contar con una estructura del trabajo académico que reconozca las diferentes etapas y funciones de una trayectoria académica apropiada.

El nuevo perfil de los potenciales candidatos a ingresar como personal académico de la UAM no se corresponde con las modalidades de ingreso que fueron diseñadas para integrar su planta académica hace poco más de tres décadas, lo que ha derivado en distorsiones que es inaplazable resolver. Al incorporarse bajo un tabulador que fue diseñado considerando un mercado académico con menores niveles de habilitación, los jóvenes doctores que concursan hoy por las plazas disponibles, ingresan normalmente como profesores Titulares, a pesar de contar con poca experiencia en investigación y docencia. Al ingresar a la UAM con la máxima categoría –y en muchos casos también en su máximo nivel–, estos jóvenes académicos no tienen perspectivas de progreso sobre la base de una trayectoria académica de largo plazo sustentada en la valoración del desempeño, el mérito y la experiencia acumulada. Simplemente, ingresan en la máxima categoría sin contar con una trayectoria consolidada, por lo que tienen muy pocos estímulos para su superación. Debe comprenderse que la posesión del grado de doctor en sí misma no es condición suficiente para alcanzar la máxima categoría, como también que las actividades de las categorías definidas en el RIPPPA y sus características plasmadas en el TIPPA vigentes, no reflejan ya la realidad del mercado de la profesión académica en México ni tampoco, consecuentemente, las condiciones formativas de los candidatos a incorporarse a la profesión académica.

Además, al no contemplar el perfil específico de estos jóvenes con doctorado se reproduce de facto una estructura de una sola categoría que impide reconocer las diferentes etapas y funciones en la trayectoria académica, la cual debiera transitar ordenadamente por las distintas categorías que representan los momentos típicos de toda trayectoria académica, lo que dificulta además el proceso de renovación generacional de la planta académica de la Universidad. Los datos más recientes hablan por sí mismos: en 2008 tan sólo el 0.8% de la planta académica de tiempo completo por tiempo indeterminado es asistente, el 6.1% asociado y el 93.1% titular (datos proporcionados por la Dirección de Planeación referidos a la quincena 09 de 2008). Es claro que la UAM cuenta sólo *formalmente* con un tabulador, pues aunque distingue las actividades entre asistentes, asociados y titulares para el adecuado cumplimiento del objeto de la Universidad, ya no opera adecuadamente ni resulta funcional al contar predominantemente con una planta académica de titulares. Si consideramos las características del perfil de la planta académica de reciente ingreso, que en su mayoría cuenta ya con niveles de habilitación formal a nivel de posgrado, tendríamos que cuestionarnos a qué categorías del tabulador deberían corresponder y qué actividades académicas deberían cumplir. La Comisión advierte éste como un asunto crucial para conducir la renovación ordenada de su planta académica, proceso que deberá garantizar el desarrollo de la Institución durante al menos las próximas tres décadas.

La Unidad Cuajimalpa muestra la modificación del perfil de la planta académica de la UAM, pues ha estado en condiciones de integrar una planta de jóvenes académicos con altos niveles de habilitación ya que el 77.3 % el total cuenta con el grado de doctor y el 19.1% con el de maestro. Además, esta planta cuenta con un perfil académico de alto nivel pues el 59% pertenece al SNI y el 56% posee el perfil deseable PROMEP (Informe del Rector General, 2008).

Lo que ha sucedido es que los niveles contemplados en el *Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente (ETAS)* se han constituido de facto en el nuevo tabulador de la UAM, de tal manera que un joven doctor que ingresa actualmente como titular, o un joven maestro que lo hace como asociado, tendrían que transitar a lo largo de su carrera por el pequeño tramo del tabulador que les reste y, subsecuentemente, por los seis niveles del ETAS. Por consiguiente, resulta evidente para esta Comisión la necesidad de redefinir las actividades de las categorías de profesor establecidas en los artículos 7 y 9 del RIPPPA con la finalidad de garantizar una adecuada incorporación de la planta académica joven que está contratando la UAM, y de buscar las equivalencias adecuadas para ubicar a la planta académica ya contratada salvaguardando su condición académica y laboral.

Paralelamente a este proceso de expansión del mercado de la profesión académica se aprecia el envejecimiento de la planta académica de las universidades, esa que se encargó de atender la fuerte demanda derivada de la expansión de la educación superior de los años 1960 y 1970. Aun cuando un número importante de profesores ha alcanzado la edad para contemplar su retiro, ellos permanecen en sus puestos de trabajo al no contar con un sistema de jubilación que recompense apropiadamente la vida laboral que entregaron a la Universidad. Este fenómeno se ha constituido como un grave cuello de botella que dificulta la renovación generacional de la planta académica de la Universidad. La paradoja es evidente, pues el país se ha esforzado en formar a un amplio grupo de jóvenes maestros y doctores, pero no ha propiciado las condiciones que faciliten su incorporación a las universidades bajo un esquema institucional eficaz de recambio generacional.

La Comisión reconoce en la jubilación y el retiro un problema de índole laboral que rebasa los alcances de la materia que le encomendó el Colegio Académico. No obstante, considera en su pronta solución una condición esencial para la consolidación de un modelo apropiado de carrera académica en la Institución. Recomienda por ello al Rector General de la Universidad que emprenda las acciones convenientes a fin de darle adecuado cauce institucional.

Los datos de la UAM son ilustrativos. De acuerdo con cifras de 2008, la edad promedio de su planta académica se ubicaba en los 52.9 años; del total de la planta académica de tiempo completo, el 20.8% contaba ya con más de 60 años de edad y sólo 14 profesores tenía 30 años o menos. Además, si observamos la tendencia reciente en el número de jubilaciones de los últimos años y el número de plazas académicas que implica la reciente creación de la Unidad Cuajimalpa, resulta evidente que se producirá una reactivación paulatina pero constante de la contratación de personal académico en la UAM. Estos datos son un indicativo claro de la urgencia de contar con una política institucional explícita que posibilite la renovación de la planta académica de manera paulatina y ordenada. La Comisión reitera que no es conveniente ni deseable enfrentar este proceso sin renovar sus reglas y mecanismos institucionales para atender las características actuales de la profesión académica y garantizar el adecuado cumplimiento de sus actividades.

Entre 2005 y 2008 se han separado de la institución 424 profesores por retiro voluntario, defunciones, incapacidades, jubilaciones, renunciaciones y recisiones, lo que representa cerca de un 20% de la planta académica total (Datos proporcionados por la Dirección de Planeación).

Además, la creación de la Unidad Cuajimalpa de la UAM había implicado al 30 de abril de 2008 la contratación de 110 académicos, 97 de ellos de tiempo completo (Tercer Informe de Actividades 2007-2008, UAM-Cuajimalpa).

Finalmente, la Comisión desea llamar la atención de la comunidad sobre otro problema que no ha sido debidamente atendido y que se empieza a agudizar en ciertas disciplinas y profesiones debido a la modificación y dinamismo del mercado de las profesiones en el país. En estos casos, la formación universitaria reclama una creciente vinculación del conocimiento disciplinario con los conocimientos propios de la práctica profesional, lo que no se ha podido cumplir apropiadamente debido a que la UAM no cuenta con figuras docentes flexibles que, al lado de la figura del profesor-investigador de tiempo completo, puedan coadyuvar en la atención de esta formación. La Comisión considera que debe reconocerse la necesidad de ajustar el perfil de la planta académica de la UAM para facilitar el aprovechamiento de la experiencia profesional socialmente disponible y la vinculación del alumno con el medio profesional en el que se va a desempeñar. Si bien la Comisión estima indispensable mantener la centralidad de la figura del profesor-investigador de tiempo completo, también es consciente de la necesidad de buscar nuevas fórmulas que faciliten el reforzamiento de la formación de los alumnos mediante un contacto más estrecho con los profesionales en activo que les pueden transmitir sus experiencias y las prácticas en uso que difícilmente puede ser transmitidas por profesores-investigadores de tiempo completo que se mantienen alejados o no participan del ejercicio de la profesión.

La reforma a la carrera académica es el marco apropiado para enfrentar los problemas expuestos, por lo que la Comisión advierte como esencial *revisar las figuras de personal académico que contempla el RIPPPA y su tabulador asociado*, con la finalidad de iniciar el proceso de recambio generacional de su planta académica y, al mismo tiempo, para aprovechar la experiencia académica y profesional que ofrece hoy el mercado laboral. Se trata de propiciar el diseño de una estrategia institucional que posibilite la integración de esa nueva generación de académicos que habrá de conducir a la Institución en el cumplimiento de su objeto a lo largo de los próximos 30 años.

El RIPPPA establece en su artículo 3, nueve figuras de personal académico de acuerdo con las vías de ingreso, actividades y duración, a saber:

- I. Profesor ordinario por tiempo indeterminado
- II. Técnico académico por tiempo indeterminado
- III. Profesor ordinario por tiempo determinado
- IV. Técnico académico por tiempo determinado
- V. Ayudante de licenciatura o posgrado
- VI. Profesor extraordinario
- VII. Profesor extraordinario especial por tiempo indeterminado
- VIII. Profesor visitante
- IX. Catedrático

Con base en el análisis de estas figuras y de las consideraciones ya anotadas, la Comisión propone la creación de dos figuras adicionales con la intención de ampliar las opciones de ingreso aprovechando las nuevas condiciones para el desempeño de la profesión académica.

Se propone, en primer lugar, la creación de la figura de *Profesional de alto nivel en funciones de docencia* con la intención de aprovechar la experiencia académica y profesional socialmente disponible y que no ha sido posible incorporar bajo las figuras actualmente contempladas en el RIPPPA. Se trata de una figura que permitirá atender las exigencias formativas de ciertos programas de licenciatura y posgrado que requieren de la participación de profesionales de amplia trayectoria y reconocimiento en el ejercicio de su profesión y que no están en condiciones de incorporarse de manera definitiva o durante un amplio número de horas a la Institución.

La creación de la figura de Profesional de alto nivel en funciones de docencia permitirá atender las exigencias formativas de ciertos programas de licenciatura y posgrado que requieren de la participación de profesionales de amplia trayectoria y reconocimiento en el ejercicio de su profesión y que no están en condiciones de incorporarse de manera definitiva o durante un amplio número de horas a la Institución.

La Comisión advierte que con esta nueva figura será posible atender las necesidades que plantea el dinamismo de las profesiones a la formación universitaria al acercar a los alumnos a los espacios laborales en los que se desempeñarán, a la vez de abrir nuevas opciones a la vinculación de la Universidad con las organizaciones de los sectores público, privado y social de las que provengan quienes se incorporen a la planta docente de la UAM mediante esta figura. En atención a esta necesidad, la Comisión propone que la UAM cree un conjunto de plazas de este tipo como plazas por tiempo determinado a partir del análisis de las necesidades específicas de los campos de formación profesional que requieran de este apoyo y siempre que su número no afecte la centralidad de la figura de profesor-investigador que caracteriza a la UAM.

Así, la nueva figura tendría las siguientes características:

Definición. Profesional de alto nivel en funciones de docencia es quien, en virtud de su reconocida trayectoria profesional y su destacada posición en el ejercicio de su profesión, se incorpora en forma temporal y de tiempo parcial a realizar actividades de docencia que atiendan las necesidades de formación y vinculación con el medio profesional establecidas en sus planes y programas de estudio.

Condición para optar por esta vía de ingreso. Para optar por este tipo de contratación, el candidato deberá ser invitado por la Universidad en virtud de su reconocida trayectoria profesional, su destacada posición en el ejercicio de la misma y para atender necesidades docentes claramente vinculadas con el desempeño profesional.

Procedimiento de ingreso y duración. La propuesta de contratación será presentada ante el Consejo Divisional por el Director de División en consulta con los Jefes de Departamento y atendiendo a la determinación anual de necesidades de personal académico de la División. La contratación será de tiempo parcial y hasta por un año. Esta figura contempla el establecimiento de una categoría única en el tabulador que determine la remuneración en función del número de horas que suponga la contratación.

Debe advertirse con claridad que esta nueva figura es distinta de la de Profesor ordinario por tiempo determinado⁹ pues se trata de atender necesidades formativas que no se cubren actualmente en la Institución, por lo que implicará la creación de un banco de plazas nuevas por tiempo determinado y de tiempo parcial que se utilicen con este propósito y sin implicar un respaldo en una contratación por tiempo indeterminado.

La Comisión propone también la creación de una segunda figura con la intención de facilitar la integración de jóvenes habilitados con el nivel de maestría o doctorado a los programas y proyectos de las áreas, espacios colegiados en los que encontrarán condiciones apropiadas para contribuir al cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad, a la vez de consolidar su aprendizaje en el oficio de enseñar e investigar y para interiorizar los valores de la profesión académica que cultiva la UAM. Se trata de la figura de *Profesor por tiempo determinado en proceso de incorporación*, que permitirá incorporar a jóvenes académicos que se encuentran transitando o finalizaron recientemente su proceso de habilitación formal. Ante la necesidad de valorar su potencial académico en el seno de un área con la finalidad de contribuir al cumplimiento de sus programas institucionales más allá de la sola acumulación de grados y productos, la Comisión juzga conveniente contar con una modalidad de ingreso idónea que establezca un proceso de incorporación previo al concurso de oposición.

La creación de la figura de Profesor por tiempo determinado en proceso de incorporación facilitará la integración de jóvenes habilitados con el nivel de maestría o doctorado, permitiendo valorar su potencial académico en el seno de un área con la finalidad de contribuir al cumplimiento de sus programas institucionales.

Ante la necesidad de valorar su potencial académico en el seno de un área con la finalidad de contribuir al cumplimiento de sus programas institucionales más allá de la sola acumulación de grados y productos, la Comisión juzga conveniente contar con una modalidad de ingreso idónea que establezca un proceso de incorporación previo al concurso de oposición.

La Comisión apoya su propuesta en el señalamiento del artículo 32 de la Ley Orgánica en el que se indica que “los nombramientos definitivos de personal académico deberán hacerse mediante oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los candidatos.” (LO: 4). Además de favorecer un conocimiento adecuado del potencial académico del candidato y de recuperar su talento y capacidad de innovación, con esta modalidad se pretende evitar las desventajas propias de un concurso de oposición abierto en el que participa un joven académico recién graduado frente a académicos con una mayor trayectoria. Por ello, esta nueva figura es indispensable y se crea para atender necesidades específicas no cubiertas por las figuras existentes, por lo que ella no invalida las vías de ingreso ya establecidas para atender otros perfiles académicos ni se sobrepone a ellas. Así, la nueva figura tendría las siguientes características:

Definición. Profesor por tiempo determinado en proceso de incorporación es quien, invitado por la Universidad, al concluir su habilitación formal en el nivel de maestría o doctorado, ingresa en forma temporal y de tiempo completo mediante la evaluación de su trayectoria formativa y del proyecto que sustente de acuerdo con el perfil de la plaza, para desarrollar de manera regular actividades propias de las funciones de docencia, de investigación y de preservación y difusión de la cultura.

Condición para optar por esta vía de ingreso. Para optar por este tipo de contratación, el candidato deberá ser invitado por la Universidad, contar con 30 años o menos y haber obtenido el grado de Maestro en un lapso no mayor a tres años al momento de la incorporación, o contar con 35 años de edad o menos y haber obtenido el grado de Doctor en un lapso no mayor a cinco años al momento de la incorporación.

Procedimiento de ingreso y duración. La propuesta de contratación será formulada ante el Consejo Divisional por el Director de División a solicitud del Jefe de Departamento, atendiendo la determinación anual de necesidades de personal académico y previa consulta con los miembros del área de afiliación de la contratación. La contratación del profesor será por un año y podrá prorrogarse, a través de un procedimiento idóneo establecido por acuerdo del Consejo Divisional, en períodos anuales hasta completar un máximo de cuatro. Al haber cumplido el plazo de tres años como Profesor por tiempo determinado en proceso de incorporación, y siempre que las evaluaciones de su desempeño hayan sido positivas, la Universidad convocará a un concurso preferencial de oposición para incorporarlo como Profesor ordinario por tiempo indeterminado.

La Comisión enfatiza que se propone esta figura para incorporar a jóvenes académicos que concluyeron su habilitación formal en el nivel de maestría o doctorado, por lo que los candidatos que no cumplan con este perfil podrán ser contratados como Profesores ordinarios por tiempo indeterminado mediante concurso de oposición o bajo alguna de las otras figuras contempladas en el RIPPPA.

Para garantizar un modelo de carrera académica de largo plazo, basada en la incorporación de jóvenes académicos que concluyeron recientemente su proceso de habilitación formal a nivel de posgrado, como estrategia para apoyar el recambio generacional de la UAM, es indispensable revisar las actividades que corresponden a cada una de las categorías de profesor establecidas en el RIPPPA para ajustarlas a las características de la profesión académica que, como ya se indicó, atiende a un nuevo perfil de habilitación y a condiciones de incorporación distintas de los jóvenes académicos que la UAM pudiera contratar. La propuesta de la Comisión se formuló atendiendo a la concepción de la carrera académica asumida y al reconocimiento de las distintas etapas de la trayectoria académica del profesor (véase arriba recuadro de la p. 2), las cuales implican funciones diferenciadas y un avance paulatino a lo largo de una vida laboral de 25-35 años. Esta propuesta amerita la definición precisa de las funciones que corresponden a cada una de estas etapas y, en consecuencia, a las categorías que las representan. Como ya se indicó, se plantean como etapas típicas de la trayectoria académica la incorporación, la iniciación, el desarrollo, la consolidación y, finalmente, la preparación para el retiro. La propuesta de etapas de la trayectoria académica supone, según se señaló, la redefinición de las actividades y requisitos de las categorías y niveles de profesores contemplados en el RIPPPA. Tal redefinición deberá considerar el perfil de la planta académica potencial que pudiera contratar la UAM a partir de esta reforma, mismo que no afectará el nombramiento y las condiciones de la planta académica ya contratada.

Bajo esta perspectiva y considerando que la planta académica futura estará integrada en un porcentaje importante por jóvenes académicos que acaban de concluir su proceso de habilitación formal en los niveles de maestría o doctorado, ellos podrán incorporarse a la Institución bajo la figura de Profesor por tiempo determinado en proceso de incorporación para emprender una carrera académica en la que la promoción se lleve a cabo atendiendo a las actividades que se definan para cada una de las categorías y niveles, así como las etapas de la trayectoria académica y el plazo mínimo establecido. Vale la pena reiterar que cuando se trate de candidatos con un perfil distinto al del joven en proceso de incorporación, se deberá optar por una contratación de Profesor ordinario por tiempo indeterminado mediante el concurso de oposición.

IV. BECA UAM

Además con la finalidad de estimular el desarrollo académico de la planta futura, la Comisión propone la creación de una BECA UAM. El diseño de UNA BECA, procura impulsar a la UAM a una nueva etapa de su desarrollo: habrá de permitir y propiciar que las trayectorias académicas de los profesores en lo individual estén más y mejor articuladas con las responsabilidades y tareas que la sociedad ha encomendado a nuestra Universidad, que consolide el hábito de una rendición de cuentas sistemática y transparente, que la comunidad académica en suma contribuya decididamente a su fortalecimiento mediante estrategias que ofrezcan certidumbre jurídica y reconocimiento institucional tanto a sus derechos y obligaciones como a sus logros y compromisos. Esta propuesta exige una compleja transformación no sólo de los articulados correspondientes de la *Legislación* que nos rige —que incluye, según se ha reiterado, modificaciones en el RIPPPA y en el TIPPA—, sino de los criterios y formas de dictaminación, una evaluación que por ejemplo descansa en juicios más cualitativos, y también de nuevas maneras de relacionar e integrar las etapas de una trayectoria académica (véase recuadro de la p. 2 de este documento) con las categorías y niveles, con los mecanismos de promoción y el monto de las becas. La Comisión ha decidido no avanzar en los procedimientos particulares que darían un mayor contenido a la BECA UAM —criterios de promoción de categoría y nivel, criterios para obtener una mayor remuneración de la beca— hasta no consultar a la comunidad para recabar sus opiniones y atender sus propuestas. Sin embargo existen algunos principios que la Comisión asume que constituirían el punto de partida de la beca única: el de mantener la distinción entre los ingresos salariales contractuales y los ingresos suplementarios, en su caso, por virtud del desempeño académico; el de establecer la obligación de que todo el personal académico de carrera y tiempo parcial esté sujeto a evaluaciones académicas periódicas, sea por la vía de las promociones, de la solicitud de la beca, o bien mediante mecanismos claramente establecidos cuando no ocurran una y la otra.

La Comisión considera que la BECA UAM se obtendría mediante un proceso de evaluación del desempeño académico que se podrá solicitar en plazos no menores de tres años con la finalidad de valorar los productos correspondientes a las etapas de la trayectoria académica. Esta propuesta tiene la finalidad de posibilitar una remuneración adecuada del profesor a lo largo de su carrera académica y bajo condiciones de mayor estabilidad y certidumbre, lo que redituaría en un desarrollo más apropiado del trabajo académico alentando una producción más estable que atienda a proyectos institucionales de mediano y largo plazos que favorezcan la calidad. En consecuencia, para los académicos de la planta futura, la BECA UAM sustituiría al actual Sistema Diferenciado de Estímulos y Becas de la UAM que ha funcionado desde hace casi dos décadas para la planta académica ya contratada. En este último caso, la Comisión desea poner a consideración de la comunidad académica la conveniencia de diseñar un esquema de equivalencias entre ambos sistemas para dar oportunidad a los académicos ya contratados que así lo deseen, de transitar del modelo diferenciado al nuevo modelo de beca.

Además, se propone la creación de la *BECA UAM a la Incorporación* para estimular a los jóvenes profesores que ingresen bajo la figura de profesores por tiempo determinado en proceso de incorporación. El monto de esta beca sería determinado por acuerdo del Rector General, con la finalidad de preservar la flexibilidad requerida para atender las condiciones de remuneración apropiadas para la incorporación y la disponibilidad presupuestal de la Institución.

Las etapas de una trayectoria académica típica no configuran un esquema normativo. Antes bien sirven como un marco indicativo o como un trasfondo regulativo útil para concebir la carrera académica, desde la incorporación hasta el retiro —que en lo fundamental no se puede ceñir a etapas cuyas fronteras sean fijas, precisas, claras e impermeables— ya que la vida académica nos remite ante todo a procesos abiertos y fluidos, que no por serlo son inmunes a la evaluación y rendición de cuentas. Por ello en el diseño de la BECA UAM se deberá reconocer la diversidad de las trayectorias académicas y los múltiples énfasis con que los profesores despliegan sus compromisos académicos e institucionales —así como su adecuado cumplimiento— con la docencia, la investigación, la preservación y difusión de la cultura y la participación universitaria. Cabe recordar en este punto, según se advirtió arriba, que la carrera académica “no debe confundirse con el sistema de remuneración del trabajo académico, aunque lo incluya”. En suma, la Comisión considera que con la creación de las figuras de *Profesor por tiempo determinado en proceso de incorporación* y de *Profesional de alto nivel en funciones de docencia*, la UAM estará mejor preparada para aprovechar las oportunidades del nuevo perfil que supone hoy la profesión académica, consolidar un modelo de carrera académica más estable y de largo plazo, propiciar un recambio generacional ordenado y enfrentar las exigencias formativas en disciplinas y profesiones que se transforman muy rápidamente. Estas nuevas figuras complementan a las que ya se señalan en el artículo 3 del RIPPPA, las cuales se mantienen inalteradas y es necesario preservar.

Momentos clave de la carrera académica de la UAM

1973-1974: Regulación unilateral de la carrera académica conducida por los órganos personales de la UAM.

1974-1981: Modalidad bilateral de la carrera académica acordada por autoridades y sindicato.

A partir de 1982: Modalidad multilateral de conducción de la carrera académica sustentada en la evaluación de pares académicos bajo las normas dictadas por el Colegio Académico. Se aprecian cuatro períodos básicos:

1982-1985: Período de regulación colegiada asociado a la aprobación del RIPPPA.

1985-1989: Período de regulación colegiada con predominio en un tabulador cuantitativo.

1989-2004: Período de regulación colegiada orientada a la diferenciación de los ingresos mediante el sistema de estímulos y becas.

A partir de 2007: Creación de la Comisión de Colegio Académico para la reforma de la carrera académica de la UAM.

V. REVISIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA CARRERA ACADÉMICA DE LA UAM

La primera etapa de la reforma integral de la carrera académica de la UAM no podría completarse si no se llevan a cabo una serie de modificaciones que propicien un funcionamiento más eficaz y legítimo del sistema de evaluación por pares que ha caracterizado a la UAM, a la vez de garantizar la articulación orgánica del trabajo académico impulsado desde las áreas con los planes y programas institucionales que posibilitan el cumplimiento del objeto de la Universidad. Nuestra institución cuenta ya con una larga experiencia que se relaciona con la instauración, casi desde su fundación, del concurso de oposición como mecanismo apropiado para evaluar el ingreso de su personal académico. Asimismo, la UAM ha apostado fuertemente a un sistema de evaluación de pares académicos para determinar la promoción de su planta académica y, desde inicios de los años noventa, para reconocer el desempeño sobresaliente mediante su sistema de becas y estímulos.

A lo largo de más de tres décadas, la institución ha acumulado una muy amplia experiencia y conocimientos significativos, que le permiten ponderar las ventajas y limitaciones de este sistema bajo las condiciones que hoy enfrenta. En este largo período de tiempo ha llevado a cabo reformas que han modificado el número, composición y atribuciones de las Comisiones Dictaminadoras de Área y de la Comisión de Recursos; ha diseñado distintos tabuladores para orientar la evaluación del trabajo académico, desde aquél que se sustentó fuertemente en el juicio académico de pares (1976-1985), hasta aquél otro que se inclinó a privilegiar criterios de orden cuantitativo expresados en el número de productos reportados (1985-2002), para acercarse en la actualidad a un modelo mixto que combina la valoración de la calidad y el impacto con la consideración de la productividad académica (2002-2009). La institución ha establecido también distintos requisitos académicos con la finalidad de garantizar la calidad de los miembros de las Comisiones Dictaminadoras; finalmente, ha diseñado un sistema de becas y estímulos con el objeto de reconocer el desempeño

académico en las labores de investigación y docencia, recompensar la trayectoria académica sobresaliente y fomentar la actualización del personal académico mediante la realización de estudios de posgrado.

Los resultados obtenidos en distintos momentos han mostrado que el diseño de un sistema de evaluación del trabajo académico, que se caracterice por su eficacia y legitimidad, es tarea delicada y compleja. Nadie puede dudar que el modelo de carrera académica de la UAM se ha traducido en la conformación de una sólida planta académica que ha adquirido una presencia y reconocimiento crecientes dado el aporte institucional a la formación profesional y de posgrado, la investigación y la preservación y difusión de la cultura. Sin embargo, como todo sistema que opera por largos períodos de tiempo, se han presentado también algunos problemas que conducen a comportamientos que, en lugar de ajustarse al espíritu que dio origen a la norma, asumen una postura formal que se ciñe a su letra. Ello ha llegado a producir en ocasiones la distorsión de los procesos de evaluación, tanto del lado de la instancia que evalúa, como desde la posición de quien la solicita. Además, el sistema de evaluación y sus procedimientos, adecuado en cierto momento, deja de serlo cuando las condiciones que le dieron origen cambian. La Comisión considera que la UAM se encuentra atravesando en estos momentos por un proceso de este tipo.

El modelo de carrera académica de la UAM debe mantener el concurso de oposición como modalidad esencial para evaluar el ingreso del personal académico a la Institución y de la evaluación de pares para considerar los procesos de promoción y permanencia.

De acuerdo con la experiencia institucional acumulada, la Comisión reitera la importancia de mantener el concurso de oposición como modalidad esencial para evaluar el ingreso del personal académico a la Institución y de la evaluación de pares para considerar los procesos de promoción y permanencia. Sin embargo, reconoce también la necesidad de revisar algunos de los aspectos básicos del sistema y los procedimientos de evaluación para propiciar la renovación integral de su modelo de carrera académica en la perspectiva de su desarrollo futuro de mediano y largo plazos. Bajo esta premisa, la Comisión desea poner a consideración de la comunidad universitaria su reforma bajo dos líneas de orientación general:

Es necesario garantizar la eficacia y legitimidad de los procesos de evaluación de la carrera académica, preservando en todo momento los principios de seguridad jurídica, imparcialidad e igualdad de las partes.

En primer lugar, la reconsideración de la relación entre las Comisiones Dictaminadoras de Área y la Comisión Dictaminadora de Recursos, lo que implica modificar en cada caso facultades y atribuciones. Amplios sectores de la comunidad académica han manifestado en diversas oportunidades que resulta inconveniente que las Comisiones Dictaminadoras de Área sean juez y parte cuando se presentan los recursos de impugnación a dictámenes de ingreso, promoción o becas y estímulos. Esta condición resta legitimidad al proceso de evaluación e impide el sano equilibrio que debe existir entre instancias distintas para preservar la equidad, la objetividad y la confianza.

La legislación vigente establece en los casos de impugnación que la Comisión Dictaminadora de Recursos sólo puede emitir recomendaciones a las Comisiones Dictaminadoras de Área y, aunque éstas tienen la obligación de analizar dichas recomendaciones, mantienen en su ámbito competencial el poder de confirmar, revocar o modificar la resolución impugnada, en virtud de que el juicio académico les pertenece de manera exclusiva.¹⁰ Esta forma de resolver el recurso puede constituir una afectación a los principios de seguridad jurídica, imparcialidad e igualdad de las partes, debido a que si la Comisión Dictaminadora de Área ya resolvió en un determinado sentido y se cuestiona el juicio académico con el cual sustenta su dictamen, podría adoptar una posición tutelar o protectora sobre su primer dictamen. Es necesario insistir en que el procedimiento vigente le otorga a las Comisiones Dictaminadoras de Área un doble papel, como instancia decisoria y, a la vez, como parte sujeta a revisión en un mismo procedimiento, con lo que queda en entredicho la imparcialidad y objetividad requerida en estos procedimientos.

Por lo tanto, la Comisión propone una reforma en las atribuciones de las Comisiones Dictaminadoras de Área y la de Recursos para que la revisión y eventual corrección de posibles irregularidades en la dictaminación, hoy bajo la responsabilidad de la primera, sea ejercida por la segunda como instancia diversa y definitiva. Además, con la finalidad de preservar una aplicación homogénea de las normas y criterios de evaluación en las Comisiones Dictaminadoras de Área, se propone que la Comisión Dictaminadora de Recursos ejerza funciones de seguimiento a través de la facultad de revisar aleatoriamente algunos de los

dictámenes emitidos, lo que en caso necesario pudiera derivar en recomendaciones que realimenten la actuación de las Comisiones Dictaminadoras de Área, propiciando una adecuada interpretación de la norma. Esta atribución no derivará en ningún caso en la modificación del dictamen emitido y se preservará en todo momento la reserva y resguardo de la información de los casos analizados. En relación con los recursos de impugnación a dictámenes de ingreso, promoción o becas y estímulos, se considera necesario que la Comisión Dictaminadora de Recursos sea la que resuelva en definitiva y su juicio sea inapelable.

Finalmente, la Comisión recomienda también ampliar las facultades del Colegio Académico de la UAM para que, en lugar de ser sólo informado, conozca, analice y apruebe los Criterios de Dictaminación de las Comisiones Dictaminadoras de Área. Con ello se propiciaría una mayor armonización a nivel general de la Institución, sin demérito de las especificidades que son propias de cada área de conocimiento.

En su conjunto, la Comisión considera que estas reformas propiciarán un nuevo equilibrio entre órganos e instancias de evaluación que favorecerá un funcionamiento más armónico de los mecanismos de regulación de la carrera académica en el marco de la estructura orgánica de la UAM.

La segunda línea de orientación general se relaciona con la necesidad de garantizar una mayor distancia entre las instancias de evaluación y los académicos evaluados, a fin de propiciar una mayor objetividad sustentada en la representación plural de las áreas de conocimiento y en un funcionamiento colegiado pleno de estos espacios de evaluación, y con ello prevenir el establecimiento de acuerdos de grupos informales de orden disciplinario o gremial que se sobrepone a la consideración objetiva del desempeño y la trayectoria académica del profesor. La Comisión considera fundamental el funcionamiento apropiado de estos espacios de evaluación, por lo que, para garantizar su eficacia y legitimidad, propone tres líneas de reforma en este ámbito.

a) *Número y composición disciplinaria de las Comisiones Dictaminadoras de Área y definición de la comisión en la que se realizará la evaluación de ingreso, de promoción y de becas y estímulos*

La Comisión propone considerar una reestructuración de las Comisiones Dictaminadoras de Área (CDA) teniendo presente la experiencia inicial de la UAM, que contaba con sólo cuatro comisiones y tomando en cuenta que la reforma de la carrera académica en términos de la incorporación de la modalidad de ingreso bajo la figura del *Profesor por tiempo determinado en proceso de incorporación*, la vinculación de los tiempos de la promoción a las etapas de la trayectoria académica y la operación de la BECA UAM, dará como resultado procesos de evaluación más espaciados en el tiempo que disminuirán paulatinamente los casos a ser evaluados cada año.

En este contexto se advierte factible ajustar el número de las Comisiones Dictaminadoras atendiendo a la integración por un conjunto de disciplinas afines, y en función de lo anterior compensar el número de miembros en cada una de dichas comisiones. La Comisión desea reiterar que la formación de las nuevas Comisiones debe orientarse por la idea de las áreas de conocimiento como espacios de confluencia de disciplinas distintas pero vinculadas. En consecuencia, las plazas a concurso deberán ubicarse en la Comisión que le corresponda de acuerdo con la disciplina que orienta su perfil y no con su adscripción departamental. Por consiguiente, tanto las promociones como la BECA UAM de los profesores deberán ser evaluadas en la Comisión que ellos mismos estimen que mejor representa su perfil académico.

b) *Integración de las Comisiones Dictaminadoras*

Actualmente, las Comisiones Dictaminadoras de Área están conformadas por nueve miembros titulares, seis electos y tres designados, y sus correspondientes suplentes. Bajo este diseño, el funcionamiento de estas instancias de evaluación implica la participación directa de 81 académicos de la institución. Con el enfoque de áreas de conocimiento se propone cambiar el número de CDA e incrementar el de sus integrantes electos y designados en una relación de dos a uno, en el caso de los titulares. Los suplentes se integrarán por tres cuartas partes de elegidos y una cuarta parte de designados, sin que exista una relación directa titular-suplente, permitiendo así un equilibrio adecuado entre la expresión de las comunidades académicas y los órganos personales.

Los miembros de las Comisiones Dictaminadoras de Área no son representantes de las comunidades académicas reunidas en departamentos, divisiones o unidades académicas. Se trata más bien de académicos con una destacada trayectoria académica y una reconocida solvencia ética que son elegidos por sus pares por considerarlos los más idóneos para evaluar el desempeño académico en un campo disciplinario determinado. En este sentido, la elección de los miembros para estas Comisiones Dicta-

minadoras de Área se deberá llevar a cabo de las listas generales de los académicos de la UAM que cumplan con los requisitos establecidos para participar, sin que opere como hasta ahora la adscripción departamental para determinar el candidato por el que se pueda sufragar.

Por su parte, los miembros designados podrían ser determinados por el Rector General a propuesta de los Rectores de Unidad en consulta con los Directores de División y bajo el criterio esencial de preservar la pluralidad y el equilibrio disciplinarios de cada Comisión. Bajo este modelo, y debido a la reducción ya comentada del número de casos que la reforma a la carrera académica propiciaría en los próximos años, sería factible cambiar el número de académicos que se requieren para atender a las CDA.

Por su parte, se propone reducir el número de miembros de la Comisión de Recursos a nueve, ocho electos y uno designado por el Rector General. Los miembros electos serán dos por cada una de las áreas de conocimiento representadas por las Comisiones Dictaminadoras de Área. El miembro designado, que presidirá la Comisión, deberá ser un profesor en activo con trayectoria y méritos académicos excepcionales, o un Profesor Distinguido o Profesor Emérito de la UAM.

c) *Requisitos para ser miembro de las Comisiones Dictaminadoras*

La reforma propuesta se completa con un tercer elemento que reforzaría, al lado de los ya comentados, procesos de evaluación equitativos y transparentes. Se trata de la revisión de los requisitos académicos que deben reunir los miembros de la comunidad para estar en condiciones de integrarse a las Comisiones Dictaminadoras y que se deben centrar en una valoración integral de sus trayectorias académicas. Así, para estar en condiciones de incorporarse como pares evaluadores en las Comisiones Dictaminadoras de Área y de Recursos la reforma deberá determinar los criterios que, en términos de una trayectoria académica sobresaliente en el desempeño de las funciones universitarias y de un comportamiento ético intachable, garanticen la legitimidad del evaluador.

Considerando una trayectoria académica típica, se esperaría que los evaluadores se encontraran transitando por su etapa de consolidación, lo que se expresaría en un desempeño académico sobresaliente expresado en aportes significativos derivados de la dirección de programas y proyectos académicos de alto impacto por sus resultados en la formación profesional, de grupos de investigación y de gestión institucional.

Asimismo, al considerar que una parte relevante del trabajo académico se relaciona con las funciones de evaluación, se propone que la participación en las Comisiones Dictaminadoras sea obligatoria al menos en un primer período, salvo excepciones plenamente justificadas (salud, estancia en el extranjero, sabático, etc.) en cuyo caso, quedaría pendiente la determinación más precisa de la instancia que determinaría la procedencia de la excusa y las causales que la justificarían.

Finalmente, en virtud de la alta exigencia establecida para integrar las Comisiones Dictaminadoras, la Comisión propone eliminar su ratificación por parte del Colegio Académico. La experiencia institucional muestra que no siempre se ratifica a los académicos con el mejor perfil y los mayores méritos académicos, y que en ocasiones se excluye a académicos de incuestionable trayectoria académica y probidad moral.

VI. CONCLUSIÓN

En este documento, la Comisión para la Reforma Integral de la Carrera Académica de la UAM ha sintetizado los argumentos que justifican y sostienen la necesidad de llevar a cabo la reforma integral a la carrera académica en la UAM. Dada la envergadura de la tarea, ha propuesto trabajar en distintas etapas, iniciando con una serie de transformaciones fundamentales que permitan a la Institución enfrentar los retos que le plantean las nuevas condiciones bajo las que opera la educación superior en México. Para ello resulta esencial reconocer y aprovechar el perfil de la planta académica potencial que se puede incorporar a la UAM, lo que facilitaría la renovación de su proyecto académico y su recambio generacional. A lo largo de estas páginas se han establecido las líneas generales que supone esta reforma y considera indispensable ponerlas a consideración de la comunidad para que las valore y realimente este proceso antes de traducirlo en una formulación más específica que contemple las modificaciones legislativas que ella implicaría. La Comisión está convencida de que este proceso, vital para el futuro de la UAM, sólo será factible con la participación activa de su comunidad. Como ha sucedido en otros procesos de reforma, sus observaciones, comentarios y sugerencias permitirán enriquecer esta propuesta y concretarla en abono a un futuro viable y estimulante de nuestra Casa Abierta al Tiempo. Esta es la intención del documento y el sentido de someterlo en estos momentos a su consulta ante la comunidad.

Referencias a la legislación universitaria

¹ La desconcentración funcional y administrativa se fundamenta en los artículos 3 y 21 de la Ley Orgánica:

ARTÍCULO 3

La Universidad a fin de realizar su objeto, tendrá facultades para:

- I Organizarse, de acuerdo con este ordenamiento, dentro de un régimen de desconcentración funcional y administrativa, como lo estime conveniente;
- II Planear y programar la enseñanza que imparta y sus actividades de investigación y de difusión cultural, conforme a los principios de libertad de cátedra y de investigación;
- III Expedir certificados de estudios y otorgar diplomas, títulos y grados académicos;
- IV Revalidar y establecer equivalencias de estudios del mismo tipo educativo, realizados en instituciones nacionales y extranjeras; y
- V Incorporar estudios y otorgar o retirar reconocimiento de validez para fines académicos, a los realizados en planteles particulares que impartan el mismo tipo de enseñanza, con planes y programas equivalentes.

ARTÍCULO 21

La Universidad estará integrada por unidades universitarias, a través de las cuales llevará a efecto su desconcentración funcional y administrativa. Las unidades universitarias resolverán sus propios problemas, sujetándose a esta ley y a sus disposiciones reglamentarias.

Cada unidad universitaria estará dirigida por un rector y se organizará en divisiones y departamentos.

Las divisiones se establecerán por áreas del conocimiento y los departamentos por disciplinas específicas o por conjuntos homogéneos de éstas.

Cada división estará a cargo de un director y al frente de cada departamento habrá un Jefe.

² El objeto de la Universidad se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley Orgánica:

ARTÍCULO 2

La Universidad Autónoma Metropolitana tendrá por objeto:

- I Impartir educación superior de licenciatura, maestría y doctorado, y cursos de actualización y especialización, en sus modalidades escolar y extraescolar, procurando que la formación de profesionales corresponda a las necesidades de la sociedad;
- II Organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica, en atención, primordialmente, a los problemas nacionales y en relación con las condiciones del desenvolvimiento histórico; y
- III Preservar y difundir la cultura.

³ La exposición de motivos de las Políticas Generales de docencia establece:

“La Universidad Autónoma Metropolitana concibe el desarrollo del conocimiento, la formación de profesionales y la preservación y difusión de la cultura, como tareas centrales -idénticas en importancia- de su compromiso como universidad pública. Asimismo, otorga a la investigación un papel fundamental por su valor intrínseco y porque, estratégicamente, en ella radica el enriquecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje en todos los niveles de estudio, y el fortalecimiento de las labores de preservación y difusión de la cultura”.

⁴ En la iniciativa de la Ley Orgánica de la UAM se establecía sobre tal estructura los siguiente:

“La estructura divisional y departamental hará posible que los servicios docentes y de investigación se realicen de acuerdo con programas que respondan a exigencias sociales. En tal sentido, la docencia y la investigación se realizarán dentro de una organización capaz de adaptar o incorporar innovaciones y transformaciones, sin que se requieran cambios en la estructura general de la Institución”, y que “una carrera se formará con asignaturas y actividades correspondientes a varios departamentos y divisiones”, y que esta “característica [...] permitirá a la Universidad responder a los requerimientos del futuro.” (citado en la exposición de motivos del RO).

⁵ De acuerdo con el Reglamento Orgánico, coadyuvar

“implica acción coordinada con el órgano que tiene la responsabilidad de cumplir con la competencia otorgada por Ley Orgánica o por Reglamento Orgánico. Así, el verbo coadyuvar se puede considerar como un sinónimo de contribuir, verbo que tiene significado y referencia aceptados en el lenguaje corriente. /.../ La coadyuvancia se caracteriza porque quien coadyuva no realiza una acción distinta a la del órgano competente sino que contribuye a su realización”.

⁶ Debe destacarse que el Reglamento Orgánico estableció la creación de las áreas para cumplir con las actividades de investigación, pero “sin demérito de la docencia en apoyo de los planes y programas de estudio de las divisiones”. De esta forma,

“La organización por áreas no significa que los profesores pertenecientes a un área no tengan la obligación de impartir docencia, pues en atención a que el área pertenece a los departamentos y éstos constituyen una organización para cumplir las funciones de investigación y de docencia, resulta obvio que los miembros del área están encargados, también, de participar en la labor docente en los distintos planes y programas de estudio de licenciatura o de posgrado de las divisiones.” (RO, exposición de motivos).

⁷ Las comisiones académicas se fundamentan en el artículo 30 de la Ley Orgánica y en los artículos 6, 47-III, 52-XVI, 58-VII del Reglamento Orgánico, así como en su sección séptima:

LEY ORGÁNICA

ARTÍCULO 30

Los Directores de División y los Jefes de Departamento deberán reunir los requisitos a que se refiere el artículo 8 de esta Ley, salvo el referente a la edad, la que podrá ser de más de 25 y menos de 70 años, durarán en su cargo cuatro años y no podrán ser reelectos. Tendrán las facultades y obligaciones que les señalen este ordenamiento y las normas y disposiciones reglamentarias de la Universidad.

Los Directores de División y los Jefes de Departamento serán asistidos, para orientar a los alumnos, por asesores o consejeros de especialidad profesional. Los Jefes de Departamento, además, se auxiliarán de asesores e integrarán comisiones para el desempeño de las funciones académicas del departamento.

REGLAMENTO ORGÁNICO

ARTÍCULO 6

Para el cumplimiento de las funciones de la Universidad existirán las siguientes instancias de apoyo: Secretario General, Abogado General, Tesorero General, Contralor, Auditor Externo, Secretario de Unidad, Secretario Académico de División, Coordinadores de Estudios de Licenciatura y de Posgrado, Comisiones Académicas Departamentales, Jefes de Área y consejeros de especialidad profesional.

Existirán, además, otras instancias académicas de consulta que se consideren pertinentes.

ARTÍCULO 47

Compete a los Rectores de Unidad:

- III Promover reuniones de coordinación e integrar comisiones para el funcionamiento coherente de las actividades de la Unidad. Las Comisiones Académicas funcionarán, en relación con el Rector de Unidad, de manera similar a lo señalado en la Sección Séptima del Capítulo III del presente Reglamento;

ARTÍCULO 52

Compete a los Directores de División:

- XVI Integrar Comisiones Académicas para impulsar el mejor desempeño de las actividades de la División de acuerdo con lo previsto en las fracciones anteriores. Estas Comisiones funcionarán, en relación con el Director de División, de manera similar a lo señalado en la Sección Séptima del Capítulo III de este Reglamento;

ARTÍCULO 58

Compete a los Jefes de Departamento:

- VII Integrar comisiones para el mejor desempeño de las funciones académicas del Departamento;

SECCIÓN SÉPTIMA

De las comisiones académicas departamentales

ARTÍCULO 71

Los Jefes de Departamento integrarán Comisiones Académicas Consultivas en las que participarán con carácter honorario los profesores adscritos al mismo. El desempeño en ellas se considerará parte del trabajo académico habitual.

ARTÍCULO 72

Las Comisiones informarán al Jefe de Departamento los resultados de sus actividades y propondrán las medidas que estimen conducentes.

ARTÍCULO 73

Las Comisiones Académicas Departamentales podrán ser:

- I De Investigación;
- II De Formación de Personal Académico;
- III De Revisión de los Programas de Estudio; y
- IV Las demás que sean necesarias.

⁸ Las categorías y actividades de los profesores se establecen en los artículos 7, 8 y 9 del Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico:

ARTÍCULO 7

Las categorías de los profesores de tiempo completo son Asistente, Asociado y Titular y, las de medio tiempo, Asociado y Titular. Cada categoría comprende tres niveles en orden ascendente: "A", "B" y "C", excepto la de Asociado que comprende cuatro, en el mismo orden hasta "D".

ARTÍCULO 7-1

Las actividades que corresponden a los profesores asistentes son:

- I Asistir en las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera que se garantice el cumplimiento de los planes y programas de estudio, incluyendo el desarrollo de las habilidades de investigación en la perspectiva de la formación integral de los alumnos;
- II Impartir docencia de acuerdo con los planes y programas de estudio, en el nivel de licenciatura, en colaboración con un Profesor Titular o Asociado;
- III Asistir a los profesores titulares y asociados en los procesos de elaboración, evaluación, adecuación o modificación de los planes y programas de estudio de licenciatura;
- IV Auxiliar en la elaboración, selección y revisión de material de apoyo, original e innovador, para la docencia;
- V Proporcionar asesoría académica a los alumnos de licenciatura y coadyuvar en la dirección de sus proyectos terminales;
- VI Apoyar a los alumnos en las actividades de vinculación con la sociedad;
- VII Participar activamente en su formación y actualización académicas;
- VIII Asistir a los profesores titulares y asociados en la formulación y desarrollo de programas o proyectos originales de investigación, desarrollo tecnológico, diseño o creación artística;
- IX Asistir a los profesores titulares y asociados en la comunicación de los resultados de investigación, desarrollo tecnológico, diseño o creación artística a sus comunidades académicas, a través de los medios propios de éstas;
- X Auxiliar en la organización y participar en eventos que contribuyan al desarrollo de la comunidad universitaria, y
- XI Asistir en la organización de actividades o en la producción de materiales con el fin de crear, preservar y difundir la cultura.

ARTÍCULO 7-2

Las actividades que corresponden a los profesores asociados de tiempo completo son:

- I Desarrollar las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera que garantice el cumplimiento de los planes y programas de estudio, incluyendo el desarrollo de las habilidades de investigación en la perspectiva de la formación integral de los alumnos;
- II Impartir docencia de acuerdo con los planes y programas de estudio, principalmente en el nivel de licenciatura;
- III Participar en los procesos de elaboración, evaluación, adecuación o modificación de los planes y programas de estudio, principalmente de licenciatura;
- IV Participar en la elaboración, selección y revisión de material de apoyo, original e innovador, para la docencia;
- V Proporcionar asesoría académica a los alumnos y asumir la dirección de proyectos terminales o de servicio social vinculados a la investigación. En caso de contar con el grado de maestro o doctor, esta actividad se amplía a las idóneas comunicaciones de resultados o a las tesis;

- VI Participar en la definición y dirección de las actividades de servicio a la comunidad y asesorar a los alumnos inscritos en ellas;
- VII Participar en programas de formación y actualización del personal académico de la Universidad y actualizarse en los temas de frontera de su disciplina;
- VIII Colaborar en la formulación y el desarrollo de programas o proyectos originales de investigación, desarrollo tecnológico, diseño o creación artística;
- IX Colaborar en la comunicación de los resultados de investigación, desarrollo tecnológico, diseño o creación artística a sus comunidades académicas, a través de los medios propios de éstas;
- X Participar en redes académicas formales o informales;
- XI Organizar y participar en eventos que contribuyan al desarrollo de la comunidad universitaria;
- XII Organizar actividades o producir materiales con el fin de crear, preservar y difundir la cultura;
- XIII Participar en los procesos de evaluación académica de las actividades universitarias, y
- XIV Realizar actividades de participación universitaria y, en su caso, de gestión.

ARTÍCULO 7-3

Los profesores asociados de medio tiempo desarrollarán las actividades que corresponden a los asociados de tiempo completo, excepto la establecida en la fracción XIV. En cuanto a la fracción XII, su responsabilidad consistirá en participar en la organización de actividades o producir materiales con el fin de crear, preservar y difundir la cultura.

ARTÍCULO 7-4

Las actividades que corresponden a los profesores titulares de tiempo completo son:

- I Dirigir y organizar las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera que garantice el cumplimiento de los planes y programas de estudio, incluyendo el desarrollo de las habilidades de investigación en la perspectiva de la formación integral de los alumnos;
- II Impartir docencia de acuerdo con los planes y programas de estudio, en los niveles de licenciatura y posgrado;
- III Participar en la definición y conducción de los procesos de elaboración, evaluación, adecuación o modificación de los planes y programas de estudio;
- IV Dirigir la elaboración, selección y revisión de material de apoyo, original e innovador, para la docencia;
- V Proporcionar asesoría académica a los alumnos y asumir la dirección de proyectos terminales o de servicio social vinculados a la investigación. En caso de contar con el grado de maestro o doctor, esta actividad se amplía a las idóneas comunicaciones de resultados o a las tesis;
- VI Participar en la definición y dirección de las actividades de servicio a la comunidad y asesorar a los alumnos inscritos en ellas;
- VII Participar en la definición, organización y conducción de programas de formación y actualización en docencia o investigación del personal académico;
- VIII Formular, dirigir y desarrollar programas o proyectos originales de investigación, desarrollo tecnológico, diseño o creación artística;
- IX Comunicar los resultados de investigación, desarrollo tecnológico, diseño o creación artística a sus comunidades académicas, a través de los medios propios de éstas;
- X Participar activamente en redes académicas nacionales e internacionales formales o informales;
- XI Organizar y participar en eventos que contribuyan al desarrollo de la comunidad universitaria;
- XII Organizar actividades o producir materiales con el fin de crear, preservar y difundir la cultura;
- XIII Participar en los procesos de evaluación académica de las actividades universitarias, y
- XIV Realizar actividades de participación universitaria y, en su caso, de gestión.

ARTÍCULO 7-5

Las actividades que corresponden a los profesores titulares de medio tiempo son:

- I Las señaladas en las fracciones II, V, VI, IX, XI y XIII del artículo anterior;
- II Participar en la dirección de las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera que garantice el cumplimiento de los planes y programas de estudio, incluyendo el desarrollo de las habilidades de investigación en la perspectiva de la formación integral de los alumnos;
- III Participar en los procesos de elaboración, evaluación, adecuación o modificación de los planes y programas de estudio;
- IV Participar en la elaboración, selección y revisión de material de apoyo, original e innovador, para la docencia;
- V Participar en programas de formación y actualización en docencia o investigación del personal académico;
- VI Colaborar en la formulación y el desarrollo de programas o proyectos originales de investigación, desarrollo tecnológico, diseño o creación artística;

- VII Participar en redes académicas nacionales e internacionales formales o informales, y
- VIII Participar en la organización de actividades o producir materiales con el fin de crear, preservar y difundir la cultura.

ARTÍCULO 8

Las categorías de los profesores de tiempo parcial son: asistente, asociado y titular, sin distinción de niveles.

ARTÍCULO 9

Los técnicos académicos de carrera se clasifican en las categorías de Asociado y Titular y comprenden, en la categoría de Asociado, tres niveles en orden ascendente: "A", "B" y "C", y en la categoría de Titular, cinco niveles en orden ascendente: "A", "B", "C", "D" y "E". Los técnicos académicos de tiempo parcial se clasifican en las categorías de Auxiliar y Titular, sin distinción de niveles.

ARTÍCULO 9-1

Las actividades que corresponden a los técnicos académicos asociados son:

- I Apoyar en las prácticas del proceso de enseñanza-aprendizaje desarrolladas en laboratorios, talleres o trabajos de campo, previstas en los planes y programas de estudio;
- II Colaborar en la revisión de prácticas de laboratorios, talleres y trabajos de campo, comprendidos en los programas de estudio;
- III Apoyar a los alumnos en el desarrollo de los proyectos terminales o de servicio social que requieran de trabajo experimental o práctico;
- IV Participar activamente en su formación y actualización técnica y académica;
- V Apoyar a los profesores o a los técnicos académicos titulares en el desarrollo de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico, que requieran de trabajo técnico, experimental o práctico, así como en la fabricación de prototipos y modelos;
- VI Participar en los procesos de selección y adquisición de equipo de laboratorios y talleres, así como en el desarrollo y seguimiento de programas de mantenimiento preventivo y correctivo;
- VII Apoyar en las actividades de preservación y difusión de la cultura, y
- VIII Participar en eventos que contribuyan al desarrollo de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 9-2

Las actividades que corresponden a los técnicos académicos titulares son:

- I Participar en las actividades teórico-prácticas del proceso de enseñanza-aprendizaje desarrolladas en laboratorios, talleres o trabajos de campo, previstas en los planes y programas de estudio;
- II Participar en la docencia, proporcionando instrucción y capacitación técnica a los alumnos de acuerdo con los planes y programas de estudio;
- III Participar en el diseño, elaboración y revisión de prácticas de laboratorios, talleres, trabajos de campo y en la incorporación de nuevas tecnologías;
- IV Asesorar a los alumnos en el desarrollo de los proyectos terminales o de servicio social que requieran de trabajo experimental o práctico;
- V Participar en los procesos de elaboración, evaluación, adecuación o modificación de los planes y programas de estudio en lo que corresponde a las actividades prácticas;
- VI Participar en la selección, revisión y preparación de material de apoyo a las actividades señaladas en los programas de estudio;
- VII Actualizar e incrementar su formación técnica y académica;
- VIII Participar en los programas de formación y actualización técnica y académica;
- IX Participar en el desarrollo de programas o proyectos de investigación y desarrollo tecnológico que requieran de trabajo técnico, experimental, práctico o de recolección, procesamiento e interpretación de información, así como en el diseño, fabricación de prototipos o modelos y en la comunicación de resultados;
- X Participar en los procesos de selección y adquisición de equipo de laboratorios y talleres, así como en el desarrollo y seguimiento de programas de mantenimiento preventivo y correctivo;
- XI Participar en las actividades de preservación y difusión de la cultura, y
- XII Participar en eventos que contribuyan al desarrollo de la comunidad universitaria.

⁹ El RIPPPA establece en su artículo 3 que:

- III Profesor Ordinario por Tiempo Determinado. Es quien ingresa a la Universidad en forma temporal, mediante concurso de evaluación curricular, para desarrollar de manera regular actividades propias de las funciones de docencia, de investigación y de preservación y difusión de la cultura;

Por su parte, en su artículo 139 establece las causales que justifican este tipo de contratación:

ARTÍCULO 139

Procede el ingreso de personal académico por tiempo determinado hasta por un año, cuando se generen necesidades académicas en los siguientes casos:

- I Licencia;
- II Periodo o año sabático;
- III Nombramiento de confianza;
- IV Cuando un trabajador académico sea comisionado por la Universidad para desarrollar funciones por tiempo completo distintas a las previstas en su plaza y fuera de su departamento de adscripción;
- V Muerte;
- VI Renuncia o rescisión;
- VII Licencia sindical;
- VIII Incapacidad física;
- IX Por designación como órgano personal de la Universidad;
- X Cuando exista un acta de abandono de empleo. Si el trabajador justifica sus ausencias y se presenta a sus labores antes de que termine el proceso de contratación, éste será interrumpido;
- XI Cuando haya sido declarado desierto un concurso de oposición o no se registren aspirantes en el plazo establecido o ninguno de los concursantes declarados idóneos por la comisión dictaminadora se presente para establecer el contrato de trabajo. En estos casos la contratación no podrá exceder de dos trimestres, plazo en el cual el consejo divisional, con base en un informe que presente el director de división, resolverá lo conducente;
- XII Cuando medien pruebas, por parte de una comisión dictaminadora, de que no es posible la realización oportuna de un concurso de oposición. Cuando en dos ocasiones consecutivas se presente la situación anterior, el caso se someterá al consejo divisional para que resuelva lo conducente;
- XIII Para plazas de nueva creación;
- XIV En el caso de interposición de recursos que retarden la contratación;
- XV En el caso de extranjeros que habiendo ganado un concurso de oposición todavía no tengan la autorización de trabajo, y
- XVI Por la creación no prevista de grupos adicionales necesarios para atender la administración de una unidad de enseñanza-aprendizaje. Cuando en dos ocasiones consecutivas se utilice esta causal de contratación temporal en relación con una misma unidad de enseñanza-aprendizaje, se someterá el caso al consejo divisional para que resuelva lo que estime pertinente. En los casos referidos en las fracciones V, VI y XIII se iniciará simultáneamente el procedimiento de contratación por tiempo indeterminado.

¹⁰ El RIPPPA establece en su artículo 80 que:

ARTÍCULO 80

La Comisión Dictaminadora de Recursos tendrá por objeto:

- I Recibir los recursos interpuestos;
- II Calificar la procedencia de los recursos de impugnación y de inconformidad;
- III Conocer y resolver sobre el Recurso de Inconformidad, y
- IV Turnar, en su caso, los recursos de impugnación una vez analizados los expedientes con base en los criterios utilizados por la comisión dictaminadora respectiva, con la indicación argumentada de revisar el juicio académico correspondiente.

Además, dedica el Capítulo II a reglamentar el recurso del impugnación en los siguientes términos:

CAPÍTULO II

Del Recurso de Impugnación

ARTÍCULO 203

Si la Comisión Dictaminadora de Recursos resuelve que el Recurso de Impugnación es procedente con base en las fracciones I, II y III del artículo 200, analizará los conceptos de violación expresados, con base en los criterios emitidos por las comisiones dictaminadoras respectivas y emitirá una resolución dentro de los quince días hábiles siguientes.

Si son fundados los conceptos de violación, en la resolución se indicarán las recomendaciones a la comisión dictaminadora para que revise el juicio académico respectivo.

Si son infundados los conceptos de violación quedará firme la resolución emitida.

ARTÍCULO 203-1

La comisión dictaminadora analizará las recomendaciones presentadas por la Comisión Dictaminadora de Recursos y los conceptos de violación expresados por el recurrente.

ARTÍCULO 203-2

Una vez analizadas las recomendaciones y los conceptos de violación, la comisión dictaminadora emitirá resolución dentro del plazo de quince días hábiles, previa audiencia con los recurrentes y con el ganador. La comisión dictaminadora podrá otorgar audiencia previa a los recurrentes tratándose de procedimientos de promoción, estímulos y becas.

ARTÍCULO 203-3

Tratándose del procedimiento de ingreso, la comisión dictaminadora antes de emitir su resolución podrá ordenar la repetición de una o más evaluaciones.

ARTÍCULO 203-4

La resolución que se emita con relación al recurso interpuesto será definitiva.





Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA