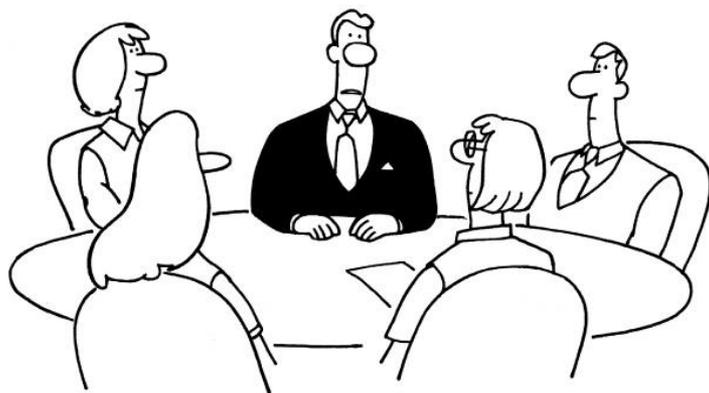


# AVANCES -CREPA

Presentación  
para CTC y  
CAE 11 y 12  
de noviembre  
del 2015

# COMPOSICIÓN COMITÉ Y SESIONES DE TRABAJO



*“Whew! That was close!  
We almost decided something!”*

**“Upa, eso estuvo cerca, casi  
llegamos a una decisión”**

**Revisiones anteriores:  
2004, 2008, 2010  
(homologación  
CONACYT)**

**Composición:  
12 investigadores y  
11 técnicos,  
Género:  
6 académicas y 17  
académicos**

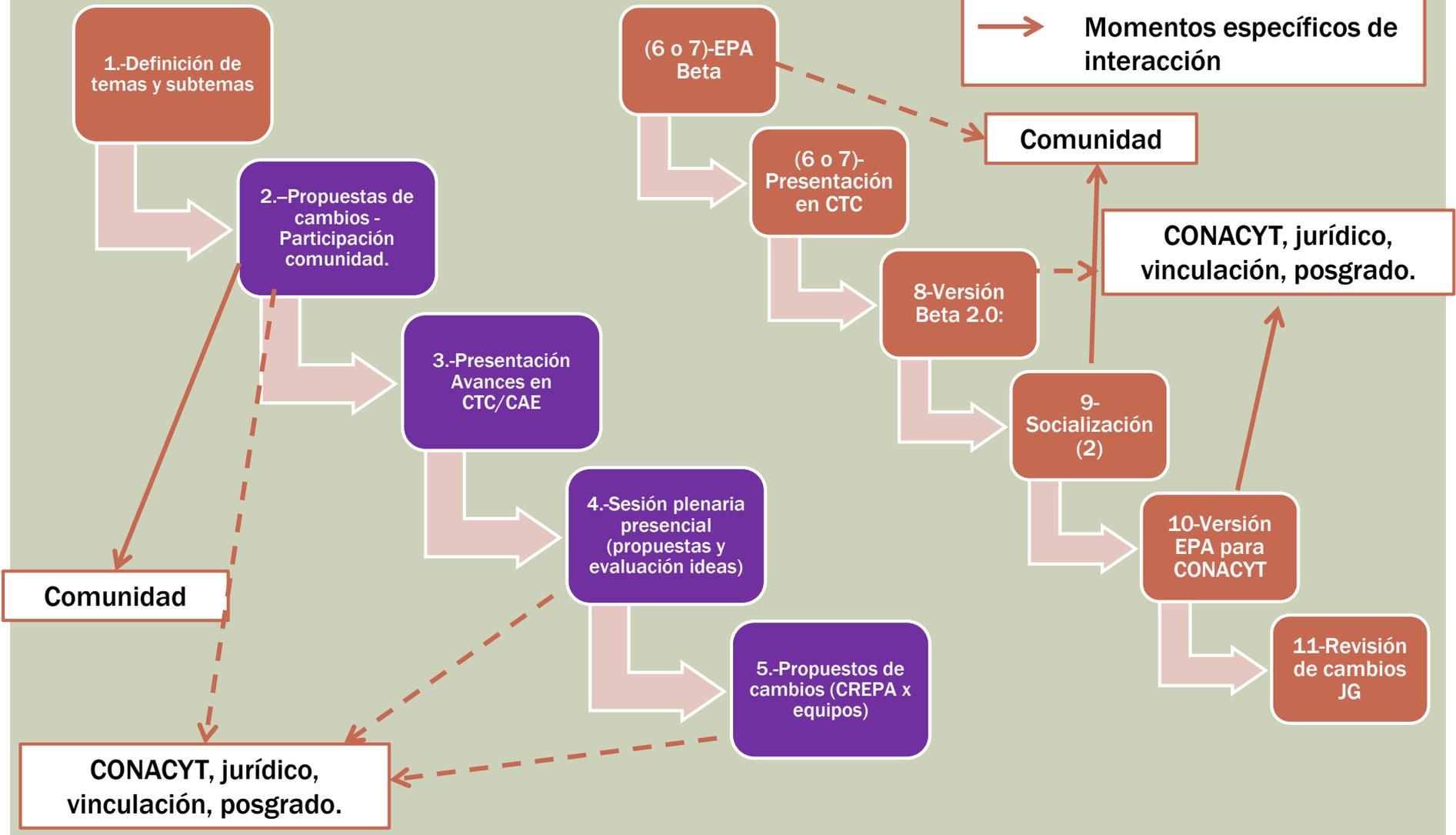
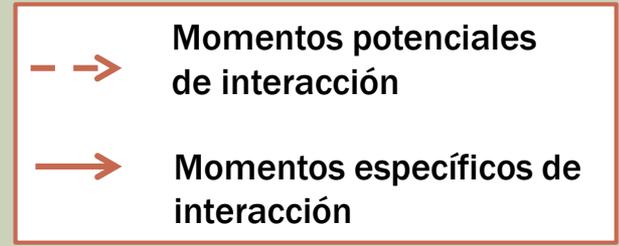
# PREMISAS-CREPA

- **Premisa 1:** Que se sustente en la misión y visión de ECOSUR, y su enfoque regional: “...ser reconocido nacional e internacionalmente por la calidad, pertinencia, relevancia e impacto de sus aportaciones”.
- **Premisa 2:** Que contemple el desarrollo humano integral del personal académico. Que considere las diferentes etapas de desarrollo académico, ciclos de vida, el enfoque de género y los derechos laborales.

# PREMISAS-CREPA

- **Premisa 3**: Que promueva mayor claridad y adopción de nuevas medidas para evaluar y estimular las aportaciones del PA en cuanto al: (a) el valor de la obra científica, considerando las disciplinas existentes; y (b) las aportaciones del personal técnico desde sus diferentes sectores y disciplinas.
- **Premisa 4**: Que promueva, en su proceso, un diálogo continuo con la comunidad académica, sus autoridades y entidades de apoyo.
- **Premisa 5**: Que promueva la participación en actividades de desarrollo institucional, y reconozca la aportación de aquellos académicos cuyo desempeño se concentra mayormente en alguna de las actividades sustantivas: docencia, investigación, y vinculación.

# RUTA CRÍTICA ACTUAL



# IDENTIFICACIÓN DE TEMAS

Ejercicio CREPA: 39 temas identificados, 13 generales, 12 de investigadores y 12 de técnicos.  
Participación de la comunidad (en curso).



Porque todo puede mejorar...

Manifiesta tus propuestas de cambio para  
el Estatuto de Personal Académico



## Punto de partida:

- Reflexionar acerca del objeto del EPA, como este rige la vida académica en todo su ciclo y contribuye a la consolidación del PA: ¿Qué es-hace un académico/ investigador/ técnico? ¿cómo debe progresar su carrera asociado/titular?
- Adecuar la ruta de consolidación y hacerla visible para las diferentes disciplinas y actividades.

# SEGUIMIENTO A TEMAS

Estatus	Generales	Investigadore	Técnicos	Total genera	%
En seguimiento	2	2	1	5	13%
Propuesta por revisar	2		2	4	10%
Pendiente	9	10	11	30	77%
Total general	13	12	14	39	100%

Seguimiento al 9 de noviembre

Archivo: "Tabla de temas y subtemas.xls" en carpeta "Ideas de mejora y propuestas de cambio"

# GENERALES

- Incorporación de elementos nuevos al esquema de evaluación/obligaciones-actividades del PA: desarrollo institucional, compromiso social.
- Definición de criterios de ratificación: e.g. mínimos de producción.
- Incorporar criterios que permitan conciliar etapas de vida personal con laboral: e.g. enfermedad de una pareja, crianza de hijos.
- Revisar los requisitos para trabajar en otras instituciones, para que sean claros y acordes con la ley. Actualmente no se especifica si es para actividades dentro de los horarios de trabajo o sí es solo para las actividades remuneradas.
- Elementos sobre la relación entre el personal académico jubilado y la institución.
- Revisar el capítulo de sanciones, relación con el actuar de las comisiones evaluadoras.

# EVALUACIÓN DE INVESTIGADORES

- Revisión y adaptación de requisitos de promoción a campos (áreas) de conocimiento (disciplinas) existentes.
- Revisión y adaptación de requisitos de evaluación/promoción a perfiles con mayor inclinación por ciertas actividades: posgrado, vinculación.
- Clarificación de criterios cualitativos: liderazgo académico, consistencia en la producción.
- Revisión del componente de vinculación en los criterios de promoción.
- Revisión del concepto de definitividad/permanencia: ¿reconocimiento académico o un derecho laboral?

# EVALUACIÓN DE PERSONAL TÉCNICO

- Revisión y adaptación de definiciones y requisitos de dirigidos al Personal Técnico a diferentes disciplinas (áreas) existentes y áreas de trabajo (vinculación, áreas de apoyo y direcciones).
- Crear un esquema que permita estimular el desarrollo y la participación del personal técnico, en particular para el personal que ya alcanzó la máxima categoría (Titular “C”). P. ej. Esquemas de intercambio para fortalecimiento académico dentro de sistemas de centros CONACYT.
- Sabático: definir criterios para que el personal técnico con alto nivel de especialización y/o que realiza labores importantes de gestión/dirección de proyectos y de formación de RH cuente con este beneficio, siempre que contribuya a los objetivos del grupo.

# EVALUACIÓN DE PERSONAL DE INGRESO

- Revisar la estrategia para el seguimiento del personal de nuevo ingreso: actualmente 3 años consecutivos.
- Definir criterios para que el personal técnico que tenga las capacidades requeridas, pueda ingresar a una plaza de investigación.

# PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

Identificación de la situación



Elaboración de propuestas (Art. Actual y propuesto)



Identificación elementos para revisión de otras instancias: jurídico, vinculación, posgrado.



Calificación por premisas

# CONCLUSIONES

- Al haber partido de un ejercicio basado en la participación de los integrantes, el comité se está apropiando de los temas.
- Se ha dado una colaboración entre los sectores de investigación y técnico, en lugar de una segregación por temas con una comisión mixta como se propuso inicialmente.
- Tras la sesión presencial, podrá estimarse el grado de avance a lograr este año.
- En tanto que haya continuidad en el trabajo, se considera que el CREPA no debería estar supeditado al tiempo, pero se espera tener una proyección después de la sesión presencial.