Avances -CREPA

Presentación para CTC 29 de junio del 2016

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"					

Estatus	Generales	Investigadore	Técnicos	Total genera	Columna1
Aprobado-CREPA	1		2	3	8%
En aprobación CREPA	1			1	3%
En proceso	1	4	4	9	23%
En seguimiento	2	2	1	5	13%
Pendiente	8	6	7	21	54%
Total general	13	12	14	39	

Para ver y comentar:
Versión Beta del EPA con estos cambios, a junio del 2016 (ver aquí).
Archivo de seguimiento de temas, a junio del 2016 (ver aquí).

Temas a revisar.

Temas en proceso.

- Criterios de Promoción de Técnicos: informativo.
- Investigadores Visitantes- “Independientes”: para consulta.

Temas aprobados y en proceso de aprobación*, para retroalimentación.

- Permisos de trabajo en otras instituciones
- Cambio de Carrera a Investigador
- Sabático del Personal Técnico
- Cambios en comisiones internas y externa*

Temas en proceso (informativo)

CRITERIOS DE PROMOCIÓN TÉCNICOS.

Ejercicio de Identificación de Actidades y Niveles:

Basado en un enfoque del desarrollo de carrera

Criterios base:

- Crecimiento en niveles de Responsabilidad, Competencia y Servicio.
- Se realizó un ejercicio por unidad, y otro por área asociada a direcciones entre mayo y junio.
- Se identificarán categorías claves de actividades, y elementos de transición entre los niveles.
- Se propondrán criterios de promoción y permanencia basados en número de actividades en los que se ha alcanzado un nivel, considerando equivalencias para mantener posibilidad de actividades de bajo nivel.

Actividades:	Etapa en el Desarrollo de la Carrera (EJEMPLO)		
Función: Investigación	Inicial	Intermedio	Avanzado
Elaboración de propuestas	Participación con supervisión	Trabajo conjunto con investigadores para elaborar propuestas	Responsables de elaborar
Proyectos de Investigación	Auxiliar de actividades	Coordinador de actividades	Co-responsable técnico o responsable técnico. Propone metodologías, elabora partes del informe, tuvo personal bajo su cargo.
Artículos de Investigación y patentes	Agradecimientos	Coautor, en patentes contribución intermedia	Autor de correspondencia o autor principal. Ser arbitro o revisor reconocido por la revista, en patentes contribución importante
Evaluador de proyectos y productos académicos		Ser invitado a revisar un capítulo de libro	Ser invitado por una revista internacional o ser arbitro frecuentemente de alguna revista con factor de impacto
Elaboración de insumos para investigación	Elaboración de productos para apoyar proyectos de estudiantes, tesistas.	Elaboración de productos para publicaciones, por ejemplo aportaciones desde colecciones	Elaboración de productos para publicaciones de alto impacto, p.e. aportaciones desde colecciones

Temas en proceso (para consulta)

INVESTIGADORES VISITANTES-“INDEPENDIENTES”

Investigadores Visitantes “Independientes”

- Su otorgamiento se consultó en un CTC extraordinario.
- Se ha otorgado a ex-posdoc cuya beca finaliza y no hay recursos para contratarlos, e investigadores retirados de otras instituciones.
- Trabajan por medio de convenio, con actividades y productos comprometidos; no pueden dirigir tesis.
- Les permite seguir recibiendo la beca del SNI.
- En el caso de los ex-posdoc, se ha limitado a dos años.

Opiniones del CREPA sobre el Tema

- ¿Se está generando una situación perversa, derivada de la falta de trabajo?
- ¿Habrá alguna implicación legal?
- ¿Cómo nos podríamos ver?
- Esta discusión debería ser a nivel de política institucional: que haya límites, número de investigadores, tiempo, y que se discuta en el CTC.

Propuestas de cambios aprobadas por el crepa-para retroalimentación.

PERMISOS DE TRABAJO EN OTRAS INSTITUCIONES

Problemática

- El OIC, sugiere especificar lo relativo a este tema: precisar qué tipo de actividades, si se desarrollan dentro o fuera de la jornada laboral, entre otras.
- La circular 009 (DAd-2014), menciona que el horario de trabajo es de 8 a.m. a 4 p.m.
- Hay situaciones en las que los académicos realizan labores remuneradas, y pueden hacerlo dentro de los horarios de trabajo, sin que esto implique que tengan que salir de la institución y por ende pedir un permiso (e.g. consultorías).

Propuestas

- Las 8 horas semanales a pedir permiso, deberían ser dentro del horario oficial, pero solo puede solicitarse para realizar actividades de índole académico (investigación, posgrado, vinculación), relacionadas con la especialidad y con la misión de ECOSUR.
- Es correcto que el CTC esté enterado.
- Que los permisos manejen equivalencias semanales, mensuales o anual.
- Informar a la institución sobre otras actividades remuneradas, fuera del horario de ECOSUR.
- Que participe en la autorización el jefe “legal” inmediato, o “director de área”.
- Cuando la actividad sea en otra localidad, tendrá que solicitarse el permiso correspondiente.
- Debe considerarse, que un elemento que tiene que revisarse, es cuando podría usarse equipo institucional.
- Requiere revisión de la administración y jurídico la propuesta.

Cambios Art. 20 (Derechos P. Inv.)

VIII. Desempeñar actividades en otras organizaciones, con autorización previa del Consejo Académico Interno (o su equivalente en el Centro) y previa consulta con el Director General, de acuerdo con los criterios o lineamientos que al efecto haya establecido o establezca el Órgano de Gobierno;	VIII. Desempeñar actividades en otras organizaciones o para particulares, remuneradas o no remuneradas, con autorización previa de la Dirección General y previa consulta con el Director de Área; de acuerdo con los criterios o lineamientos que al efecto haya establecido o establezca el Órgano de Gobierno;
XIV. Desempeñar en otras instituciones, previa opinión del Consejo Técnico Consultivo y autorización de la Dirección General de ECOSUR, otras actividades remuneradas, siempre que el tiempo que dedique a éstas no exceda ocho horas semanales o su equivalente y su desarrollo no interfiera o afecte los programas institucionales. Para ello deberán cumplir con lo estipulado en el artículo 25, fracción XIII del presente Estatuto;	XIV Desempeñar en otras organizaciones o para particulares, previa opinión del Director de Área y autorización de la Dirección General, otras actividades remuneradas relacionadas con la misión de ECOSUR y dentro de los horarios oficiales de trabajo, siempre que el tiempo que dedique a éstas no exceda ocho horas semanales o su equivalente mensual o anual, y su desarrollo no interfiera o afecte los programas institucionales. Para ello deberá cumplir con lo estipulado en el artículo 21, fracción XXIV del presente Estatuto;

Nota: Cambios equivalentes, se formularon para los Art. 21, 41 y 42, de obligaciones y derechos del personal académico.

Propuestas de cambios aprobadas por el crepa-para retroalimentación.

CAMBIO DE CARRERA A INVESTIGADOR Y PERSONAL CON ANTIGÜEDAD POR HONORARIOS QUE PARTICIPA EN CONCURSOS.

Cambios de Técnico a Investigador

- Actualmente, el Art. 41 “el personal técnico que participa en convocatorias… contará con acciones afirmativas.
- Los comités de selección, dan preferencia a un PT en igualdad de circunstancias, pero la elección regularmente es por atributos de calidad académica: publicaciones, propuesta de investigación.
- Administrativamente, el técnico deja su plaza vacante y ocupa una plaza vacante de investigador.
- 13 técnicos y técnicas tienen doctorado (BDI), dos tienen licencia para hacer estudios de doctorado, algunos cursando programas a distancia, 2 están en el SIN (C y 1), y 2 entraron y salieron en los últimos 4 años.
- Las vacantes concursadas recientemente son derivadas de jubilaciones.
- El EPA 2008, consideraba una posibilidad de cambio a investigador por medio de una solicitud, evaluada por una comisión interna, solo un cambio se dio de esta forma.
- Otros cambios: varios antes del 2008, entre 2010 y 2013 tres técnicos ganaron concursos pero solo una la tomo.

Comentarios.

- Ante un concurso, un técnico ha hecho méritos, conoce la institución y debería tener un tratamiento diferente al de un externo, particularmente cuando su desempeño es mejor o equivalente al de un investigador.
- Pasar de técnico a investigador es un progreso en una carrera académica.
- Una opción, abrir primero para ver si un técnico puede ocuparla, de acuerdo a los requisitos.

Art. 46-I-Modificación.

El Centro emitirá en su caso, la convocatoria o el aviso correspondiente, respecto a la disponibilidad de plazas o vacantes; en el caso de plazas de personal de investigación, se podrá seguir el siguiente procedimiento en primera instancia:

a) La Dirección Académica revisará al interior si existe personal de nómina que cubre los requisitos para ocuparla.

b) El personal que cubre los requisitos presentará a la Dirección Académica la solicitud de cambio, justificando la necesidad que tiene el grupo académico para su incorporación como investigador/a. En el caso de plazas nuevas para el grupo académico, esta necesidad debe ser planteada previamente al Consejo Técnico Consultivo para su aprobación.

c) Tener el grado de Doctor.

d) En el caso de personal técnico, ser Técnico Titular "C".

e) Haber participado en proyectos de investigación.

f) Presentar un protocolo de investigación para que un Comité ad hoc, propuesto por el Coordinador de Departamento y la Dirección Académica y avalado por la Dirección General, evalúe la viabilidad de su incorporación como personal de investigación.

g) Presentar a la Comisión Dictaminadora Externa la solicitud de cambio, anexando la justificación al Director General, así como la recomendación del comité ad hoc. La Comisión Dictaminadora Externa emitirá la recomendación correspondiente.

Creación de Fracción Art. 46

- VIII. El personal de nómina u honorarios que participe en convocatorias abiertas para ingresar a plazas de personal técnico o de investigación, en igualdad de condiciones con otros candidatos, contará con acciones afirmativas para ocupar dicho puesto;

Propuestas de cambios aprobadas por el crepa-para retroalimentación.

SABÁTICO DEL PERSONAL TÉCNICO.

Elementos

- CIBNOR e INECOL otorgan sabáticos a T Titulares: “cuando las actividades…sean de interés estratégico para el INECOL, existan acuerdos satisfactorios con el investigador o el grupo de investigación al que está adscrito”
- Mario González sugirió establecer criterios: técnicos de GAs, haber tenido responsabilidad como docentes o en la coordinación/participación-relevante de proyectos.
- Debe tener objetivos claros relacionados con el quehacer institucional: Publicaciones, clases, estudios específicos.

Justificantes.

- Se requiere oportunidades de crecimiento académico, desarrollar el capital humano.
- Desarrollar personal “en el tope” de su categoría.
- Fortalecer grupos académicos.

Consideraciones

- En dependencia de las necesidades de la institución.
- Requisitos claros: Si el técnico es parte un equipo de investigadores, y/o si es parte de áreas transversales, técnicos titulares, permiso, plan de trabajo.

Modificación Art. 24 I, y creación fracción IX

- I. Al cumplir seis años de labores acumuladas, las personas interesadas podrán solicitar, una estancia sabática que podrá ser autorizada por la Dirección General; en el caso del personal técnico, la solicitud deberá ser previamente autorizada por el(la) Jefe Directo y el Director del Área de áreas asociadas al desarrollo institucional, y en el caso de personal técnico adscrito en Grupos Académicos, por el(la) Jefe de Grupo Académico y el(la) Coordinador(a) de Departamento.
- IX. El personal técnico interesado en aplicar a una estancia sabática deberá cumplir, además de lo descrito en el inciso I de este artículo, por lo menos con el grado de maestría y estar involucrados en el desarrollo de un tema específico. Además, deberá demostrar mediante una carta de aceptación que puede participar en un tema en particular con un colega externo.

TEMA EN APROBACIÓN EN EL CREPA

COMISIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Temas discutidos

Conformación de la CDE.

- Garantizar evaluación por pares.
- Normar integración de la CDE a través de procesos horizontales y con criterios de trayectoria.
- Representación técnica en la CDE.

Atribuciones:

- Delimitar carácter recomendatorio de la CDE, en lo que respecta a personal con desempeño bajo, y que no son obligaciones sus recomendaciones.
- Definir el proceso de evaluación, responsabilidades y pasos en el seguimiento académico, flujo de información, resultado de recomendaciones de CDI, y quien atiende casos de conducta inapropiada.

Procesos de evaluación y términos para los resultados de la CDE.

- Definir más claramente el proceso de evaluación, incluyendo la consideración de recomendaciones de CDI, y la atención de casos con observaciones de la CDE

Requiere revisión de la administración y jurídico la propuesta.

Evaluación por pares y procesos horizontales (Lineamientos CDE).

Nuevo (1 bis): Para facilitar que en el proceso de evaluación participen pares académicos al personal evaluado, en la integración de la CDE podrán proponerse miembros suplentes, quienes participarán en caso de ausencia. En el caso de integrantes de la Comunidad Científica y tecnológica, los miembros suplentes propuestos seguirán el mismo procedimiento que el descrito en el punto (1 bis-2). Los miembros suplentes podrán ser después postulados como miembros de la CDE.

Nuevo (1 bis-2): Para sugerir miembros de la CDE pertenecientes a la Comunidad Científica y tecnológica, cada departamento, podrá proponer por lo menos dos miembros. El departamento propondrá una terna por cada lugar a ocupar, la cual podrá ser escogida por consenso o por votación en el medio y mecanismo elegido por el coordinador de departamento. Los candidatos postulados, deberán contar con una trayectoria académica al menos equivalente a un SNI II, y preferentemente contar con experiencia en la región Las propuestas se presentarán preferentemente en la segunda junta de gobierno”

Evaluación por pares horizontales (Lineamientos CDE).

7. Durante el proceso de evaluación, la CDE podrá solicitar la opinión de expertos externos a la CDE. Los acuerdos se tomarán por consenso o en su caso por mayoría; en caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.

11 Durante el proceso de evaluación se deberá contar con el apoyo de representantes del ECOSUR, quienes a petición expresa de los integrantes de la comisión podrá ingresar a la sala de sesiones para aclarar aspectos académicos de los *currícula vitarum de los evaluados*”

Confidencialidad y retroalimentación.

- 19. Las recomendaciones de la CDl a la CDE, y el nombre y términos en que las personas que evaluaron o comentaron cada caso, serán confidenciales, y en el caso de las recomendaciones, para el uso de la CDE, y de quienes sean titulares de la Dirección Académica y la Dirección General. Las recomendaciones de la CDl para el personal de investigación podrán entregarse al personal evaluado y a quien sea el Jefe de Grupo o Coordinador de Departamento respectivo.
- 21 (Nuevo) Al finalizar las evaluaciones, la Dirección Académica entregar los integrantes de la CDI un resumen con los resultados, para que puedan retroalimentar su ejercicio de evaluación.

Permanencia Condicionada

- Basada en EPA-CIDE
- Basado estrictamente en incumplimientos graves o repetidos en su producción académica.
- La Dirección General deberá solicitar a una Comisión interna que evalúe a profundidad la situación, y determine si la recomendación es procedente o no.
- En caso de no ser procedente, podrá recomendar los términos de la inconformidad a interponer a la CDE.
- En caso procedente, recomendará los requerimientos, periodo preciso (< 18meses), razonables
- Si cumple condicionamiento, se le renovará el contrato por tres años.
- De lo contrario, la Comisión podrá renovar el condicionamiento por un año adicional.
- Si no son satisfechos, la comisión interna podrá recomendar a la Dirección General que el académico abandone la institución en un plazo no mayor a tres meses.
- Implica adición del 46 IX, y modificaciones a los artículos 2 V, VI, y VII; 45; 46-V; y 46 Párrafo final