

Presentación CREPA-CTC

21 de Septiembre del 2018

Elaboró Carlos Noé Hernández.

Revisó: Dra. Guadalupe Álvarez

[integrantes del CREPA*](#).

CREPA

- Inicio del proceso en octubre 2015.
- Iniciamos con 25 (12 PI, 13 PT); últimas sesiones realizadas (7 PI, y 10PT) y (5 PI y 5 PT).
- Coordinadores generales (2) y 2 técnicos de DAc para gestión del proceso.
- 32 sesiones (4 hrs c/u), 2 presenciales (2 días y 1 día c/u).
- Importante número y variedad de análisis, como se podrá ver en la presentación.

Temas atendidos.

Temas atendidos (en azul los aquí presentados).

1. [Aportación al Desarrollo Institucional.](#)
2. [Revisión de criterios de promoción y clarificación de aspectos cualitativos: Personal de Investigación.](#)
3. [Revisión de procedimiento de Ingreso, seguimiento, permanencia y definitividad.](#)
4. [Actualización de permisos para personal de investigación.](#)
5. [Revisión de criterios de promoción y clarificación de aspectos cualitativos: Personal técnico.](#)
6. [Relaciones personal técnico-área de adscripción.](#)
7. Revisión de capítulo de otras actividades (investigadores invitados, visitantes) (revisado en CTC 2016)
8. Permisos para trabajo en otras instituciones (revisado en CTC 2016).
9. Otros

1.-APORTACIÓN AL DESARROLLO INSTITUCIONAL.

Problemática

Problemática:

- La participación del personal de investigación para ocupar cargos académicos y participar en comités institucionales que requieren alto nivel de compromiso es muy baja, se postula en ocasiones a personal de reciente ingreso o con baja productividad ([Ver mapa diagnóstico](#)).
- **Elementos:**
 - Siete direcciones (unidad, posgrado, académica).
 - 11 Coordinaciones (departamento y posgrado-unidad).
 - Nueve orientaciones de posgrado .
 - 14 Jefaturas de Grupo Académico (sin estímulo).
- Beneficios que reciben actualmente, un estímulo económico (1.41 a 6.00 UMAs), un becario de licenciatura temporal por año.
- Lo deseable es que el personal de mayor trayectoria ocupe los cargos, pero lo normal es que no se postulen.
- El nivel de compromiso es variable, siendo el más demandante los de nivel equivalente a dirección.
- Existe personal técnico que podría tener las capacidades para ocupar algunos de estos cargos, con menos presiones por sus funciones.

Propuesta EPA 2018

- Incluir en definición de PI-Titular (Art. 13): “Por su nivel, este personal participa de forma regular y de acuerdo con las necesidades de la institución en actividades y funciones de desarrollo institucional”.
- Hacer explícito en derechos de PT que pueden ocupar esos cargos académicos cuando “.. a criterio de la Dirección General o de los requisitos de la función, tengan la formación y experiencia necesaria” (Art. 41 XIII).
- Exención de evaluación hasta su plena reincorporación a “personal que ocupa los cargos académico-administrativos del mayor nivel”. Según la estructura actual de Director Académico, Posgrado o unidad (Art. 46).

INVESTIGACIÓN y personal técnico

2. REVISIÓN CRITERIOS DE PROMOCIÓN Y CLARIFICACIÓN DE ASPECTOS CUALITATIVOS: PERSONAL DE INVESTIGACIÓN

Carrera Personal de Investigación.

- Mitad de publicaciones requeridas en revistas indizadas (ISI/CONACYT): Art. 2, 11 y 14.
- Criterios cuantitativos de experiencia, publicaciones, formación de recursos humanos, obtención de recursos externos ITAo>.
- Criterios cualitativos de consistencia, relevancia, encabezar publicaciones (ITA o >), liderazgo (ITC o >).

Principales situaciones.

1. Existen productos científicos de valor equivalente a JCR por el SNI en sus diferentes áreas, que no son considerados para una promoción, afectando los procesos de promoción principalmente al PI-Titular de C. Sociales.
2. Términos cualitativos causan conflicto en el reporte, dictaminación y en la satisfacción con los resultados de las evaluaciones: encabezar publicaciones (Art. 14), liderazgo en la línea de investigación(Art. 17 VII), consistencia (Art. 11-13 y 15-17) y relevancia (Art. 15-17).
3. Hay trayectorias con más énfasis en investigación que en la FRH; hay unidades donde hay menor oferta de aspirantes al posgrado.

Acciones de análisis

1. Se revisaron criterios de Áreas IV y V SNI (HyCS), de otros índices no considerados ([SCOPUS-Scimago](#)) y del CONACYT ([Ver aquí](#)).
2. Se reviso productividad por persona ([ver aquí](#)).
3. Se hizo un comparativo con EPA de otros CPIs (CIBNOR, CICESE, COLEF, INECOL, [ver aquí](#) o [diapositiva anexo 1](#)).
4. Integrantes del CREPA compartieron avances con sus departamentos (DASA, DSC).

Generalidades de la nueva propuesta.

- Genera criterios de calidad para incluir a revistas de otros índices y a capítulos y libros de ciertas características como equivalentes a las publicaciones JCR.
- Establece un criterio de liderazgo en la publicación más claro: autoría principal.
- Establece criterios de productos de autoría principal con base en reconocimiento de la revista o editorial y periodicidad (relevancia y consistencia).
- Establece como deseable que el trabajo no esté concentrado en una sola editorial o revista.
- Se establecen criterios de equivalencias para que parte de la producción requerida en tesis o en publicaciones, se reemplace por otro producto.

Asignación de nivel para publicaciones.

N*	FI	JRK	SNIP	SJR	CONACYT	Libros y capítulos
3	≥3	≥0.4	≥3.0	≥5		Libros que cumplan los siguientes requisitos: (1) en editorial de universidad de prestigio ¹ o indizada ² ; (2) como autor único o máximo 3 autores; (3) original y con aporte teórico-metodológico; y (4) con arbitraje.
2	≥.01	≥.01	≥.01	≥.01	Internacional o Latinoamericana o	<p>Libros que cumplan los siguientes requisitos: (1) Editorial de universidad de prestigio¹ o indizada²; (2) como editor o coordinador, siempre y cuando se involucre aspectos como la elaboración de una introducción y de un proceso de integración con rigor académico; y (3) arbitrado.</p> <p>Libros que no cumplan uno de los requisitos (1 o 4) del Nivel 1.</p> <p>Capítulos en Libros que cumplan los siguientes requisitos: (1) con editorial de universidad de prestigio¹ o indizada²; (2) autor único; y (3) arbitraje de al menos dos árbitros pares.</p>
1	<.01 u otros índices internacionales reconocidos.				Consolidadas En consolidación	<p>Capítulos en libros que cubran los siguientes aspectos: (1) editorial privada de prestigio no indizada; (2) varios coautores; y (3) con arbitraje de al menos dos árbitros pares.</p> <p>Libros y capítulos que no cumplan con uno de los requisitos (1 o 2) del nivel 2.</p>

Crterios de Publicaciones: Productividad, Liderazgo, Relevancia y Consistencia.

Categoría	EPA2010	EPA2018	Liderazgo y consistencia en publicaciones N2 y N3	Liderazgo y Consistencia en general.
IAA	-	1		
IAB	2	≥ 2 (50% N2 y N3)		
IAC	In: 4 <i>Arb.</i>	≥ 4 (50% N2 y N3)		1 AuP en el periodo.
	Pr: 4 (50% <i>I</i>)			
ITA	≥8 (Pr. 50% <i>I</i>)	≥ 8 (50% N2 y N3)	2 AuP en N2 o N3 y 1 del periodo	2 AuP, mínimo una en los últimos 6 años
ITB	≥16 (Pr. 50% <i>I</i>)	≥ 16 (50% N2 y N3);	5 AuP 1 en N3 y 2 más en N2 o N3; 2 del periodo	5 AuP, mínimo dos en los últimos 6 años
ITC	≥ 24 (Pr. 50% <i>I</i>)	≥ 24 (50% N2 y N3)	8 AuP, 2 en N3 y 2 más en N2 o N3; 2 del periodo	8 AuP, mínimo dos en los últimos 6 años
ITD	≥ 30	≥ 30 (50% N2 y N3)	10 AuP, 3 en N3 y 2 más en N2 o N3;3 en el último periodo.	10 AuP, mínimo tres en los últimos 6 años
ITE	≥ 42	≥ 42(50% N2 y N3)	14 AuP, 4 en N3 y 3 más en N2 o N3;3 en el último periodo.	14 AuP, mínimo tres en los últimos 6 años

AuP: Autoría Principal. N: nivel de la publicación. *Arb.* Arbitradas *I*: Indizadas In: ingreso Pr: promoción

Criterios de editoriales.

- Universidad de prestigio: a propuesta del investigador, avalúo de la CDI y a criterio de la CDE.
- Indizada: las incluidas en el índice de el Scholarly publishers Indicador (SPI) que incluye un expanded de libros en humanides y ciencias sociales del grupo Investigación Sobre el Libro Académico (ILIA) del Consejo Superior de Investigación Científica de España.
<http://ilia.cchs.csic.es/SPI/index.html>
- Adicionalmente, a propuesta del investigador, avalúo de la CDI y criterio de la CDE, se podrán considerar otras obras en editoriales distintas.
- La CDI podrá proponer nuevos índices de libros.

Equivalencias

Niveles ITA-ITC

- Hasta 1 Tesis de maestría por 3 publicaciones adicionales de niveles N2-3, siendo en 1 AuP.

Nivel ITC:

- Hasta 1 Tesis de doctorado por 5 adicionales de maestría, o por 5 publicaciones adicionales N2-3 siendo en 2 AuP

Tema general, abarca investigadores y técnicos.

3 REVISIÓN DE PROCEDIMIENTO DE INGRESO, SEGUIMIENTO, PERMANENCIA Y DEFINITIVIDAD

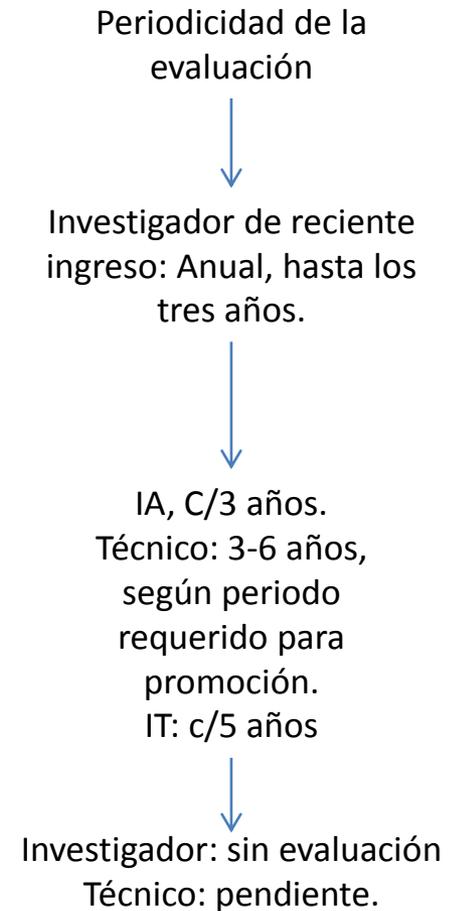
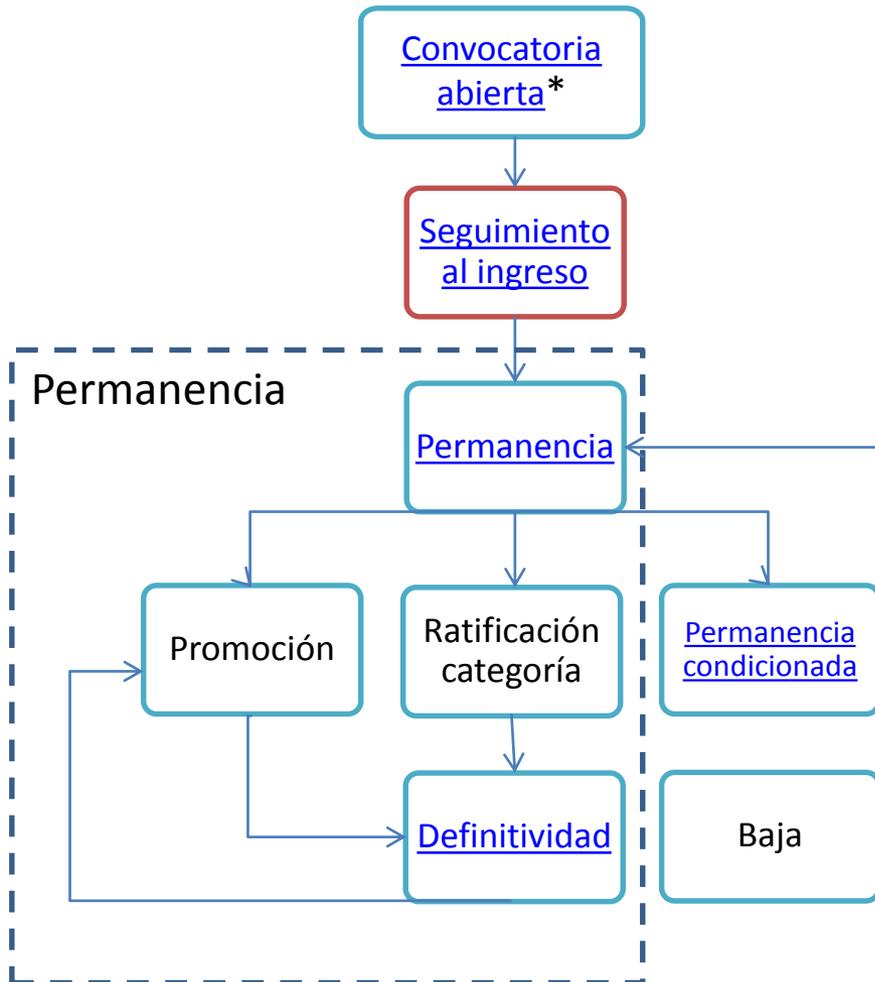
Situación actual

- Clarificar procedimiento de ingreso: ¿Convocatoria abierta/cerrada? ¿Ingreso hasta la CDE?.
- Práctica de seguimiento anual al ingreso de investigadores no institucionalizada (EPA) pero con beneficios percibidos.
- Concepto de la permanencia inadecuado, necesidad de dos aspectos requeridos: (1) Cuándo el nombramiento es permanente; y (2) Cuándo el nivel de consolidación permite que ya no haya evaluaciones.
- Falta de mecanismo y criterios para tratar y definir casos de baja productividad grave y repetitiva.

Generalidades de la propuesta.

- Se especifica que los concursos son siempre abiertos y que puede haber ingresos temporales previo a la CDE.
- Se diferencia la permanencia (a los 3 años) de la definitividad (a partir de consistencia y mínimo Titular “B”).
- Se establece el procedimiento de evaluación anual para investigadores de reciente ingreso.
- Se definen criterios para condicionar la permanencia cuando la producción es baja de forma grave y repetitiva.

Esquema de procedimiento propuesto para el ingreso, seguimiento, permanencia, promoción y definitividad



Criterio para productividad baja grave y repetitiva.

- Análisis de datos del 2013 al 2016 ([ver aquí](#)) de investigadores con más de tres años de antigüedad en diciembre del 2012, muestran que el percentil 0.05 tuvo una tasa de una publicación arbitrada anual, y el percentil 0.10 una de 1.25.

Percentiles* de tasa de publicaciones para investigadores con más de 3 años de antigüedad							
0%	5%	10%	25%	50%	75%	95%	100%
0.5	1	1.25	2	3	4.25	6.85	12.25

* Datos basados en producción periodo 2013-2016, los investigadores tenían más de 3 años de antigüedad en diciembre de 2012 y n=107. Análisis de percentiles Javier Valle Mora

Estatus de permanencia condicionada.

En el caso del personal de investigación:

- a) El nivel de producción baja corresponde a menos de 0.5 publicaciones arbitradas en un periodo de tres a cinco años, dependiendo de la antigüedad de la persona en la institución. Además, al menos una de las publicaciones necesarias para alcanzar dicha tasa de publicaciones debería de ser de autoría principal y de nivel 2 o 3, para no ser considerado producción baja.
- b) En el caso de dos evaluaciones consecutivas con nivel bajo, se cambiará el estatus al de permanencia condicionada.

En el caso del personal técnico.

- a) Se considera equivalente a producción baja: 3 evaluaciones de desempeño anual del jefe en los últimos cinco años en el decil 5% menor.
- b) A partir de que se hayan completado tres convocatorias anuales de evaluación después de la aprobación de este estatuto, dos evaluaciones consecutivas con el decil 5% menor de actividades en el periodo de evaluación, de acuerdo con su categoría, tomando en cuenta los criterios de equivalencias entre niveles de actividades.
- c) En el caso de dos evaluaciones consecutivas con nivel bajo, se cambiara el estatus al de permanencia condicionada.

4. ACTUALIZACIÓN DE PERMISOS.

Situación

- 11 investigadores han estado de permiso más del 30% de su tiempo (Ver anexos [2a](#) y [2b](#)).
- Hay casos que alternan Licencia+Comisión.
- Inconvenientes presentados: espacios, laboratorio o personal subutilizado.
- Ventajas: ¿consolidación de investigadores?
- Hay proyectos que podrían requerir la participación por más de un 4 meses en otra institución (p.e. consorcio).
- No hay un esquema que permita movilidad entre unidades.

Actualización de permisos (comisiones, licencias y sabáticos).

1. Comisiones académicas: **reducir de cuatro a tres meses** cada año, requisito de mantener productividad en investigación y formación de RH en ECOSUR ([23-I](#)). Licencias sin goce para estancias mismo requisito (Art. 23-V).
2. Comisiones entre unidades de hasta 4 meses por año (Art. 23-II).
3. Comisiones asociadas a proyecto asumido por ECOSUR en convenios, contratos e instrumentos similares, el tiempo necesario (Art. 23-III).
4. Explicitar posibilidad de uso de recursos durante sabáticos: “Durante las comisiones o para su realización, el personal podrá, previa disponibilidad, hacer uso de recursos fiscales y externos para cubrir gastos de viáticos relacionados con la comisión o con sus actividades institucionales” (Art. 24 VII).

PERSONAL TÉCNICO

5 REVISIÓN DE REQUISITOS DE INGRESO Y PROMOCIÓN

Aspectos atendidos.

- Esquema actual: criterios de productividad, formación académica, experiencia y capacitación.
- Requisitos de ingreso que deben ser más exigentes; TAA pide pasante actualmente.
- Requisitos de promoción deben permitir ascenso sin importar nivel de formación, reconociendo otras trayectorias distintas a la educación formal ([Ver aquí](#)).
- Desarrollo de carrera orientado a fomentar la participación en actividades de mayor responsabilidad y complejidad/impacto conforme suben de categoría ([Ver aquí](#)), y alineados a objetivos del área*.
- Alternativa de desarrollo para PT con alto nivel de capacidades en la investigación (10 con SNI, 6 Nivel 1 y 4 Candidatos).
- Otros aspectos.
 - Periodos de evaluación acordes a requisitos de promoción del EPA.
 - Tiempos límites para evaluar actividades para promoción.
 - Equivalencias para la capacitación.

* Aspecto pendiente.

Esquema actual de ingreso y promoción y cambios (criterios: nivel de formación, experiencia y capacitación)

Categoría	Ingreso				Promoción												
	Formación	Exp	Nivel	Exp	Formación	Exp	Cap		Exp	Cap	Formación	Exp	Cap		Exp	Cap	
TAuA	CT																
TAuB	CT/Prep	3			CT/Prep	3					Trad	4	60				
TAuC	CTU		CT	6	CTU			CT o Prep	3	75	Trad	4	90				
TAA	Pasante		Lic		Pasante			CT+Prep	3	120	CT/Prep	4	180				
TAB	Lic	2	Lic	2 años	Lic			Pasante	3	120	CTU	3	120	CT/Prep	4	150	
TAC	Lic	2*	Mtra	-	Lic	2	120	Pasante	3	120	CTU	3	120	CT/Prep	4	150	
TTA	Mtra	2*	Lic	5	Mtra			Lic/CTU	3	240	Pasante	4	320	CTU CT Prep	6	320	Dipl esp. Estancia Certificación
TTB	Mtra	4*	Lic	9*	Mtra		160	Lic	4	240	Pasante	6	320		6	320	
TTC	Doc		Mtra	8*	Doc			Mtra	3	160	Lic	4	320		6	320	
Trad	Traductores, guías, oficios:				CT	Carrera Técnica				Lic	Licenciatura						
Exp	Experiencia en la categoría anterior en				CTU	Carrera Técnica Universitaria				En rojo, opciones propuestas.							
Cap	Capacitación en la categoría anterior en				Prep	Preparatoria											
Exp*	Se añadirá que es después del grado.																

Modificación	Motivo.
Incluir requisito de Licenciatura desde TAA	Mayor excelencia.
Pedir la experiencia después del grado desde TAC (ver *)	Mayor excelencia.
Incluir opción de ingreso a TTA con licenciatura y 5 años.	Congruencia con req. TTB.
Incluir promoción a TTA-TTC con Preparatoria, CT o CTU requiriendo además de requisitos de nivel más bajo, al realizar un diplomado especializado, una estancia académica con plan de formación o una certificación en una habilidad relevante.	Estudio de 24 técnicos que ya no pueden o podrán promoverse, solo 4 se graduarán de Lic., pero hasta 15 desean participar en esas actividades.

Criterio: Productividad Académica.

Fomentar mayor responsabilidad y complejidad ([ver aquí](#))

CAT	Inicial	Inter	Avanz
TAuA	4		
TAuB	5		
TAuC	7		
TAA		4	
TAB		5	
TAC		7	
TTA			4
TTB			5
TTC			7

Rojo: número de actividades requeridas en nueva nivel no existen actualmente.

- **Pedir productividad en todos los niveles:** el inventario existente era solo para titulares se creo uno para los tres niveles que fomenta el incremento en la responsabilidad y el impacto de las actividades.
- Incluir **técnicos de áreas no de investigación:** el listado incluye actividades de áreas asociadas a la DAC.
- Las actividades de nivel avanzado implican mayor nivel responsabilidad e impacto que algunas de las existentes en el inventario actual.
- **Flexibilidad (capacitación-productividad) con equivalencias.**
 - En asociados y titulares: 2 actividades intermedias por una de alto nivel
 - En auxiliares: dos actividades iniciales por una intermedia, o 3 por una de alto nivel.
 - 1 actividades adicional de alto nivel por 24 hrs de horas de capacitación requeridas (max 20%).
 - En asociados 1 act. adicional de nivel medio por 16 hrs de capacitación (max 20%).
- **Fomentar productividad:** periodo de evaluación para contar las actividades sería de máximo 6 años.
- **Evitar evaluaciones innecesarias:** periodo de evaluación ajustado al tiempo requerido para la promoción (Nota: **por revisar los casos de seis años**).

Personal Técnico con capacidades de investigación.

- 22 técnicos y técnicas tienen doctorado (BDI), 10 están en el SNI (4-C, 6-N1). Se hizo un estudio de la situación de algunos de estos en 2017 ([Ver aquí](#)).
- Actualmente tienen derecho a acciones afirmativas al participar en convocatorias para ocupar plazas de investigación (Art. 41 X).
- Se propuso crear una ruta de cambio de técnico a investigador y no fue aceptada en CTC 2016, se recomendó seguir con el esquema actual.
- Esquema actual representa una situación de desventaja y difícil comparabilidad (experiencia vs. juventud): el técnico que llega a obtener doctorado/ingresar en el SNI, normalmente lo hace a mayor edad, pero su trabajo puede estar más orientado a la misión institucional, aportar una experiencia valiosa en relaciones, FRH y proyectos.
- Se propuso crear una categoría de TTD con derecho a dirigir proyectos y obligación de ser evaluado por CDI/CDE pero sería contra derechos por darle las mismas obligaciones con un salario menor ([Ver aquí](#)).
- Se acordó la siguiente alternativa:
 - Dar libertad de cátedra y sabático al personal técnico que esté en el SNI, en tanto se mantenga en este.

6.-RELACIONES PERSONAL TÉCNICO-ÁREA DE ADSCRIPCIÓN

Relaciones PT-Áreas de adscripción

- Objetivo: Que las actividades, funciones y planes a realizar por el personal técnico sean en un ambiente colaborativo, participativo, responsable, respetuoso, que fomente la excelencia y la productividad académica, la contribución a los objetivos del área y de la institución, el desarrollo del personal técnico, el reconocimiento de las aportaciones, la satisfacción del trabajo y los derechos laborales.

Preguntas para Propuesta Relaciones PT-Área Adscripción

1. Como deberían definirse las actividades que realiza el PT, considerando que su nivel de responsabilidad e iniciativa debe progresar conforme sube de categoría y que hay técnicos que sus capacidades les ha llevado a pertenecer al SNI. Explique quien debe proponerlo, aprobarlo. Considere que el esquema debe contribuir a lo planteado en el objetivo general. Opine sobre la posibilidad de alternativas como la elaboración de planes de trabajo, descriptivos de puestos (incluyendo los definidos en el manual de la organización).
2. De acuerdo con su respuesta anterior, ¿qué participación, funciones, actividades, características debería tener el jefe, supervisor, responsable, coordinador, en la evaluación de esas actividades al momento de la evaluación para promoción o permanencia?.
3. ¿Qué consideraciones habría que tener para revisar una solicitud de cambio de Jefe?
4. ¿Qué consideraciones habría que tener para revisar una solicitud de cambio de Adscripción ya sea de área/departamento y unidad, tanto de personal técnico como de personal de investigación?

Conclusión Análisis Relaciones PT-Área Adscripción.

- *Definición de actividades:* Existen diferentes posibilidades de como definir las actividades, pueden co-existir, pero deberían estar siempre presente al menos una y cumplir con criterios de aprobación (quien), alineación (a objetivos de área, institucionales), y consideración del nivel de desarrollo del participante (desarrollo, creación de espacios pares), estableciéndose mecanismos para casos donde la posibilidad de una mayor autonomía se reconozca.
- *Evaluación:* En cuanto a evaluación, se ve la pertinencia de que participen otras instancias previas al CET, lo que puede ser parte de un proceso periódico (anual) o casual (cuando toca evaluación). Se sugiere el primero.
- *Cambios:* En cuanto al cambio de área, se identificaron diferentes causales, y se sugiere que se proponga un inciso donde estos se mencionen, y se establezca que la institución deberá definir periodos para la valoración de estas solicitudes.

Cambios acordados.

- *Incluir en el artículo 26:* Sus actividades, funciones y planes deben realizarse en un ambiente colaborativo, participativo, responsable, respetuoso, que fomente la excelencia y la productividad académica, la contribución a los objetivos del área y de la institución, el reconocimiento de las aportaciones, la satisfacción del trabajo, su desarrollo como personal técnico, y respetando sus derechos laborales.
- *Incluir en el artículo 27.* El responsable del área, del personal técnico, o el personal técnico en cuestión, podrá solicitar que se elabore una delimitación más clara de sus funciones y de los criterios para su evaluación en un plan anual de trabajo o descriptivo de puesto, manteniendo las características descritas en el artículo 26 y 27, y registrando este documento ante el área responsable del procedimiento de evaluación para su consideración en el mismo. El director de área o equivalente, definirá quienes deberán participar en la definición de las funciones y en la evaluación las mismas, para proporcionar un insumo al Comité Interno de Evaluación.

ANEXOS

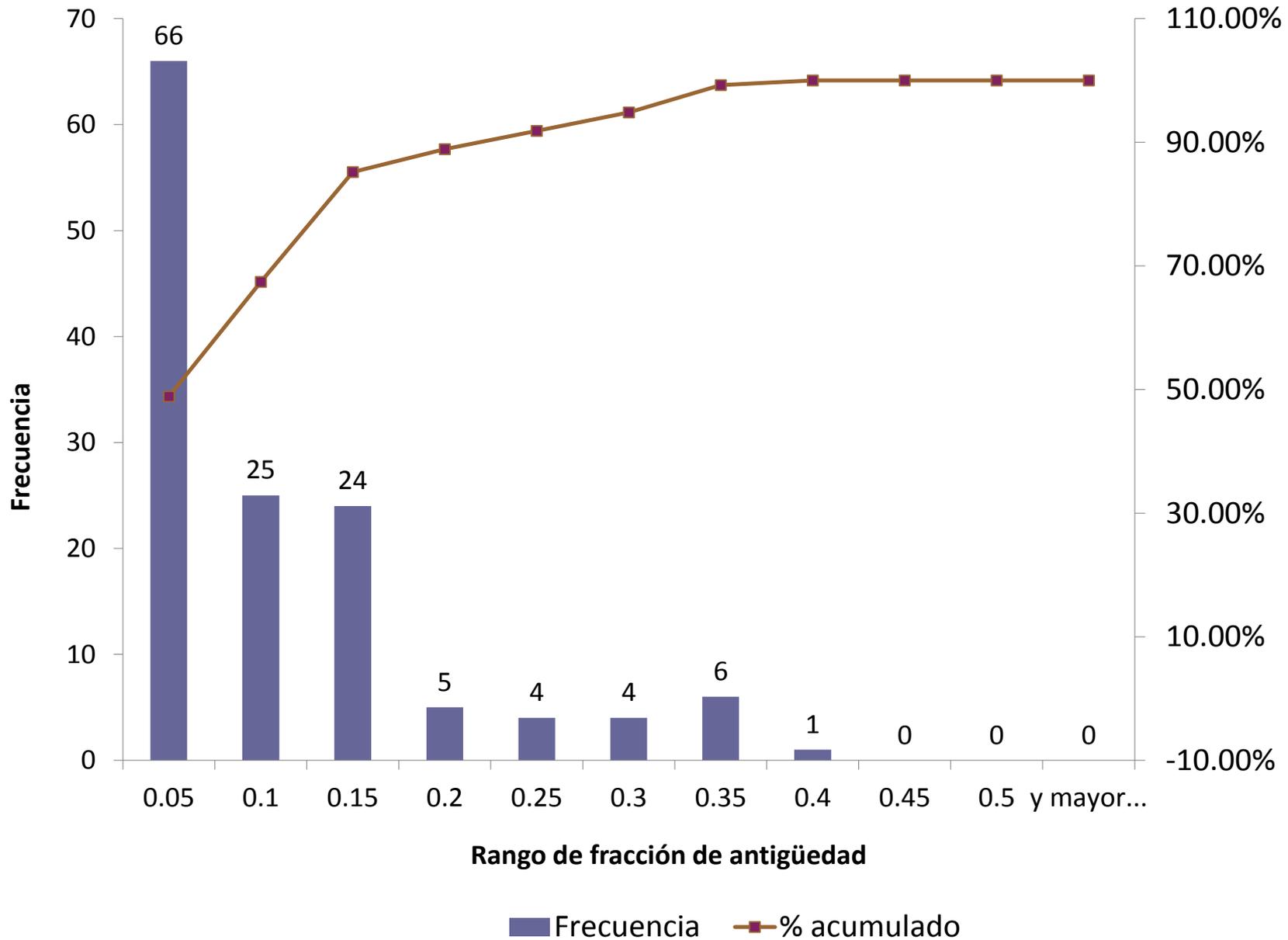
Anexo 1-Comparativo publicaciones

	CIBNOR	COLEF	INECOL	CICESE	ECOSUR	ECOSUR PROPUESTA
IAB	1 Indexada, CONACYT				>= 2 (50% indizadas)	>= 2 (50% niveles 4 a 7)
IAC	3 Indexada, CONACYT o capítulo de libro, en 2 autor principal		3 Int-FI, en 1 autor principal		>= 4 (50% indizadas)	>= 4 (50% niveles 4 a 7), AUP en 1 del último trienio
ITA	6 Indexada, CONACYT 3 como autor principal	2 arbitraje ciego/5 años	Perfil 1: 5 FI, en 2 autor principal	5 arbitradas, en 2 autor principal	>= 8 (50% indizadas), encabezar, relevancia, consistencia	>= 8 (50% niveles 4 a 7); 2 AuP 1 en nivel 5 y 1 en el último sexenio
ITB	6 Indexada, CONACYT, autor principal	5 publicaciones en los 2 niveles mas altos, o SNI 1	Perfil 1: 20 FI, en 8 autor principal Perfil 2: 10 FI, en 4 autor principal	10 arbitradas, en 4 autor principal	> = 16 (50% indizadas), encabezar, relevancia, consistencia	> = 16 (50% niveles 4 a 7); 5 AuP 1 en nivel 6-7 y 2 en el último sexenio
ITC	8 indexadas o CONACYT como autor principal	10 indexadas en niveles mas altos o SNI II	Perfil 1: 40, E en 16 autor principal Perfil 2: 20 FI, en 8 autor principal	15, en 5 autor principal	> = 24 (50% indizadas), encabezar, relevancia, consistencia	> = 24 (50% niveles 4 a 7); 8 AuP, 2 en nivel 6-7 y 2 en el último sexenio
ITD	10 originales indexadas o CONACYT autor principal	15 indexadas en	Perfil 1: 80 FI, en 32 autor principal Perfil 2: 40, E en 16 autor principal	25 arbitradas, en 10 autor principal	> = 30	> = 30 (50% niveles 4 a 7); 10 AuP, 3 en nivel 6-7 y 3 en el último sexenio
ITE	Dirección 3 M + 5 D + Cátedra P; 24 unidades académicas	10 años nivel III	Perfil 1: 160, en 64 autor principal Perfil 2: 80 FI, en 32 autor principal	40 arbitradas, en 16 autor principal	> = 42	> = 30 (50% niveles 4 a 7); 14 AuP, 4 en nivel 6-7 y 3 en el último sexenio

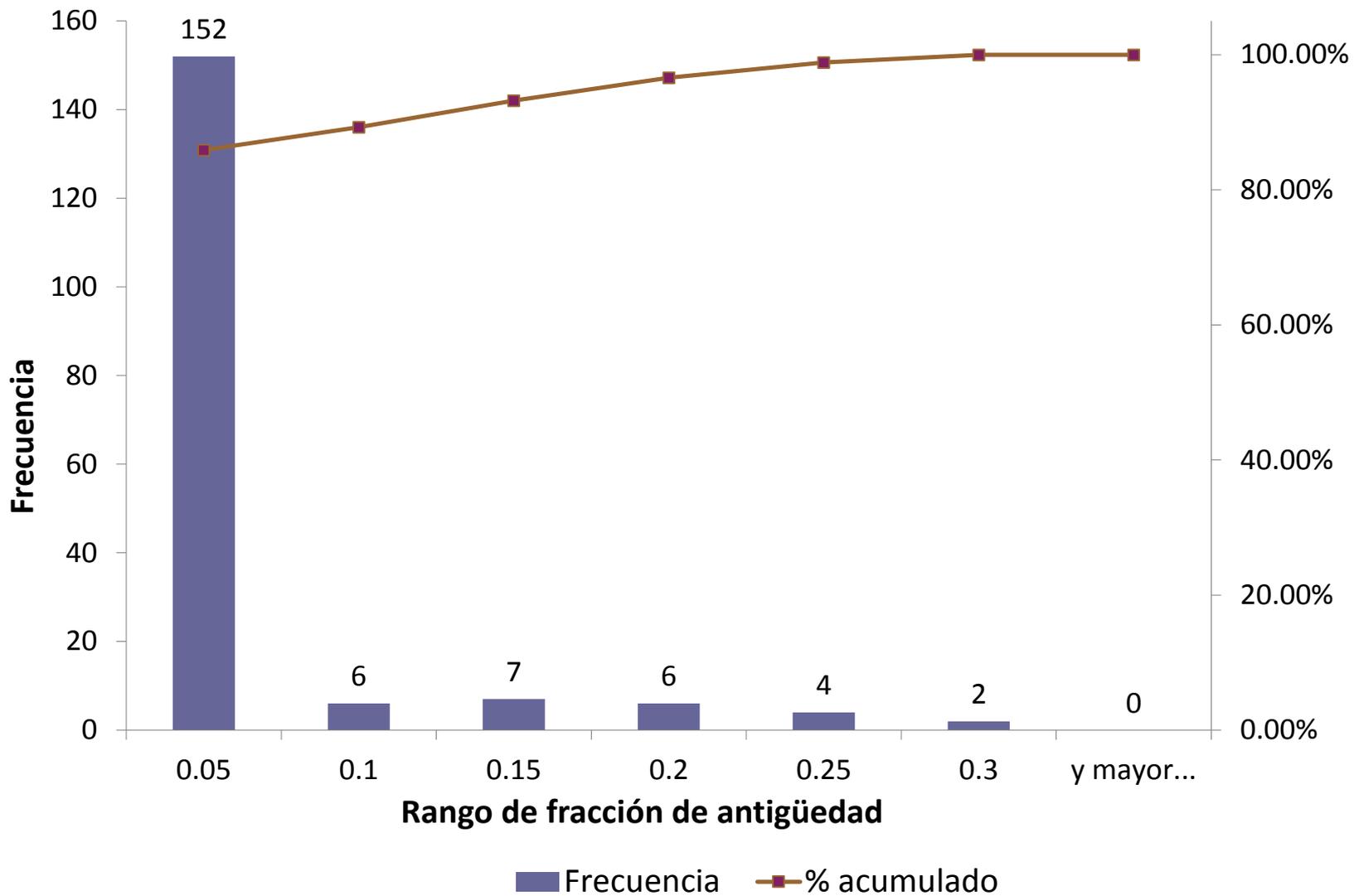
Integrantes del CREPA

Personal de Investigación	Personal Técnico
Ben de Jong	Abraham Mena Farrera
Benito Salvatierra Izaba	Arely Martínez Arce
Guadalupe Álvarez Gordillo	Diego Díaz Bonifaz
Juan Manuel Pat	Gamaliel Mejía González
Lorena Soto Pinto	Gerardo González Figueroa
Martha García Ortega	Guillermo Castillo Vela
Rogel Villanueva Gutiérrez	Iván Méndez Loeza
Sergio Salazar Vallejo	Jesús Carmona de la Torre
	María Eugenia Muñoz Marroquín
	Pablo Hernández Bahena
	Rodimiro Ramos Reyes
Técnicos de Gestión del proceso	
Asesoría: Adriana Alicia Quiroga Carapia	
Coordinación: Carlos Noé Alejandro Hernández Hernández	

Fracción de su antigüedad ha estado en permiso el personal de investigación activo $n=136$



Fracción de su antigüedad ha estado en permiso el personal técnico activo. *n=178*



Procedimiento de Ingreso (cambios en azul al Art. 46).

- La convocatoria o el aviso deberán ser de **carácter abierto**, y además de los requisitos señalados en el presente Estatuto, establecerán los términos específicos para participar en el ingreso, promoción y evaluación del personal académico en la categoría o nivel respectivo. Para la selección **se formaran Comités Ad Hoc con la participación de al menos tres académicos o especialistas en el tema, con categoría académica similar o superior a la ofrecida, o con experiencia valiosa para el tema de la convocatoria. Al menos una integrante del comité deberá ser mujer. El comité buscará presentar a la Dirección General al menos una terna con orden de prelación, a excepción de casos donde previa justificación no se encuentren más aspirantes idóneos. El resultado final al aspirante seleccionado será informado por escrito por la Dirección General; en el caso de aspirantes no seleccionados, serán informados mediante correo electrónico por el área o responsable de coordinación del concurso.**
- **Previa autorización de la Dirección General, el centro podrá incorporar con carácter temporal al personal de nuevo ingreso con máximo seis meses de anticipación a la siguiente sesión de la Comisión Dictaminadora Externa.**

Seguimiento (Inciso añadido al Art. 46)

- Durante los tres primeros años, el personal de investigación recibirá un seguimiento al ingreso por parte de la CDI y CDE a su desempeño con base en un plan de trabajo autorizado por el Departamento Académico. Al término del tercer año, ambas comisiones deberán dictaminar si debe recibir la permanencia de acuerdo con lo contemplado en el Artículo 48.

Permanencia

- **En resumen, permite asignar un nombramiento sin fecha de término, desde que la persona ya tuvo una evaluación positiva a los tres años de ingreso. De lo contrario, podría entrar a un estatus de condicionamiento.**
- **Artículo 48 .** La obtención de la permanencia en la plaza permite al personal académico adquirir una relación por tiempo indeterminado para realizar las actividades inherentes a su categoría y nivel en el ECOSUR, durante la cual gozará de los derechos contenidos en el presente Estatuto.
- La permanencia no implica la inamovilidad del personal académico, el mismo seguirá siendo evaluado para verificar el grado de calidad en el desarrollo de sus actividades. La permanencia del personal también podrá ser condicionada de acuerdo con lo contemplado en el Artículo 46.
- Para que el personal académico pueda obtener la permanencia, se requerirá una evaluación positiva por parte de la Comisión Dictaminadora Externa, de acuerdo a los términos del Artículo 46 al cabo de tres años de haber ingresado. Una vez recibida la permanencia, el personal podrá seguir solicitando promoción sin que esto cambie su estatus de permanencia.

Definitividad

- **En resumen, permite asignar un nombramiento sin fecha de próxima evaluación.**
- Artículo 48 BIS
- La obtención de la definitividad implicará que el personal ya no deberá seguir siendo evaluado, además de mantener el carácter de permanencia en su nombramiento. Este carácter del nombramiento se otorgará por parte de la instancia competente en el ECOSUR, la Comisión Dictaminadora Externa, de conformidad con los siguientes requisitos: a) Haber obtenido la categoría de Titular “B”; b) Haber sido promovido al menos en una ocasión; c) En el caso del personal de investigación haber obtenido recursos externos como investigador responsable y finiquitado satisfactoriamente el respectivo proyecto d) Haber obtenido dos evaluaciones positivas consecutivas incluyendo la evaluación en que solicita la definitividad. La Comisión Interna y la Comisión Dictaminadora Externa deberán sustentar su dictamen en un análisis del desempeño científico, tecnológico, de innovación o vinculación y la productividad que el interesado haya demostrado durante el tiempo de permanencia en el ECOSUR.

Permanencia condicionada (aprobado en CTC 2016, pero con pendiente).

- 46 I. La CDE podrá recomendar condicionar la permanencia de un académico, debido a incumplimientos graves o repetidos en su producción académica. La Dirección General deberá solicitar a una Comisión conformada por el Director Académico, el Coordinador de Departamento, el Jefe de Grupo Académico, y un investigador o investigadora de otro departamento, para que evalúe a profundidad la situación, y determine si la recomendación es procedente o no. En caso de no ser procedente, podrá recomendar a la Dirección General, los términos de la inconformidad a interponer a la CDE. En caso procedente, la comisión deberá recomendar los requerimientos, cuyas características y periodo deberán quedar claramente precisadas, y siendo el plazo mayor de este de dieciocho meses, una vez que queden establecidas. El condicionamiento será formulado de modo tal que pueda cumplirse de manera razonable en el plazo otorgado. En caso de cumplir con el condicionamiento, se le renovará el nombramiento por tres años adicionales. De lo contrario, la Comisión podrá renovar el condicionamiento por un año adicional. Si los requerimientos no son satisfechos favorablemente a juicio de la misma comisión interna, ésta podrá recomendar a la Dirección General que el académico deberá abandonar la institución en un plazo no mayor a tres meses posteriores al vencimiento del plazo sin necesidad de que la Comisión Dictaminadora Externa se reúna de nuevo para analizar el caso.