

EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE LOS PROFESORES-INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR, LA OBTENCIÓN DE SU DEFINITIVIDAD EN EL PUESTO Y SU PROMOCIÓN PARA DETERMINAR EL RANGO DE SUS REMUNERACIONES

ILDEFONSO E. DE LA PEÑA Y SARMIENTO[§]

Universidad Autónoma de Baja California Sur

This work pretends to bring out the way recruiting, selection and contract for the Investigative Professors of the Universidad Autonoma de Baja California Sur. For this objective, it needs to analyze the actual situation in each area of study, the labor organization, its distribution, their incomes and receivings. The Universidad Autonoma de Baja California Sur's services depends of categories and levels of academic workers. Also, an important aspect for this study are the organisms which are involved in incomes and promotions for definit nomination, as soon as the jury and procedures for this action. Finally, it presents an interest propouse.

En este trabajo se pretende destacar la forma en la que se realiza el reclutamiento, selección y contratación de los profesores-investigadores de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, al margen de la Dirección de Recursos Humanos, ya que por ser un evento académico, va más allá de lo laboral y se organiza y supervisa por la Secretaría General de la Universidad, las Coordinaciones y los Departamentos Académicos, avalados por sus respectivos Consejos Técnicos de Área. Asimismo la forma de obtener sus ascensos está fuera de la intervención de la Dirección de Recursos Humanos, pues más que un proceso laboral, constituye un evento académico, en el que se busca la transparencia del proceso mismo y la salvaguarda de su claridad.

El proceso de contratación de los profesores-investigadores de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, la obtención de su definitividad en el puesto y su clasificación para determinar el rango de sus remuneraciones.

Al escoger este tema de trabajo final, pretendo dar a conocer el proceso de reclutamiento, selección, contratación, clasificación y promoción de un profesor-investigador de una universidad pública. Ello es

importante pues difiere totalmente de cualquiera otra forma de reclutar, seleccionar y promover al personal, ya sea de una institución privada o de un servidor público.

Es importante señalar que la actividad que un profesor-investigador adscrito a una Universidad desarrolla, incidirá sobre la formación de los futuros profesionistas que servirán a las diversas organizaciones y a la sociedad. Por ello no se puede realizar la selección de un mentor a la ligera, ni se puede tampoco acceder a las tareas de la enseñanza por amiguismo o compadrazgo o por recomendación sindical o política; su ingreso al sector de la enseñanza es una tarea delicada y de gran trascendencia.

Es menester señalar que las universidades públicas tienen una imagen social bastante deteriorada ante la opinión pública, en virtud de que su organización facilita la realización de constantes huelgas y paros de labores en su seno, algunos de ellos de ingrata memoria, poniéndolas en desventaja ante la competencia con las incólumes universidades de carácter privado. Ante ello con gran desesperación, las universidades públicas se han lanzado a purificarse con la entronización de una política en la que se

[§] Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma de Baja California Sur. Línea de Investigación: Administración del Cambio Organizacional.

señala que su prioridad máxima se encuentra en la búsqueda de la excelencia a través de la contratación y desarrollo de un personal con un nivel de estudios superior y una trayectoria académica cada vez más prolífica en resultados.

El proceso no está exento de impurezas y el hecho de señalarlas aquí, pretende por lo mismo erradicarlas, para hacer de ello un verdadero reclutamiento académico sin contaminación de ninguna especie y permitir que a las Universidades públicas, lleguen cada vez, los mejores académicos del país.

Para ello será menester también, revisar la normatividad existente y adecuarla a los nuevos ordenamientos de la sociedad de hoy.

Como se verá, no es fácil ingresar como profesor-investigador de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, obtener la definitividad y promoverse a una categoría superior; lograrlo exige de un gran esfuerzo y dedicación. Las percepciones tampoco son muy atractivas en comparación con las que reciben algunos funcionarios y empleados de dependencias y organismos descentralizados de la administración pública mexicana; sin embargo las satisfacciones que por desempeñar esta tarea se obtienen sólo satisfacen a espíritus muy especiales.

SITUACIÓN ACTUAL

La Universidad Autónoma de Baja California Sur, tiene su sede oficial en la ciudad de La Paz, capital del Estado de Baja California Sur.

Esta universidad nace a iniciativa del entonces primer Gobernador Constitucional del Estado de Baja California Sur, Lic. Angel César Mendoza Arámburo, en el año de 1976, con el fin de propiciar el arraigo de los jóvenes sudcalifornianos, al ofrecerles una alternativa más de cursar en su entidad federativa una carrera profesional, y evitar su traslado al macizo continental con el fin de estudiar licenciaturas que una vez concluidas facilitaban el obtener un empleo atractivo y les hacían residir en los lugares de estudio.

La Universidad Autónoma de Baja California Sur, se funda como un organismo descentralizado del Estado y en la actualidad ofrece las siguientes licenciaturas:

Area Interdisciplinaria De Ciencias Sociales Y Humanidades.

- Lic. En Derecho.
- Lic. En Comercio Exterior.
- Lic. En Ciencias Políticas y Administración Pública.
- Lic. En Economía.
- Lic. En Lengua y Literatura.
- Lic. en Filosofía.
- Lic. en Historia.
- Maestría en Administración Pública

Area Interdisciplinaria De Ciencias Agropecuarias

- Ing. Agrónomo.
- Ing. Zootecnista.
- Lic. en Admón. De Agronegocios.

Area Interdisciplinaria De Ciencias Del Mar.

- Biólogo Marino
- Geólogo.
- Ing. En Pesquerías.
- Maestría en Desarrollo de Sistemas.

En tales licenciaturas y postgrados cuenta en la actualidad con una matrícula de 2609 alumnos; además ofrece a la comunidad en general, cursos de educación continua y de extensión universitaria, tales como los idiomas a través de un Departamento de Lenguas Extranjeras (inglés, francés y alemán), cursos sobre actividades artísticas y culturales (pintura, danza, teatro, taller literario y música), teniendo una matrícula adicional aunque a nivel técnico.

Si bien es cierto que la Universidad fue creada principalmente para dar servicio a los pobladores del Estado de Baja California Sur, recibe en su seno a estudiantes de otras entidades federativas.

Cabe aquí señalar que la Universidad Autónoma de Baja California Sur, a escasos dos años de su fundación enfrenta un conflicto estudiantil que derivó en el paro de sus actividades durante varios meses y que culminó con la intervención del Gobernador del Estado y la aprobación por parte del Congreso local, de una nueva Ley Orgánica, publicada en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado, el 6 de octubre de 1978.

Además de una reforma sustancial a la estructura de la Universidad, se lanzó una convocatoria a nivel nacional, invitando a la comunidad académica a un concurso de exámenes de Oposición y Méritos, para su nueva planta de profesores.

A raíz de lo anterior la organización académica se diseñó con base en un modelo departamental, en lugar del comúnmente utilizado por otras instituciones de educación superior con la figura de las escuelas u facultades.

FINES DE LA UNIVERSIDAD.

Los fines de la Universidad Autónoma de Baja California Sur son:

- Impartir educación para formar profesionales acorde a las necesidades de la sociedad.
- Realizar y fomentar la investigación científica, con apego a las necesidades regionales y locales.

Difundir y hacer participar de los beneficios de la cultura a todos los miembros de la comunidad.

LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA.

La Universidad Autónoma de Baja California Sur, tiene régimen de autonomía, amparado en el contenido del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción IV.

La autonomía universitaria se compone de los siguientes elementos:

- De gobierno, para elegir y remover libremente a sus autoridades.
- Académico, para el desarrollo de sus actividades docentes, de investigación y difusión.

La libertad de cátedra y la libre investigación científica son postulados que deberá respetar, tanto el Estado como las demás instituciones sociales.

- Financiero, para la obtención y libre manejo de su patrimonio.
- Normativo, para dictar las reglas jurídicas relativas a su organización administrativa y académica y por su personalidad jurídica.

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD.

- Consejo General Universitario.

- Rector.
- Consejo Consultivo.
- Coordinadores de Área.
- Consejos Técnicos.
- Jefes de Departamento Académico.

ORGANIZACIÓN LABORAL.

Para su funcionamiento y cumplimiento de sus fines, la Universidad Autónoma de Baja California Sur, se sustenta en tres tipos de trabajadores:

- Trabajadores académicos.
- Trabajadores administrativos.
- Directivos.

En total la Universidad cuenta con 612 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro 1:
Distribución de los trabajadores

TRABAJADOR		TOTAL
ACADÉMICOS:	Tiempo Completo	153
	Medio Tiempo	18
	Asignatura	171
	Subtotal	342
ADMINISTRATIVOS		192
DIRECTIVOS:	Académicos	24
	Administrativos	32
	Apoyo	22
	Subtotal	78
TOTAL		612

Fuente: Dirección de Recursos Humanos de la UABCS.
2000.

Las relaciones de trabajo que se dan entre los trabajadores de la Universidad y ésta, se encuadran en el apartado "A" de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Las diferencias que surjan por estas relaciones, se rigen por lo estipulado en el capítulo XVII, Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que regula esta materia en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

En cuanto a la organización laboral interna, existen dos sindicatos que tienen la titularidad de sus respectivos contratos colectivos de trabajo. Por una parte existe el Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (SPAUBACS) y para

el control del personal de apoyo, el Sindicato Unico del Personal Administrativo de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (SUTAUABCS), que contempla en sus estatutos la cláusula de exclusión.

Los trabajadores de confianza, rigen sus relaciones de trabajo por una mezcla de los contratos colectivos de ambos ramos, ya que toman prestaciones de ambos documentos y se le aplica a este personal.

Desde su nacimiento, la Universidad omitió por diversas razones, incorporar a su personal a un régimen de seguridad social. Así las prestaciones de Ley y las que estipulan sus contrastos colectivos, son proporcionadas en forma directa por la Universidad.

El manejo de sus recursos económicos no está sujeto a control por parte de una Contraloría, por ejemplo, ni tampoco por la Secretaría de Educación Pública, que es aquella dependencia federal que suministra el 85% del presupuesto de la Universidad (el 15% restante es aportado por el Gobierno del Estado de Baja California Sur). Lo anterior se sustenta en la ya citada autonomía, que por Ley disfrutaban las Universidades Públicas de México.

Para la realización de sus labores, el personal académico de la Universidad puede ser contratado bajo las figuras de:

- Profesor interino.
- Profesor definitivo.
- Profesor sustituto.

Cuando algún profesor definitivo o interino se ausenta de sus labores por un tiempo razonablemente largo, disfrutando de una licencia, el Rector podrá contratar a un profesor sustituto.

Este profesor no podrá invocar el derecho a obtener la definitividad en el puesto a través del Concurso de Oposición y Méritos

Por prestación de servicios profesionales (asignatura). Los profesores de asignatura sólo pueden ser contratados interinamente.

El personal de tiempo completo, labora 40 horas a la semana, debiendo cubrir un máximo de 20 horas efectivas de clase frente a grupo. El tiempo restante lo dedicará a la preparación de las asignaturas, la

investigación y la asesoría de alumnos, actividades éstas de las que también se lleva el debido registro. El personal de medio tiempo, laborará la mitad de los tiempos antes señalados.

INGRESOS Y PERCEPCIONES

De acuerdo a la formación adquirida, la labor académica desarrollada, los años de experiencia docente y los resultados de investigación reportados, los profesores-investigadores de la Universidad, al ser contratados en forma inicial reciben una categoría académica determinada. Enseguida se muestra en el cuadro 2, las categorías y niveles de los trabajadores académicos de la Universidad, al que deberán sumársele las prestaciones señaladas en el Contrato Colectivo UABCS-SPAUABCS 1999-2000.

PRESTACIONES

Además del sueldo, el ingreso de los profesores-investigadores de la Universidad Autónoma de Baja California Sur se incrementa con las prestaciones que se han ido ganando a través de las negociaciones de Contrato Colectivo que se han realizado entre la Universidad y sus trabajadores académicos.

No haré una descripción profunda de esas prestaciones y a que no constituyen el tema central de esta trabajo, sino que las mencionaré en forma sucinta.

Las prestaciones en general pueden ser de la siguiente naturaleza:

- Prestaciones económicas y no económicas:
- Servicios.
- Estímulos e incentivos.

Cuadro 2:
Categorías y niveles de los trabajadores académicos

TRABAJADOR		SUELDO MENSUAL
Asignatura	"A"	127.65
	"B"	197.76
Ayudantes Académicos "C"		3,631.99
Instructor de Natación y Buceo		5,210.08
Profesor de Lenguas Extranjeras		5,605.20
Asistente	"A"	4,096.28
	"B"	4,938.24
	"C"	5,489.12
Asociado	"A"	7,286.29
	"B"	8,225.00
	"C"	9,178.71
	"D"	9,711.23
Titular	"A"	10,424.90
	"B"	12,318.59
	"C"	14,214.33

Fuente: Contrato Colectivo de Trabajo UABCS-SPAUBCS 1999-2000

PRESTACIONES ECONOMICAS.

Estas prestaciones pueden ser generales e individuales. Las generales se asignan a todo el personal, independientemente de su situación laboral o académica; son inherentes al puesto que se ocupa y se hallan descritas en el Contrato Colectivo de Trabajo UABCS-SPAUBCS 1999-2000. 2

Prestaciones generales.

Horas extras. Estas se pagan después de la jornadas de 40 horas a la semana para un profesor de tiempo completo y 20 para un profesor de medio tiempo y queda establecido su monto por lo estipulado en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo 1, en vigor.

Días económicos. Se tienen 15 días económicos al año para que el trabajador académico los disfrute cuando lo desee, en periodos no mayores de 5 días.

Los días económicos no disfrutados, le serán pagados en forma adicional al profesor-investigador al final del año fiscal, de conformidad con la siguiente tabla:

Cuadro 3:
Días económicos utilizados

DIAS ECONOMICOS UTILIZADOS	PAGO
De 0 a 4 días	8 días
De 5 a 10 días	5 días
Más de 10 días	0 días

Fuente: Contrato Colectivo de Trabajo UABCS-SPAUBCS 1999-2000

Prima vacacional.

Al término de cada semestre, se le pagarán al trabajador académico, el importe de 15 días de salario como prima de vacaciones.

Días de descanso obligatorio.

Si algunos(s) de los días de descanso obligatorio, aprobados para el año coincide con sábado o domingo, la Universidad lo pagará en forma adicional al salario, en la quincena que corresponda.

Prima de antigüedad por separación del personal académico. En caso de ser liquidado

Cuadro 4:
Tabulación de la prima de antigüedad

AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE SALARIO TABULAR A PAGAR
10 sin llegar a 11	16.5
11 " " " 12	17.5
12 " " " 13	18.5
13 " " " 14	19.5
14 " " " 15	20.5
15 " " " 16	21.0
16 " " " 17	22.0
17 " " " 18	22.5
18 " " " 19	23.0
19 " " " 20	23.5
20 en adelante	24.0

Fuente: Ley Federal del Trabajo, artículo 162

Aguinaldo. Es una percepción anual, correspondiente al pago de 40 días de salario. Adicionalmente se pagarán más días a los trabajadores académicos de acuerdo con la siguiente tabla:

Cuadro 5:
Pagos por aguinaldo

ANTIGÜEDAD	Días extras pagados
De 1 a 5 años	2 días
De 6 a 10 años	3 días
De 11 a 15 años	4 días
De 16 a 20 años	5 días
Más de 21 años	6 días

Fuente: Contrato Colectivo de Trabajo UABCS-
SPAUABCS 1999-2000

Ayuda para material didáctico. En forma quincenal la Universidad pagará en forma proporcional a sus trabajadores académicos una aportación como ayuda para la adquisición de material didáctico de acuerdo a la siguiente tabla:

Cuadro 6:
Ayuda quincenal

TIPO DE CONTRATACION	APOYO QUINCENAL
Asignatura "A"	\$ 8.08
Asignatura "B"	\$ 8.80
Ayudante Académico	\$ 213.18
Asistente "A"	\$226.36
Asistente "B"	\$250.28
Asistente "C"	\$265.94
Asociado "A"	\$ 317.99
Asociado "B"	\$344.78
Asociado "C"	\$ 372.01
Asociado "D"	\$387.21
Titular "A"	\$411.67
Titular "B"	\$ 466.47
Titular "C"	\$521.33
Prof. de Lenguas E.	\$ 269.23
Instructor de Natación y buceo	\$ 258.02

Fuente: Contrato Colectivo de Trabajo UABCS-
SPAUABCS 1999-2000

Beca de educación. Quincenalmente se pagará a los trabajadores académicos un apoyo correspondiente al 7.28% de su sueldo tabular.

Despensa quincenal. En forma también quincenal, se pagará a los trabajadores académicos de tiempo completo un apoyo de \$ 120.00 como ayuda para despensa. A los profesores de medio tiempo y asignatura se les pagará la parte proporcional.

Canasta alimenticia. Otra ayuda quincenal para adquisición de alimentos se les pagará a los trabajadores académicos con una aportación del 12% de su salario mensual.

Prestaciones individuales.

Estímulos por antigüedad. Hace algunos años este estímulo se pagaba en forma de quinquenios vencidos, pero a través de las revisiones cada dos años del Contrato Colectivo, esta prestación se modificó de la siguiente manera:

Cuadro 7:
Estímulos de antigüedad

ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE DEL SALARIO TABULAR A PAGAR
5 años sin llegar a 6	10%
6 " " " " 7	12%
7 " " " " 8	14%
8 " " " " 9	16%
9 " " " " 10	18%
10 " " " " 11	20%
11 " " " " 12	22%
12 " " " " 13	24%
13 " " " " 14	26%
14 " " " " 15	28%
15 " " " " 16	30%
16 " " " " 17	32%
17 " " " " 18	34%
18 " " " " 19	36%
19 " " " " 20	38%
20 " " " " 21	40%
21 " " " " 22	42.5%
22 " " " " 23	45.0%
23 " " " " 24	47.5%
24 " " " " 25	50.0%
25 años en adelante	52.5%

Fuente: Contrato Colectivo de Trabajo UABCS-
SPAUABCS 1999-2000

Ayuda para libros. Para apoyar la docencia y la investigación. La Universidad pagará a los trabajadores académicos de tiempo completo un apoyo de \$ 1,000.00 anuales para compra de libros y la parte proporcional a los profesores de medio tiempo y asignatura. El reembolso se hará contra la entrega de las facturas correspondientes.

Además en esa misma forma se reembolsarán hasta \$ 500.00 utilizados para la compra de materiales para practicas de campo.

Beca de exclusividad. Para estimular la exclusividad para la Universidad se creó un sistema de becas que paga a todos los profesores-investigadores de tiempo completo con categoría de Asociados o Titulares, y que cubran los requisitos expresados en el reglamento respectivo, un salario mínimo mensual, pagadero quincenalmente.

Beca al desempeño académico. A fin de motivar el quehacer académico, los profesores-investigadores con categoría de Asociado o titular, concursarán de acuerdo al trabajo académico desempeñado para recibir adicionalmente de uno a cinco salarios mínimos mensuales, pagaderos quincenalmente.

Gastos funerarios y pago de marcha. Si un trabajador académico fallece, estando activo o jubilado, la Universidad cubrirá la totalidad de los gastos funerarios, entregando a sus beneficiarios legales el importe de 6 meses de salario por pago de marcha.

Además a su viuda(o) y/o descendientes o beneficiarios designados, se les pagará el importe del seguro de viudez y orfandad.

SERVICIOS.

De la atención médico-quirúrgica.

Al no estar incorporados a un régimen de seguridad social, los trabajadores de la Universidad recibirán las prestaciones médicas y hospitalarias en forma directa de la Universidad.

De los servicios de guardería y jardín de niños.

Este servicio lo pagará la Universidad para atender a los hijos de sus trabajadores desde los 45 días de nacidos hasta los 6 meses.

INGRESO Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADEMICO

El ingreso del personal académico, su clasificación en las distintas categorías y niveles, su definitividad en la plaza y su promoción están enmarcados por un complejo esquema académico, que a continuación analizaremos.

De los profesores-investigadores.

Los profesores-investigadores pueden ser: ordinarios, huéspedes, visitantes y extraordinarios, y eméritos.

Los profesores-investigadores ordinarios son aquellos que tienen a su cargo las labores permanentes de docencia, investigación y extensión universitaria, los huéspedes visitantes son los provenientes de otras instituciones del país o del extranjero. Los profesores huéspedes extraordinarios son los que provienen de otras instituciones educativas del país o del extranjero y que se han destacado en sus tareas de docencia o de investigación.

Los profesores eméritos son aquellos que la Universidad honra con esa distinción por su destacada labor docente y de investigación de acuerdo al reconocimiento al mérito universitario.

De los profesores de asignatura

Nivel "A":

Tener como mínimo título en una licenciatura del área de la asignatura que se vaya a impartir, 1 año de experiencia docente o dos de experiencia profesional, o

haber acreditado como mínimo la totalidad del plan de estudios de una licenciatura del área de la asignatura que se vaya a impartir y 2 años de experiencia académica en ésta disciplina.

Nivel "B":

Tener como mínimo título de una licenciatura del área de la asignatura que se vaya a impartir, haber trabajado cuando menos 2 años en labores docentes o de investigación y haber producido o publicado trabajos o material didáctico que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación, o

tener título de una licenciatura como mínimo del área de la materia que se vaya a impartir, 4 años de experiencia profesional y 1 de experiencia académica y haber producido o publicado trabajos o material didáctico que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación

De los ayudantes académicos.

Los ayudantes académicos son aquellos egresados de las diversas licenciaturas que ofrece la Universidad, quienes con el fin de capacitarse para el desempeño de funciones docentes, de investigación y de extensión, auxilian a los profesores-investigadores en sus labores y pueden ser nombrados por horas, medio tiempo y tiempo completo.

Los ayudantes académicos nivel "C" si es contratado por horas, deberá de haber acreditado el total del plan de estudios de una licenciatura con un promedio mínimo de 80. Si es contratado por medio tiempo o tiempo completo, deberá haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una licenciatura con promedio mínimo de 80 y haber colaborado con algún proyecto de investigación.

De los instructores de buceo y natación.

Es un instructor de buceo o de natación quien demuestre tener la experiencia y las aptitudes suficientes en buceo y natación para realizar tareas específicas y/o de servicios técnicos de una dependencia de la Universidad. Para comprobar su experiencia se requerirán documentos que lo acrediten como tales, a criterio de las autoridades del área de su adscripción y tener por lo menos 2 años de experiencia tanto de actividades de instrucción como trabajos específicos subacuáticos.

De los profesores-investigadores asistentes

El profesor Asistente, está facultado para impartir cursos completos, realizar labores de investigación y de extensión universitaria.

Nivel "A":

Deberá de haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una licenciatura y tener 1 año de experiencia académica o tener título de licenciatura.

Nivel "B":

Haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una licenciatura, tener 2 años de experiencia académica y 5 puntos (de acuerdo a la tabla de equivalencias correspondiente para todos los casos que siguen a continuación), o tener título de

licenciatura, un año de experiencia académica y 5 puntos.

Nivel "C":

Deberá de haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una licenciatura, tener 3 años de experiencia académica y 7 puntos, o tener título de una licenciatura, 2 años de experiencia académica y 7 puntos.

De los profesores-investigadores asociados.

Un profesor-investigador Asociado es responsable de labores de docencia, investigación, extensión y de la formación de personal académico especializado en su disciplina. Además está facultado para realizar investigaciones y elaborar material didáctico en forma autónoma. También se ocupa de realizar, desarrollar, coordinar y evaluar proyectos y programas académicos, responsabilizándose directamente de los mismos.

Para ingresar como profesor-investigador de carrera en la categoría de Asociado se requiere:

Nivel "A":

Tener título de licenciatura, 4 años de experiencia académica y 11 puntos. Para alcanzar dicho puntaje deberá de haber sido coautor de avances de investigación o haber realizado apuntes.

Nivel "B":

Tener título de licenciatura, 5 años de experiencia académica y 13 puntos/ o tener título de licenciatura y diploma que acredite haber realizado una especialización de postgrado y 13 puntos/ o haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una maestría y 13 puntos.

El puntaje requerido para alcanzar este nivel, deberá contener la dirección de tesis/ o la realización de manuales/ o presentar avances de investigación/ o haber colaborado en investigaciones terminadas.

Nivel "C":

Tener título de licenciatura, 6 años de experiencia académica y 15 puntos/ o tener título de licenciatura, haber realizado una especialización de postgrado y

demostrarlo con diploma, 1 año de experiencia académica y 15 puntos,/ o haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una maestría, tener 1 año de experiencia académica y 15 puntos,/ o tener grado de maestría y 15 puntos/ o haber acreditado la totalidad del plan de estudios de un doctorado y 15 puntos.

El puntaje requerido para este nivel, deberá de contener lo siguiente: ser coautor de investigaciones terminadas,/ o haber participado en diseño curricular reconocido por el Consejo Técnico respectivo,/ o haber publicado artículos en revistas especializadas/ o haber impartido cursos para titulación de egresados de la Universidad.

Nivel "D":

-Tener título de licenciatura, 7 años de experiencia académica y 17 puntos,/ o tener título de licenciatura, diploma de una especialización de postgrado, 2 años de experiencia académica y 17 puntos, o haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una maestría, tener 2 años de experiencia académica y 17 puntos,/ o tener grado de maestría, 1 año de experiencia académica y 17 puntos,/ o haber acreditado la totalidad del plan de estudios de un doctorado, 1 año de experiencia académica y 17 puntos,/ o tener grado de doctor y 17 puntos.

El puntaje a que se refiere este nivel, deberá contener lo siguiente: haber publicado monografías,/ o haber impartido cursos para profesores,/ o haber participado en el diseño e implementación de proyectos de la Universidad,/ o haber traducido libros de su especialidad.

De los profesores-investigadores titulares.

Para ingresar como profesor-investigador de carrera, en la categoría de Titular se requiere:

Nivel "A":

Haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una maestría, 4 años de experiencia académica y 23 puntos,/ o tener grado de maestría, 3 años de experiencia académica y 23 puntos, o haber acreditado la totalidad del plan de estudios de un doctorado, tres Años de experiencia académica y 23 puntos,/ o tener grado de doctor, 2 años de experiencia académica y 23 puntos.

Para alcanzar el puntaje de este nivel se requerirá haber colaborado en libros,/ o haber impartido cursos para profesores y haber publicado monografías.

Nivel "B":

-Haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una maestría, 5 años de experiencia académica y 28 puntos,/ o tener grado de maestría, 4 años de experiencia académica y 28 puntos,/ o haber acreditado la totalidad del plan de estudios de un doctorado, 4 años de experiencia académica y 28 puntos,/ o tener grado de doctor, 3 años de experiencia académica y 28 puntos.

Para alcanzar el puntaje requerido en este nivel, deberá realizarse lo siguiente: ser coautor de libros publicados, publicar artículos en revistas especializadas y haber presentado ponencias en foros internacionales de reconocido prestigio.

Nivel "C"

Tener grado de doctor y 4 años de experiencia académica.

Para alcanzar este nivel se requerirá haber realizado los siguientes trabajos: ser autor de investigaciones terminadas en la Universidad, haber publicado obras de reconocido prestigio nacional e internacional y haber impartido cursos en Universidades extranjeras de reconocido prestigio.

De los profesores de lenguas extranjeras.

Son los que imparten cursos de algún idioma diferente al español y podrán ser de carrera o de asignatura.

Los profesores de lenguas extranjeras de carrera son los que han cubierto el 100% de una licenciatura o exhiben título de la misma, siempre y cuando se trate de una licenciatura en el área del idioma que se vaya a impartir. Sólo podrán ser definitivos, mediante concurso de oposición y méritos y podrán ser contratados como profesores-investigadores de tiempo completo, medio tiempo o asignatura.

Existe también la figura de profesor de lenguas extranjeras de asignatura, que son personas con estudios máximos de preparatoria o equivalente que hayan demostrado capacidad para impartir un idioma extranjero, exhibiendo documentos probatorios de ello.

Sólo podrán en este caso, ser contratados por 16 horas frente a grupo como máximo.

DE LOS ORGANOS QUE INTERVIENEN EN EL INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADEMICO.

En el ingreso y la promoción del personal académico intervendrán:

- El Consejo General Universitario;
- El Rector;
- Coordinador del Área Interdisciplinaria respectivo;
- Los Consejos Técnicos correspondientes;
- e) Los Jefes del Departamento Académico respectivo;
- Los jurados calificadores; y
- La Comisión Clasificadora.

DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LOS NOMBRAMIENTOS DEFINITIVOS DE LOS PROFESORES-INVESTIGADORES.

Los Concursos de Oposición y Méritos son los procedimientos para el ingreso de los profesores-investigadores. El concurso de oposición para ingreso, o concurso abierto, es el procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico definitivo.

Pueden solicitar ante el Consejo Técnico del área respectiva que se abra concurso de oposición:

El Coordinador del Área;

Tres o más miembros del Consejo Técnico correspondiente; o

Los profesores interinos, antes del cumplimiento de 2 años de su contratación, para buscar la definitividad en el puesto.

Cuando el Consejo Técnico de alguna de las Áreas Interdisciplinarias de la Universidad, resuelva cubrir las plazas vacantes o de nueva creación mediante concursos de oposición para ingreso, la Secretaría General a través de la Dirección General de Apoyo Académico, elaborará una convocatoria que, luego de ser enviada al Rector de la Universidad para su

consideración y aprobación, deberá publicarse en el órgano oficial de información de la institución y en un diario de circulación nacional y otro local y distribuirse en las instituciones de educación superior del país y fijarse en lugares visibles de la propia Universidad.

El procedimiento para designar profesores-investigadores a través del concurso de oposición o concurso abierto, deberá quedar concluido en un plazo de 60 días hábiles a partir de la fecha de publicación de la convocatoria citada en el párrafo anterior.

La convocatoria deberá de indicar:

- La clase de concurso;
- El área de conocimiento de las asignaturas en que se celebre el concurso;
- El número, la categoría, el nivel y el sueldo de las plazas en concurso, así como los requisitos que deberán satisfacer los aspirantes;
- Los procedimientos y pruebas que se realizarán para evaluar la capacidad profesional y académica de los aspirantes.
- Los lugares y fechas en que se practicarán las pruebas;
- El plazo para la presentación de la documentación requerida (solicitud y curriculum vitae con documentación probatoria, que no será mayor de 15 días hábiles contados a partir de la publicación de la convocatoria; y
- La fecha del inicio de labores para los ganadores del concurso.

En los concursos de oposición los concursantes deberán de someterse a las siguientes pruebas:

- Crítica escrita de los programas de las asignaturas correspondientes;
- Exposición escrita de un tema de un programa en un máximo de 20 cuartillas, incluyendo la bibliografía correspondiente;
- Exposición oral de los puntos anteriores;
- Interrogatorio sobre el área de conocimiento por el jurado calificador; y
- Prueba didáctica consistente en la exposición de un tema ante un grupo de estudiantes del área

correspondiente, que se fijará cuando menos con 48 horas de anticipación.

Los exámenes y pruebas de los concursos serán siempre públicos. Para las pruebas escritas se concederá a los concursantes un plazo no menor de 15 ni mayor de 30 días hábiles.

DE LOS JURADOS CALIFICADORES.

Para calificar los concursos de oposición de los profesores-investigadores, se integrarán uno o varios jurados calificadores, según lo establezca el Consejo Técnico respectivo.

Los jurados calificadores estarán integrados preferentemente por profesores-investigadores definitivos de la Universidad. En todos los casos, uno de los sinodales titulares será un profesor de reconocido prestigio de otra institución de educación superior.

Los jurados calificadores se integrarán por 5 sinodales, 3 titulares y 2 suplentes. Serán órganos auxiliares de los Consejos Técnicos, quienes reglamentarán su funcionamiento, de acuerdo con las normas aplicables de la legislación universitaria en vigor.

El dictamen de los jurados calificadores se turnará al Consejo Técnico respectivo para su ratificación. Si es favorable a un candidato y el Consejo lo ratifica, el jefe del departamento del área correspondiente tramitará su contrato (es en este momento que la Dirección de Recursos Humanos Interviene en el proceso de empleo de los profesores-investigadores).

Si el concurso se declara desierto, el Rector podrá contratar nuevo personal académico interino.

Si la resolución del Consejo Técnico fuese desfavorable a un concursante, éste tendrá derecho a pedir la revisión de la misma, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- El recurso deberá interponerse ante el coordinador del área respectiva, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se le haya dado a conocer la resolución;
- El recurso deberá presentarse por escrito, debidamente fundamentado y ofreciendo pruebas si es el caso..;

- El Consejo Técnico designará a 3 de sus miembros, uno por sector (autoridades, profesores y alumnos), para formar una comisión especial;
- La comisión especial examinará el expediente, desahogará las pruebas, oír al interesado, recabará los informes que juzgue pertinentes y oír la opinión del jefe del departamento académico; y
- La comisión emitirá una opinión razonada, en un término máximo de 15 días hábiles, misma que será sometida al pleno del Consejo Técnico, para su resolución definitiva.

El Consejo Técnico cuidará que el procedimiento señalado en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, para los exámenes de oposición se lleve a cabo en forma correcta.

DE LA PROMOCION Y ASCENSO DE LOS PROFESORES-INVESTIGADORES.

La Comisión Clasificadora del Personal Académico, será la encargada de la asignación y promoción de categoría y nivel del personal académico.

La Comisión Clasificadora se integra por los siguientes miembros:

- Presidente: el Secretario General.
- Secretario: el Director General de Apoyo Académico.
- Vocales: Los 3 Coordinadores de Area y el Coordinador de Investigación.

La comisión sesionará ordinariamente una vez por semestre, durante el primer mes del mismo. El último mes de cada semestre será destinado para recibir solicitudes y documentos probatorios de los aspirantes a reclasificación.

Las inconformidades a los dictámenes de la Comisión, deberán hacerse del conocimiento de ella a más tardar 5 días hábiles después de haber sido notificado el interesado, manifestándolo por escrito al presidente de la Comisión.

- Podrán efectuarse sesiones extraordinarias para:

- Clasificación a miembros de nuevo ingreso;
- Solicitudes de inconformidad recibidas en tiempo y forma;
- Solicitud de 3 miembros de la Comisión; y
- Solicitud del Presidente de la Comisión.

Las funciones de la Comisión Clasificadora del Personal Académico de la Universidad son:

- Otorgar la categoría Académica al personal de nuevo ingreso, previa revisión de los documentos probatorios,
- promover o ratificar la categoría académica de los profesores que presenten solicitud de reclasificación académica; y
- dar a conocer por escrito los dictámenes emitidos por la Comisión, dirigiendo el original al interesado y notificando a la Dirección de Personal, al Coordinador del Área, al Coordinador de Investigación y al Director General de Apoyo Académico.

PROBLEMÁTICA.

El crecimiento mismo de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, desde su fundación hasta la fecha, ha propiciado que en su seno, se formen grupos políticos que tienen como fin, la conquista del poder o su influencia

Así, los profesores-investigadores que aún son Interinos, buscan unirse a un grupo que sea poderoso o que ejerza alguna influencia, para asegurar que éste los proteja hasta que llegue la fecha de presentación del Concurso de Oposición y Méritos que les asegure la definitividad.

Del poder que posea el grupo podrá depender la integración del Jurado Calificador, pues se luchará presionando al Jefe de Departamento Académico para tratar de sustituir a aquellos sinodales que por su prestigio, conocimientos y fama de dureza y verticalidad, puedan representar un peligro en la obtención de la definitividad del profesor-investigador sustentante. Haciendo uso de esa misma fuerza se pugnará por incluir a los profesores-investigadores que sean amigos del sustentante o bien a aquellos que no provoquen su "terror académico."

Lo anterior ha desvirtuado la función original de los exámenes de oposición y méritos, pues éstos se han convertido en el medio de premiar al amigo o al incondicional y de castigo para el detractor, el enemigo político o la persona "non grata" a los ojos de los poderosos o a los de algunos de los grupos políticos de la Universidad.

Otro problema que se ha manifestado a lo largo de la breve vida de la Universidad, es la constante lucha emprendida por el Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (SPAUABCS), para poderse "colar" en cuestiones de índole académica. Un ejemplo de ello lo constituye el hecho de la constante intención de querer que se incluya a una comisión del sindicato en la Comisión de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad, pero afortunadamente la institución ha sabido resistir la presión y no ha permitido que se tornen en laborales cuestiones de carácter meramente académico.

El grado de profunda división del personal académico de la Universidad y la proliferación de grupos políticos en su interior, se ve reflejada en el hecho de que de 342 miembros actuales del personal académico, sólo están afiliados al Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, que es la única organización laboral de los profesores, 106 de sus miembros y 326 están al margen de cualquier actividad sindical.

PROPUESTA Y CONCLUSIÓN:

El proceso de ingreso y promoción del personal académico de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, está basado en una normatividad adecuada.

Con la descripción de las condiciones que rodean al ingreso y permanencia de los profesores-investigadores de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, queda expresado el grado de dificultad de este proceso, ya que su contratación, ingreso y permanencia no son abiertos y libres, tratando con ello de preservar la calidad de quienes ingresan a ser profesores-investigadores de carrera.

Si se observan también las condiciones que cada categoría y nivel presentan para acceder a ellos, se puede uno percatar de que si bien es cierto que se puede lograr el ascenso a un nivel superior cuando se

desea, también lo es el hecho de que para ello se deben de cumplir algunas exigencias con cierto grado de dificultad académica. Si se quiere ascender de nivel, hay que dedicarse expresamente a trabajar para ello.

Otro aspecto a señalar como una eliminación de cualquier problemática, sería el que los órganos académicos (Consejos Técnicos de Área), no pierdan de vista en ningún momento los procesos de Concurso de Oposición y Méritos.

Para el caso de la intención sindical de poder acceder a involucrar en las negociaciones contractuales cuestiones de índole académica, la Universidad deberá

evitar lo anterior y establecer una rígida frontera entre lo académico y lo laboral en sus relaciones con las organizaciones sindicales.

BIBLIOGRAFÍA.

2000. **Ley Federal del Trabajo**. Editorial PAC, S.A. de C.V.

Universidad Autónoma de Baja California Sur. 1999-2000. Contrato Colectivo de Trabajo UABCS-SPAUABCS. **Gaceta UABCS**. Órgano Oficial Informativo Año XXI, Volumen XXI Num. 161. México.

Universidad Autónoma de Baja California Sur. 1982. Estatuto del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Baja California Sur. **Gaceta UABCS**. Órgano Oficial informativo. Año 3 Volumen III Num. 19 México.