

debate 3

sindical-universitario número

**Los indicadores
de desempeño institucional**

Directorio

Sindicato de Trabajadores Académicos
de la Universidad Autónoma Chapingo

Jorge G. Ocampo Ledesma

Secretaría General

Eunice Ferra López

Secretaría de Organización

Ma. Patricia Vera Caletti

Secretaría de Actas y Acuerdos

Porfirio Francisco Muñoz Cabrera

Secretaría de Asuntos Laborales

Armando López Ríos

Secretaría de Asuntos Académicos

Antonia Castillo Olivares

Secretaría de Finanzas

Rocío de los Ángeles Cruz Uscanga

Secretaría de Prensa y Propaganda

Miguel Esparza Galván

Secretaría de Previsión Social

Álvaro Reyes Toxqui

Secretaría de Acción Cultural y Fomento Deportivo

Edmundo A. Pérez Godínez

Secretaría de Relaciones Exteriores

Guillermo Acosta Castro

Secretaría de Higiene y Seguridad

Pedro J. Correo Navarro

Secretaría de Delegaciones Regionales

Divulgación No. 14, Col. Gilberto Palacios de la Rosa,
Chapingo, Edo. Méx. C.P. 56230

Presentación

Con base en lo expuesto en el último párrafo del punto 1 del convenio firmado el 11 de marzo de 2013 en la Junta de Conciliación y Arbitraje para levantar al huelga estallada el 1 de febrero de 2013, en lo referente a la restructuración del tabulador del personal académico de la UACH dice:

--En un período que no exceda al 30 de abril de 2013, las partes suscribirán bilateralmente indicadores de desempeño institucional y productividad, para fundamentar la gestión de los recursos presupuestarios para los años 2014 y 2015--

En el documento aparecen por parte del Sindicato las firmas de aceptación de Claudia Durán Rojas, Bernardino Cruz Cardona, Javier Ruiz Ledezma, Elida Treviño Siller, Gloria Calyecac Cortero, Clelia Moreno Zárate, Gustavo Gutiérrez González, Guillermo Pacheco Juárez, Alejandro G. Rojas Rosas, Juan Manuel Melchor Marroquín, Arturo Chong Eslava, Esteban Isidro Pioquinto; y por parte de la Autoridad J. Guadalupe Gaytán Ruelas, Antonio Arroyo Guadarrama y Lucía Flores Rosas.

Sin embargo como esto no se atendió por la parte sindical en la fecha indicada del 2013, las autoridades presentaron ante Hacienda 37 indicadores de desempeño para realizar la gestión de los recursos del año 2014. En ese contexto el Comité Ejecutivo actual ha retomado el compromiso contraído por la organización y suscrito por los firmantes referidos en aquella fecha, mismo que fue refrendado en este último emplazamiento.

Desde octubre de 2013, se ha venido informando en ADS y en diferentes delegaciones sobre estos indicadores, lo que dió como consecuencia que el compañero Roberto Rendón de la Delegación del CIESTAAM propusiera solo 10 indicadores que fueron dados a conocer en el *Ahuehete 165*.

Afortunadamente esto motivó que se abriera la discusión de los indicadores y hoy presentamos en este debate los puntos de vista de Horacio Acuña de Difusión Cultural, Rubén Peregrina de Educación Física, Lenguas Extranjeras, la posición de la Delegación-Área de Disciplinas Humanísticas, Jorge Ocampo Ledesma y Eunice Ferra López. Respetando el orden cronológico en que llegaron los documentos al Comité Ejecutivo.

De los indicadores

Horacio Acuña Pérez

Representante sindical ante el Comité de Huelga
Delegación de Difusión Cultural

En la relación trabajador patrón lo importante es lo que debe hacer el laborante para mejorar su desempeño. De ello está plagado el Contrato Colectivo de Trabajo, lo triste es que hasta los miembros del Comité Ejecutivo lo desconocen.

Aunque la política académica sea determinada unilateralmente por el patrón, en este caso el rector, como representante legal y Director de Administración como el otro reconocido para sancionar a los trabajadores, la cotidianidad del trabajo delega a los cuerpos colegiados dicha prerrogativa que en muchos casos es usada por los mismos trabajadores académicos como cotos de poder. Sin embargo, la relación laboral es de dos, tanto del trabajador como del patrón y, en ocasiones, es mediado por un sindicato cuando se tiene un Contrato Colectivo de Trabajo como sucede en nuestro caso.

En la realidad del STAUACH, las voces se están uniendo para que corran personal, dicen 600, luego lo rebajan a 400 profesores que sostiene la universidad. El purismo moral de otros sindicalizados señala que el STAUACH debe cumplir sus compromisos y no son capaces de poner atención a la información. El plazo para firmar los indicadores ya feneció (en 2013), y si la parte patrón no cumplió ¿por qué nosotros tenemos que cumplir lo que ya caducó un año antes? Si esos moralistas pensarán se darían cuenta que no nos están reclamando el no haber respondido a su propuesta sino que quieren que firmemos algo que ellos desecharon: los

indicadores. Justifican la firma de éstos para que den un pírrico aumento salarial y si eso no es ser centavero entonces estamos en un sindicato de mendigos y pueden ustedes convertir en esdrújula. Cuando se propuso firmar los indicadores, que unilateralmente mando la universidad a Hacienda para poder incrementar el salario en menos de un punto porcentual, se consideró una inevitable obligación, lo cual, en este momento ni la universidad ni el Sindicato tienen idea de lo que implica.

A la patronal le interesa que firmemos un compromiso que avale la nueva política laboral que ya está implementando. Dos ejemplos interesantes, no aplica de manera irrestricta los beneficios al personal académico, como lo demostró al no considerar a los académicos temporales en su regalo del día del maestro, es decir para la patronal no son académicos. Y los puristas ponen de las cuotas sindicales para que tengan este beneficio, que no está pactado, en vez de presionar para que la universidad pague esa “prestación” que ella generó; el derecho de los excluidos puede ser la demanda. Otro ejemplo puede ser el de las cargas académicas que quieren diferenciar entre los temporales y los permanentes, el aumento de grupos a los primeros son pretexto de que no van a investigar. Esta lista puede ser interminable si se desea encontrarla.

De los 37 indicadores, que envió la patronal sin haber cumplido en tiempo y forma con el sindicato, 4 no tienen nada que ver con nuestro compromiso laboral, se restringen a estadísticas institucionales. El Estatuto Universitario dice que las actividades fundamentales de la universidad son docencia, investigación, servicio y extensión de la cultura; para realizarlas la universidad contrata personal que lo haga, los trabajadores académicos. Hacer esta labor es la esencia de nuestra contratación que se completa, por Estatuto con la obligación de colaborar en funciones administrativas para el buen funcionamiento de la institución y en comisiones como son la existencia de los cuerpos colegiados y la elaboración de planes y programas de estudio. Al querer ampliar la relación académico laboral a funciones que por tradiciones han hecho los académicos pero en realidad son comisiones o acciones de carácter administrativo, se pierde la dimensión de la labor académica, los contratos dicen la función básica y actividades

afines o complementarias. Esa es la razón para no cumplir los compromisos estadísticos patronales.

Además trece de los indicadores son del ámbito estudiantil, en activo o egresados; los actos volitivos de los estudiantes limitan el trabajo del académico por lo que deben suprimirse. De los restantes, hay que eliminar los de competencia de programas porque hasta los moralistas reconocen que es facultad de la institución y los programas regulan la labor con factores que no toman en cuenta a los académicos, por ejemplo, la acreditación de los DEIS está más cerca de que haya papel de baño que del contenido programático de los cursos.

La UACH goza de un prestigio envidiable. El que no deseen muchas empresas utilizar sus servicios es por otras razones, esta situación la comparten las instituciones públicas de educación superior. El reconocimiento a su excelencia académica va de la mano con su programa de becas, para la mayoría de su población estudiantil, complementada con su planta docente, mayoritariamente de tiempo completo y con doctorado. Somos más académicos de tiempo completo en Chapingo que en la UNAM, por lo cual es distinta nuestra realidad.

El resto de los indicadores deben regularse por el Contrato Colectivo de Trabajo porque en éste reconocemos que la universidad tiene prerrogativas pero que **lo laboral debe discutirse bilateralmente**. Se nos contrata para hacer docencia, investigación, servicio y o difusión de la cultura, pero se prioriza la docencia, luego la investigación, el servicio y al final se deja la difusión de la cultura. La política institucional de estímulos coincide con el desprecio de los docentes al trabajo de quienes laboran en la difusión de la cultura y el servicio. La investigación ha sido más aceptada porque todos la deben hacer, pero se enfrenta a una falta de política institucional al respecto. Esta carencia es un ejemplo de lo que sucede en la casi totalidad de la universidad. Es cierto que las mismas condiciones de trabajo han permitido que el nivel académico de sus académicos, así la acreditación de los programas no es por carencia de personal calificado. A pesar de ello existen

aspectos que una política institucional debería orientar y discutir bilateralmente con el sindicato: la capacitación. De lo arriba expuesto cinco áreas serían susceptibles de abordarse, la de docencia, la de investigación, la de servicio, la de difusión de la cultura y la de capacitación. Desde la perspectiva sindical ésta debería de ser su razón de ser.

Lo único que nos interesa es conservar la excelencia académica:

Con el primer indicador, una capacitación pedagógica permanente, a través de cursos, diplomados o postgrados.

El segundo indicador es la actualización continua sobre los contenidos programáticos que realiza cada docente.

El tercer indicador es generar las condiciones para que una mayor parte de los académicos se integren a la investigación.

El cuarto indicador será el que cree condiciones para que los académicos se incorporen sistemáticamente al servicio.

El quinto indicador versa sobre el ambiente propicio que debe generarse para que se haga difusión de la cultura.

Si aceptamos, por ejemplo, el indicador 37 (relación alumno-profesor en abstracto) justificaremos el aumento del número de grupos por profesor y por lo mismo la no contratación de nuevos académicos y con el congelamiento salarial, en términos reales la disminución de los emolumentos.

Indicadores de desempeño y productividad en el Departamento de Educación Física

Rubén Peregrina

Rubén Peregrina

Introducción

Una de las características del Departamento de Educación Física es que atendemos dos profesiones, una desde el área de entrenador deportivo y el otro el de profesor de educación física (actividades deportivas).

Indicador de desempeño en actividades deportivas

1. Atender a los grupos de preparatoria, clase directa.
2. Atender al 1º, 2º, 3º y 4º semestre de preparatoria. Con diferentes líneas de programas (acondicionamiento físico, natación, basquetbol u otro deporte)
- 3.- Participación y elaboración de una programación didáctica (planeación).
4. Participación de eventos estructurales, ejemplo:
 - a) Eventos de bienvenida a primeros años.
 - b) Eventos del día del agrónomo.
 - c) Evento de cierre de curso de actividades deportiva, etcétera.

Indicadores de desempeño como entrenador

1. Planeación de la temporada (horas de escritorio)
2. Plan gráfico, plan escrito, difusión interna y externa de eventos de competencia.
3. Difusión de resultados de cada uno de los torneos.
4. Realizar papeleo administrativo en relación a las salidas, torneos o juegos de preparación.
5. Informe final relacionado a los resultados de la temporada o torneos en que se participó.

Delegación de Lenguas Extranjeras de Preparatoria Agrícola

Profra. *Cristina Cárdenas Rudderow*

Delegada por Lenguas Extranjeras, Preparatoria Agrícola

La Delegación solicita al Secretario General del STAUACH:

Se nos informe cuáles son las implicaciones de aceptar los criterios propuestos sobre los indicadores. Sobre todo se subraya que para Preparatoria Agrícola la eficiencia terminal se da bajo condiciones desventajosas con respecto a las especialidades y posgrado.

Cristina Cárdenas Rudderow

Delegación y Área de Disciplinas Humanísticas

El Área de Disciplinas Humanísticas, en su reunión del día lunes 24 de marzo, en su doble carácter Delegacional y Académico, acordó hacer un firme pronunciamiento respecto de los documentos titulados: “Indicadores de desempeño y productividad institucional. Propuesta de indicadores STAUACH” y “Comisión Mixta de procedimientos académico –administrativos año sabático”, a partir de los siguientes criterios y razonamientos.

1. La propuesta de “Indicadores.....STAUACH” sólo presenta una versión escogida del documento de abril de 2013 proporcionado por la Dirección General de Administración y el STAUACH; por lo mismo, no aclara ni se opone en nada al ilegal condicionamiento para el aumento salarial acordado en la huelga de 2013.
2. Es indispensable realizar un análisis metodológico sobre los “mecanismos de evaluación” con los cuales se justifican tales indicadores, propuestos y originados en el Plan de Desarrollo Institucional 2009-2025. Puesto que:
3. Ni el PDI-2009-2025 ni la propuesta del STAUACH (2014) proporcionan el análisis y la justificación académica de su concreción en el trabajo de los profesores, ni explica (mucho menos justifica) cómo se aplicaría (sin afectar el CCT) en las actividades individuales de docencia, investigación, servicio y difusión de la cultura.
4. Es decir, si son indicadores de desempeño institucional, ¿por qué se instauran como condicionamientos para el pago de un porcentaje adeudado en el aumento salarial del

2013?, ocasión en la que, por cierto, se pagó un porcentaje de los 21.12 millones sin dicho condicionamiento.

5. El salario es individual y corresponde a la actividad individual. ¿De dónde viene la mezcla ilógica de salario – institución – aumento?

Por lo anterior, para este punto, en relación al primer documento arriba citado, la Delegación de Disciplinas Humanísticas

ACUERDA

1. Rechazar la propuesta del STAUACH por improcedente y apresurada, y puesto que el convenio de avenencia del 2014 sobre incremento y reestructuración del tabulador del personal académico dice: “a más tardar las partes suscribirán indicadores de desempeño institucional y de productividad, para fundamentar la gestión de los recursos presupuestarios para el 2015”. Y con el objetivo de preservar la fortaleza y la legalidad de nuestro CCT.

CONVOCA

A un foro de discusión sobre naturalezas, justificación, relevancia, operatividad y ubicación sustantiva de los indicadores de desempeño institucional articulados a un proyecto general universitario, cuyo resolutivo deberá representar la participación, de acuerdo con el quórum estatutario, de la base sindical.

6. La propuesta rotulada como: “Comisión mixta de procedimientos académico – administrativos Año Sabático” deja intactos los asedios burocráticos al CCT, en relación al derecho contractual de año sabático, a pesar de ser una supuesta compilación de los 14 reglamentos departamentales que hay al respecto.

7. La reglamentación sobre este derecho no puede representar ninguna disminución ni condicionamiento de su ejercicio, ni mucho menos trasladar funciones administrativas a las academias. La aplicación de normas y proyectos administrativos, así como las actividades de

organización y desarrollo institucional corresponde a las oficinas determinadas y descritas en el organigrama universitario, y no a los beneficiarios de derechos.

En consecuencia, para este punto, y sobre el segundo documento supracitado, el Área de Disciplinas Humanísticas

ACUERDA

2. Mantener la defensa del derecho a año o semestre sabático tal como se encuentra reglamentado, en sustancia, en el Contrato Colectivo de Trabajo. Manifiesta, asimismo, su perplejidad sobre el hecho de que una entidad no sancionada, ni en la forma ni en el tiempo ni en la instancia atinente, se autodenomine “mixta” y se halle ya trabajando de facto sin haberse constituido de jure.

Las implicaciones de los indicadores de desempeño y productividad institucional

-o diferentes versiones del *petate del muerto*-

Jorge Ocampo Ledesma

Los indicadores de desempeño y productividad institucional son una de las formas de medición del funcionamiento de la Universidad, en atención a sus funciones básicas de docencia, investigación, servicio y difusión de la cultura, además de las administrativas, que son complementarias.

Estos indicadores no solo sirven para justificar la pertinencia y el manejo eficiente de los recursos que nos asignan por el gobierno federal, dado que éstos son recursos públicos, sino también para que evaluemos nuestros avances, nuestras dificultades y nuestras proyecciones universitarias.

Evaluar, es decir valorar, nuestros trabajos son una acción obligada. La hacemos de diferentes maneras, algunas sistemáticas, otras cotidianas pero la realizamos para orientar nuestros esfuerzos y darle sentido a la UACH y a nuestro trabajo.

Con los indicadores que acordamos firmar con las autoridades para entregarlos a la Secretaría de Hacienda, y con ello justificar la llamada homologación o ajuste del tabulador de nuestros salarios, refrendamos una serie de aspectos que

están establecidos en diferentes documentos y procesos universitarios¹.

El compromiso de establecer los indicadores no es de este año: fue un compromiso adquirido al finalizar la huelga del año pasado, establecido por el anterior Comité Ejecutivo en el Acta de Avenencia. Más allá de este hecho, los indicadores se derivan directamente de documentos universitarios aprobados después de amplios debates, como el llamado Plan de Desarrollo Institucional (PDI) y su normativa de evaluación establecida mediante la Matriz del Marco Lógico. Ahí aparecen los objetivos, estrategias, líneas de acción, así como los Indicadores de Desempeño y Productividad Institucional². Lo que se ha hecho sólo recoge una normatividad establecida mediante un proceso de discusión universitaria, uno de los más amplios y completos que hemos desarrollado.

1. Esta fue una decisión que se estableció en el Acta de Avenencia con la que concluyó la huelga en 2013, fue firmada por representantes del anterior Comité Ejecutivo y los miembros de la Comisión Negociadora de ese entonces. Heredamos ese asunto y lo retomamos conforme a lo comprometido. En ese acuerdo se estableció la fecha del 30 de abril de 2013 para establecer firmados los acuerdos sobre indicadores. La fecha no es extraña: depende de la presentación a tiempo de las solicitudes de presupuesto de las instituciones públicas ante la Secretaría de Hacienda, para que ésta presente en septiembre ante la Cámara de Diputados su iniciativa de presupuesto para la federación. Esto ocurre cada año, y está considerado entre las estrategias del los sindicatos universitarios para demandar ante el gobierno federal, los apoyos a las universidades y a las demandas de los trabajadores.

2. Conviene destacar que son de desempeño institucional, no de desempeño individual ni selectivo como algunos comentarios señalan. Para los que insisten en que las instituciones están formadas por individuos, habría que señalarles que en efecto, así ocurre, pero si repasamos cualquier teoría de las instituciones veremos que éstas son más que la suma de sus partes. Por tanto, evaluar las partes no permite se comprender el funcionamiento de una institución, debe atenderse procesos, tendencias, trayectorias, etcétera.

Pero los indicadores que aplicamos no quedan sólo ahí: los aplicamos en los mecanismos de acreditación de las carreras, donde a menudo se plantean mayores exigencias que las propuestas para el documento a entregar ante Hacienda. También se establecen en los posgrados con las orientaciones que señala Conacyt, que si bien dota de recursos adicionales importantes, interviene en nuestros procesos educativos, acaso en menoscabo de nuestra autonomía. Y ha actuado de esta manera durante muchos años.

Los indicadores y las evaluaciones también se establecen en los programas de estímulos, en los proyectos de investigación, de servicio, de difusión de la cultura, entre otros, dentro de Chapingo. Y lo venimos haciendo desde hace años, con una amplia participación de los académicos, no solo presentando sus proyectos y programas de trabajo, sino participando activamente en los diseños de los instrumentos de evaluación, aplicando dichos instrumentos y dictaminando respecto a calificaciones a proyectos y programas.

Una cuestión importante de las evaluaciones -cuestión aparejada a los indicadores- es quién realiza la evaluación y para qué. En este sentido resulta vital apropiarse de las metodologías evaluadoras y de sus instancias de organización, más aun cuando los indicadores y las evaluaciones derivadas no son opcionales y no son necesariamente nocivos, sino se establecen en las dimensiones de correlación de fuerzas y de sentidos de desarrollo universitario.

Discutir los indicadores resulta importante porque permite debatir sobre estos sentidos, y finalmente generar mecanismos de apropiación de nuestra materia de trabajo, es decidir qué Universidad queremos, cómo la construimos, cuáles deben ser nuestros aportes y cuáles los resultados.

Son indicadores de desempeño institucional, muchos de ellos ya en operación. Su carácter institucional los sitúa en una dimensión de aplicación: se trata de apreciar el desarrollo

universitario como tal, no de medir el desempeño individual, cuestión que también se realiza en otros espacios³.

La institución, lo dijimos antes, es más que la suma de sus partes. No es posible, entonces, entender su comportamiento apreciando los procesos parciales. Por ello, los indicadores propuestos no se dirigen hacia los integrantes de la Universidad, aun con una función destacada como son los académicos. Adicionalmente porque no son punitivos, sino que apuntan hacia la reflexión y el acuerdo sobre cómo apuntalar tendencias, disminuir riesgos y superar debilidades.

Es cierto que con las evaluaciones se evidencian distorsiones y fallas institucionales, y sus correcciones incluyen establecer reglamentaciones y normas. De ahí la importancia del debate sobre ellos, más cuando ya están en operación.

Este debate dentro del Sindicato ha sido impulsado desde octubre de 2013 de manera sistemática⁴. Lo importante no es el resultado de qué indicadores –si 37, si 10, si debemos incluir otros- sino que con este debate se incentiva la apropiación de la construcción universitaria. Lo importante es el debate universitario, fundado y argumentado, pues permite acercarnos a este propósito.

Los fantasmas -esos petates del muerto reciclados- que se tienden sobre los indicadores no representan consolidar posiciones sindicales, ni ubicarnos en nuestro gran papel de actores imprescindibles del desarrollo de la UACH. **Debatir sobre los indicadores permite incorporarnos en la definición de las políticas universitarias, y hacia allá nos dirigimos.**

3. Como por ejemplo, en las promociones de categoría por productividad académica, en los mismos procesos de basificación, o en las evaluaciones que nos realizan los alumnos cuando participamos en los programas de estímulos.

4. Algunos compañeros y delegaciones apenas los empezaron a discutir. Bienvenidos. Sus reflexiones fundadas servirán para fortalecer nuestras posiciones sindicales.

De ahí nuestro interés por esta discusión, con argumentos y fundamentos, con proyección y sentido universitario⁵.

No es cualquier cosa la que tenemos entre manos, y lo mejor es evidenciar su importancia y demostrar nuestra madurez para asumir las tareas.

5. Estos debates han sido incorporados en la agenda de la CNSUESIC y del FASUES, con vistas a establecer, primero, una propuesta nacional de Tabuladores Salariales para Académicos y Administrativos Universitarios. Enseguida vienen los debates sobre las condiciones nacionales de jubilación universitaria, y junto a ello las demandas por construir la Universidad Pública, su defensa y nuestra apropiación del proceso.

Una breve consideración sobre siete indicadores de desempeño institucional y de productividad

Propuestos por la Universidad Autónoma Chapingo

Eunice Ferra López

Los indicadores de desempeño y productividad institucional fueron presentados por la Universidad al STAUACH a principios del 2013, y desde ese momento se generó incertidumbre y desconcierto en las delegaciones. En algunas pocas, se empezó la discusión. En la mayoría, se pasó por alto. Y es así que llegamos a octubre 2013, donde se tuvo que generalizar la discusión. Por eso es que me he permitido hacer un análisis respecto a 7 de los 37 indicadores que se presentan en la propuesta institucional. Estos siete indicadores son los que tendrían, desde mi punto de vista, alguna implicación directa sobre nuestro quehacer laboral e institucional como académicos. En la tabla siguiente se muestra cuáles son, así como en qué rubro de las actividades sustantivas se pueden considerar:

Número de Indicador	Indicador	Actividad Sustantiva
15	Proporción de profesores con carga académica y/o proyecto de investigación	Docencia, Investigación

19	Proporción de profesores por unidad académica que tomaron cursos de actualización	Docencia
30	Cantidad de artículos de divulgación publicados en periódicos y revistas	Difusión de la cultura
32	Cantidad de ponencias presentadas en eventos científicos, nacionales e internacionales	Difusión de la cultura
33	Cantidad de libros y revistas publicadas	Difusión de la cultura
34	Proporción de profesores con diploma de actualización disciplinaria	Docencia
36	Proporción de profesores con diploma de actualización pedagógica	Docencia

Sin embargo no contamos con la siguiente información por parte de la Universidad:

1. ¿Cuántos maestros(as) tenemos la función fundamental de docencia como parte de nuestras actividades laborales?
2. ¿Cuántos académicos(as) se actualizan anualmente ya sea en el aspecto disciplinario o en el aspecto pedagógico?
3. ¿Cuáles son las necesidades reales de actualización que se requieren en las distintas unidades académicas?
4. ¿Cuáles son las sugerencias de cursos de actualización por parte de los mismos académicos(as)?
5. Cualitativamente, ¿cuál es el grado de motivación para asistir a cursos de actualización tanto al interior como al exterior de la institución?

Ninguno de estos puntos se menciona, es decir, nada de la parte estratégica y las actividades para alcanzar el fin. Se

hace mención solamente de la parte cuantitativa, lo que a mi parecer deja mucho sin definir y creo que es la causa de la confusión y rechazo -de principio- por parte de algunas delegaciones a la discusión de los indicadores.

Por lo anterior expongo la propuesta de:

Aplicar una evaluación diagnóstica en cada indicador, para contar con datos más cercanos a la realidad y a partir de ahí comenzar a generar estrategias de motivación a fin de que los académicos puedan participar en proyectos de investigación, servicio, difusión de la cultura, así como cursos de actualización y formación docente. Siempre con miras a un proyecto de cambio generacional del personal académico.

Cabe hacer mención que los 30 indicadores restantes ya se están aplicando dentro de la UACH y son aquellos que a mi parecer sólo le competen a la institución a través de sus Direcciones Generales, por ende, implementar a las autoridades de cada Unidad Académica. En ellos se atiende al conjunto de la institución como tal y no a implicaciones individuales, sin embargo tampoco en estos indicadores se dice a nivel estratégico cómo llevarlos a cabo.

Tiraje 600 ejemplares

Taller de Prensa y Propaganda del Sindicato de Trabajadores Académicos
de la Universidad Autónoma Chapingo

abril 2014

Secretaria de Prensa y Propaganda *Rocío de los Ángeles Cruz Uscanga*

Diseño gráfico *maluzalmeraya@yahoo.com*