

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FONDOS EXTRAORDINARIOS 2008

FONDO PARA EL RECONOCIMIENTO DE PLANTILLA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTATALES (Fondo de Concurso)

Proyecto Institucional: “Regularización de plazas administrativas de la BUAP”

Justificación.

En la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, los avances al Plan de Desarrollo Institucional 2006-2009 con respecto a los compromisos de brindar el mayor apoyo posible a los procesos académicos, mediante procesos administrativos participativos, ágiles y transparentes, han sido significativos.

En la actualidad la gestión en la BUAP se distingue por la voluntad de sus directivos de que nuestra casa de estudios preserve e incremente su liderazgo académico en el estado y en la nación misma. El propósito de la excelencia no es veleitario, sino que se sustenta en bases directivas sólidas. La dirección universitaria pone el énfasis en la articulación de los procesos estratégicos, así como en la administración de calidad de sus servicios, empleando los métodos y técnicas avanzados de la visión estratégica, la acreditación académica y la certificación de calidad de procesos relacionados a la transparencia, rendición de cuentas y acceso a la información. En este sentido a inicios de 2007, en la BUAP se desarrolló la renovación de la Estructura Organizacional mediante un amplio y minucioso análisis de la nómina del personal administrativo en las categorías de mandos medios y superiores, utilizando las técnicas de estudios de perfiles se reubico al personal conforme a los objetivos de las dependencias. De igual forma se avanzó en la reestructuración de la Dirección General de Innovación Educativa, la cual tiene la importante labor de formación, desarrollo de habilidades y capacidades tecnológicas para académicos, que participan en los programas educativos que se imparten en la modalidad semiescolarizada y soportan la autogestión de los estudiantes en ésta modalidad así como la del Programa Institucional de Formación Académica Universitaria en la modalidad semipresencial. Para asegurar la calidad del servicio que proporciona a la comunidad universitaria, la DGIE obtiene su certificación ISO 9001:2000 a finales de 2007.

Dentro de los objetivos estratégicos institucionales, prevalece la necesidad de conjugar una visión de largo plazo con el actuar cotidiano, teniendo como eje la vida académica centrada en el estudiante, fomentar la actividad colegiada y el trabajo colaborativo, que atienda fundamentalmente los requerimientos de la vida académica con estructuras administrativas ágiles y personal altamente capacitado, que a la vez, institucionalmente se promueva una distribución equilibrada de los recursos que permita cerrar las brechas de calidad prevalecientes en las DES y Programas

Educativos, que permitan el aseguramiento de su calidad y continúen demandando la eficiencia de los procesos académico administrativos.

Por lo tanto se requiere fortalecer el primer nivel de planeación, el general e institucional que parte del contexto universitario en su conjunto y que apunte un segundo nivel de planeación: el operativo académico, este último requiere de una reorientación de las estrategias administrativas y factores regulativos. Es en este contexto que se dio continuidad al proyecto de Reingeniería Institucional, desintegrando la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo Institucional y rescatando la función de planeación en las siguientes acciones:

- Creación de una estructura colegiada que asegure el cierre de brechas de calidad en conceptos de capacidad y competitividad académica, a través de la planeación y la orientación de los recursos financieros y materiales.
- Orientar la gestión académica administrativa a los tres niveles básicos de atención prioritaria: el plan de estudios, áreas académicas y cursos.
- La reingeniería de las funciones de planeación debe ir junto con la del Sistema de Información Universitaria por la Dirección de Tecnologías de Información.

En cuanto a los procesos estratégicos de gestión se mantiene la certificación bajo las normas ISO 9001:2000, los objetivos del Sistema Institucional de Gestión de Calidad prevalecen y se llevan a cabo, mantenerlos ha implicado una continua revisión de la estructura organizacional, la mejora del clima laboral y el compromiso de alcanzar los objetivos de calidad, la atención a problemas o desviaciones a lo establecido en los objetivos. Pero el impacto de los SGC ha continuado en los procesos relacionados aún cuando no se cuente con una certificación oficial, y que ahora se enlazan e interactúan bajo proyectos de las dependencias, prioritarios para atender la implementación de las reformas derivadas del Modelo Universitario Minerva.

El hacer este análisis conlleva a reconocer la importancia de la calidad en primera instancia en el sistema bibliotecario, los sistemas de información y servicios al estudiante, indispensables para las reformas curriculares, la autogestión en el quehacer académico y la integración social como compromisos institucionales, a la vez sustenta la parte correspondiente de la gestión para la acreditación de los PE y en otro momento, lo que corresponde a las instancias relacionadas a la aplicación ágil y transparente de los recursos.

En la Universidad, la participación colectiva y colegiada, ha propiciado cambios culturales y de gestión en los actores de la administración, la acreditación de los programas y la rendición de cuentas así como la certificación de procesos ha requerido de personal administrativo, que como se explicó anteriormente, deberá contar con las competencias para contribuir al logro de los objetivos y las metas. Aunado al compromiso de racionalización de recursos se están llevando a cabo nuevas formas de contratación, análisis de puestos, detección y ejercicio de programas de capacitación que van dando resultados en la profesionalización de los cuadros administrativos.

La estructura organizacional se analizó para priorizar las plazas administrativas que se incluirán en la regularización, cuando cumpla con una antigüedad mínima de tres años y ha sido financiada con ingresos distintos al subsidio federal.

Objetivo General.

Regularizar las plazas del personal administrativo que cuenta con una antigüedad mínima de tres años en la Institución, y que se desempeñan en los procesos certificados y/o dependencias que requieren cuadros altamente capacitados, éticos y comprometidos con el servicio, de tal suerte que se contribuya a evitar la discrecionalidad en la asignación de puestos y propicie el desarrollo de sus integrantes.

Metas:

Regularizar **217 plazas de trabajadores administrativos** con un costo anual en salarios integrados de 54 millones 763 mil 157 pesos.

| ADMINISTRATIVOS 2007 | | | | | |
|----------------------|--------------------------|-------------|-------------|------------|----------|
| | | T.C. | | M.T. | |
| | | BASE | EV | BASE | EV |
| SEP | | 4486 | | 0 | |
| BUAP | Confianza | 212 | | 16 | |
| | Sueldos | 4,828 | 498 | 32 | |
| | Honorarios Profesionales | | | | |
| | Honorarios Asimilables | | | | |
| | | 5,040 | 498 | 48 | 0 |
| DIFERENCIAS | | -554 | -498 | -48 | 0 |