

PUNTO DE ACUERDO PARA EL H. COLEGIO ACADÉMICO

Justificación.

El primer Objetivo Prioritario del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2017-2021, es el de **Fortalecer y renovar la planta académica** de la Universidad de Sonora.

Asimismo, uno de los mecanismos más importantes para el relevo generacional (considerando la edad promedio de nuestra planta docente) lo constituye la jubilación de los trabajadores académicos que han alcanzado su edad de retiro. Es por esta razón que en el propio PDI el **Estímulo a la Jubilación** es considerado un programa estratégico para alcanzar el objetivo de renovación de la planta académica.

Sin embargo, el mecanismo de renovación de la planta académica y relevo generacional vinculado al proceso de jubilación, se ha visto afectado por la situación financiera que vive actualmente el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), y la demora en los trámites de pensiones y jubilaciones ante dicho Instituto. En promedio, una solicitud de pensión por vejez o jubilación ante el ISSSTESON tarda poco más de un año, lo cual ha generado un rezago acumulado de 105 trámites de académicos pendientes de jubilación a noviembre de 2018.

Con el fin de reducir el efecto negativo de esta situación, la administración universitaria está dispuesta a apoyar presupuestalmente la contratación de nuevo personal académico en tanto se libera la plaza de tiempo completo en proceso de jubilación.

Por lo anterior, se propone al H. Colegio Académico el siguiente

PUNTO DE ACUERDO

Mientras subsistan las condiciones de demora y rezago en los trámites de pensiones y jubilaciones ante el ISSSTESON, se podrán sustituir las plazas de profesores investigadores cuyos titulares hayan realizado ya el mencionado trámite, siempre y cuando dicha sustitución se oriente a la contratación y retención de jóvenes de un alto perfil académico, con el potencial de impactar positivamente en la calidad de los programas educativos, así como en la productividad de las líneas de generación y aplicación del conocimiento en las que se incorporen. En estos casos, el oficio de la Dirección de Recursos Humanos de disponibilidad de la plaza podrá ser sustituido por un oficio de rectoría de autorización presupuestal en tanto se libera la plaza de tiempo completo.