

# **DIAGNÓSTICO ESTADÍSTICO COMO SOPORTE PARA UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA CARRERA ACADÉMICA EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA**

M. TORRES H; TÉCNICA ACADÉMICA ASOCIADA C T.C. INTERINA; e-mail marther22@hotmail.com  
S. I. FRANCO G; TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO A T.C. INTERINO; e-mail sifranco2001@hotmail.com

## **RESUMEN**

Actualmente la Facultad de Ingeniería, cuenta un porcentaje considerable de académicos que no desarrollan a plenitud su carrera académica y, en consecuencia, no necesariamente gozan de la estabilidad laboral que otorga la legislación universitaria.

Aun cuando se han realizado varios programas de regularización y fortalecimiento académico, por las necesidades que tiene la propia Facultad, por lo obsoleto del marco legal, por insuficiencia presupuestal, por desconocimiento de la normatividad o simplemente por desinterés, este porcentaje de académicos no poseen las mejores condiciones laborales, situación que invariablemente repercute en la formación de los alumnos.

Este trabajo consiste en un diagnóstico estadístico sobre ciertas variables propias del fenómeno y que arrojan información que sustenta los elementos mínimos que debe poseer un programa de fortalecimiento de la carrera académica.

## **INTRODUCCIÓN**

Actualmente la Facultad de Ingeniería, cuenta con 870 (44.90%) académicos que no cumplen con los requisitos estatutarios marcados por la Legislación Universitaria con relación a las actividades que realiza en su figura académica y a los tiempos marcados por la propia legislación para concursar o poder ascender en una plaza.

Aun cuando se han realizado varios programas de regularización y fortalecimiento académico, y aunque estos han tenido algunos logros, ninguno ha logrado que la mayoría de académicos contratados en nómina cumpla con lo establecido en la legislación universitaria con relación al tiempo de contratación que debe permanecer interino un académico, o a los concursos de oposición abierto o cerrado. Por las necesidades que tiene la propia Facultad se sigue contratando mucho personal, sin que antes se regularice la situación de los que fueron contratados con anterioridad. Esto sucede ya que no existen los recursos presupuestarios suficientes para la creación de plazas, y/o por desconocimiento de la legislación, además de que es mucho más sencillo gestionar un trámite nuevo, que realizar una convocatoria para un concurso de oposición abierto.

Además, existe la problemática de la falta de promoción de plazas ya asignadas y que, por diferentes motivos, los profesores que las ocupan no las promueven; algunas de las razones son: desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales, incumplimiento de los requisitos requeridos para ocupar el siguiente nivel, temor a ser mal evaluados y rechazados en su petición.

Es por esta causa que se analizó la planta académica de la Facultad de Ingeniería, para establecer un diagnóstico estadístico que muestre información que sustente los elementos mínimos que debe poseer un programa de fortalecimiento de la carrera académica.

## **OBJETIVO GENERAL**

Establecer los elementos mínimos que debe poseer un programa de fortalecimiento de la carrera académica con base en el diagnóstico estadístico realizado que asegure las mayores probabilidades de éxito en el cumplimiento de sus objetivos, que son el tener personal académico con estabilidad laboral y crecimiento profesional constante.

## **MARCO REFERENCIAL**

La UNAM ha desarrollado diversos planes de regularización a lo largo del tiempo; estos se han desarrollado porque su marco legal se ha mantenido estático durante mucho tiempo y no ha existido una verdadera evolución que permita mantener regularizado a su personal académico para que le permita evolucionar con el tiempo y que este se encuentre acorde con las estrategias a seguir por las distintas administraciones.

- a) *Programa General para Promover la Estabilidad del Personal Académico de la UNAM*: Este programa se desarrolló en 1993 en la administración del Dr. José Sarukhán Kermez, después

de analizar la nómina general de la UNAM y el número de plazas convocadas en años anteriores, así como a petición de un gran número de académicos.<sup>1</sup>

- b) *Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico de la UNAM:* En el año 2001 durante la administración del Dr. Juan Ramón de la Fuente se aplicó el Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico de la UNAM, el cual atendió a los compromisos adquiridos con la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM).<sup>2</sup>
- c) *Programa de Fortalecimiento de la Planta Académica de la Facultad de Ingeniería:* Como respuesta al Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico de la UNAM, la Facultad de Ingeniería, realizó el Programa de Fortalecimiento de la Planta Académica de la Facultad de Ingeniería comenzando dicho programa en el año 2000, durante la administración del MC Gerardo Ferrando Bravo como director de la Facultad.<sup>3</sup>
- d) *Programa de Fortalecimiento Interno de la Planta Académica de la Facultad de Ingeniería de la UNAM:* En junio de 2007, se sometió a consideración de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM (DGAPA), el proyecto del Programa de Fortalecimiento Interino de la Planta Académica de la Facultad de Ingeniería. Por su extensión y por la gran demanda de recursos presupuestales que implica este programa, todavía no ha sido aprobado por la Dirección de Presupuesto de la UNAM, desde el año 2007.<sup>3</sup>

## **DESARROLLO DEL ANÁLISIS**

El análisis y diagnóstico estadístico realizado se hizo con base en la nómina número 5 del año 2010 de la Facultad de Ingeniería y contempló los nombramientos que no cumplen con los requisitos estatutarios que marca la legislación universitaria en la Facultad de Ingeniería, consistentes en:

- a) *Profesor de Asignatura:* Para docencia frente a grupo, según el artículo 6 del EPA, “en ningún caso podrá encomendarse a un profesor enseñanza oral por más de 18 horas a la semana en los niveles profesional y de posgrado. Podrán autorizarse horas adicionales de enseñanza práctica efectiva frente a grupo, sin que la suma total exceda de 40 horas.” Los profesores interinos de asignatura según los artículos 46 y 48 del EPA, “Cuando no exista profesor definitivo para impartir una materia, el director de la dependencia podrá nombrar un interino... por un plazo no mayor de un periodo lectivo, prorrogable por dos más si se ha demostrado capacidad para la docencia”. “Los profesores interinos con tres años de docencia, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso”.
- b) *Ayudante de Profesor:* Se tomarán en cuenta los ayudantes de profesor A o B que no cumplen con los requisitos estatutarios cuando excedan más de 10 horas y más de 5 años en el nombramiento. Las 10 horas fueron políticas tomadas con base en el acuerdo del Colegio de Directores tomado el 12 de agosto de 1998, y los 5 años porque así lo indica el EPA en su artículo 20.

- c) *Técnicos Académicos y Profesores e Investigadores de Carrera*: Se tomará como criterio que tengan más de un año contratados por artículo 51 del EPA que dice "...se deberá seguir el procedimiento que se señala en el EPA para el concurso de oposición o concurso abierto para ingreso, salvo en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada... El personal así contratado sólo podrá adquirir la definitividad a través de un concurso de oposición para ingreso."

Asimismo, en el análisis no se menciona a los investigadores de carrera ya que, aunque son académicos de la Facultad de Ingeniería, no fueron contratados inicialmente por la Facultad, sino que realizaron un cambio de adscripción definitivo; cabe hacer mención que para la figura de investigador de carrera sólo se realizan contrataciones en los Institutos y Centros de la UNAM, no en las Facultades.

De la misma forma, tampoco se contempló la figura de los jubilados docentes, ya que esta figura se contrata sólo por honorarios.

### Indicadores

Profesores de asignatura y Ayudantes de Profesor que no cumplen requisitos estatutarios									
NOMBRAMIENTO	DCB	DCSH	DICT	DICTYG	DIE	DIMEI	SPI	SG	TOTAL
Prof. Asig. >3 años	151	40	49	99	217	141	0	0	<b>697</b>
Prof. Asig. >18 horas	6	0	0	2	5	3	0	0	<b>16</b>
Ayte. Prof. >5 años	1	0	0	11	33	33	5	15	<b>98</b>
Ayte. Prof. >10 horas	0	0	0	2	19	4	3	6	<b>34</b>

Tabla 1. Información de la nómina 5 del año 20110 de la Facultad de Ingeniería

Profesores de carrera y Técnicos Académicos									
NOMBRAMIENTO	DCB	DCSH	DICT	DICG	DIE	DIMEI	SG	SPI	TOTAL
Profesor Carrera Interino	4	0	0	6	4	1	0	0	<b>15</b>
Profesor Carrera Art. 51	2	0	8	4	11	15	0	0	<b>40</b>
Técnico Académico Art. 51	1	2	2	3	6	4	20	0	<b>38</b>
Técnico Académico Interino	2	1	3	4	9	2	5	1	<b>27</b>

Tabla 2. Información de la nómina 5 del año 20110 de la Facultad de Ingeniería

Profesores de carrera y Técnicos Académicos que no cumplen requisitos estatutarios									
NOMBRAMIENTO	DCB	DCSH	DICT	DICG	DIE	DIMEI	SG	SPI	TOTAL
Profesor Carrera Art. 51	2	0	5	3	10	13	0	0	<b>33</b>
Técnico Académico Art. 51	1	2	2	3	6	4	19	0	<b>37</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>70</b>

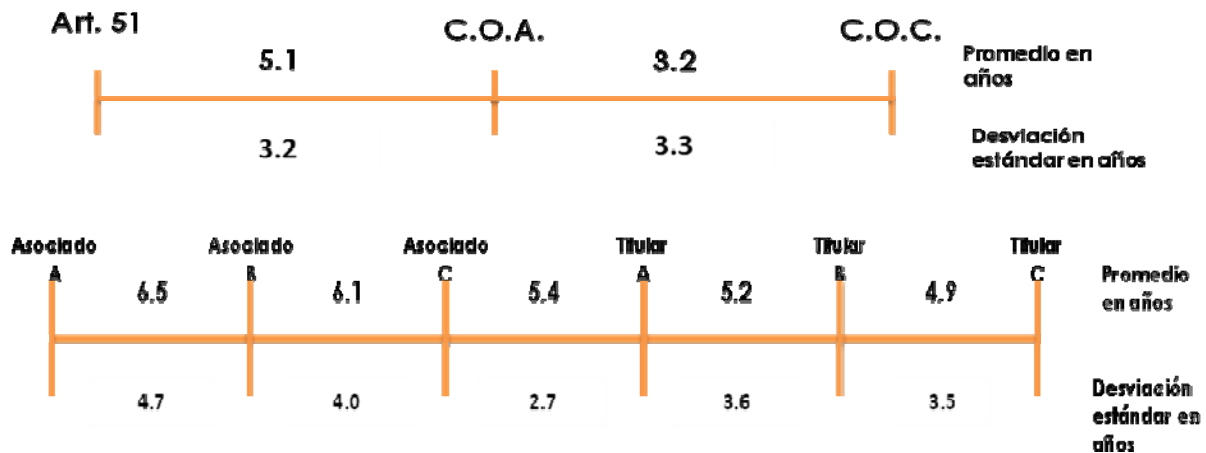
Tabla 3. Información de la nómina 5 del año 20110 de la Facultad de Ingeniería

- De un total de 909 Profesores de Asignatura Interinos, 697 (76.67%), tienen más de 3 años contratados; el 1.76% imparte más de 18 h/s/m.
- De un total de 412 Ayudantes de Profesor, 98 (23.78%) tienen más de 5 años contratados; 34 (8.25%) está contratado por más de 10 h/s/m.

- De un total de 40 Profesores de Carrera contratados por artículo 51 del EPA, 33 (82.5%) tienen más de un año contratados extraordinariamente.
- De un total de 38 Técnicos Académicos contratados por artículo 51 del EPA, 37 (97.3%) tienen más de un año contratados extraordinariamente.
- De un total de 1938 plazas académicas que tiene actualmente la Facultad de Ingeniería, 870 (44.90%) necesitan ser regularizadas.

***Profesores de Carrera que cumplen con los requisitos estatutarios del EPA (definitivos e interinos)<sup>3</sup>***

A continuación se muestra el tiempo promedio que tardaron los profesores de carrera que actualmente son definitivos, desde que son contratados por artículo 51 del EPA y/o como interinos y los tiempos promedio que tardaron en promocionarse:



De 197 profesores de carrera definitivos que existen actualmente en la Facultad de Ingeniería:

- 10 Profesores ingresaron a la Facultad como definitivos.
- 3 Profesores no se tiene la información de su ingreso.
- 6 Profesores no se tiene la información de cuando realizaron un concurso de oposición abierto.
- 122 Profesores fueron contratados inicialmente por artículo 51 del EPA; a 116 de ellos se les realizó un concurso de oposición abierto en promedio en 5.1 años.
- 179 Profesores tardaron en promedio 3.2 años en solicitar un concurso de oposición cerrado, después de haber ganado un concurso de oposición abierto.

De estos 197 profesores de carrera definitivos:

- 66 Solicitaron promoción de Profesor Asociado A a Profesor Asociado B, tardaron en promedio 6.5 años.
- 103 Solicitaron promoción de Profesor Asociado B a Profesor Asociado C, tardaron en promedio 6.1 años.
- 114 Solicitaron promoción de Profesor Asociado C a Profesor Titular A, tardaron en promedio 5.4 años.

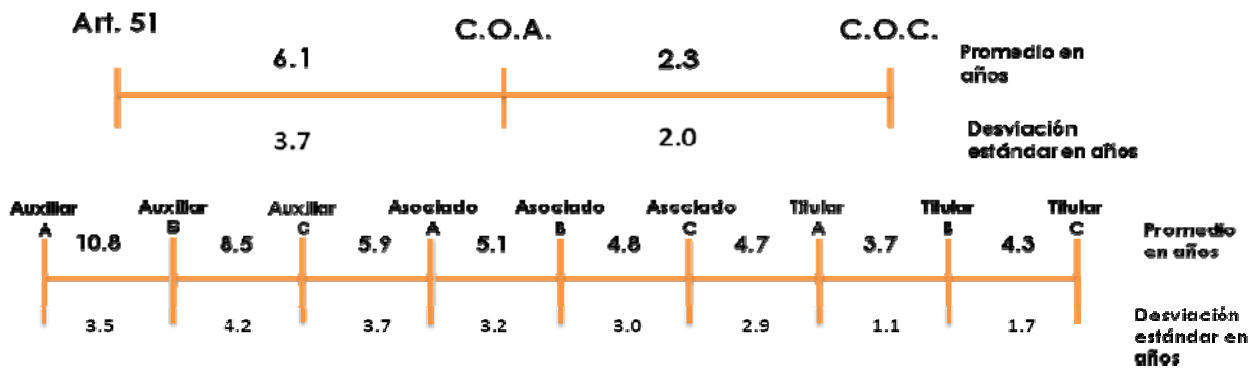
- 113 Solicitaron promoción de Profesor Titular A a Profesor Titular B, tardaron en promedio 5.2 años.
- 73 Solicitaron promoción de Profesor Titular B a Profesor Titular C, tardaron en promedio 4.9 años.

De los 15 profesores de carrera interinos que existen actualmente:

- En promedio, tienen 11.5 años desde que fueron contratados como profesores de carrera; 11 académicos ingresaron por artículo 51 del EPA y 4 académicos por concurso de oposición abierto.

***Técnicos Académicos que cumplen con los requisitos estatutarios del EPA (definitivos e interinos)***<sup>3</sup>

A continuación se muestra el tiempo promedio que tardaron los técnicos académicos que actualmente son definitivos, desde que son contratados por artículo 51 del EPA y/o como interinos y los tiempos promedio que tardaron en promocionarse:



De 81 técnicos académicos definitivos que existen actualmente en la Facultad de Ingeniería:

- 1 técnico ingresó a la Facultad como definitivo.
- 1 técnico no se tiene la información de su ingreso.
- 60 técnicos fueron contratados inicialmente por artículo 51 del EPA y se les realizó un concurso de oposición abierto en promedio en 6.1 años.
- 19 técnicos ingresaron por concurso de oposición abierto.
- 79 técnicos tardaron en promedio 2.3 años en solicitar un concurso de oposición cerrado, después de haber ganado un concurso de oposición abierto.

De estos 81 técnicos académicos definitivos:

- 4 Solicitaron promoción de Técnico Académico Auxiliar A a Técnico Académico Auxiliar B, tardaron en promedio 10.8 años.
- 11 Solicitaron promoción de Técnico Académico Auxiliar B a Técnico Académico Auxiliar C, tardaron en promedio 8.5 años.
- 15 Solicitaron promoción de Técnico Académico Auxiliar C a Técnico Académico Asociado A, tardaron en promedio 5.9 años.

- 25 Solicitaron promoción de Técnico Académico Asociado A a Técnico Académico Asociado B, tardaron en promedio 5.1 años.
- 34 Solicitaron promoción de Técnico Académico Asociado B a Técnico Académico Asociado C, tardaron en promedio 4.8 años.
- 30 Solicitaron promoción de Técnico Académico Asociado C a Técnico Académico Titular A, tardaron en promedio 4.7 años.
- 17 Solicitaron promoción de Técnico Académico Titular A a Técnico Académico Titular B, tardaron en promedio 3.7 años.
- 6 Solicitaron promoción de Técnico Académico Titular B a Técnico Académico Titular C, tardaron en promedio 4.3 años

De los 27 técnicos académicos interinos que existen actualmente: En promedio, tienen 10.5 años desde que fueron contratados como técnicos académicos; 16 académicos ingresaron por artículo 51 del EPA y 11 académicos por concurso de oposición abierto.

## DIAGNÓSTICO ESTADÍSTICO

Actualmente la plantilla académica de la Facultad de Ingeniería se conforma de:

### 5 Profesores eméritos

#### 3 Investigadores de carrera:

1 Titular A T. C. definitivo  
1 Titular B T. C. definitivo  
1 Titular C T. C. definitivo

#### 247 Profesores de carrera:

1 Asociado A M. T. Art. 51  
9 Asociados A T. C.  
7 Artículo 51  
1 Interino  
1 Definitivo  
2 Asociados B M. T. definitivos  
16 Asociados B T. C.  
4 Artículo 51  
5 Interinos  
7 Definitivos  
2 Asociados C M. T. definitivos  
54 Asociados C T. C.  
20 Artículo 51  
9 Interinos  
25 Definitivos  
43 Titulares A T. C.  
7 Artículo 51  
36 Definitivos  
48 Titulares B T. C.  
1 Artículo 51  
47 Definitivos  
72 Titulares C T. C. definitivos

#### 1128 Profesores de asignatura

1015 Profesores de Asignatura A  
888 Interinos  
127 Definitivos  
113 Profesores de Asignatura B  
21 Interinos  
92 Definitivos

### 146 Técnicos académicos:

1 Auxiliar A T. C. interino  
1 Auxiliar B M. T. definitivo  
1 Auxiliar C M. T. definitivo  
4 Auxiliares C T. C.  
1 Artículo 51  
1 Interino  
2 Definitivos  
27 Asociados A T. C.  
11 Artículo 51  
9 Interinos  
7 Definitivos  
25 Asociados B T. C.  
8 Artículo 51  
6 Interinos  
11 Definitivos  
42 Asociados C T. C.  
13 Artículo 51  
8 Interinos  
21 Definitivos  
25 Titulares A T. C.  
2 Artículo 51  
2 Interinos  
21 Definitivos  
14 Titulares B T. C.  
2 Artículo 51  
12 Definitivos  
6 Titulares C T. C.  
1 Artículo 51  
5 Definitivos

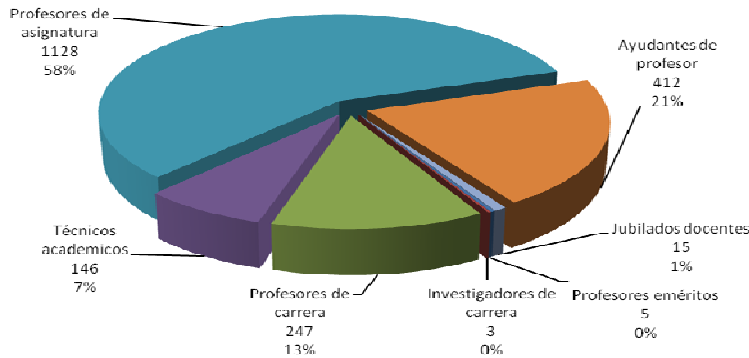
### 412 Ayudantes de profesor

160 Ayudantes de profesor A  
252 Ayudantes de Profesor B

### 15 Jubilados docentes

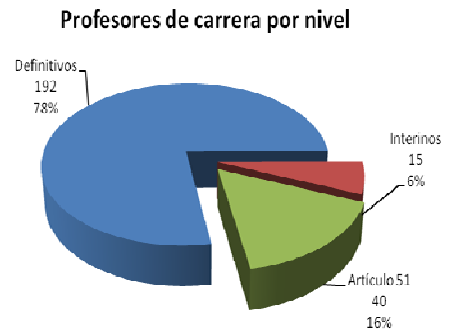
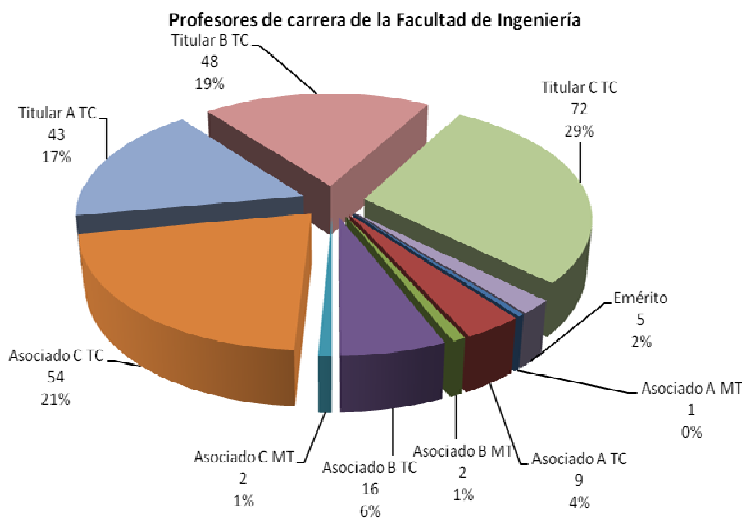
Los elementos que lo conforman son:

**Plantilla académica de la Facultad de Ingeniería**



**Profesores de Carrera**

*Distribución de los nombramientos de profesor de carrera por categoría, nivel, y estatus de contratación.*

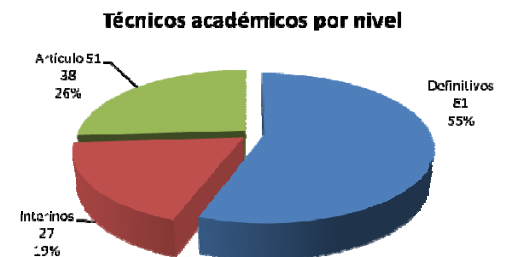
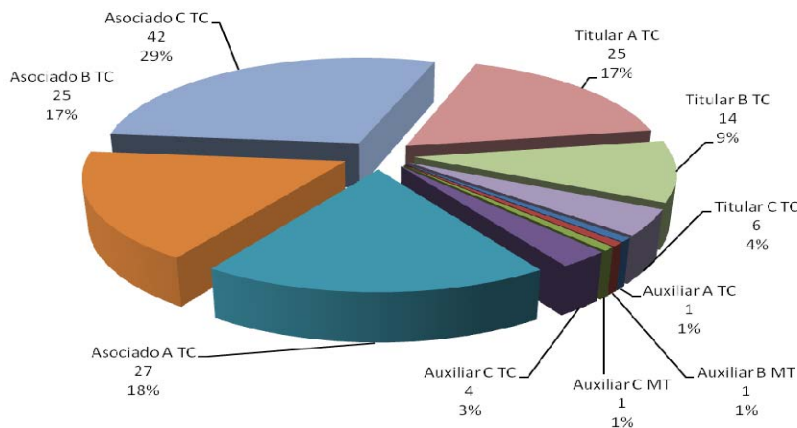


**Técnicos Académicos**

*Técnicos Académicos*

*Distribución de los nombramientos de técnico académico por categoría, nivel, y estatus de contratación:*

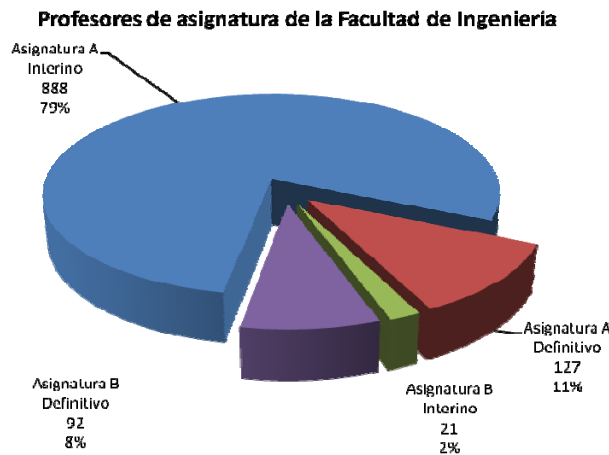
**Técnicos académicos de la Facultad de Ingeniería**





### Profesores de asignatura

Distribución de los nombramientos de profesor de asignatura por nivel, y estatus de contratación:



### Ayudantes de profesor

Distribución de los nombramientos de ayudante de profesor por nivel:



*Posibles causas por las cuales existe un gran número de personal académico que no cumple con lo que establece la legislación universitaria con relación a la contratación de académicos*

La Facultad de Ingeniería no ha logrado mantener a la mayoría de su plantilla académica regularizada en su situación laboral, debido a que no existe una adecuada planeación de las actividades a desarrollar en la Facultad por lo menos a mediano plazo. Esto es, el siguiente programa de regularización y fortalecimiento debería ser empatado con el próximo Plan de Desarrollo de la Facultad para garantizar la continuidad del programa.

También a que el marco legal de la Universidad necesita ser revisado en muchos aspectos para hacerlo funcional con la realidad actual; revisar lo referente al esquema de definitividades, que aunque es uno de los puntos que se está revisando en el CAEPA<sup>4</sup> (Claustro Académico para la Reforma del Estatuto del Personal Académico) no contempla nada acerca de la revisión de la

definitividad en el caso de que el académico ya no cumpla con sus responsabilidades o no se preocupe más por su desarrollo académico.

Otra de las causas identificadas, es el hecho de no respetar a cabalidad lo que marca el EPA en lo relacionado al tiempo que deben estar contratados los académicos que se encuentran al amparo del artículo 51 y los profesores de asignatura contratados al amparo del artículo 46; así como no respetar los acuerdos establecidos internamente por la Facultad de Ingeniería como son: no contratar profesores de asignatura por más de 18 h/s/m y no contratar ayudantes de profesor por más de 10 h/s/m.

Aunado a lo anterior, la gran demanda de trabajo, el desconocimiento de la legislación universitaria por parte de los académicos y el gran problema que implica crear plazas académicas en la UNAM han hecho que una gran cantidad de personal se esté contratando sin atender el marco legal por el que se rige la universidad.

Asimismo, hay que revisar el contexto global que existe en toda la UNAM, ya que este problema no es sólo de la Facultad de Ingeniería, es de toda la universidad en su conjunto, es por esto que se han realizado los programas de regularización y fortalecimiento a nivel UNAM.

*Factores que deben tomarse en cuenta para la realización de un programa de apoyo al desarrollo de la carrera académica*

Del anterior análisis realizado a la plantilla académica actual de la Facultad de Ingeniería, se pueden identificar varios factores que deben considerarse para la realización de un nuevo programa de apoyo al desarrollo de la carrera académica:

1. El nuevo programa deberá planearse acorde al Plan de Desarrollo de la Facultad de Ingeniería, esto es, deberá planearse para funcionar al menos cuatro años, que es lo que dura una administración, por lo que deberá arrancar al inicio de la misma.
2. Debe mostrarse a cada uno de los académicos que conforman la plantilla de la Facultad de Ingeniería, lo importante que es la labor que realizan en beneficio no solo de la propia Facultad, sino de todo el país para que ellos también estén comprometidos con sus objetivos.
3. Debe darse prioridad a la plantilla académica actual que lleva laborando un tiempo muy grande en la Facultad para que se regularice su situación académica, antes de comprometer más plazas a nuevo personal.
4. En lo sucesivo, debe respetarse el marco legal que rige a la UNAM en lo posible, para que el problema no siga creciendo desmedidamente.
5. Deberá elaborarse un esquema de necesidades actuales de aquellas actividades que realizan las personas contratadas violando los requisitos estatutarios, para su consideración en la asignación de prioridades de contratación y regularización de la planta académica.
6. Deberán establecerse controles internos para el caso de excepciones en la contratación de personal.

7. Para todo académico, conforme a los requisitos del EPA para cada figura, categoría y nivel, es necesario establecer actividades de capacitación y superación que permitan al académico realizar actividades congruentes a su nombramiento.
8. Se le deben otorgar las facilidades y apoyos necesarios para que los académicos participen en dichas actividades.
9. Apoyar a los académicos a vincularse académicamente con otras comunidades y mostrar las actividades de extensión y difusión en las que pueden participar.

### **Conclusiones**

En el presente trabajo, con base en el análisis y diagnóstico estadístico realizado se establecieron los factores a tomar en cuenta en un programa permanente de fortalecimiento y regularización en apego a lo que marca la legislación universitaria que apoye el desarrollo de la carrera académica del personal que labora en la Facultad de Ingeniería, que asegure mayores probabilidades de éxito en el cumplimiento de sus objetivos, identificando las causas por las que, a pesar de la implantación de programas anteriores, existe un porcentaje muy alto de académicos que no cumplen con lo que establece la legislación universitaria con relación a su contratación.

La institución debe comprometerse a realizar las acciones necesarias para que puedan cumplirse sus objetivos; de la misma forma, los funcionarios que tengan personal a su cargo, deben establecer vías de contacto más directo con los académicos, con el fin de impulsarlos a su crecimiento laboral.

Es muy importante apoyar al personal que actualmente está contratado en la Facultad de Ingeniería, ya que son la parte medular del conocimiento que genera la universidad al mundo en el área; apoyarlos no sólo en el plano económico, sino en su desarrollo académico, darle facilidades de superarse académicamente, de crear proyectos que puedan servir a la comunidad.

Es necesario que cuando se lleve a cabo este programa se tome en cuenta el Plan de Desarrollo de la Facultad íntegramente, ya que de esa forma se tendrá un aproximado de las necesidades y las características del personal que se requieren para cumplir con las metas establecidas, se debe planear muy bien los recursos humanos que serán necesarios para cumplir sus objetivos; si se crean nuevas carreras, posgrados o especializaciones, es necesario tomar en cuenta el personal que se requerirá para impartir cátedra, o si se crean nuevos centros o áreas que dependen de la Facultad aunque se encuentren fuera de Ciudad Universitaria.

Debe hacerse notar que esta problemática no sólo existe en la Facultad de Ingeniería, la Universidad en su conjunto tiene la misma problemática, por lo que, mientras no se resuelva el problema de raíz, será muy difícil que el problema deje de crecer.

## **REFERENCIAS**

3 INFORMACIÓN INTERNA DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA.  
UNAM, 2010

NÓMINA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA  
NO. 5, 2010

## **REFERENCIAS ELECTRÓNICAS**

1 MEMORIA UNAM 1993  
UNAM, 1993  
<http://www.planeacion.unam.mx/Memoria/anteriores/1993/dgapa.php>

2 GACETA UNAM.  
28 DE JUNIO DE 2001.  
<http://www.dgcs.unam.mx/gacetaweb/historico.html>

4 CLAUSTRO ACADÉMICO DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM  
UNAM, 2010  
[http://caepa.unam.mx/caepa/CA\\_De.jsp?Tema=Carrera%20acad%E9mica&Subtema=Definitividad](http://caepa.unam.mx/caepa/CA_De.jsp?Tema=Carrera%20acad%E9mica&Subtema=Definitividad)

LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA DE LA UNAM  
UNAM, 2010  
<http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/consulta/>

ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM  
UNAM, 2010  
<http://dgapa.unam.mx/epa/epa.html>

CLAUSTRO ACADÉMICO PARA LA REFORMA DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO  
UNAM, 2010  
<http://caepa.unam.mx>

TRAMITES Y PROCEDIMIENTOS PARA EL INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM  
DGAPA, 2010  
<http://dgapa.unam.mx/gestion/prontuario/prontuario.html>