**H. CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO**

P R E S E N T E

A esta Comisión Permanente de Hacienda ha sido turnada por el C. Rector General, una propuesta para **modificar el Anexo No. 6 correspondiente a los tabuladores de sueldos y salarios, del Presupuesto de Ingresos y Egresos 2020 de la Universidad de Guadalajara,** misma que se dictamina conforme a los siguientes:

**ANTECEDENTES**

1. Que en sesión extraordinaria del 18 de diciembre de 2019, el Pleno del H. Consejo General Universitario aprobó el Dictamen No. II/2019/2128, correspondiente al **Presupuesto de Ingresos y Egresos 2020 de la Universidad de Guadalajara**, y en dicho Dictamen se incorporó entre otros el Anexo No. 6 correspondiente a los tabuladores de sueldos y salarios, del Presupuesto de Ingresos y Egresos 2020 de la Universidad de Guadalajara.
2. Es importante mencionar que se propone incluir la perspectiva de género al Tabulador de sueldos y salarios incluido como Anexo 6 en el Presupuesto de Ingresos y Egresos 2020 de la Universidad de Guadalajara, tomando en consideración lo siguiente:
   1. De acuerdo con Guichard (2015), el lenguaje como máxima expresión de la dimensión humana, comprende situaciones simples y complejas que van de lo práctico y cotidiano hasta lo simbólico. Es la construcción social en la cual inciden los juicios, valores y prejuicios que se aprenden y se enseñan en comunidad. Es también, el reflejo de las sociedades al transmitir ideologías, costumbres, valores (p. 9).[[1]](#footnote-1)
   2. En México, históricamente se ha arraigado un lenguaje plagado de androcentrismo, acompañado de una sociedad patriarcal que de manera errónea había normalizado las designaciones asimétricas, la diferenciación de labores, la señalización del género femenino como categoría aparte, y profundos vacíos léxicos que ahondaban el sesgo de realidad, la discriminación y la invisibilidad y exclusión de las mujeres (Guichard, 2015, p. 9).[[2]](#footnote-2)
   3. En atención a lo anterior, considerando que el lenguaje tiene la virtud de obedecer al tiempo y lugar en que se desarrolla y de responder a las necesidades de la sociedad en que se desenvuelve, es imperativo de nuestra universidad atender la histórica demanda social y contribuir con acciones concretas que permitan crear realidades permanentes que otorguen justicia e igualdad entre hombres y mujeres.
   4. Como se hizo desde el mes de mayo de 2019 al entregar los títulos universitarios con lenguaje incluyente, la integración de la perspectiva de género al Tabulador Salarial de la Universidad de Guadalajara pretende visibilizar la presencia de la mujer en nuestra institución, y a su vez, generar cambios que se impregnen en lo cotidiano y simbólico de nuestra sociedad, normalizando que nuestra comunidad se compone de seres humanos, y que todos y todas tienen derecho a ser nombrados como lo que cada quien es.

Nunca será redundante ser específicos y reconocernos como iguales. Lo que hoy se aprende, se enseña y se transmite por generaciones, por lo que pequeños cambios logran grandes transformaciones.

1. Adicionalmen resulta relevante señalar que en la sesión ordinaria número 354 del X Consejo de Rectores de la Universidad de Guadalajara, celebrada el día martes 18 de febrero de 2020, el Rector Ricardo Villanueva Lomelí, Rector General, propuso la creación de nuevas categorías dentro del tabulador de Mandos Medios, con las cuales se puedan realizar contrataciones temporales, de manera tal que se brinde un margen a los Rectores de Centro y Directores para formar sus equipos de trabajo con perfiles como Coordinadores de Servicios y Líderes de Proyectos, por lo que se solicitó a la Coordinación General de Recursos Humanos, revisar la iniciativa en todas sus aristas para su concreción.
2. Derivado de lo anterior es que se propone la incorporación en el Tabulador de sueldos y salarios, las figuras de Coordinador y Coordinadora de Servicios A, B y C y Líder y Lideresa de Proyectos A, B y C, al Tabulador Salarial de la Universidad de Guadalajara, tomando en comnsideración lo siguiente:
   1. La revisión a la estructura administrativa de la universidad evidenció la problemática existente en la misma. La burocracia, las profundas asimetrías entre planteles, la excesiva concentración de recursos humanos y financieros para tareas adjetivas y de manera paradójica, un distanciamiento estructural y administrativo en el trabajo sustantivo de nuestra institución; dieron como imperativo la planeación de una estructura administrativa capaz de responder de manera empática y sensible a nuestra comunidad y a las necesidades cambiantes de nuestro entorno.
   2. La institución distingue que para un mejor funcionamiento de los equipos de trabajo al interior de los planteles, en muchas de las ocasiones se requiere contratar personal adicional al existente, motivo por el cual, la planificación generó una estrategia que permitirá la integración de personal, en función a las medidas de austeridad establecidas.
   3. La creación e incorporación al Tabulador Salarial de la Universidad de Guadalajara de las figuras de Coordinador y Coordinadora de Servicios A, B y C y Líder y Lideresa de Proyectos A, B y C, pretende fortalecer las actividades administrativas al otorgarle a cada cargo atribuciones y responsabilidades que se traducirán en asertividad y efectividad en la toma de decisiones, revalorizando con ello el papel de los mandos medios directivos. Lo anterior de manera racional en el gasto y sin comprometer los recursos destinados a las tareas sustantivas universitarias, al contemplar para ambas figuras, la contratación del personal con recursos autogenerados.
   4. En cumplimiento a la normatividad universitaria, se propone la integración de las figuras antes mencionadas al tabulador salarial bajo los principios de igualdad, proporcionalidad, racionalidad y transparencia en términos de las disposiciones normativas aplicables.

En razón de los antecedentes expuestos, y de conformidad con los siguientes:

**FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

1. Que es facultad del Consejo General Universitario, aprobar el Plan de Desarrollo Institucional, el Presupuesto Anual de Ingresos y Egresos, así como las normas generales de evaluación de la Universidad, de conformidad con la fracción II del artículo 31 de la Ley Orgánica.
2. Que es facultad del Rector General someter anualmente a la aprobación del Consejo General Universitario, el Presupuesto de Ingresos y Egresos de la Universidad y autorizar el ejercicio de las partidas correspondientes, de acuerdo con la fracción VII del artículo 35 de la Ley Orgánica.
3. Que es facultad de la Comisión Permanente de Hacienda, proponer al Consejo General Universitario el Presupuesto de Ingresos y Egresos de la Universidad, así como las normas generales de evaluación, conforme a lo dispuesto en la fracción I del artículo 86 del Estatuto General.
4. Que es facultad del Rector General autorizar el ejercicio presupuestal de Ingresos y Egresos de la institución, de acuerdo a la fracción XI del artículo 95 del Estatuto General.

Por lo antes expuesto y fundado, se establecen los siguientes:

**RESOLUTIVOS**

**PRIMERO.** Se aprueba la modificación del **Anexo No. 6 correspondiente a los tabuladores de sueldos y salarios del Presupuesto de Ingresos y Egresos 2020 de la Universidad de Guadalajara,** para quedar como se describe en el **Anexo A** del presente dictamen.

**SEGUNDO.** Notifíquese el presente dictamen a las instancias respectivas y a las autoridades universitarias correspondientes.

**TERCERO.** Ejecútese elpresente dictamen en términos del último párrafo del artículo 35 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara.

A t e n t a m e n t e

**“Piensa y Trabaja”**

***“Año de la Transición Energética en la Universidad de Guadalajara”***

Guadalajara, Jalisco, 01 de abril de 2020

Comisión Permanente de Hacienda

**Dr. Ricardo Villanueva Lomelí**

Presidente

|  |  |
| --- | --- |
| Dra. Ruth Padilla Muñoz | Mtro. Luis Gustavo Padilla Montes |
| Lic. Jesús Palafox Yáñez | C. Francisco Javier Armenta Araiza |
| **Mtro. Guillermo Arturo Gómez Mata**  Secretario de Actas y Acuerdos | |

1. Guichard, C. (2015). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. Recuperado de: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. Guichard, C. (2015). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. Recuperado de: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf> [↑](#footnote-ref-2)