

**CRITERIOS Y LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACION
DEL PERSONAL ACADEMICO DE LOS INSTITUTOS Y CENTROS
DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA**

Documento aprobado por el pleno del Consejo Técnico de la Investigación Científica en su sesión del 31 de agosto de 1988 y cuyas disposiciones entrarán en vigor a partir del 15 de octubre de 1988.

ANTECEDENTES

El Subsistema de la Investigación Científica ha llevado a cabo una larga serie de esfuerzos relacionados con la evaluación del trabajo del personal académico; entre los principales destacan:

1. Las recomendaciones de la Reunión Conjunta de los Consejos Técnicos de la Investigación Científica y de Humanidades, realizada en Jurica, Qro., los días 21 al 23 de abril de 1975.
2. El oficio del 16 de junio de 1977, del Coordinador al Rector de la UNAM, en el cual se propusieron acciones de superación académica, entre las que se mencionaron los mecanismos de evaluación y los planes de desarrollo.
3. El documento 35-1/S.VII/78 "Consideraciones sobre los planes de desarrollo de los Institutos y Centros", presentado por la Coordinación de la Investigación Científica en la reunión conjunta de los Consejos Técnicos de la Investigación Científica y de Humanidades, realizada en Galindo, Qro., los días 23 al 25 de febrero de 1978.
4. El documento 35.1/II/78, "Lineamientos y estrategias para establecer criterios generales de evaluación permanente (individual y de cada Instituto o Centro)", presentado en la misma reunión por la Coordinación de la Investigación Científica.
5. Las reglas y criterios para determinar la preparación equivalente de los técnicos académicos de los Institutos y Centros del Área (de ciencias. Documento aprobado por el CTIC, el 16 de octubre de 1975 (acta 631).
6. La reunión conjunta de los Consejos Técnicos de la Investigación, en febrero de 1980 en Galindo, Qro., para discutir los mecanismos de evaluación y los planes de desarrollo. De ella surgieron normas y pautas importantes para

el programa 51 implantado en 1984, durante el proceso de reforma universitaria de ese año.

7. El documento "Lineamientos generales acerca de la Investigación Aplicada y el Desarrollo Tecnológico". En el cual se sientan bases para la valoración del trabajo y promoción del personal académico que realiza trabajos de investigación, tecnología, o ambos.

8. Dentro de los pronunciamientos respecto al documento "Fortaleza y Debilidad", hay elementos que deben ser tomados en cuenta en la elaboración de los criterios y mecanismos de evaluación del personal académico de la UNAM.

LA EVALUACION

La evaluación es un mecanismo institucional permanente de apoyo a la superación académica; sirve para encauzar la actividad académica del Subsistema, reconocer y estimular al personal académico, según sus méritos e identificar tempranamente problemas de índole académica. Es un proceso amplio y resulta complicado por la existencia de criterios subjetivos, por la heterogeneidad de las áreas de investigación, por la variabilidad de la producción y la motivación del personal, así como por las necesidades de las dependencias y debe ser contemplado como una responsabilidad compartida entre los interesados, los directores y diferentes cuerpos colegiados. A su vez, la evaluación debe hacerse con un criterio amplio y flexible, para dar cabida a las diferentes tareas que se realizan en la Universidad; procurando que los diferentes productos de las tareas académicas tengan un peso adecuado. La evaluación puede realizarse a nivel individual, de grupos, de dependencias o del mismo Subsistema. La individual ocurre en diferentes etapas: al ingreso, en la evaluación anual, o para la promoción o la definitividad del personal académico.

La Legislación Universitaria marca los criterios y mecanismos básicos para evaluar al personal académico; establece (Art. 60 del EPA) la obligación de proponer oportunamente un proyecto de las actividades que se pretenden realizar durante el siguiente año, mismo que al ser aprobado constituirá el programa anual de labores. Por otro lado, anualmente debe rendirse un informe sobre la realización de ese programa. Los criterios de valoración para los miembros del Personal Académico del Subsistema deberán referirse en primer lugar a las actividades de investigación o de apoyo a ella, pero también, a la formación de personal con grados académicos, la labor docente, a la difusión de la ciencia, a los antecedentes académicos y profesionales y a la labor académico-administrativa.

MISION DEL SUBSISTEMA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA

La misión primordial de la Universidad en la sociedad consiste en generar y transmitir el conocimiento. La generación del conocimiento se realiza por medio de la investigación, la transmisión del conocimiento en la docencia y la difusión. Todas ellas para lograr su pleno desarrollo y mantener el carácter profundamente social de las tareas universitarias deben actuar armónicamente y manteniendo siempre una fuerte interrelación. La investigación original es la actividad que permite lograr la conservación y el desarrollo del conocimiento, materia esencial del trabajo de la Universidad, y elemento central en el desarrollo del país.

Los objetivos del Subsistema de la Investigación Científica resultan de particularizar la misión de la Universidad al conocimiento científico, y son los siguientes:

- Hacer investigación científica, tanto básica, como aplicada o tecno lógica que incremente con sus resultados el acervo de conocimientos de la sociedad y su capacidad de resolver los problemas que la afectan.
- Transmitir el conocimiento científico y tecnológico existente y la capacidad para crear conocimiento nuevo mediante la formación de recursos humanos.
- Difundir, de la manera más amplia posible el conocimiento científico y tecnológico existentes hacia el resto de la sociedad, mediante la palabra hablada o escrita, la formación de especialistas para otros sectores de la sociedad, o por cualquier otro medio.

LA LABOR ACADEMICA

Las labores académicas que se realizan en el subsistema son las de investigación, de docencia y de difusión de la ciencia, apoyadas por tareas técnicas, profesionales y de servicios. Es importante distinguir la labor académica de una dependencia como un todo y la de cada miembro del personal académico en lo particular.

Las tareas de los institutos y centros del subsistema son fundamentalmente de investigación científica. Para cumplir con ese objetivo, el personal académico se integra por investigadores y técnicos académicos. La labor académica

fundamental de los investigadores está centrada precisamente en la realización de la investigación, formación de recursos humanos y la difusión de sus resultados. La labor de los técnicos académicos es de apoyo, directo o indirecto a las tareas de investigación.

Es fundamental que tanto las labores de investigación, docencia y difusión de la cultura, como las de apoyo a las mismas, se realicen en un nivel de excelencia, buscando la constante superación en la calidad y en la productividad. Cada instituto o centro deberá precisar su programa de actividades sin perder de vista que la investigación científica es el componente fundamental alrededor del cual deberán girar los demás; en consecuencia, no se concibe que un investigador sustituya de manera sustancial esta actividad por ninguna otra.

A continuación se enuncian las principales características del investigador y del técnico académico.

EL INVESTIGADOR:

- A. Tiene una sólida preparación académica.
- B. Tiene una línea de investigación, incipiente o establecida, que puede identificarse por sus productos.
- C. Está actualizado en la fronteras del conocimiento de su área.
- D. Es capaz de plantearse un problema de investigación original y relevante y la estrategia para resolverlo, de organizar la metodología, ejecutarla, interpretarla, corregir hipótesis cuando sea necesario y llevarlo hasta sus últimas consecuencias (publicarlo), en una atmósfera de libertad de investigación.
- E. Genera principal y sistemáticamente conocimiento original y relevante, y aplicaciones eficientes del conocimiento disponible. Los resultados deben ser difundidos mediante publicaciones o informes de alta calidad, avalados por arbitraje, por opiniones externas e independientes de expertos, o por aplicaciones ampliamente reconocidas, según la disciplina.
- F. Participa en la formación de profesionistas, investigadores profesores o técnicos altamente especializados.
- G. Define los recursos materiales, humanos y de infraestructura necesarios para la buena marcha de su investigación.

EL TECNICO ACADEMICO

- A. Es un profesional especializado que realiza actividades técnicas de apoyo a la investigación, la docencia o la difusión de la ciencia.
- B. Conoce con profundidad las metodologías, las técnicas, los equipos y los sistemas de su especialidad.
- C. Sigue un plan de trabajo establecido por la dependencia o por el grupo de investigación al que está asignado.
- D. Se mantiene actualizado en las técnicas de su especialidad y se desarrolla profesionalmente.
- E. Forma a otros profesionales y apoya a los profesores e investigadores en la formación de recursos humanos.

PRODUCTOS DE LA LABOR ACADEMICA DEL INVESTIGADOR

El principal objetivo de la investigación universitaria es la generación de nuevos conocimientos y su amplia difusión; por lo tanto sus productos deben ser originales. La originalidad puede manifestarse de diferentes maneras: en la selección y planteamiento de un problema, en el método utilizado para resolverlo, en la generación e interpretación de los resultados y en la aplicación de éstos. La investigación, por su gran diversidad, tiene diferentes productos en los que se materializan los resultados; esos productos reflejan la originalidad y la calidad de la investigación, y constituyen los elementos centrales del proceso de evaluación.

La publicación, aplicación y amplia difusión de los nuevos conocimientos y tecnologías, al igual que los recursos humanos formados, son los productos principales e insustituibles de manera sustancial de la investigación. La publicación de un trabajo en una revista de circulación internacional, se considera como el producto más común y razonable del trabajo de investigación. Independientemente de que sea de orientación básica, aplicada o tecnológica. Para el caso de los aspectos aplicado y tecnológico de la investigación científica, los productos de la labor académica pueden valorarse a través de la utilización exitosa de tecnología mediante proyectos de repercusión nacional o internacional o mediante las opiniones de expertos independientes. No obstante, la ausencia de publicaciones formales en el trabajo académico de un investigador es inaceptable.

Siendo además la formación de recursos humanos una de las más importantes actividades del investigador universitario, tampoco se puede aceptar que esté ausente de su vida académica.

A continuación se enumeran los productos de la labor académica del investigador, que deberán incluirse, tanto en el curriculum vitae como en los informes de actividades. (Se indican entre paréntesis algunos parámetros a considerar en la evaluación):

I. Producción

- A. Publicaciones formales.
 - 1. Artículos en revistas.
 - 2. Libros y capítulos de libro (grado de participación, calidad del libro, y repercusión).
 - 3. Informes (calidad del trabajo, opinión de los expertos, y repercusión).
- B. Eventos
 - 1. Congresos, coloquios, simposios, conferencias (tipo del evento y de la participación).
- C. Desarrollo y adaptación de tecnología (originalidad, importancia, grado de participación e impacto).
- D. Participación en proyectos (tipo y grado de participación, relevancia y complejidad).
- E. Otros productos (calidad e importancia)

II. Participación en la formación de recursos humanos y grupos de investigación.

- A. Docencia
- B. Personal formado
 - 1. Tesis dirigidas (nivel; especificar si dieron lugar a publicaciones formales).
 - 2. Tutorías o asesorías a estudiantes (nivel)
 - 3. Otro personal formado (nivel y características).
- C. Desarrollo de áreas o grupos de investigación o

infraestructura (grado de consolidación, relevancia, calidad y nivel).

- D. Producción de material didáctico (participación, tiraje, ediciones o reimpresiones, etc.)
- III. Asesorías y actividades institucionales (importancia, impacto y resultados obtenidos).
- IV. Actividades editoriales (importancia, y tipo de participación).
- V. Actividades de divulgación de la ciencia (participación, tipo de actividad, alcance o uso del material).
- VI. Distinciones
 - A. Premios (importancia y grado de participación).
 - B. Reconocimiento de instituciones (calidad de la institución según el área).
 - C. Participación en sociedades científicas (por invitación o elección; tipo de sociedad).
- VII. Capacidad y potencialidad
 - A. Antecedentes académicos y profesionales
 - 1. Escolaridad (grado obtenido e institución).
 - B. Experiencia
 - 1. Puestos (desempeño y duración).
 - 2. Otras actividades (relevancia, desempeño y duración).
 - C. Antigüedad académica
 - 1. En la UNAM (desempeño, nivel)
 - 2. En otras instituciones (desempeño, nivel)
- VIII. Reconocimiento al trabajo
 - A. En publicaciones (calidad del medio y citas bibliográficas).
 - B. Epistolar, (autor y opinión).

IX. Labor académico-administrativa

- A. Servicios directivos (tipo de servicio, desempeño y duración).
- B. Comisiones institucionales (tipo, grado de participación y duración).

PRODUCTOS DE LA LABOR ACADEMICA DEL TECNICO ACADEMICO.

En la evaluación del técnico académico se deberá enfatizar su especialización para realizar actividades de apoyo a los programas de investigación, de docencia de divulgación de la ciencia, o de servicios técnicos prestados. Realiza sus actividades con base en el programa anual de trabajo que le encomienda la dependencia de adscripción. Los parámetros a considerar son: su experiencia, el grado de cumplimiento de los planes de trabajo que le sean asignados, la complejidad, la calidad y eficiencia de su trabajo y aportaciones a los proyectos en que participe, y sus antecedentes técnico-académicos.

A continuación y de manera esquemática, se enumeran los productos de la labor académica y por tanto los elementos que deberá contener tanto el curriculum como los planes e informes de actividades de los técnicos académicos (entre paréntesis se indican las características a evaluar):

I. Capacidad y Potencialidad

- A. Habilidades y dominio de técnicas (especialización, complejidad, diversidad, etc. En el caso de los técnicos académicos, es éste uno de los parámetros más importantes a evaluar).
- B. Antecedentes académicos y profesionales
 - 1. Escolaridad (grados y calidad de la institución).
 - 2. Experiencia
 - a) puestos (calidad del desempeño y duración).
 - b) cursos de especialización o capacitación.
 - c) otras actividades (relevancia, desempeño y duración).

3. Antigüedad académica en la UNAM

II. Producción.

A. Participación en publicaciones formales.

1. Artículos en revistas.

2. Libros (grado de participación y nivel del libro).

3. Reconocimiento explícito en artículos publicados o epistolar

4. Informes (calidad del trabajo y del medio y opinión de los expertos).

5. Asistencia y participación en congresos (tipo de evento y participación).

B. Contribución al desarrollo de infraestructura para la investigación.

C. Desarrollo y adaptación de tecnología y servicios técnicos (importancia, grado de participación e impacto).

D. Actividades técnicas de servicio en bibliotecas, talleres, unidades de apoyo, etc.

III. Participación en la formación de recursos humanos

A. Apoyo a la docencia (nivel y grado de participación).

B. Personal formado

1. Tesis (nivel y calidad).

2. Tutorías o asesorías (nivel, calidad de los programas).

3. Otro personal formado (nivel; calidad de los programas).

IV. Participación en proyectos (tipo y grado de participación, relevancias y complejidad).

V. Asesorías y actividades institucionales (importancia, impacto y resultados obtenidos).

VI. Actividades editoriales (importancia, tipo y grado de participación).

VII. Apoyo en la realización de eventos (Congresos, coloquios, simposia, conferencias (tipo de evento y de participación).

VIII. Distinciones

A. Premios (importancia y grado de participación).

B. Reconocimiento de instituciones (calidad de la institución).

C. Participación en sociedades científicas (calidad de la sociedad).

IX. Labor Académico-Administrativa

A. Servicios directivos (tipo de servicio, desempeño y duración).

B. Comisiones institucionales (tipo de comisión, grado de participación y duración).

LA EVALUACION DEL PERSONAL ACADEMICO Y LA PARTICIPACION DE LOS
RESPONSABLES EN EL PROCESO

Para el buen ejercicio del proceso de evaluación, como elemento indispensable se requiere contar con toda la información y documentos probatorios para evitar errores de consecuencia. Este proceso no debe verse de ninguna manera como automático. Para que los distintos pasos del proceso de evaluación se realicen con mayor justicia y objetividad, es también indispensable que las diferentes instancias que intervienen en el proceso de evaluación del personal académico participen activamente, como sigue:

EL INTERESADO.

Tiene la obligación de proporcionar oportunamente toda la información y documentación pertinentes, así como una argumentación de los aspectos relevantes que fundamenten su solicitud de evaluación.

EL DIRECTOR.

Deberá verificar oportunamente que el expediente esté completo; deberá emitir, cuando proceda, su opinión fundamentada y razonada.

EL CONSEJO INTERNO.

Como órgano académico interno especializado, deberá emitir, cuando corresponda, su opinión razonada y fundamentada.

LA COMISION DICTAMINADORA.

El dictamen que este órgano emita deberá ser amplio, destacando explícitamente los argumentos académicos que le condujeron a integrar su opinión. Cuando la comisión lo considere necesario, pedirá la opinión de otros especialistas.

La comisión dictaminadora deberá estar integrada por personal de alto nivel, con un conocimiento amplio de las áreas de trabajo del personal a evaluar, pero no deberá estar adscrito a la dependencia involucrada, con objeto de evitar, hasta donde sea posible, el ser juez y parte en los asuntos analizados.

EL CONSEJO TECNICO DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA.

En su carácter de órgano de autoridad, tomará la decisión final sobre la base del análisis de los argumentos de cada uno de los participantes en el proceso y vigilará que éste se haya llevado a cabo dentro de las normas establecidas por la legislación universitaria y los lineamientos de superación académica del subsistema.

LAS EVALUACIONES PARA INGRESO

Es deseable que el grado mínimo para contratar investigadores sea el de doctor, o preparación y experiencia equivalente, y que hayan demostrado haber completado su formación académica; esto es, que hayan mostrado su capacidad para hacer investigación. Por tanto, es también recomendable que la plaza mínima para contratar investigadores sea de "Asociado C", y en todo caso, realmente asociados a investigadores experimentados y de alto nivel. Es importante señalar que en el caso de candidatos con grado reciente, el factor primordial a considerar es la calidad de su tesis de investigación. Para el de ingreso de los Técnicos Académicos, más que sus grados académicos, deberá considerarse su capacidad de apoyo a la investigación, ya sea en forma directa o indirecta, de acuerdo con los programas aprobados por la dependencia. En general deberá buscarse el ingreso de personal académico cada vez de mejor nivel.

LAS EVALUACIONES ANUALES

El personal académico debe someter anualmente a la aprobación del Consejo Interno de su dependencia un proyecto o programa de actividades y un informe sobre la realización de las mismas. La comparación entre el programa anual de trabajo y el informe de actividades, es el elemento más importante para la evaluación anual.

Cuando el personal esté integrado a un grupo, habrá de considerarse adicionalmente su grado de participación, la responsabilidad asumida y el desempeño dentro del mismo.

La labor de los técnicos académicos se evaluará a partir de sus informes y los de aquellos investigadores a quienes estén adscritos, o de informes presentados al Consejo Interno directamente por los encargados de proyectos o servicios generales de apoyo, como bibliotecas, talleres, bioterios, u otras unidades.

LA EVALUACION PARA LA PROMOCION Y LA DEFINITIVIDAD

Para conceder la promoción se deberá tener en cuenta primordialmente las evaluaciones anuales previas, con objeto de tomar en cuenta de manera integral el desempeño del solicitante.

La definitividad, independientemente de los méritos que se requieran para cada nivel, deberá tomar en cuenta también el desempeño del interesado en los períodos anuales estudiados.

Como una consecuencia de la política de contratación de investigadores a nivel de asociado C, se tendría que la opción a la definitividad ocurriría a partir del nivel de Titular A.