

RECOMENDACIONES PARA DEFINIR CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA EL PRIDE D, DEL CONSEJO ACADÉMICO DEL ÁREA DE LAS CIENCIAS SOCIALES DE LA UNAM

Comisión de trabajo del CAACs:¹

Norma Blazquez Graf (CEIICH)
Leticia Cano Soriano (ENTS)
Rosalba Casas (IIS)
María Leoba Castañeda Rivas (FD)
Annick Daneels (IIA)
Edgar Ernesto Liñán Ávila (FES-Aragón)
Pablo Ruíz Nápoles (FE)

Enero 2013

¹ Redactado por el Comité de trabajo designado por el pleno del CAACS en la 126^a plenaria extraordinaria del 9 de octubre de 2012 (Reglamento interno del CAACS Art. 2, inciso XXII) y conforme a las atribuciones enunciadas en el art. 2, Inciso VII del Reglamento Interno de los Consejos Académicos de Área, que estipula que puede "Formular, de conformidad con el Estatuto del Personal Académico, criterios generales para la selección, evaluación y promoción del personal académico del área".

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO

INTRODUCCIÓN

1. ANTECEDENTES DEL PRIDE

2. LA CONVOCATORIA DEL PROGRAMA DE PRIMAS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO (PRIDE) 2012 Y 2013 EN RELACIÓN CON LOS LINEAMIENTOS Y REQUISITOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE PROFESORES E INVESTIGADORES DE 1996.

3. SOBRE LOS CONCEPTOS DE LABOR SOBRESALIENTE, EXTRAORDINARIA (CONVOCATORIAS) Y EXCEPCIONAL (LINEAMIENTOS) PARA ASPIRAR AL PRIDE D.

4. ACTIVIDADES DE DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

4.1 Problemas y políticas institucionales

a) Referente a los investigadores

b) Referente a los profesores

4.2 Actividades que se realizan y deben ser valoradas

4.3 Cómo juzgar la calidad en la docencia y la formación de recursos humanos

4.4 Listado de actividades que realizan los profesores e investigadores en cuanto a la docencia y formación de recursos humanos, que deben estar detalladas claramente en el expediente del académico

5. ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

5.1 Algunas características de la investigación en Ciencias Sociales

5.2 Tiempos requeridos para realizar la investigación

6. Evaluación del Personal Técnico Académico para la obtención del PRIDE D.

7. RECOMENDACIONES GENERALES

7.1 A la Comisión Especial del PRIDE D

a) Para evaluar la docencia y formación de recursos humanos

b) Para evaluar la investigación

c) Para evaluar al personal técnico académico

7.2 A los académicos del CAACs

7.3 A las Comisiones Evaluadoras Locales

7.4 Al CAACs

7.5 A la DGAPA

ANEXOS.

Anexo 1: Cuadro Comparativo de los documentos entregados por las entidades académicas al CAACs

Anexo 2: Puntos de acuerdo y desacuerdo

Anexo 3: Sobre los conceptos de labor extraordinaria y excepcional

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo de este documento es presentar a la Comisión Especial del PRIDE D del CAACs y a las comisiones locales del PRIDE de las entidades académicas, un conjunto de reflexiones en torno a la evaluación de los candidatos al PRIDE D. Lo anterior tiene como propósito dotar a las comisiones de elementos que contribuyan a definir sus criterios de evaluación en el marco de la convocatoria del PRIDE así como de los Lineamientos y Requisitos Generales para la Evaluación de Profesores e Investigadores de 1996, que continúan vigentes. Las convocatorias 2012 y 2013 establecen que las comisiones especiales no podrán generar criterios específicos de evaluación para la asignación del nivel D fuera del marco de dichos lineamientos.

El documento hace notar que al considerar conjuntamente los criterios de evaluación de la "Convocatoria 2012 y 2013", con los "Lineamientos de Evaluación del 1996", existe una tensión y un desfase en el contenido entre ambos documentos. Por lo que se recomienda a las comisiones locales y a la Comisión Especial del PRIDE D, considerar de manera integral los criterios contenidos en los Lineamientos de Evaluación, que son flexibles, incluyentes, dan cuenta de la diversidad académica de nuestra Universidad y de la importancia de la evaluación integral, ya que entre otros aspectos contemplan: a) Las diferencias en funciones de los profesores e investigadores; b) Las diferencias de funciones por nombramiento, categoría y nivel; c) La evaluación integral de las actividades de docencia y formación de recursos humanos.

Consideramos indispensable, a 22 años de operación de este programa de estímulos, emprender un diagnóstico a profundidad que permita contar con más elementos para evaluar sus impactos en la elevación de la calidad de la docencia y la investigación en nuestra Casa de Estudios.

En esta tarea de evaluación es indispensable considerar el carácter multidisciplinario en la formación de los académicos de algunos Centros e Institutos. Lo mismo la diversidad de disciplinas dentro del CAACs que conjugan diversos estilos de trabajo tanto en la docencia como en la investigación, considerando las características de la organización de los sistemas de investigación y el grado de desarrollo y consolidación (formación de grupos, construcción de redes, suma de esfuerzos y colaboración).

La evaluación debe considerar que se trata de personal que lleva a cabo tareas que son diferentes, obedecen a diferentes funciones y bajo contextos que son también distintos y que aspiran al máximo nivel de reconocimiento. Por lo tanto, lo extraordinario o excepcional, según lo marcan la convocatoria y los "Lineamientos del 1996", deberá definirse para cada contexto y figura académica y por ende los criterios deberán ser diferenciados.

En cuanto a las actividades de docencia y formación de recursos humanos, es importante considerar que existen condiciones institucionales que dificultan que todos los académicos puedan impartir un curso semestral, ya sea en la licenciatura o en el posgrado. Considerar esta problemática institucional de la Universidad en cuanto a las especificidades de impartir docencia para las facultades, escuelas, institutos y centros, lo que lleva a privilegiar criterios cualitativos sobre los cuantitativos en la evaluación.

Puesto que la labor de tutoría forma parte de las políticas institucionales de nuestra Universidad es necesario valorar el trabajo que implica y que en ocasiones es equivalente o superior al de las horas semanales que se invierten en un curso regular. Asimismo, en el caso de la obtención de títulos de licenciatura, nuestra Universidad ha puesto en

operación una variedad de modalidades alternativas a la tesis tradicional, que propicia otras formas de supervisión y tutoría.

La evaluación del rubro de docencia y formación de recursos humanos debe hacerse como una actividad académica integral que no se limita a las clases frente a grupo, sino que abarca también la formación de personal especializado, las prácticas de campo, la formación de becarios, el servicio social y la dirección o asesoría de alumnos e investigadores externos, la coordinación y participación en seminarios institucionales registrados ante los Consejos Internos, y los Consejos Técnicos de Escuelas y Facultades. La evaluación de las tesis no debe contemplar sólo la cantidad, sino también el grado de avance y calidad de los tesisistas.

Las invitaciones que reciben los académicos por parte de otras instituciones para dictar cursos o diplomados, son un reconocimiento y es otra manera de formar nuevos profesionistas e investigadores en otras instituciones que debe considerarse.

La incorporación de estudiantes en proyectos institucionales de investigación de la UNAM como PAPIIT y PAPIME o de otras organizaciones como el CONACYT y la participación en los programas institucionales de tutorías individuales, son actividades mediante las cuales se promueve la formación de nuevos investigadores, por lo cual deberán tener una alta valoración en el proceso de evaluación.

Por cuanto a la evaluación de la investigación, es necesario enfatizar nuevamente que las entidades académicas que integran el Consejo Académico de las Ciencias Sociales son un conjunto muy diverso en el que se cultivan distintas disciplinas que conjugan diferentes estilos y tiempos de trabajo. De ahí que, la evaluación de la investigación debe combinar datos cuantitativos con información

cualitativa, reconocer las diferencias entre disciplinas de investigación e incluir evaluaciones de los impactos y beneficios.

Se deberá considerar la etapa en la cual se encuentra el proyecto o proyectos de investigación en desarrollo, ya que la producción estará en estrecha relación con la etapa por la que se atraviese. La investigación colectiva es una práctica cada vez más frecuente de producción de conocimiento. Por lo tanto, la investigación que se realiza de manera colectiva, lógicamente se traduce en publicaciones con más de un autor.

La evaluación ha de reconocer la dimensión cualitativa y la relevancia de los materiales de investigación presentados por los académicos. La producción cuantitativa de los profesores suele ser menor que la de los investigadores, en virtud de su mayor carga docente.

Han de considerarse como parte de la evaluación los trabajos individuales y colectivos, así como los trabajos publicados, en prensa o aceptados en el periodo que se informa, ya que estos se constituyen en resultados del periodo que se evalúa.

Es importante considerar si los académicos a evaluar son de recién ingreso o si son investigadores con antigüedad en la UNAM; los "Lineamientos del 1996" establecen que la evaluación deberá tomar en cuenta la figura académica, así como la categoría y nivel, con criterios de evaluación diferenciados

Valorar de manera pertinente el trabajo de campo, que en investigaciones que adoptan esta modalidad implican mayor tiempo y esfuerzo para obtener la información y la evidencia empírica.

Para la evaluación del desempeño en la investigación, se deberá tomar en cuenta la temporalidad de los proyectos, de acuerdo a la

naturaleza, actividad y recursos, tanto financieros como materiales con los que se cuenta.

La evaluación del personal Técnico Académico para PRIDE "D", ha generado problemas a las comisiones evaluadoras, ya que se trata de una figura académica que realiza muy diversas actividades y que en algunas entidades ha sido orientada a realizar actividades de docencia o de investigación. Se trata por lo tanto de una situación institucional que es necesario contemplar en la evaluación. Esta situación, sin duda, dificulta la valoración objetiva e integral de su desempeño, productividad y aportaciones en apoyo a las dependencias académicas tanto en la docencia, la investigación y la divulgación de la cultura, lo que favorece que no se dimensionen como profesionales cuyo trabajo es fundamental para arribar a productos y proyectos institucionales, ni se reconozca su progresiva experiencia y potencial de producción de conocimiento en la Universidad Nacional.

Se propone establecer una diferenciación de los perfiles del personal técnico académico a partir de sus principales labores en los siguientes grupos: 1) Apoyo institucional en sus muy variados campos, como por ejemplo, la difusión o extensión académica, o las labores editoriales; 2) Apoyo a la docencia, ya sea en contacto directo con los profesores o vinculados a proyectos de apoyo docente; 3) Apoyo al desarrollo de proyectos de investigaciones individuales, grupales o institucionales; y 4) Apoyo en tareas que implican el manejo de tecnologías o sistemas, como el uso de las tecnologías de la información y la comunicación; el desarrollo de sistemas de información especializado; la utilización de herramientas o equipos; soporte técnico y desarrollo informático de apoyo a la docencia y la investigación; elaboración de materiales audiovisuales y multimedia; plataformas informáticas para el SUAED.

El documento incluye en su parte final un conjunto de recomendaciones generales para la evaluación de los candidatos al Nivel D del PRIDE. Dichas recomendaciones están dirigidas a: la Comisión Especial del PRIDE D, para evaluar la docencia y formación de recursos humanos, para evaluar la investigación y para evaluar a los técnicos académicos; a los académicos del CAACs, a las Comisiones Evaluadoras Locales y a la DGAPA.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este documento es presentar a la Comisión Especial del PRIDE D del CAACs y a las comisiones locales del PRIDE de sus entidades académicas, un conjunto de reflexiones para definir criterios de evaluación para los candidatos al PRIDE D.

Lo anterior tiene como propósito dotar a las comisiones de elementos que contribuyan a definir sus criterios de evaluación en el marco de la convocatoria del PRIDE así como de los ***“Lineamientos y Requisitos Generales para la Evaluación de Profesores e Investigadores de 1996”***, que continúan vigentes. Dichos Lineamientos establecen que “los consejos técnicos podrán establecer criterios y requisitos específicos según las características de cada disciplina para permitir la adecuada aplicación de los lineamientos y requisitos generales que a continuación se incluyen”. Asimismo, la convocatoria 2012 y 2013 establecen en el rubro V 5): “El trabajo de las comisiones evaluadoras y especiales estará sustentado **exclusivamente** en los criterios generales de evaluación y en los procedimientos establecidos en la presente convocatoria, así como en los **“Lineamientos y Requisitos Generales para la Evaluación de Profesores e Investigadores y de los técnicos académicos,**

publicados en Gaceta UNAM el 29 de abril de 1996”. Es por ello que las convocatorias 2012 y 2013 establecen que las comisiones especiales no podrán generar criterios específicos de evaluación para la asignación del nivel D fuera del marco de dichos lineamientos.

Este documento pretendió generar un diagnóstico del comportamiento del PRIDE durante los 22 años en que viene operando. Esto podría conducir a recomendaciones sustentadas sobre su efectividad como política académica. Sin embargo, la información disponible en los archivos del CAACs no fue suficiente para realizar ese diagnóstico.

Como comisión de trabajo del CAACs consideramos indispensable, a 22 años de operación de este programa de estímulos, emprender un diagnóstico a profundidad que permita contar con más elementos para evaluar sus impactos en la elevación de la calidad de la docencia y la investigación en nuestra Casa de Estudios.

El documento tiene la siguiente estructura: se presenta un resumen ejecutivo; se incluye una síntesis de los antecedentes del PRIDE, en la que se destacan los cambios que ha experimentado este programa desde su creación en 1990; posteriormente se presenta la tensión existente entre la Convocatoria 2012 y 2013 y los *“Lineamientos y Requisitos Generales para la evaluación del 1996”* y se recomienda a la Comisión Especial del PRIDE D, considerar de manera integral ambos documentos. En el siguiente apartado se elaboran definiciones sobre los adjetivos utilizados para calificar las actividades en los lineamientos de evaluación para el otorgamiento de los niveles de estímulo. A continuación se elabora una amplia sección que hace alusión a los problemas estructurales existentes en nuestra Universidad para la impartición de docencia y formación de recursos humanos, haciendo

referencia a la problemática específica de los profesores y los investigadores. El resultado de esta sección es la propuesta de una amplia gama de actividades que la comisión deberá considerar para evaluar este rubro, más adelante se elaboran argumentos sobre las características del desarrollo de la investigación en ciencias sociales y de los tiempos requeridos para estas actividades. En el siguiente apartado se presentan las características del trabajo de los técnicos académicos en las entidades de Ciencias Sociales y, finalmente, se presenta un conjunto de recomendaciones. Asimismo, se incluye un anexo en el que se presenta un cuadro que sistematiza los documentos enviados al CAACs por las entidades académicas con propuestas de criterios de evaluación. En un segundo anexo se incluyen los puntos de acuerdo y desacuerdo de dichos documentos.

1. ANTECEDENTES DEL PRIDE.

El Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) de la UNAM, administrado por la dirección de Asuntos del Personal Académico de la institución, se inició en el año de 1990.

Ante el deterioro a nivel nacional del ingreso real de los académicos y los efectos adversos que esto causaba en la permanencia y la productividad de los académicos y calidad de las funciones sustantivas de las universidades, el gobierno mexicano impulsó un programa de estímulos a la productividad y el rendimiento académico de las instituciones de educación superior públicas del país.

En la UNAM se anuncia la creación del programa correspondiente en la Gaceta UNAM del 5 de marzo de 1990 como *"...un programa de becas al desempeño académico y a la productividad"*, dirigidas al personal académico de tiempo completo. Para el otorgamiento de estas

becas los factores a considerar serían cuatro: escolaridad, producción académica, calidad del desempeño y formación de recursos humanos.

Estos factores serían ponderados en la evaluación de la siguiente manera: escolaridad (20%) producción y calidad (40%) y formación de recursos humanos (40%). De acuerdo con la calificación obtenida se asignarían cuatro distintos niveles con sus respectivos montos de beca: I equivalente a un salario mínimo mensual (s.m.m.), II a 1.5 s.m.m., III a 2 s.m.m. y IV a 2.5 s.m.m. El programa tendría vigencia anual y sería retroactivo al 1º de abril de ese mismo año.

En la Gaceta UNAM del 7 de junio de 1990, apareció publicada la primera Convocatoria emitida por la Secretaría General a través de la DGAPA, al Programa de Estímulos a la Productividad y el Rendimiento del Personal Académico (PEPRAC).

En esta Convocatoria se destacan cinco objetivos: estimular la superación del personal académico, fomentar la vinculación docencia-investigación, elevar los niveles de productividad y de calidad del desempeño, estimular la formación de recursos humanos y propiciar la permanencia en la institución. Los niveles de estímulos económicos son los que se habían previamente anunciado: I, II, III y IV. Los factores a considerar son específicamente tres: A) Formación y Escolaridad (20%); B) Aportación a las labores docentes y de formación de recursos humanos (40%) y C) Productividad y calidad del desempeño académico (40%) en tres aspectos a saber, a) producción de material didáctico, b) productividad en investigación y c) productividad artística. En estos aspectos se señala que interesa no sólo la productividad sino la calidad, por lo que estarán sujetos a ser ponderados "...con distintos factores que permitan determinar la excelencia de lo producido". Los mecanismos de evaluación estaban en esta Convocatoria asignados a los Consejos

Técnicos, Internos o Asesores de cada dependencia académica (Escuela, Facultad, Instituto o Centro).

Al año siguiente, es decir, en 1991, aparece nuevamente la Convocatoria. En ella se destaca una finalidad por encima de las anteriormente mencionadas: "...proporcionar un estímulo económico a los académicos de carrera de tiempo completo que demuestren haber realizado sus actividades de manera sobresaliente en los campos de la formación de recursos humanos, la investigación y la difusión de la cultura..."

Aparecen en esta Convocatoria varios aspectos novedosos:

- 1) la evaluación para ingreso o renovación considera el desempeño de los últimos tres años.
- 2) se anuncia que esta evaluación considerará únicamente aspectos académicos.
- 3) la vigencia se amplía a dos años.
- 4) se añaden dos niveles a los estímulos, denominados ahora con letras, el nivel E con 4 s.m.m. y el nivel F con 7 s.m.m. Estos niveles serían asignados por "...una comisión especial a nivel general de la UNAM designada por el Rector y que estará integrada por cinco miembros del personal académico cuya excelente trayectoria les haya permitido hacerse acreedores al Premio Universidad Nacional y dos miembros externos a la UNAM de reconocido prestigio académico". Los candidatos a estos estímulos deberán tener el nivel IV en el periodo anterior y "haber tenido un desempeño **excepcionalmente sobresaliente** en beneficio de la Institución en los últimos tres años..."
- 5) La ponderación de los tres rubros principales varía según se trate de profesores de escuela o facultad, profesores de

bachillerato, investigadores, o técnicos académicos. Los porcentajes van de 5% a 20% para escolaridad, de 35% a 50% en formación de recursos y de 25% a 60% en productividad académica (investigación), según el caso para los distintos subsistemas Investigación, Bachillerato y Escuelas y Facultades. Es con la creación de los Consejos Académicos de Área, en 1996, que se crean las Comisiones Especiales para evaluar los casos de PRIDE D, cuya actividad está supervisada por la Coordinación de los respectivos Consejos Académicos. Esto es un reconocimiento a la necesidad de evaluar el desempeño de las distintas entidades mediante criterios propios al desarrollo de sus áreas de conocimiento.

De esas dos convocatorias del programa PEPRAC (1990 y 1991) a las más recientes (2012 y 2013) del Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) han cambiado muchas cosas: el nombre del programa, la vigencia, los niveles de estímulo, los montos, las comisiones evaluadoras, etc. Ha habido un total de 23 convocatorias en estos 22 años transcurridos desde la creación del programa. No obstante, a la fecha no se ha hecho una evaluación de los alcances del programa como medida de política educativa, es decir, una medición de resultados con respecto a los objetivos planteados. En consecuencia los académicos que renuevan su pertenencia al programa tienden a considerar los estímulos como parte de sus ingresos salariales cotidianos y se sienten con derecho a seguirlo recibiendo permanentemente sin a veces merecerlo, y quienes lo merecen y se han esforzado y preparado para tener una trayectoria ascendente no siempre tienen claros los criterios de evaluación para obtenerlo. Por su parte, para quienes evalúan se tiende a volver un asunto rutinario, o bien pueden prevalecer en algunos casos criterios no académicos a la

hora de evaluar a un determinado investigador, profesor o técnico académico. De cualquier forma no se conoce hasta qué punto el programa ha cumplido sus propósitos o ha dejado de hacerlo.

2. CONVOCATORIAS DEL PROGRAMA DE PRIMAS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO (PRIDE) 2012 Y 2013 EN SU RELACIÓN CON LOS "LINEAMIENTOS Y REQUISITOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE PROFESORES E INVESTIGADORES DE 1996".

La Convocatoria PRIDE 2012, establece en el Apartado II Descripción de la Evaluación del Desempeño Académico: "De los rubros señalados sólo se deberán considerar las obligaciones correspondientes a las establecidas en el Estatuto del personal Académico (EPA) de acuerdo con su nombramiento, categoría y nivel o conforme a su plan de trabajo anual que haya sido aprobado por el respectivo Consejo Técnico".

El apartado de Proceso de Evaluación, inciso 1 c) dice: "Se juzgará, en general, el desempeño académico a partir de los requisitos y exigencias de las funciones sustantivas de la Universidad Nacional Autónoma de México, y de **las funciones para las cuales fue contratado el académico**, de los informes aprobados, y del cabal cumplimiento de las obligaciones establecidas en el EPA para cada nombramiento...".

Respecto a la docencia y formación de recursos humanos, la Convocatoria PRIDE inciso 1 d) establece: "*Los académicos que no cumplan con lo establecido en el artículo 61 del EPA, respecto a la responsabilidad docente, en los términos de los 'Lineamientos y Requisitos Generales para la Evaluación de Profesores e Investigadores' publicados en la Gaceta UNAM el 29 de abril de 1996, no podrán acceder a los dos niveles superiores del estímulo del PRIDE*". Esto se ha venido interpretando con un criterio referido exclusivamente a la docencia frente a grupo, lo que excluye otras formas de contribución a la formación de recursos humanos que son igualmente importantes y que están contempladas en los términos de los "**Lineamientos del 1996**",

en el rubro B de "Labores Docentes y Formación de Recursos Humanos", que establecen lo siguiente:

"Se reconocerá la labor destacada en la docencia y la formación de recursos humanos, considerando **tanto** la impartición de cursos **como** las asesorías, las tutorías y la dirección de tesis, **así como** la participación en otras actividades que mejoren la enseñanza"... "Se **valorará** la formación de recursos humanos mediante la dirección de tesis, tutorías o proyectos de investigación en los que participen estudiantes de licenciatura, de posgrado, y posdoctorales, así como profesores o investigadores asociados. También se tomará en cuenta, en su caso, la trayectoria que hayan tenidos los estudiantes formados por el académico".

Por lo anterior, se hace notar que al considerar conjuntamente los criterios de evaluación de la "Convocatoria 2012 y 2013", con los "Lineamientos de Evaluación de 1996", existe una tensión y un desfase en el contenido entre ambos documentos. Por lo que se recomienda a las comisiones locales y a la Comisión Especial del PRIDE D, considerar de manera integral los criterios contenidos en los Lineamientos de Evaluación, que son flexibles, incluyentes, dan cuenta de la diversidad académica de nuestra Universidad y de la importancia de la evaluación integral, ya que entre otros aspectos contemplan:

- a) Las diferencias en funciones de los profesores e investigadores;
- b) Las diferencias de funciones por nombramiento, categoría y nivel;
- c) La evaluación en forma integral de las actividades de docencia y formación de recursos humanos.

3. SOBRE LOS CONCEPTOS DE EXTRAORDINARIO (CONVOCATORIA) EXCEPCIONAL (LINEAMIENTOS) PARA ASPIRAR AL PRIDE D.

- Es necesaria la congruencia entre los adjetivos utilizados para evaluar a los candidatos al PRIDE, en la convocatoria, en los Lineamientos de Evaluación y en los criterios específicos que defina la Comisión Especial del PRIDE D en donde se utilizan los

conceptos de **extraordinario** en la Convocatoria (Inciso IV 2.e) y **excepcional** en los Lineamientos (Requisitos mínimos para ser propuestos a Nivel D) el trabajo académico.

- La evaluación debe considerar que se trata de personal que lleva a cabo tareas que son diferentes, obedecen a diferentes funciones y bajo contextos que son también distintos y que aspiran al máximo nivel de reconocimiento. Por lo tanto, lo extraordinario o excepcional deberá definirse para cada contexto y figura académica y por ende los criterios deberán ser diferenciados.
- Lo excepcional puede ser un sinónimo de lo extraordinario, lo que va más allá de lo ordinario, pero también puede significar lo que ocurre muy rara vez, lo cual implicaría que las labores excepcionales son tan escasas, que seguramente ni podrían ocurrir cada año y mucho menos, en la proporción en la cual se otorgan o pretenden otorgar los niveles "D" del PRIDE.
- Dada la diversidad de funciones, actividades y contextos en que se realizan las tareas en ciencias sociales en nuestra Universidad, se propone establecer diversos perfiles de excepcionalidad para otorgar el PRIDE D, acordes a las figuras académicas y que integren los cinco rubros de evaluación del PRIDE.

4. ACTIVIDADES DE DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

4.1 Problemas y políticas institucionales

El tema de la docencia y formación de recursos humanos se ha vuelto un punto toral para la evaluación del PRIDE, no sólo para el PRIDE D sino también para las categorías inferiores (A-B-C), ya que, a al no tener consensos claros sobre la tarea docente y la equivalencia entre cursos y formación de recursos humanos, se pueden subvaluar estas actividades.

Se trata de una tarea central del quehacer de los investigadores de institutos y centros del área de las ciencias sociales de nuestra Universidad. Ha estado presente en sus actividades y adopta muy diversas modalidades, que han hecho posible que nuestras entidades contribuyan a la formación de recursos humanos tanto en nuestra institución, como en apoyo a otras instituciones docentes y de investigación, e inclusive a la formación de cuadros en otros sectores de la sociedad, conforme al primer artículo de la Ley Orgánica de la UNAM: "La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública -organismo descentralizado del Estado- dotada de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura".

A través de los cursos en las licenciaturas y posgrados en nuestra Universidad, de los seminarios dentro de proyectos colectivos e interinstitucionales, de la atención a estudiantes (en prácticas de campo, proyectos de investigación, seminarios, tesis, etc.), así como de diplomados a solicitud de otros sectores, los investigadores del área de Ciencias Sociales cumplen con la obligatoriedad de formación de recursos humanos. Sin embargo, varias de esas modalidades que no están contempladas en el concepto tradicional de docencia frente a grupo, **sí** están consideradas en los "Lineamientos", e implican un esfuerzo equivalente y en muchas ocasiones mayor y una relación muy intensa entre profesor y alumno, que repercute en la capacitación y la formación de nuevos investigadores.

4.1.1. Referente a los investigadores

Entre los principales problemas que deberá contemplar la Comisión Especial del PRIDE D y que han sido documentados por el Consejo Técnico de Humanidades, para los investigadores, destacan los siguientes:

a. La existencia de condiciones institucionales que dificultan que todos los investigadores, que así lo deseen, puedan impartir un curso semestral, ya sea en la licenciatura o en el posgrado. Por lo que se refiere a la licenciatura la mayor parte de los cursos son dictados por los profesores de tiempo completo y por el personal de asignatura contratado por las Escuelas y Facultades, quedando poco espacio para incorporar a los investigadores. Aunque hay una excelente disposición de los directores de las escuelas y facultades afines por resolver esta limitación, la realidad impide lograr una equitativa distribución de cursos entre profesores e investigadores de tiempo completo. Además, la incorporación de nuevas materias a los planes de estudio implica su aprobación por los consejos técnicos de las escuelas y facultades. No obstante esta limitación, las entidades del Subsistema de Humanidades hacen los mejores esfuerzos por encontrar los espacios de docencia en la licenciatura para los investigadores, mediante la incorporación de nuevas materias y la participación en los programas a distancia.

b. En cuanto al posgrado, la situación para los investigadores tampoco es sencilla, ya que no se tiene garantizado un curso semestral por investigador. Durante los casi quince años del proceso de reforma de los posgrados, aunque se han logrado avances importantes en la participación de los investigadores, aún es necesario realizar una distribución más equilibrada de cursos y

seminarios entre profesores e investigadores de tiempo completo, para garantizar el mínimo de horas que cada investigador debería impartir por semestre.

c. Por lo que se refiere a las tutorías de posgrado es preciso que todos los posgrados apliquen eficientemente la normatividad relativa al máximo de tutorías que puede tener un académico. Asimismo, la evaluación del PRIDE requiere una mejor valoración del trabajo que implican las tutorías, que en ocasiones puede ser equivalente o superior al de las horas semanales que se invierten en un curso regular. El Plan de Desarrollo Institucional 2011-2105 de nuestra Universidad otorga especial atención en esta actividad afirmando que “Es importante reforzar este nivel de estudios a través del sistema de tutorías considerando la naturaleza y especificidad de los diversos campos de conocimiento”. Por ser la tutoría la base en la que se sustentan nuestros posgrados, es indispensable que la Comisión Especial del PRIDE D otorgue una mayor valoración de estas actividades lo que sin duda tendrá como resultado mejorar la calidad y dedicación de quienes fungen como tutores.

d. Destaca significativamente el problema que reviste para los investigadores de los institutos y centros el cumplir con labores docentes convencionales, en virtud de que sus entidades académicas no son responsables de la organización de los planes de estudio de las licenciaturas y no lo son tampoco, en la mayoría de las veces, de la implementación de los programas de posgrado del área.

e. Como se menciona en el documento del Consejo Técnico de Humanidades, los títulos en licenciatura incluyen una variedad de

modalidades de titulación alternativas a la tesis tradicional, que propiciará otras formas de supervisión y tutoría.

La mayor parte de estas actividades de formación de recursos humanos están incluidas en los "Lineamientos del 1996".

4.1.2. Referente a los profesores

Las actividades, el desempeño y la productividad en docencia y formación de recursos humanos en las Escuelas, FES y Facultades de la UNAM se estiman como una labor a la que no se le otorga un carácter de fundamental en la evaluación del PRIDE en todas las categorías [A-B-C], y particularmente en el ámbito del reconocimiento del Nivel "D". Así, resulta motivo de preocupación la ausencia de una evaluación equitativa sobre la justa dimensión tanto de la carga docente de los profesores de carrera, como del carácter sobresaliente o excepcional de su labor sustantiva frente a grupo. De acuerdo con los planteamientos presentados por Escuelas, FES y Facultades, se señalan diversos ejes problemáticos en común:

- a. Considerar el cumplimiento de carga docente establecida en el Estatuto de Personal Académico impartiendo el máximo de sus horas previstas por categoría y nivel, o la impartición de materias adicionales al nombramiento.
- b. La argumentación de las comisiones locales sobre el desempeño de los académicos postulados en ocasiones no está adecuadamente fundamentada en relación a lo que establece el EPA.
- c. Una apreciación inadecuada de las características específicas del desempeño del académico en la entidad de adscripción, realizada con criterios de otras áreas del conocimiento.
- d. Las entidades académicas coinciden, como se señaló

anteriormente, sobre la **tensión** que existe entre "Lineamientos y requisitos generales de evaluación para profesores e investigadores del 1996" y las Convocatorias 2012 y 2013, en relación al inciso IV.1d), que quienes no cumplen con lo establecido en el artículo 61 del EPA, respecto a la responsabilidad docente no podrán acceder a los dos niveles superiores del PRIDE.

4.2 Actividades que se realizan y que deben ser valoradas.

a. La evaluación del rubro de docencia y formación de recursos humanos deberá hacerse como una actividad académica integral, tal como se concibe en Los "Lineamientos y Requisitos Generales para la Evaluación de Profesores e Investigadores", vigentes desde la convocatoria del PRIDE de 1996 a la fecha. En esos lineamientos del 1996 se reconoce que esa actividad no se limita a las clases frente a grupo, sino que abarca también la formación de personal especializado, las prácticas de campo, la formación de becarios, el servicio social y dirección o asesoría de alumnos e investigadores externos, la coordinación y participación en seminarios institucionales registrados ante el Consejo Interno. Sin embargo, habrá que considerar que no necesariamente se cubrirán todas.

b. Las entidades académicas enfatizan se otorgue especial atención a la participación del personal académico en actividades de organización o impartición de cursos, ciclos de conferencias organizadas por instituciones nacionales e internacionales u ofrecer cursos y diplomados de formación y actualización de profesores en los programas financiados por DGAPA, que también resulten excepcionales o sobresalientes, para equipararlas a la labor docente o frente a grupo, conforme a la alternativa normada por el artículo 61 del EPA.

c. Hay un amplio núcleo de actividades que requieren una mejor valoración: participación sustantiva en labores de asesoría académica en la revisión de trabajos, en calidad de miembro de jurado revisor o calificador en exámenes de titulación y de grado, ya sea a través de tutorías para la titulación en la licenciatura en un periodo no mayor a un año, o graduación de nivel de maestría en tres años o menos, y de doctorado menos de cinco años. Para los niveles de especialización y maestría, se establece la relevancia de que se consideren los estudios de caso y los trabajos profesionales escritos. Asimismo, los reconocimientos en concursos académicos, las publicaciones derivadas de las mismas, con honores y *cum laude* (reconocimientos destacados otorgados por la UNAM o por otras universidades).

d. Es de otorgarse importancia a la participación de académicos en programas de asesoría, en grupos de docencia e investigación inscritos en el marco de convenios de colaboración inter institucionales -de preferencia internacionales-, en comités tutoriales u otras actividades de tutoría, en grupos de trabajo interdisciplinario, en asesorías, supervisión y formación que mejoren la docencia, como modalidades relevantes y alternativas a la docencia frente a grupo. Por lo tanto, se deberá reconocer cabalmente los cursos dados fuera de la UNAM con convenio tal como lo establecen los "Lineamientos y Requisitos Generales para la Evaluación de Profesores e Investigadores", vigentes para la convocatoria del PRIDE desde 1996.

e. Asimismo, deberá considerar que en el marco del actual Plan de Desarrollo Institucional 2011-2015, se destaca como fundamental la concertación de convenios con el sector público y de empresas del sector industrial y de servicios, a fin de satisfacer necesidades

específicas de formación de especialistas y de expertos (por ejemplo a través de Diplomados y cursos de capacitación). Por lo tanto se deberá otorgar una alta valoración en los procesos de evaluación a estas actividades que denotan la trascendencia de la labor del académico y contribuyen a la formación de recursos humanos en otros sectores de la sociedad.

f. Destacar significativamente la productividad del personal académico en publicaciones de libros, capítulos en libros y artículos especializados o de divulgación, en revistas arbitradas o indexadas, nacionales e internacionales, dependiendo de las especificidades por disciplinas. Las Escuelas, FES y Facultades refieren la importancia de la coordinación, creación de grupos multidisciplinarios o interdisciplinarios, la participación en la ejecución o conclusión de proyectos de docencia o investigación, o en la presentación y publicación de resultados de investigación, con reconocimiento institucional o avalados por organismos prestigiados de su campo.

g. Haber realizado una obra original, de la más alta calidad, reconocida por sus pares en el plano nacional e internacional, la cual se vea reflejada en publicaciones, material didáctico, productos tecnológicos, modelos científicos o educativos, propuestas metodológicas, tecnológicas e instrumentales, etc.

h. Haber participado en comités editoriales, o en labor de arbitraje de publicaciones o producciones académicas.

i. Se deberá tomar en cuenta que desarrollar actividades relevantes en la formación de recursos humanos representa un desempeño de suma importancia que puede tanto suplir la impartición de cursos frente a grupo, como ser razón apropiada para considerar que el desempeño del académico es "excepcional

y sobresaliente” y merece el nivel D del PRIDE.

j. La evaluación de las tesis no debe contemplar sólo la cantidad, sino también el grado de avance y calidad de los tesisistas.

k. En el caso de los Comités Tutorales, como se mencionó anteriormente, el papel que desempeñan sus tres integrantes es igualmente relevante para el alumno y se sustenta en una política institucional de nuestra Universidad para proporcionar una orientación colegiada de la mayor calidad. Por lo tanto la evaluación del PRIDE deberá dar un valor importante a la participación en dichos comités tutorales.

l. Las invitaciones académicas que reciben los investigadores por parte de otras instituciones para dictar cursos o diplomados, son un reconocimiento al nivel académico con que se cuenta y es una forma mediante la cual nuestra institución extiende sus capacidades para formar nuevos profesionistas e investigadores en otras instituciones, con lo que cumple ampliamente con una de las formas de vinculación con la sociedad. Por lo tanto, se deberán valorar dichas actividades que son una forma de extender a otras instituciones el conocimiento que se genera en nuestra Universidad.

m. La incorporación de estudiantes en proyectos de investigación con o sin financiamiento de la UNAM como PAPIIT y PAPIIME o de otras organizaciones como el CONACYT y la participación en los programas institucionales de tutorías individuales, son actividades mediante las cuales se promueve la formación de nuevos investigadores, por lo cual deberán tener una alta valoración en el proceso de evaluación.

n. La impartición de cursos o diplomados de actualización para los profesores de la UNAM y de otros sectores, atendiendo a las

características de duración y dedicación a estas actividades alternativas, es fundamental para equipararlas a la labor docente frente a grupo.

o. La coordinación o trabajo con los posdoctorados (véase documento del CTH).

4.3 Cómo juzgar la calidad en la docencia y formación de recursos humanos.

a. La evaluación de la Comisión Especial PRIDE se enfrenta a la dificultad de poder determinar los elementos tanto de índole cuantitativa, como cualitativa para poder definir la labor docente y de formación de recursos como sobresaliente o excepcional. Sobre este particular, las características específicas del trabajo de cada candidato y los elementos que llevaron a su postulación para obtener el nivel D del PRIDE, son mejor conocidas por las Comisiones Locales PRIDE quienes, además, están en conocimiento de las prioridades y de las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo académico del personal académico de cada entidad. La opinión de la Comisión Especial PRIDE depende de la calidad de los dictámenes que, a su vez, emiten las Comisiones Locales.

b. Por lo anterior, las consideraciones de índole fundamentalmente cualitativa en las que se basará el dictamen de la Comisión Especial, en este rubro, deberán estar sustentadas en los elementos que aporten las Comisiones Locales.

c. Aunque resulta difícil determinar los elementos cualitativos que pueden llevar a reconocer como extraordinaria o excepcional la labor docente y de formación de recursos de profesores e investigadores, las Comisiones Locales pueden sustentar sus

postulaciones en evidencias tales como: los instrumentos institucionales de evaluación docente por parte de los alumnos, en la calidad de las tesis dirigidas, en las publicaciones derivadas de las mismas, en la trayectoria académico-profesional de los tesistas o de los estudiantes participantes en un proyecto de investigación, en la eficiencia terminal de los estudiantes tutorados, valorar los resultados del trabajo individual y colectivo privilegiando los dos en tanto los resultados y su trascendencia, entre otros. En este rubro, la información que pudiese aportar el seguimiento de egresados podría ser de relevancia para la Comisión Especial. Asimismo, en el caso de los investigadores de Centros foráneos o de aquellas carreras que no existen a nivel de licenciatura en la UNAM, las Comisiones Locales podrán argumentar que la docencia que se les está reconociendo se hizo en el marco de convenios de colaboración específicos, y que se justifica plenamente debido a la inexistencia de otras oportunidades docentes dentro de la UNAM en la localidad donde se encuentra ubicada la entidad académica.

d. Por lo tanto, para lograr el objetivo de alcanzar evaluaciones cualitativas y equitativas en cuanto a las características particulares de cada entidad académica, la Comisión Especial difundirá sus criterios de evaluación entre las distintas Comisiones Locales y los respectivos Consejos Técnicos de facultades y escuelas, así como entre los Consejos Internos y el Consejo Técnico de Humanidades, en el caso de los centros e institutos. Por su parte, las comisiones evaluadoras locales deberán enviar, junto con sus candidaturas, los criterios de evaluación sobre los que están sustentando su dictamen.

e. Se enfatiza la importancia de una evaluación integral que considere tanto las actividades como el desempeño propio de una

distribución equilibrada de los distintas modalidades de la labor docente y de formación de recursos humanos (docencia frente a grupo, participación en comités tutoriales de posgrado, participación e incorporación de alumnos en proyectos con o sin financiamiento como PAPIIT, PAPIME, PRONABES, PAEA, o en proyectos de investigación CONACYT), durante el periodo de evaluación, en el entendido que no necesariamente deberán cubrirse todas las incluidas en este rubro. Es decir, debe ser una evaluación en términos de calidad y no en términos cuantitativos.

4.4 Listado de actividades que realizan los profesores e investigadores en cuanto a docencia y formación de recursos humanos, que deben estar claramente detalladas en el expediente del académico y deben considerarse en su evaluación.

- Cursos formales frente a grupo
- Coordinación y diseño de cursos
- Cursos compartidos entre varios investigadores.
- Cursos por sistema de universidad abierta, educación a distancia y educación continua.
- Cursos o asesorías en bachillerato y preparatoria.
- Cursos impartidos en otras instituciones con las que la UNAM tenga convenios o que impliquen la extensión del conocimiento que se genera en la UNAM a otras instituciones de educación superior, siempre y cuando no sean remunerados.
- Cursos de actualización o capacitación impartidos a funcionarios públicos o a instancias del gobierno, a tomadores de decisiones o a sectores ciudadanos.
- Diplomados, cursos o cursillos en otras entidades, seminarios de actualización, nacionales o en el extranjero, presenciales o a distancia: suelen ser cursos de especialización. Se invita al

investigador por el reconocimiento que tiene en su tema (premios y reconocimiento en la lógica del PRIDE).

- Dirección de tesis **concluidas** de licenciatura, maestría y doctorado concluidas (considerar que en todos los niveles y modalidades es igualmente valiosa y que cada vez hay menos tesis de licenciatura como opción de titulación).
- Dirección de tesis de licenciatura, maestría y doctorado **en proceso** (valorar el grado de avance con respecto a la fecha de inicio de dirección o tutoría principal).
- Participación en comités tutorales de posgrado y no solo la tutoría principal (valorar el grado de avance con respecto a la fecha de inicio de la tutoría).
- Participación como sinodal o jurado de tesis, ya que implica la lectura responsable del trabajo.
- Tutorías (alumnos de posgrado, becarios, prácticas profesionales, grupos especiales, programas institucionales).
- Asesoría y educación en línea o a distancia.
- Tutorías grupales en el aula e individuales.
- Planeación, diseño, coordinación o realización de actividades relacionadas con planes y programas de estudio para la formación o actualización de recursos humanos.
- Elaboración de materiales didácticos (libros de texto, manuales, audiovisuales).
- Formación de grupos de investigación.
- Coordinación de trabajo o prácticas de campo.
- Becarios e investigadores jóvenes en proyectos de investigación, cuando su incorporación conduzca a la realización de la investigación o a una modalidad de titulación.
- Asesoría a estudiantes de servicio social.

- Asesoría a estudiantes que participan en congresos, publicaciones, conferencias, simposios, proyectos tecnológicos, artísticos, de diseño o de comunicación visual.
- Movilidad estudiantil nacional o extranjera de alumnos que pasan un semestre con un asesor para avanzar en su tesis y tomar clases.
- Atención a estudiantes en prácticas y trabajos de campo y de laboratorio.
- Seminarios Institucionales Permanentes, registrados ante los cuerpos colegiados, en los que participen de manera regular estudiantes o investigadores jóvenes en proceso de consolidación.
- Supervisión de estancias de investigación de alumnos (esencialmente en doctorado) con un asesor.
- Supervisión de posdoctorantes nacionales o extranjeros, con beca UNAM o de su institución de origen.
- Sabáticos, intercambios académicos o estancias de investigación por parte de académicos de otras instituciones.
- Para los campi foráneos, tal como lo establece la Convocatoria PRIDE 2012, o para aquellos institutos que no tienen como contraparte una facultad donde se impartan las carreras, se deberá tomar en cuenta las actividades docentes que realiza el personal académico tanto dentro como fuera de la UNAM. El criterio para valorar dichas actividades se debe basar en la pertinencia de las mismas, con las líneas de investigación de los profesores o investigadores, y/o con las líneas y objetivos del centro o instituto.

Para que estas actividades sean consideradas en la evaluación, se requerirá que los académicos de cada entidad académica, registren ante los consejos internos o técnicos respectivos, cada una de las actividades

que realizan para la formación de recursos humanos, especificando las horas dedicadas, el número y nombres de los alumnos atendidos, el tipo de formación que se transmitió, así como los resultados logrados. Es importante que dichas actividades estén certificadas y pueda verificarse el documento respectivo, en cuanto al número de horas impartidas y al tipo de participación.

5. ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

5.1 Algunas características de la investigación en Ciencias Sociales

Las entidades académicas que integran el Consejo Académico de las Ciencias Sociales cultivan en sus planes de estudio, de licenciatura, maestría o doctorado, así como en sus tareas de investigación las siguientes disciplinas: antropología, ciencias políticas, contaduría y administración de empresas, derecho, economía, geografía, psicología social, sociología y trabajo social. Se trata por lo tanto de un conjunto muy diverso de disciplinas que conjugan diversos estilos de trabajo tanto en la docencia como en la investigación.

Hay grandes diferencias en el ejercicio profesional de estas disciplinas, también en la forma en que se enseñan las asignaturas que integran los distintos planes de estudio de escuelas y facultades, así como en la forma en que se hace investigación.

Por lo que se refiere a la investigación, en el "World Social Science Report (WSSR) (ISSC / UNESCO: 2010)"², se documenta que entre los aspectos a considerar en los procesos de evaluación de la investigación se encuentran las características de la organización de los sistemas de investigación y el grado de desarrollo y consolidación de estos. Así, por

² UNESCO (2010), *World Social Sciences Report. Knowledge Divides*, International Social Sciences Council / UNESCO Publishing, París.

ejemplo si la forma de organización que se reporta es la colectiva, se deberá por tanto privilegiar en la evaluación la formación de grupos y los logros en construcción de redes, colaboraciones, suma de esfuerzos, incremento de la visibilidad, etc. Asimismo, el reporte citado establece que los ejercicios de evaluación de la investigación deben combinar datos cuantitativos con información cualitativa, reconocer las diferencias entre disciplinas de investigación, incluir evaluaciones de los impactos y beneficios y, en consecuencia, indicadores que sean capaces de captar todo esto.

No obstante, en el caso particular de los productos de investigación todas estas disciplinas que integran el conjunto de las ciencias sociales convergen en elementos comunes que son los trabajos o las publicaciones escritas. En efecto, aunque las disciplinas mencionadas tienen formas distintas de hacer investigación (documental, trabajo de campo, experimental, estadística, etc.) los resultados de las diferentes investigaciones, para ser consideradas como parte del acervo científico de cada disciplina deben presentarse en forma escrita y ser publicadas previa evaluación por un comité de expertos o de pares en un libro o revista especializada. Se tiene ahora la posibilidad de publicar libros y revistas “en línea” y/o grabados en CD, que sin embargo para ser reconocidos no deben escapar al arbitraje de expertos antes de ser puestos en ese formato computacional.

Cada disciplina, en lo particular, tiene referentes de editoriales y de revistas, que tienen reconocimiento internacional aun cuando algunos productos aparecen sólo “en línea”. En el caso de las revistas existen índices internacionales especializados que miden las citas de los autores y trascendencia de los artículos y las revistas por indicadores de impacto. La pertenencia a estos índices le da una importancia y un reconocimiento a la revista en cuestión, por las reglas que estos índices

exigen. Sin embargo, las bases de datos bibliográficas mayormente utilizadas para estos análisis tienen un **fuerte sesgo lingüístico y geográfico** (WSSR, 2010). No todas las revistas importantes de las Ciencias Sociales tienen amplia cobertura en dichos índices internacionales, ya que hasta ahora, por ejemplo el ISI/Thompson privilegia a las revistas publicadas en inglés, aunque ya se están desarrollando otros índices alternativos como SCOPUS, que darán mayor cobertura a las revistas de calidad en otros idiomas, entre las que seguramente se irá incluyendo a las publicadas en México.

En el caso de las editoriales también se han especializado en publicaciones disciplinarias y tienen reconocimiento internacional por la calidad de los autores que ahí publican y/o de los comités editoriales que evalúan los textos. En este caso, un aspecto a considerar para determinar la calidad serán las características de los procesos de dictaminación y la conformación de los comités editoriales.

5.2 Tiempos requeridos para realizar la investigación

La alusión a la temporalidad no es un aspecto de valoración en los “Lineamientos y Requisitos Generales para la Evaluación de Profesores e Investigadores” salvo cuando en el apartado C de Productividad Académica, de tales lineamientos, se habla de “mantener una productividad satisfactoria” en el nivel A, de “mantener una productividad sobresaliente” en el nivel C y de “mantener una productividad intermedia entre los niveles A y C”. Sin embargo, el término de **mantenimiento** que sería un concepto relacionado con la temporalidad no es específico.

Resulta difícil establecer un vínculo claro entre trabajo docente y de investigación, y la temporalidad, de tal manera que se pudiera elaborar una propuesta de normas generales. Por ejemplo, en el caso de

la docencia y las tutorías, dirigir 20 tesis en un año no necesariamente es más meritorio que dirigir tres. Tampoco dirigir un trabajo terminal en dos meses es necesariamente de mayor mérito que dirigir un trabajo de esta naturaleza en seis meses.

Umberto Eco, por ejemplo, en su libro *Cómo se hace una tesis* (Gedisa, Barcelona, 1982, Pág. 37) habla de que el tiempo pertinente para la elaboración de una tesis debe comprender “no más de tres años y no menos de seis meses”. Afirmación que habría que situarla en un contexto particular.

En otro caso, cómo establecer de manera automática como mérito el que un profesor haya impartido durante 20 o 30 años la misma asignatura, se podría pensar que es un experto en ella, aunque no necesariamente.

En la docencia se reconoce la antigüedad pero resulta difícil establecer el vínculo entre ella y la excelencia no porque no exista sino porque los caminos que los unen son múltiples y resulta arduo el establecimiento de líneas generales que lo normen.

En el caso de la investigación hay trabajos a largo plazo con resultados favorables o investigaciones que se prolongan sin concluir. Al respecto se podría citar el conocido ejemplo de la investigación de Michael de Certau “La invención de lo cotidiano” que le llevó por lo menos cinco años. (Michael de Certeau *La invención de lo cotidiano*, Universidad Iberoamericana, México, 2000). También, la investigación sobre trabajo y sueño de Till Roenenberg de la Universidad de Munich el cual fue realizado en un lapso no menor de diez años. Los ejemplos al respecto se multiplicarían.

No es fácil determinar la relación entre temporalidad y excelencia académica, pues los términos de excepcional, sobresaliente y

trascendente dejan abierta su interpretación. Se diría que estos conceptos interpretados y referidos a la academia demandan criterios dinámicos que requieren de una valoración abierta y de buena fe. En todo caso se debe tomar en cuenta la temporalidad pero interpretándola de manera cualitativa, de acuerdo a la naturaleza, actividad, proyecto y recursos, tanto financieros como materiales, empleados.

En otras palabras, si se establece que el tiempo es un factor determinante del trabajo académico, debe ser valorado pero de manera cualitativa referido a la naturaleza particular de la actividad y del caso específico. Cabría citar al respecto la concepción de Ángel Díaz Barriga acerca de los efectos de la docencia en relación con la formación de los alumnos: “La constitución de un sujeto –social, psíquico y del aprendizaje- es el resultado de un proceso eminentemente cualitativo, proceso singularizado por su dinamicidad, elemento que dificulta contar con evidencias únicas y estables sobre las dinámicas que subyacen en cada etapa, estadio del desarrollo de un concepto o de un procedimiento conceptual” (Ángel Díaz Barriga, “Entre lo administrativo y lo pedagógico”, en Mario Rueda y Monique Landesman (Coordinadores) *¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos*, CESU, México, 1999, pág. 89.).

6. EVALUACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO ACADÉMICO PARA LA OBTENCIÓN DEL PRIDE “D”.

Las entidades del CAACs reconocen que el personal técnico académico despliega un universo de actividades de diversa índole que dificulta la valoración objetiva e integral de su desempeño, productividad y aportaciones en apoyo a las dependencias académicas tanto en la docencia, la investigación y la divulgación de la cultura, lo que favorece que no se dimensionen como profesionales cuyo trabajo es fundamental

para arribar a productos y proyectos institucionales, ni se reconozca su progresiva experiencia y potencial de producción de conocimiento en la Universidad Nacional.

En el caso del reconocimiento PRIDE Nivel "D", los criterios actuales no favorecen condiciones de postulación de académicos en esta figura de nombramiento, a pesar de que rebasan sus obligaciones académicas estatutarias según su categoría y nivel, al participar en programas académicos, proyectos institucionales y de investigación sustanciales para la Universidad.

Parte medular del trabajo tanto de investigación como de docencia, está dado por la necesidad de contar con profesionales que generen insumos primarios, muchas veces invisibilizados, pero que son clave para arribar a los productos finales. Este proceso incide de manera paralela en la creciente acumulación de experiencia y capacidades de investigación por parte del personal técnico académico. Realizar lo que se define como actividades técnicas, tales como: búsquedas bibliográficas, realización de bases de datos, generación de instrumentos de medición cuantitativa y cualitativa, exigen conocimientos técnicos especializados.

La capacitación profesional del personal técnico académico redundará en beneficios directos en los apoyos que brinda a los proyectos de investigación y de docencia. Por ello la superación y actualización académica (ya sea a través de cursos, diplomados, obtención de grados) debe ser considerada para la evaluación.

Las evaluaciones deben tomar en cuenta la preparación equivalente, pues la especialización en cada una de las actividades no siempre proviene de la obtención de grados académicos (como en el caso editorial o los desarrollos multimedia o de plataformas para

educación a distancia). Es necesario destacar que la experiencia profesional de este sector es de suma importancia.

En cuanto a los productos de investigación, las entidades académicas sugieren que puede aplicar el mismo criterio que se señala para los profesores de carrera: participación en publicaciones arbitradas y de preferencia indexadas.

7. RECOMENDACIONES GENERALES

7.1 A la Comisión Especial del PRIDE D

a) Recomendaciones para la evaluación de la docencia y formación de recursos humanos.

- La Comisión Especial del PRIDE D, deberá considerar la problemática institucional de la Universidad en cuanto a las especificidades de impartir docencia para las facultades, escuelas, institutos y centros, para definir criterios específicos para la evaluación de las actividades de docencia y formación de recursos humanos.
- Ante esta situación se deberán **privilegiar criterios cualitativos** sobre los cuantitativos.
- Se deberá contemplar la etapa del ciclo de vida del académico, dada las limitaciones que existen para la jubilación de los académicos en nuestra institución.
- Se deberá realizar una evaluación integral que tome en cuenta el desempeño distinto del personal de investigación al del personal que se dedica principalmente a la docencia, tal como lo establece la convocatoria y el Estatuto del Personal Académico.
- La Comisión Especial del PRIDE D, deberá considerar la importancia que tienen las tutorías de posgrado en el marco del actual Plan de Desarrollo Institucional 2011-2015 y darle una

valoración adecuada.

- Para la evaluación cualitativa de los estudiantes formados se deberá considerar el seguimiento de egresados y de su trabajo profesional o de investigación como criterio para trascendencia del trabajo de FRH.
- Se deberá tomar en cuenta si el académico tuvo un periodo sabático en el periodo a evaluar, ya que durante estos periodos no está obligado a impartir docencia.
- También se deberá tomar en cuenta situaciones particulares del personal académico como enfermedades, accidentes o embarazo.
- Se deberán reconocer algunas actividades de difusión como actividades de formación de recursos humanos en casos de académicos de reconocido prestigio y trayectoria.
- Se deberá valorar el carácter multidisciplinario en la formación de los académicos de algunos Centros e Institutos.
- Las actividades docentes podrán evaluarse tomando como criterio el número de horas impartidas, independientemente si éstas se realizan de manera intensiva, semi-intensiva o en un curso normal, así como si estas son presenciales o a distancia.
- Las actividades docentes podrán tener la modalidad de asignaturas, talleres o seminarios; podrán tener un carácter curricular, co-curricular o extra curricular, lo cual significa que podrán tener un valor de créditos en un plan de estudios, que sean actividades complementarias o bien, que no formen parte de las currícula. Esto último abre la posibilidad de que las actividades docentes se dirijan hacia la modalidad de Educación Continua.
- En el caso de las actividades de docencia reportadas en el extranjero, deberá tomarse en cuenta el número de horas impartidas y tenerse el cuidado de verificar si estas son

asignaturas completas durante un semestre lectivo o pláticas o intervenciones breves por invitación. La evaluación de los candidatos ha de tomar en consideración las diferencias de nivel y categoría de cada uno de ellos, así como la entidad académica de origen, por lo que resulta imprescindible que se cuente con la fundamentación proveniente de Comisiones Locales Evaluadoras.

b) Recomendaciones para la evaluación de la investigación

Por lo antes expresado, se recomienda que para efectos del otorgamiento del PRIDE a los académicos de tiempo completo, tanto las comisiones evaluadoras locales de las entidades que integran el CAACs como la comisión especial de ese mismo órgano tomen en cuenta como productividad académica (producción resultante de la investigación) los siguientes elementos que son comunes a todas las disciplinas:

- Artículos en revistas arbitradas por pares con reconocidos comités editoriales y preferentemente que formen parte de índices que reconozcan la calidad de las revistas.
- Capítulos en libros arbitrados y publicados por casas editoriales de reconocida calidad. En el caso de editoriales universitarias, deberán ser arbitrados por pares externos a la institución.
- Libros (monográficos o editados) que hayan sido sometidos al arbitraje por un comité editorial de reconocida autoridad académica y publicados por casas editoriales de reconocida calidad.
- Otras publicaciones digitales o electrónicas con dictamen.

En cuanto al número de publicaciones por académico por año o por periodo a evaluar como indicador de productividad es importante comentar lo siguiente:

- Varían los estándares de una disciplina a otra. Sin embargo, lo

que deberá considerarse es la etapa en la cual se encuentra el proyecto o proyectos de investigación en desarrollo, ya que la producción estará en estrecha relación con la etapa por la que se atraviese.

- La productividad en tiempo también varía mucho de una disciplina a otra, dependiendo del tipo de investigación que se hace. Así también los periodos entre el envío del artículo o capítulo, el dictamen del mismo, la aceptación y finalmente la publicación, varían mucho entre editoriales e instituciones y no dependen del esfuerzo del investigador.
- El número de páginas escritas por artículo puede ser un falso indicador de la calidad del mismo. Es necesario tomar en cuenta otros factores como la originalidad de la investigación que da lugar al trabajo escrito.
- El número de coautores en un mismo artículo es a veces erróneamente mal visto. Hoy en día la investigación social se realiza en equipo sea por razones de multi- disciplina, sea como forma de introducir alumnos de doctorado a la investigación o simplemente por colaboración entre colegas. De cualquier forma, es importante que la investigación que se realiza de manera colectiva se traduzca en publicaciones con más de un autor en reconocimiento a la labor de otros investigadores.
- Considerar el carácter sustancial que tiene la realización de artículos, capítulos en libros y libros arbitrados, en tanto publicaciones arbitradas y de preferencia indexadas, así como los que se publiquen en revistas internacionales especializadas, siempre y cuando sean acordes a las líneas de investigación que favorezcan el desarrollo del área de adscripción en la que está asignada la plaza del académico.

- La evaluación ha de reconocer la dimensión cualitativa de los materiales de investigación presentados por el personal académico, considerando que la producción cuantitativa del personal docente suele ser menor que la del personal de investigación, en virtud de su mayor carga docente.
- Han de considerarse como parte de la evaluación los trabajos individuales o colectivos, y los trabajos publicados en prensa o aceptados en el periodo que se informa, sobre la base de que lo que se evalúa es el desempeño durante un periodo preciso.
- Los dictámenes y criterios locales son fundamentales para la Comisión Especial.

También, se requiere valorar si existe una composición equilibrada de los tres tipos de productos mencionados que se presente en el período de evaluación. Sin embargo, y tal como se ha documentado a nivel internacional Hicks (1999) estimó que entre el 40 y el 60 por ciento de la literatura en las Ciencias Sociales se compone de libros.

Estos elementos sólo pueden ser adecuadamente evaluados por investigadores reconocidos y experimentados.

Por lo tanto, y tal como lo establece el WSSR (2010), los ejercicios de evaluación de la investigación deben combinar datos cuantitativos con información cualitativa, reconocer las diferencias entre disciplinas de investigación, incluir evaluaciones de los impactos y beneficios y, en consecuencia, indicadores que sean capaces de captar todo esto.

c) Recomendaciones para la evaluación del personal técnico académico

I. Establecer una clasificación de los perfiles del personal técnico académico a partir de sus principales labores en los siguientes grupos:

- a. Apoyo institucional en sus muy variados campos, como por

ejemplo, la difusión o extensión académica, o las labores editoriales.

b. Apoyo a la docencia, ya sea en contacto directo con los profesores o vinculados a proyectos de apoyo docente.

c. Apoyo al desarrollo de proyectos de investigaciones individuales, grupales o institucionales.

d. Apoyo en tareas que implican el manejo de tecnologías o sistemas, como el uso de las tecnologías de la información y la comunicación; el desarrollo de sistemas de información especializado; la utilización de herramientas o equipos; soporte técnico y desarrollo informático de apoyo a la docencia y la investigación; elaboración de materiales audiovisuales y multimedia; plataformas informáticas para el SUAED.

- Para que el personal técnico académico sea considerado como candidato a obtener el PRIDE D, el dictamen de su Comisión Local Evaluadora deberá postular la candidatura dentro de una de esas 4 categorías, sin demérito del reconocimiento de las actividades realizadas en otras áreas, y argumentar en qué consiste el carácter sobresaliente o excepcional de su labor.

- El conjunto de actividades complementarias que usualmente realiza el personal técnico académico, en términos de superación académica, de docencia o de investigación serán consideradas por la Comisión Especial como coadyuvantes para la obtención de un dictamen positivo, pero no serán evaluadas como sustitutivas de la labor de apoyo que debe realizar, de acuerdo a su nivel y categoría.

- Valorar actividades que se desarrollan no solo en la universidad sino también en el ámbito profesional o público, como programas de radio y televisión, artículos en prensa y revistas, vinculación con las

dependencias gubernamentales.

- Es habitual recibir postulaciones de técnicos académicos que realizan diversas labores institucionales, derivadas del desempeño de un cargo administrativo o académico-administrativo. Esto no será suficiente para determinar el carácter sobresaliente o excepcional de su trabajo, pero deberá ser considerado para la evaluación integral de las candidaturas.

- La Comisión Especial atenderá los criterios de evaluación de las comisiones locales, así como las características y las condiciones bajo las cuales labora el personal técnico académico en cada entidad, para lo cual es muy importante que el visto bueno de su jefe inmediato fundamente el trabajo que realiza.

- Los consejos técnicos deben observar que los dictámenes de las comisiones evaluadoras locales estén debidamente fundamentados, con el fin de que la Comisión Especial cuente con argumentaciones cualitativas y cuantitativas que permitan valorar adecuadamente el desempeño de los técnicos académicos.

7.2 A los académicos de las entidades del CAACs

A partir de la experiencia adquirida en la evaluación del PRIDE en nuestra Universidad, esta comisión de trabajo recomienda a los académicos de todas las entidades pertenecientes al CAACs:

- Especificar claramente los productos elaborados en el periodo.
- Analizar y justificar el impacto y trascendencia de la producción, de la docencia y formación y de la integración de equipos de investigación en el periodo bajo evaluación (por ejemplo en el caso de algunas disciplinas es importante resaltar la necesidad de periodos extendidos de trabajo de campo, para obtener la

información básica de la investigación y para formar alumnos en el quehacer académico).

- Contextualizar claramente el momento en el que se encuentra su desarrollo académico (ciclo de vida, etapa de proyecto).
- Revisar que se incluyan todas las actividades en el expediente y que estén debidamente comprobadas.

7.3 Recomendaciones a las Comisiones locales.

A partir de la experiencia adquirida en la evaluación del PRIDE en nuestra Universidad, esta comisión de trabajo recomienda a las comisiones locales evaluadoras del PRIDE lo siguiente:

- Justificar ampliamente las razones por las que consideran que el candidato merece ser recomendado para el PRIDE D, resaltando en particular aquellos rubros de desempeño propios de la entidad que podrían no ser obvios para la Comisión Especial.
- Que las actividades que se consideran para recomendar la candidatura a PRIDE D, estén debidamente acreditadas por el académico (que el expediente cuente con todos los comprobantes).

7.4 Recomendaciones al CAACs.

A partir de la experiencia adquirida en la evaluación del PRIDE en nuestra Universidad, esta comisión de trabajo recomienda al CAACs:

- Solicitar a la Comisión Especial del PRIDE D la elaboración de dictámenes ampliamente justificados (ya sean favorables o desfavorables), que serán revisados por la CPPA, para la ratificación del otorgamiento o no del PRIDE D en el pleno del CAACs y que deberán ser entregados a los interesados.
- Hacer un diagnóstico con datos recopilados de DGAPA y de las entidades participantes del CAACs.

7.5 Recomendaciones a la DGAPA.

A partir de la experiencia adquirida en la evaluación del PRIDE en nuestra Universidad, y en atención a los antecedentes de este programa, así como a las problemáticas que se han referido en este documento, esta comisión de trabajo recomienda a la DGAPA lo siguiente para futuras convocatorias:

- Retomar el sistema de ponderaciones para resolver los pesos de las diferentes figuras académicas.
- Plantear a la autoridad respectiva la solicitud de establecer un nivel del PRIDE similar al ya existente como D en cuanto a porcentaje de las remuneraciones del académico, para los casos que se trate de un profesor investigador del más alto nivel, que haya sido evaluado favorablemente en el nivel D en las anteriores dos convocatorias consecutivas, es decir, durante diez años y en caso de que la evaluación le sea favorable nuevamente en la tercera, se le otorgue el nivel D de manera vitalicia.

ANEXO 1

Cuadro Comparativo de los documentos entregados por las entidades académicas del CAACs

Los cuadros que se incluyen a continuación retoman, de acuerdo a los rubros de evaluación del PRIDE, los puntos principales de los documentos enviados al CAACs por los diferentes consejos internos o Técnicos de las entidades pertenecientes a este Consejo en septiembre 2012.

Para facilitar su lectura se separaron en dos tablas, una con las Escuelas, Facultades y el Consejo Técnico de Humanidades, la otra con los Centros y Institutos. Como cuadro comparativo, no pretende retomar todos los detalles de los documentos, sino poner en relieve las concordancias y divergencias.

CUADRO 1A: COMPARACIÓN DE CRITERIOS DE ESCUELAS, FACULTADES Y CTH (OCT 2012)

	trayec. acad.	productos	docencia	formación	difusión	partic. Instit.	Consideraciones
ENTS		art ind, libros, cap lib lib didact mat. didact publicados	cursos en los 5 planes de estudio de la Escuela	poco tesis asesor, revisor o jurado	ponencias conferencias dictaminación		
F CP				NO considerar mención honor. terminadas o en proceso			sobresalir en Docencia y en 3 rubros más
F Der		criterio com local	cursos	comités tutorales estudiante PAPIIT; PAPIME; PRONABE diplomados cursos actualización			tomar en cuenta dictámen de comisión local actividades en UNAM y en ámbito profesional o público
F Eco		art ind, cap lib, libros citas equilibrio entre tipo public.	curso lic y ciclo conf	tutorías posgrado			PRIDE D vitalicio despues de 10 años
F Psi	premio o invitación	dir proyecto publicaciones	lic o posgrado y seminarios	tesis lic o posgr terminadas 1 x año	ponencias conferencias	coordinación representación	Pride A: satisfactorio, B: sobresaliente, C: extraordinario, D: trascendente D: la más alta calidad en los 5 rubros sistema de puntos
FES ACA	doc o posdoc dir proyectos premio	art, lib, cap lib, ensayos, reseñas ponencias	2 cursos x semestre curso actualización	tutor lic y posgr asesoría y dir. lic, mae y doc. diplomados	organiz. ev. acad conferencias	colegiados com edit com eval com dict	
	cátedras S N I	citas		jurados lic, mae, esp, y doc.			
FES ARAGON	interdisciplina invitación premios citas coord proyecto	art ind	docencia	dirección tesis con premio (i')nal	ponencias		

FES CUAU		qualit según cat y nivel art esp o div, cap, lib public, en prensa, accept.	2 cursos en UNAM curso ext. solo como complemento	dir tesis cualquier nivel, con mención			docencia tiene mayor peso en la evaluación de un profesor
FES IZTA		art indizadas	norma EPA	dir tesis cualquier nivel, con mención lic 1 año, mae 3 años, doc 5 años 2 alumnos x año destacado mención honorífica = destacado			sistema de puntos equilibrio entre rubros
FES ZARA	dir proyecto	nal. e i'nal.	lic y posgr	asesoría			
CTH			formación pers.especializ. prácticas de campo becarios seminarios clases compartidas edu en línea y a distancia talleres diplomados formación prof adjunto edu cont curso actualiz autoriz xCTH cursos en sector priv o pub con o sin convenio	tutorías jurados lic mae esp y doc comités tutorales tesis term o en proceso servicio social Jovenes invest verano becario sin tesis pero que contribuye a investigación			pide dictamen razonado tomar en cuenta el ciclo de vida

Nota:

Estos cuadros son resúmenes que intentan poner en relieve las coincidencias o divergencias en criterios de evaluación. No pretenden retomar a detalle las propuestas de cada entidad. Para tal fin se refiere al lector a los documentos originales. Asimismo, por los requerimientos del formato de tabla se usan muchas abreviaciones.

En orden alfabético: acad: académico, a dist: a distancia, artic: artículo, cap lib: capítulo de libro, com dict: comisión dictaminadora, com edit: comité editorial, com esp: comisión especial, conf: conferencia, cont: continúa, coord: coordinación, didac: didáctico, dir: dirección, divulg: divulgación, doc: doctorado, edu: educación, esp: especialización o especializado (ver contexto), expo: exposición, ext: externa (refiriéndose a fuera de la UNAM), honor: honorífica, i'nal: internacional, ind: individual, inst: institución, lib: libro, lic: licenciatura, mae: maestría, nal: nacional, organiz. ev. acad.: organización de eventos académicos, priv: privada, posg: posgrado, postdoc: postdoctorado, pub: publicación o pública (ver contexto), tec: técnico(a), trayec. acad.: trayectoria académica e investigación, uni: universidad.

CUADRO 1B: COMPARACIÓN DE CRITERIOS DE CENTROS, INSTITUTOS y CTH (OCT 2012)

	trayec. acad.	productos	docencia	formación	difusión	partic. instit.	consideraciones
CIGA	premios becas citas	artic. indizados libros, cap lib pub tec publicado-dictamin. proyectos patentes	cursos 60hrs cursos 11-20hrs cursos 1-10hrs diplomados capacitación	lic mae doc postdoc	"vinculación" asesoría técnica divulg organiz. ev. acad. expo	1	Pride D cuando sobresale en 3 de las 5 areas de evaluación considerar nivel y momento en la trayectoria tomar en cuenta el ciclo de vida
CEIICH	proyectos conforme a metas UNAM recursos gener.	evaluar cualidad, impacto social co-autoría + colegas, alumnos		máximo 1 asesoría x investigador reconocer diversidad (sínodo, extensión universitaria			ratifican documento IIS RATIFICA las recomendaciones 2009/2010 considerar ciclo de vida y trayectoria no es castigo sino incentivo
CISAN			cursos o tutorías	tutorías educ distancia			ratifican documento IIS
CRIM			inst ext pub y priv educ a dist educ cont talleres seminarios	tutorías 0,5 tesis por año postdoc servicio social			reconocimiento a docencia externa AÚN CUANDO NO COMPRUEBA, AÚN FUERA DE CURRICULA evaluación de tendencias en la trayectoria
I GEO	dir proyecto	art ind, cap lib, libros, mapas ponencias	lic o posgrado y seminarios	dir lic y posg terminadas comités tutorales jurados lic mae esp y doc asesoría	publ conferencias organiz. ev. acad.	colegiados com esp coordinación representación	4 ejes: investig., docencia, difusión, elem. adicionales criterios: no queda claro si todos o opciones alternativas promociones, citas, com. Edit, com dict, soc. cient
IIA			curso lic o posg seminarios proyectos PAPIIT prácticas campo labo diplomados lic fuera UNAM uni abierta uni a distancia cursos sin convenio pero previsto en plan anual	dir o asesoría tesis term y en proceso trabajo campo servicio social movilidad estudiantil seminarios permanentes dirección estancias varios niveles comités tutorales			reconoce labor docente aun cuando no hay curso pide dictamen razonado se adhiere a documento IIS

IIEco	coord proyecto		cursos o uni aabierta edu cont edu a dist curso ext con convenio curso ext sin convenio, aún no previsto en plan anual	dir tesis cualquier nivel formación personal especializado práctica campo becarios seminarios permanentes servicio social formación profesor adjunto comités tutorales			reconocer actividades que no están en plan anual pero sí están aprobadas en el informe trabajo colectivo mismo peso que individual apoya doc IIS en docencia peso mayor a prod. acad. comparado con otros 4 rubros pide dictamen razonado de comisión
IJ			curso lic o posgr o edu a dist edu abierta	formación pers especializ práctica campo becarios seminarios permanentes clases compartidas tutorías tesis aunque no esté terminada, pero contribuyan a invest como asistente o becario			cuando se enaltezca el nombre de la UNAM Para interpretar desempeño la Comisión evaluadora puede auxiliarse de todos los medios y puede solicitar más información a académico evaluado in dubio pro operario pide dictámenes razonados
IIS			curso lic o posg seminarios prácticas campo diplomados edu a dist cursos ext sin convenio, pero en plan anual diplomados edu abierta edu a dist	tutorías dir tesis cualquier nivel, terminadas o en proceso becarios servicio social movilidad estudiantil nal o i'nal seminarios permanentes dir estancias acad postdoc intercambio acad comités tutorales			aceptar docencia no frente a grupo pide dictámen razonado

Nota:

Estos cuadros son resúmenes que intentan poner en relieve las coincidencias o divergencias en criterios de evaluación. No pretenden retomar a detalle las propuestas de cada entidad. Para tal fin se refiere al lector a los documentos originales. Asimismo, por los requerimientos del formato de tabla se usan muchas abreviaciones: En orden alfabético: acad: académico, a dist: a distancia, artic: artículo, cap lib: capítulo de libro, com dict: comisión dictaminadora, com edit: comité editorial, com esp: comisión especial, cont: continúa, coord: coordinación, dir: dirección, divulg: divulgación, doc: doctorado, edu: educación, esp: especialización, expo: exposición, ext: externa (refiriéndose a fuera de la UNAM), i'nal: interncional, inst: institución, lic: licenciatura, mae: maestría, nal: nacional, organiz. ev. acad.: organización de eventos académicos, priv: privada, posg: posgrado, postdoc: postdoctorado, pub: publicación o pública (ver contexto), recursos gener.: recursos generdos, soc. cient: sociedad científica, tec: técnico(a), trayec. acad.: trayectoria académica e investigación, uni: universidad.

ANEXO 2

Puntos de acuerdo y desacuerdo

Del análisis de los documentos enviados al CAACs por los diferentes consejos internos o Técnicos de las entidades pertenecientes a este Consejo, esta comisión observó que hay puntos de acuerdo y puntos de desacuerdo que se enlistan a continuación, lo cual es una muestra de la gran diversidad de actividades que realizan los académicos en nuestra Universidad. Es de resaltar que solo el documento emitido por el Consejo Técnico de Humanidades el 16 de agosto de 2012 es vinculante para la evaluación del PRIDE en su convocatoria 2013, conforme a lo enunciado en los "Lineamientos...", p.4: "Los Consejos Técnicos podrán establecer criterios y requisitos específicos según las características de cada disciplina, para permitir la adecuada aplicación de los lineamientos y requisitos generales que a continuación se incluyen".

Puntos de acuerdo

- Se considera fundamental la comunicación entre las comisiones Evaluadoras Locales, Consejos Técnicos y la Comisión Especial.
- Los documentos hacen énfasis en los aspectos de productos y de docencia y formación de recursos humanos, y no siempre se abordan los rubros de trayectoria académica, difusión y participación institucional.
- Hay consenso en solicitar la elaboración de dictámenes ampliamente razonados por parte de la Comisión Especial del PRIDE, con el fin de no dejar a los candidatos en estado de indefensión.
- En la trayectoria académica se recomienda valorar la dirección o coordinación de proyectos.
- En los productos valorar distintos tipos de publicaciones (artículos,

capítulos y libros), siempre y cuando estén dictaminados.

- En la docencia valorar además de los cursos frente a grupo, la educación abierta, continua y a distancia, los seminarios y los diplomados.
- En la formación de recursos humanos, además de la dirección de tesis terminadas y en proceso, valorar la asesoría de tesis (como asesor, co-tutor, revisor o jurado) a todos los niveles (licenciatura, maestría, especialización, doctorado), y la dirección de becarios, servicio social, movilidad estudiantil nacional o internacional a todos los niveles (desde bachillerato a posdoctorado). En la difusión valorar la organización de eventos académicos
- En la participación institucional valorar la representación en órganos colegiados, y la participación en comités dictaminadores, evaluadores y editoriales.

Puntos en los que no hay acuerdo o posiciones contrarias

- A diferencia de las Facultades y Escuelas, los Institutos y Centros insisten en el reconocimiento de la impartición de cursos con o sin convenio, en instituciones de enseñanza superior pública o incluso privada, previstos o no en el plan anual, siempre y cuando hayan sido aprobados en informe anual.
- Algunas entidades consideran como criterio para el PRIDE D la pertenencia al SNI, otras lo rechazan.
- Algunas entidades consideran necesario reconocer la mención honorífica de una tesis como criterio de calidad, otras rechazan el mismo criterio.

La cantidad de tesis por año considerada como sobresaliente varía mucho (0,5 por año para el CRIM, 1 por año en la Facultad de Psicología, mientras 2 por año es destacado en la FES Iztacala).

ANEXO 3

Sobre los conceptos de labor extraordinaria y excepcional

Esta comisión señala que tendría que haber una congruencia entre los adjetivos utilizados para evaluar a los candidatos al PRIDE, en la convocatoria, en los Lineamientos de Evaluación y en los criterios específicos que defina la Comisión Especial del PRIDE y definir qué significa sobresaliente, excepcional, extraordinario y excelente en el trabajo académico.

En este ejercicio de reflexión se pretende hacer un deslinde del significado de los conceptos de "extraordinario, sobresaliente, excepcional y trascendencia de las publicaciones", aplicados todos ellos al proceso de evaluación lo cual entraña ya una dificultad ampliamente explorada por las investigaciones en materia educativa.

En este caso la dificultad se hace más compleja porque se trata del desempeño de dos grupos del personal académico en los cuales se pretende una integralidad: de investigadores que cumplan con funciones docentes y de docentes que lleven a cabo tareas de investigación. El hecho se agudiza por la circunstancia de que dicha evaluación recaerá sobre el otorgamiento de reconocimientos económicos y que dan prestigio: el PRIDE en su máximo nivel D.

ELEMENTOS

La evaluación de las actividades se haría más fácil si se tratara de elementos con características iguales, esto es, de personas que lleven a cabo actividades iguales, lo cual implicaría, en el caso que nos ocupa de docentes, que dan clases a un mismo número de alumnos, materias muy similares (o con la misma orientación) o en su caso, investigadores que trabajan en una misma entidad, en un tema muy parecido y con

líneas de investigación cuyos objetos de estudio se pueden abordar de una manera similar. Sin embargo, esa no es la situación en nuestro Consejo Académico. Se trata de "objetos desiguales", de figuras académicas que llevan a cabo tareas que son diferentes, bajo contextos que suelen ser también muy diferentes y que aspiran al máximo nivel de reconocimiento.

En estricto sentido debería estarse a lo señalado en la norma, esto es, a lo dispuesto en el marco reglamentario para el otorgamiento de los diversos reconocimientos a los méritos académicos o de investigación, pero, puede ocurrir que las bases sean vagas o que tengan una textura lo suficientemente abierta como para que se pueda llevar a cabo una interpretación que permita la ponderación.

Se considera que tal es la naturaleza que tiene tanto la convocatoria para el otorgamiento del PRIDE, publicada el 19 de enero de 2012 en la Gaceta UNAM, como los Lineamientos y requisitos generales de evaluación para profesores e investigadores, publicados en la misma Gaceta el 29 de abril de 1996.

a) El procedimiento de evaluación para el personal académico de facultades, escuelas, institutos, centros y, en su caso, dependencias, se basarán en el análisis de las actividades, los logros y habilidades del académico en los rubros establecidos en los "Lineamientos y requisitos generales de evaluación para profesores e investigadores", y "Lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos", publicados en *Gaceta UNAM* el 29 de abril de 1996.

Ya en las normas de procedimiento se señala respecto del nivel que nos ocupa:

b) Los académicos que hayan realizado una **labor extraordinaria**, podrán ser propuestos por el consejo técnico al consejo académico correspondiente para su ingreso o permanencia en el nivel "D". La evaluación de los candidatos al nivel "D" estará a cargo de comisiones especiales, una por cada consejo académico de área y por el Consejo Académico del Bachillerato. Los consejos académicos analizarán el procedimiento y la fundamentación académica de los dictámenes emitidos por las comisiones especiales y ratificarán los resultados, si lo consideran conveniente.

Sobre el concepto de labor "extraordinaria"

Por extraordinario se puede entender gramaticalmente:

(Del lat. *extraordinarius*).

1. adj. Fuera del orden o regla natural o común.
2. adj. Añadido a lo ordinario. *Gastos extraordinarios Horas extraordinarias*
3. m. Gasto añadido al presupuesto normal de una persona, una familia, etc.
4. m. Número de un periódico que se publica por algún motivo extraordinario.
5. m. Correo especial que se despacha con urgencia.
6. m. Plato que se añade a la comida diaria.³

Lo extraordinario, en términos generales es aquello que va más allá de lo ordinario, lo cual es definido al mismo tiempo como:

(Del lat. *ordinarius*).

1. Adj. Común, regular y que sucede habitualmente.
2. Adj. plebeyo (que no es noble).

³ Cf. <http://lema.rae.es/drae/?val=extraordinario>.

3. Adj. Bajo, basto, vulgar y de poca estimación. U. t. c. s.
4. Adj. Que no tiene grado o distinción en su línea.
5. Adj. Se dice del gasto de cada día que tiene cualquiera en su casa, y también de lo que acostumbra comer. U. t. c. s.⁴

La idea más útil en esta situación será aquella que lo Ordinario es lo común, lo que sucede regular o habitualmente. Para ello deben considerarse por supuesto dos elementos muy importantes:

Lo que sucede como “normalidad estadística”, es decir, lo más frecuente en un contexto determinado, y

Lo que se establece en un marco normativo específico.

Esto sería una “ordinariedad”⁵ o normalidad derivada del mínimo o del ideal planteado en una norma, en este caso, si en una normatividad escolar se plantea el cumplimiento de un mínimo de 80% de asistencias para poder ser evaluado, a ello correspondería la obligación del docente a cargo del grupo de cumplir al menos con ese 80% de asistencias también. Si un docente cumple con ese 80% se ubica dentro del ámbito de lo ordinario-normativo, pero si cumple con 90 ó 100% de asistencias, su comportamiento podría ser calificado como “extraordinario”.

Bajo la óptica anterior, **“lo extraordinario” debe ser analizado y evaluado como aquello que rebasa o va más allá del nivel de lo ordinario**. En este caso, de la asistencia de los profesores, se debe considerar en dos aspectos: el promedio de la entidad concreta y lo dispuesto en la norma correspondiente, de tal forma que de entrada se niegue la posibilidad de considerar “una costumbre contra ley”, esto es,

⁴ Cf. <http://lema.rae.es/drae/?val=ordinario>. Se han eliminado de la cita las acepciones que nada tienen que ver con el tema que nos ocupa.

⁵ Si bien es cierto que este neologismo no está incluido en el Diccionario de la Real Academia, lo hemos construido como “aquello que tiene la calidad de ordinario”, esto de una manera analógica a como construye el concepto de “normalidad” (Cualidad o condición de normal) partiendo de “normal”.

que si la norma fija un mínimo, la costumbre en una determinada comunidad o entidad fije un nivel diferente a la norma y se evalúe conforme a este mínimo (en una entidad donde el promedio de asistencia sea alrededor del 60%, el hecho de que un profesor cumpla con el 75% es por supuesto extraordinario, pero no llega a los mínimos planteados por la propia norma, no habría, en este caso, posibilidad de considerarse como "labor extraordinaria").

De nuevo, refiriéndonos al ejemplo antes mencionado, los adjetivos de ordinario y de extraordinario son casi contundentes: revisamos la norma y determinamos el mínimo, a partir de lo cual podemos suponer que se da lo "ordinario-normativo".

Luego, se analiza el nivel de cumplimiento de los actores (que potencialmente pueden ser sujetos de evaluación en una comunidad determinada) y se confronta con lo "ordinario-normativo", lo ideal es que exista una concordancia entre ambas o que al menos la "ordinario-promedio de conductas" sea equivalente o un poco mayor a lo "ordinario-normativo".

Más allá de ese "ordinario-normativo-promedio de conductas", todo podrá ser calificado como "extraordinario".

Pensemos en un adjetivo adicional: el de "sobresaliente".

De nuevo, gramaticalmente se dice que es:

(Del ant. part. act. De *sobresalir*).

1. adj. Que sobresale.

2. m. En los exámenes, calificación máxima, superior a la de notable.⁶

⁶ Cf. <http://lema.rae.es/drae/?val=sobresaliente>.

Esto conlleva entonces a una gradación que rompe con el esquema básico de ordinario y extraordinario: de acuerdo con lo señalado en el diccionario, lo sobresaliente sería superior a lo notable y lo notable, por supuesto que superior a lo ordinario y esto, indudablemente que a lo regular o deficiente.

Usar la categoría de sobresaliente implicaría entonces tener una jerarquía bien definida de conceptos, suponemos que evaluables de manera cuantitativa y en caso de que fuera cualitativa, que esto se pudiera traducir de alguna manera para poder darle un valor numérico y hacer las comparaciones correspondientes, aunque como un ejercicio de carácter especulativo sin que tenga pretensiones de juicio categórico.

En la actual convocatoria (2012) se hace mención de un solo criterio: “Los académicos que hayan realizado una **labor extraordinaria**, podrán ser propuestos por el consejo técnico al consejo académico correspondiente para su ingreso o permanencia en el nivel D.

En cierto modo ello facilita la argumentación (o debería de hacerlo), puesto que lo sobresaliente (ya analizado) implica una gradación, en tanto que lo excepcional presenta mayores dificultades, al menos ello se deriva del aspecto gramatical:

1. adj. Que constituye excepción de la regla común.
2. adj. Que se aparta de lo ordinario, o que ocurre rara vez.⁷

Lo excepcional simplemente puede ser un sinónimo de lo extraordinario, lo que va más allá de lo ordinario, pero también pueden significar lo que ocurre muy rara vez, lo cual implicaría que las labores excepcionales son tan escasas, que seguramente ni podrían ocurrir cada año y mucho menos, en la proporción en la cual se otorgan o pretenden

⁷ Cf. <http://lema.rae.es/drae/?val=excepcional>.

otorgar los niveles "D" del PRIDE.

Lo excepcional como lo que se aparta de lo ordinario, sería por ejemplo, en el contexto que estamos revisando, el hecho de que un docente pudiera llevar a cabo actividades de investigación al mismo nivel o en un nivel mayor, cuantitativa y cualitativamente hablando, que el realizado por un investigador y al contrario, que un investigador, en las condiciones de falta de vinculación con una entidad que imparta clases, pudiera alcanzar un nivel similar o un poco más alto que el de un docente.

Eso sería verdaderamente excepcional incluso diferenciada de que el término pueda ser tomado como un sinónimo de extraordinario. Para evitar la posibilidad de que sea considerado y se pretende exigir como lo raro, fue afortunado (para la convocatoria de 2012) el cambio por el término de "extraordinario", el cual, como se analizó anteriormente, conlleva menos exigencias que podrían ser difícilmente argumentables tanto para justificar el por qué se otorga el nivel, cuanto para no otorgarlo y sostener en tal sentido un debate.

Respecto de las tareas académicas de investigación y docencia

Uno de los problemas más fuertes en el proceso de evaluación se deriva de la necesidad de comparar las actividades realizadas por actores que tienen en apariencia cargos similares (esto es, profesores o investigadores), pero que desarrollan sus actividades en lugares que tienen condiciones muy distintas y que además, se busca, por necesidades propias de la Universidad, que tengan un carácter de "integralidad", de tal manera que los profesores lleven a cabo también tareas de investigación y que los investigadores, lleven a cabo labores docentes.

Es obvio que en el ámbito propio cada uno de los actores tiene ventajas sobre el otro que procede de un ámbito diferente: Un investigador que lleva a cabo sus tareas en un instituto de investigación y destina la mayor parte de su tiempo a la realización de las tareas propias de su encomienda (esto es, preferentemente investigar), tendrá una gran desventaja en el aspecto docente en relación con un profesor, que lleva a cabo sus tareas en una escuela o facultad y que tiene, por semestre, una carga de grupos determinadas y que lleva a cabo las tareas correspondientes. A diferencia del docente, su acceso a los grupos será bastante más difícil.

En el caso contrario, el profesor que tiene preferentemente una carga de carácter docente y que cumple con todo lo que implica ello (no solamente "dar" la clase, sino además, diseñar los exámenes y preparar los temas que corresponde al programa de estudios), tendrá menos probabilidades de llevar a cabo investigaciones (que el propio investigador, que tiene a su disposición el tiempo y las condiciones materiales para ello).

Se ha mencionado en documentos como *Recomendaciones para evaluar a candidatos al PRIDE D*, que el riesgo es pretender valorar las actividades de docencia efectuadas por los investigadores con el mismo rasero que el usado para los profesores y en su caso, evaluar las actividades de investigación llevadas a cabo por los profesores con el mismo criterio que el usado para los investigadores⁸.

⁸ En el documento antes mencionado se hace mención de actividades realizadas en el marco de colaboración, en la medida en que sean complementarias a otras realizadas en beneficio de la UNAM "se acreditará igual valor a la docencia realizada en otras instituciones públicas de educación media superior o superior, en los casos donde se acredite la inexistencia de oportunidades de docencia dentro de la UNAM, en la propia localidad" (p. 4).

Solución simplificada:

Si se toma como punto de partida el concepto central previsto en la convocatoria de 2012 labor "extraordinaria", la solución puede ser relativamente sencilla: basta con que se cumplan adicionalmente a los requisitos previstos para el otorgamiento del Nivel C del PRIDE, para que se pueda considerar que se puede otorgar:

Profesores: en el periodo que se evalúa, haber mantenido una sobresaliente productividad científica, humanística, artística o tecnológica, en el contexto de los proyectos académicos de su programa anual de trabajo, previamente aprobado por el su Consejo Técnico, cuyos resultados sean comprobables mediante una obra original y de alta calidad, reflejada en publicaciones, material didáctico o de infraestructura académica.⁹

Investigadores: En el periodo que se evalúa, haber mantenido una alta productividad científica, humanística, artística o tecnológica de alta calidad y alto grado de originalidad, en el contexto de proyectos y líneas de investigación previamente aprobados por el órgano colegiado de la entidad académica de adscripción del investigador y reflejada en publicaciones, obras artísticas o de desarrollo tecnológico.¹⁰

Llama la atención el hecho de que en apariencia en ese documento hay mayor exigencia para los profesores (sobresaliente productividad) que para los investigadores (alta productividad).

La solución simplificada deja de serlo porque no hay criterios claros en el documento de referencia. Si los hubiera, bastaría con que se

⁹ Programa de Primas al Desempeño del personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE, Publicado el 29 de abril de 1996,

¹⁰ Idem.

podiera rebasar el nivel indicado en el previo para que pudiera considerarse como la realización de una labor "extraordinaria", sin embargo, el aspirante al nivel D debería en todo caso, si es profesor "haber mantenido una **más** que sobresaliente productividad científica" y en el caso del investigador "haber mantenido una **más** que alta productividad científica..."

En todo caso, reiteramos, la idea adicional podría sustentarse en la necesidad de establecer, quizá, promedios históricos a nivel de subsistema de realización de productos en los niveles previos de tal manera que ello permitiría tener un referente para determinar si una "labor es extraordinaria" o se queda simplemente en los promedios históricos de las diversas entidades.

Principios sugeridos para la ponderación.

El mínimo de principios que se sugieren para poder llevar cabo la valoración y otorgar el nivel "D" del PRIDE son los siguientes:

- 1) *Cumplimiento con las normas.* Nadie, independientemente de su nivel, renombre o lugar que ocupe en la Universidad o en el medio académico nacional o internacional, está exento de cumplir con los requisitos de fondo y forma previstos en las convocatorias y en la normatividad correspondiente.
- 2) *Trato equitativo.* Quienes llevan a cabo la evaluación, deberán tener en cuenta el trato equitativo: "igual a los iguales y desigual a los desiguales", cuando analizan las actividades realizadas por los candidatos al nivel D tomando en cuenta las circunstancias en las cuales llevan a cabo sus actividades.
- 3) *Fundamentación y argumentación.* Toda decisión respecto del otorgamiento de los niveles del PRIDE, debe ser fundamentada y

argumentada, de tal manera que se puedan conocer los criterios que se tomaron en cuenta (los cuales, por principio, deben estar previstos en la norma y en caso de que se deje cierto margen de arbitrio a los órganos de evaluación, con mayor razón están obligados, en términos de legitimidad, a mencionar las razones que los llevaron a tomar determinadas decisiones).

4) *Combatibilidad*. Toda decisión debe tener la posibilidad de ser combatida o reconsiderada, esto se hará fundamentalmente a partir del principio antes mencionado.

5) *Transparencia*. El resultado de la evaluación debe estar disponible de una manera pública o al menos para los interesados en el proceso (lo ideal es por supuesto la transparencia en un sentido más amplio), lo cual conlleva dos responsabilidades:

A estar apegados a las normas para evitar que la transparencia revele, en su caso, la existencia de maniobras fuera del marco normativo.

A llevar a cabo los procesos con tal cuidado que no se salga de lo establecido en el marco normativo.

La transparencia conlleva siempre el riesgo de que los errores queden evidenciados y se haga de manera pública, pero implica también la necesaria humildad de reconocer que en materia de evaluación la mejor disposición está sujeta siempre a la imperfección humana.