

# LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO E INFORME ANUAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL INSTITUTO DE CIENCIAS FÍSICAS (ICF)

## 1. Antecedentes generales

1. El Estatuto del Personal Académico (EPA) de la UNAM, en su artículo 60 establece como obligación de las y los investigadores el presentar un plan de trabajo “ *...el proyecto de las actividades de investigación, preparación, estudio y evaluación del curso o cursos que impartan, dirección de tesis o prácticas, aplicación de exámenes, dictado de cursillos y conferencias y demás que pretenda realizar durante el año siguiente; llevarlas a cabo y rendir en su oportunidad un informe sobre la realización de las mismas. Dicho proyecto constituirá su programa anual de labores una vez que sea aprobado por el consejo técnico, interno o asesor*”.
2. En el estatuto general, en su artículo 54-E, se establece que, el consejo interno opinará sobre los planes de trabajo de los académicos (inciso III), evaluará los informes anuales del personal académico y remitirá su opinión fundamentada al respectivo Consejo Técnico (inciso IV).

## 2. Antecedentes locales

La evaluación anual de los planes de trabajo e informes de las y los académicos del Instituto de Ciencias Físicas (ICF) tiene como antecedentes los “*Criterios Generales para la Evaluación del Personal Académico del Subsistema de la Investigación Científica*”, elaborados por el *Consejo Técnico de la Investigación Científica (CTIC)* en su versión modificada del año 2001. Asimismo, en el año 2006 el CTIC delega a cuerpos colegiados de entidades del *Subsistema de la Investigación Científica* las decisiones sobre asuntos hasta entonces sujetos a la decisión del CTIC. El CTIC acuerda que cada entidad determinará los criterios específicos para evaluación de sus académicos. En el año 2019, el Consejo Interno (CI) del ICF establece, por primera vez, criterios escritos para la evaluación académica, los cuales fueron ratificados anualmente, por última vez en el año 2023. Para complementar, adecuar y ampliar estos criterios el Colegio de Personal Académico (CPA) se reunió los días 12 y 20 de septiembre del 2023 para discutir sobre la evaluación del informe anual y su propósito, y preparar un documento al respecto. El escrito “Sobre el informe anual del personal académico del ICF” fue sujeto a votación y aprobado por la mayoría de las y los académicos en votación electrónica el día 11 de octubre del presente año. En su sesión del 13 de octubre de 2023, el CI acordó crear una comisión especial para elaborar un nuevo documento que armonice los lineamientos anteriores con los criterios propuestos por el CPA. Una vez aprobados, el CI utilizará los lineamientos que se incluyan en este documento, los cuales se harán públicos en la sección respectiva del Intranet en la página web del ICF.

## 3. Lineamientos

Entre los objetivos de la revisión del plan de trabajo e informe están:

- Coadyuvar en el cumplimiento de las labores sustantivas, el plan de desarrollo institucional tanto del ICF como de la Universidad.
- Cumplir con los artículos 2, 7, 56, 60, y 61 del EPA.

- Reconocer la diversidad académica con un equilibrio flexible de los aspectos cualitativos y cuantitativos.
- Estimular el desempeño satisfactorio del o la académica.
- Identificar carencias, fortalezas o el desempeño sobresaliente de miembros del personal académico. Diagnosticar las carencias y tomar medidas para solventarlas.
- Tomar en cuenta la productividad histórica, la formación académica, la trayectoria global y el nivel de madurez de las y los académicos cuando estos aspectos sean pertinentes.

El informe de trabajo anual de una o un investigador será aprobado si incluye

- Dos o más artículos publicados en revistas indexadas con revisión por pares.
- Una labor docente que incluya un mínimo de tres horas o las que correspondan a una asignatura y un máximo de seis horas semanales, sin distinguir entre labores presenciales y a distancia.
- Un estudiante graduado o titulado a nivel de licenciatura, maestría o doctorado.

Si el informe de un investigador no cumple con los criterios mencionados arriba, se analizará su contribución, durante el año a evaluar y los dos años anteriores, a la producción académica, docencia, formación de recursos humanos, labores de vinculación, de difusión y extensión y de participación institucional, incluyendo pero no limitándose a los criterios listados en la sección 4 abajo, tomando en cuenta las fluctuaciones naturales asociadas a la labor académica y la consistencia de su labor con los planes de trabajo respectivo y con el Plan de Desarrollo Institucional del Instituto. Todo lo anterior, siempre considerando que no se concibe que un investigador sustituya de manera sustancial las labores de investigación científica por otras, como establecen los Criterios Generales del Subsistema de la Investigación Científica. De disputarse la suficiencia de un informe, el CI podrá invitar al investigador en cuestión para explicar su desempeño y su circunstancia. De ser pertinente, el Consejo Interno podrá aprobar un informe cuestionado añadiendo recomendaciones al investigador para mejorar su desempeño. Estas recomendaciones deben tomarse en consideración en el plan de trabajo del siguiente año, indicando particularmente las estrategias para subsanar las recomendaciones. Si un investigador presenta un informe no satisfactorio y ha recibido observaciones o su informe ha sido no aprobado durante dos años previos, el CI puede recomendar la no aprobación del informe anual.

La recomendación de no aprobar el informe por parte del CI deberá estar limitada a casos de reiterado incumplimiento de las obligaciones establecidas en el EPA.

El consejo interno revisará el plan de trabajo bajo los mismos criterios que el informe anual y revisará su viabilidad y su consistencia con el Plan de Desarrollo Institucional.

#### 4. Criterios a tomar en cuenta

Las siguientes listas no son exhaustivas ni implican ponderación relativa ni absoluta alguna.

4.1 **Productividad académica:** los siguientes productos pueden tomarse en cuenta en la evaluación, considerando su originalidad y calidad:

- a. artículos científicos publicados en revistas indizadas,
- b. artículos de revisión,
- c. capítulos de libros,
- d. libros,
- e. redacción y registro de patentes,
- f. desarrollos tecnológicos,
- g. desarrollo de software,
- h. diseño de prototipos,
- i. instrumentos o metodologías,

#### **4.2 Labores docentes:**

- a. cursos propedéuticos,
- b. cursos de licenciatura,
- c. clases de posgrado,
- d. talleres y cursos, preferentemente avalados por la CEduC
- e. creación, adecuación de planes y programas de estudio,
- f. asesorías, apoyo e innovación al aprendizaje y prácticas profesionales,
- g. elaboración de material didáctico, páginas web o ejercicios,
- h. seminarios de investigación,
- i. capacitación especializada a personal fuera de la academia,

*No se discriminará entre labores docentes presenciales o a distancia.*

#### **4.3 Formación de recursos humanos:**

- a. Dirección/codirección de tesis de doctorado,
- b. Dirección/codirección de estudiantes de maestría,
- c. Dirección/codirección de tesis de licenciatura,
- d. de especialización o diplomado,
- e. Dirección de tesina,
- f. Dirección de estancia de investigación,
- g. Tutoría en servicio social,
- h. Tutoría de Posdoctorantes,
- i. Asesoría en prácticas profesionales,
- j. Contar con avances sustanciales como tutor de estudiantes de posgrado (Exámenes de candidatura, de suficiencia, etc.).

#### **4.4 Labores de vinculación:**

- a. Colaboración con grupos de trabajo nacionales e internacionales,
- b. Asesoría a industrias, universidades y centros de investigación,
- c. Vinculación interinstitucional,
- d. Participación en proyectos de investigación multi- y transdisciplinarios,
- e. Desarrollo de nuevas líneas de investigación colectiva,
- f. Desarrollo de proyectos con financiamiento,
- g. Establecimiento de convenios,
- h. Gestión de patrocinios con el sector público o privado,

- i. Aportación a bases de datos especializados,
- j. Consultorías a industrias o empresas,
- k. Transferencia de desarrollos científicos o tecnológicos.

#### 4.5 Labores de difusión y extensión:

- a. Charlas, ponencias, conferencias o coloquios,
- b. Entrevistas, participación en medios de difusión impresos o electrónicos,
- c. Seminarios o simposios,
- d. Artículos en periódicos de circulación nacional e internacional, artículos pedagógicos o de divulgación,
- e. Participación en talleres o jornadas académicas,
- f. Exposiciones,
- g. Libros de divulgación científica,
- h. Organización de escuelas, talleres, eventos o actividades científicas nacionales e internacionales,
- i. Creación de blogs o vlogs,
- j. Participación como jurado o evaluador en ferias científicas.

#### 4.6. Participación institucional:

- a. Participación en comisiones internas del instituto
- b. Participación en consejos editoriales nacionales e internacionales,
- c. Participación en jurados para concursos de oposición, de premios o de reconocimientos,
- d. Participación en consejos internos, comisiones dictaminadoras, consejos técnicos o académicos, consejo universitario, cuerpos colegiados, comisiones locales,
- e. Prestación de servicios a terceros por asesoría en laboratorios o servicios a la industria,
- f. Arbitraje de proyectos de investigación.
- g. Participación en comités académicos.

En cuanto a los **informes y planes de trabajo de técnicos académicos**, estos deberán estar previamente autorizados por el/la investigador(a) responsable. En estos casos se evaluará la producción de un número de contribuciones a las actividades del área, con base en base los elementos de evaluación arriba listados, tomando en cuenta, tanto la opinión de su jefe inmediato, la superación técnica, el cumplimiento del plan de trabajo y, en su caso, la opinión de los usuarios de su servicio. Tal y como sucede con investigadores, de disputarse la suficiencia de un informe, el CI podrá invitar al técnico en cuestión para explicar su desempeño y su circunstancia. De ser pertinente, el Consejo Interno podrá aprobar un informe cuestionado añadiendo, en colaboración con el investigador responsable, recomendaciones al técnico para mejorar su desempeño. Estas recomendaciones deben tomarse en consideración en el plan de trabajo del siguiente año, indicando particularmente las estrategias para subsanar las mismas. Si un técnico presenta un informe no satisfactorio y ha recibido observaciones o su informe ha sido no aprobado durante dos años previos, el CI puede recomendar la no aprobación del informe anual.