

Algunas experiencias en evaluación de trabajo académico

Some experiences in evaluation of academic work

Rosa María Lince Campillo¹ y Fernando Ayala Blanco²

Resumen: Las actividades académicas e investigación que son más significativas, no coinciden con la opinión y criterio de quienes evalúan. Dar cuenta de actividades realizadas; someterse a evaluación periódica para que se asigne o renueve nivel; como responsable de proyecto de investigación informar anualmente avances, metas y objetivos cumplidos; periódicamente renovarse en SIN. Los formatos para registrar información son complicados, homologan actividades pero éstas son distintas según el área de trabajo, si no capturamos en los registros no permiten guardar información.

Abstract: The people who work in Institutions of Higher Education, are constantly faced with the dynamics of various evaluation processes. Therefore, we must keep the Curriculum Vitae updated. Paradoxically, the academic and research activities that for us may be the most significant, even representing an achievement, are not always the same for those who evaluate our work.

Palabras clave: trabajo académico; evaluación; cuerpos colegiados

Trabajamos en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y en los últimos 25 años, hemos sido constantemente tanto sujetos evaluadores como evaluados.

Entre los cargos desempeñados: representante de los profesores en diferentes instancias académicas entre cuyas funciones están procesos de evaluación de Investigadores, Profesores, Técnicos Académicos, Ayudantes de Profesor y Alumnos, para ingreso, promoción o incluso reconocimiento con algún premio.

Queremos compartir nuestra experiencia que no necesariamente es la que se da en todos los procesos que se realizan diariamente entre los profesores en la UNAM.

Antes de reflexionar en torno a los trabajos concretos que se realizan en un órgano

¹ Doctora en Ciencia Política, UNAM, FCPyS, CEP, metodología hermenéutica aplicada a la interpretación de relaciones de poder en manifestaciones socioculturales, lince@unam.mx.

² Doctor en Ciencia Política, UNAM, FCPyS, CEP, grupos de poder y expresión de relaciones de poder en el arte, ayalafernando80@hotmail.com.

colegiado, es pertinente señalar que se entiende por “órgano colegiado”: el trabajo colegiado que se desarrolla en un espacio en que la función se asigna a diferentes personas, reconocidos como unidad, la cual debe llegar a un acuerdo o consenso para la realización del acto respectivo.

Como es muy difícil lograr la unanimidad de criterios, se adopta como regla general el principio de la mayoría simple. Puede haber órganos que establecen criterios de mayor rigor, esto dependerá de la naturaleza de la institución a la que pertenece un órgano colegiado.

Ahora bien, nuestro ámbito de trabajo en un órgano colegiado ha sido —como ya se mencionó— la Universidad Nacional Autónoma de México, particularmente la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Con base en esta experiencia reflexionaremos sobre el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, en especial nuestra actual participación como Consejeros Técnicos de Ciencia Política.

Creemos conveniente señalar algunas precisiones:

- 1) El Estatuto del Personal Académico rige las relaciones entre la Universidad y su personal académico de acuerdo a su Ley Orgánica y no ha sufrido modificación sustanciales desde su creación

En el Congreso Universitario de 1990 se planteó la necesidad de realizar una revisión profunda de los ordenamientos jurídicos que rigen la vida universitaria; entre ellos, el Estatuto del Personal Académico (EPA), que constituye uno de los principales instrumentos de regulación del quehacer académico, a partir de conceptos, definiciones, procedimientos y contenidos de carácter estrictamente académico. El 7 de julio de 2004 se convocó a realizar una Reforma al EPA, cosa que hasta la fecha no ha sucedido.

- 2) El personal académico está integrado por: técnicos académicos; ayudantes de profesor o investigador; profesores e investigadores.
- 3) La selección para ingreso, nombramientos, promociones y adscripción del cuerpo académico, la hace el Consejo Técnico de cada entidad, previa opinión razonada de una Comisión Dictaminadora o en su caso el Consejo Asesor Interno, considerando la capacidad demostrada, antecedentes académicos, experiencia de los aspirantes y necesidades de la dependencia. Cuando se contrata por artículo 51 es prerrogativa del

Director (a) de la dependencia proponer al H. Consejo Técnico la contratación previa evaluación de la Comisión Dictaminadora correspondiente.

- 4) De acuerdo con la Legislación Universitaria, se decide la contratación y se otorgan las distinciones, estímulos y recompensas que correspondan. Cada nivel y categoría tiene sus propios requisitos.
- 5) En todos los casos se notifica a los interesados de las resoluciones que afecten su situación académica con objeto de que se ejerza el derecho a inconformarse.

El primer problema que enfrentamos, es el desconocimiento tanto de la legislación en cuanto a procedimientos, requisitos para cada nivel, así como del organigrama de las diferentes Comisiones y sus funciones, por lo que en ocasiones se demandan a algunas instancias cosas que no corresponden al ámbito de su competencia.

Una segunda gran dificultad que se enfrenta es que los formatos en los que se solicita la información son extremadamente complicados, no son precisamente “amigables”, porque homologan actividades que se desarrollan pero éstas son distintas según el nivel y área de trabajo, lo que en algunos casos significa dejar fuera actividades desarrolladas ya que quien diseñó el sistema no contempló cada una de las actividades que se realizan.

A lo anterior se agrega que en algunos rubros existen preguntas difíciles de responder con datos precisos, si uno no contesta los datos con exactitud la información no se puede guardar debidamente, al mismo tiempo que hay otras actividades que se repiten. Por ejemplo, cuando uno declara haber asesorado a un alumno, preguntan ¿cuál fue la fecha de inicio de la asesoría? ¿cuál es el grado de avance del trabajo? o en su caso ¿cuál fue la fecha de finalización de la asesoría? Para pasar a ¿cuántas horas se le dedicaron al alumno?, no conocemos a profesor alguno que traiga consigo un cronómetro o lleve control de las fechas de asesoría, además si uno empieza a asesorar a un alumno en 2016 y en el informe de 2017 declara uno que el trabajo está por finalizar, aparece un letrado que dice “usted está reportando una actividad que corresponde a un año anterior”... como si todos los alumnos concluyeran sus trabajos justamente con el calendario civil.

En el segundo caso que se menciona cuando en investigación preguntan si uno es responsable de algún proyecto de investigación, más adelante en otro rubro se interroga por la responsabilidad de organización de grupos de investigación, lo que implica que se repita la

información que ya se declaró, sólo por dar unos ejemplos.

Ahora bien, los formularios que debemos responder respecto a la labor desarrollada son distintos dependiendo de a qué Institución debemos dar cuenta de las actividades desempeñadas, pero en todos ellos se solicitan datos que pueden ser irrelevantes, aunque debemos tener claro que si no llenamos los registros no nos permiten guardar la información.

Otro ejemplo, para la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM existe un sistema al que es posible acceder en línea, mismo que no coincide totalmente con el que se desarrolló en la FCPyS para realizar el informe anual (que recordemos, estamos obligados a presentar cada año según el EPA de la UNAM). Para complicar aún más la situación, recientemente se modificó la plataforma del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y en ella (quienes pertenecemos al Sistema Nacional de Investigadores) debemos acceder para dar cuenta de la labor desempeñada, sistema diferente a los dos anteriores.

Además, al migrar de una plataforma a otra, alguna información se perdió, por lo que recibimos un mensaje que decía que debíamos completar los datos faltantes... Cuando nos pusimos en contacto con el auxiliar en CONACyT, sólo le hicimos la siguiente pregunta ¿Está usted consciente de que la antigüedad en la UNAM es de 41 años? ¿Hay que localizar los datos que se perdieron y volver a llenar los espacios faltantes de un expediente que consta de cerca de 200 cuartillas? ¿Sabe cuánto tiempo necesitaría para completar mi CV? Y no hubo respuesta.

Ante situaciones que podrían parecer kafkianas, en este texto se buscará presentar paso a paso algunas de las dificultades que enfrentan los investigadores y académicos por obligación en los procesos de promoción; también se pretende que este escrito sirva como una guía para todos aquellos que deseen ser evaluados para promoverse de acuerdo a sus informes de actividades; y quizá una última intención sea simplemente no sentirnos solos en los procesos de evaluación al darnos cuenta de que enfrentamos las mismas dificultades.

Por último, no sólo los evaluados se angustian al enfrentar sistemas “perversos” y por ello se considerará el punto de vista de los evaluadores que se enfrentan a muchos problemas para establecer criterios de evaluación y asignar calificaciones de forma precisa y justa.

De los Evaluadores

- La participación en Consejos, Comités Académicos y Comisiones Dictaminadoras son nombramientos honorarios, por los que no se perciben ingresos.
- Los integrantes de estas Comisiones, no siempre tienen el mismo nivel de compromiso hacia el trabajo, lo que significa que a veces no haya regularidad y puntualidad. Algunos profesores van cuando saben que se trabajará algún caso en el que tienen interés.
- En ocasiones no se acepta que las decisiones son colegiadas, y cuando hay discrepancia se emiten opiniones al margen de la Comisión de la que se forma parte, favoreciendo la división y no respetando el trabajo colegiado.
- La continuidad en el trabajo es importante, para asegurar la aplicación de los mismos criterios a todos los evaluados.
- Las reuniones de las diferentes Comisiones, se desarrollan en horas laborales y la revisión de un caso puede realizarse en varias sesiones, lo que implica dejar de lado actividades personales. En el Estatuto del Personal Académico no se establece sanción alguna por incumplimiento. Se contempla en el reglamento interno de las Comisiones. En caso de no asistir a tres sesiones consecutivas, sin justificación, el elemento podrá ser sustituido.
- La Comisión Dictaminadora debe contar con miembros de preferencia externos a la entidad, para evitar favoritismos. Éstos deben desplazarse desde sus lugares de trabajo. Sin embargo, cuando se trata de profesores externos, no siempre conocen el trabajo que se desempeña en la entidad y utilizan los criterios que rigen en la entidad de procedencia (Instituto Mora, COLMEX, FLACSO, CIDE, SNI, etc.) tratando de imponerlos al resto de la Comisión.
- Lo mismo sucede al tener cambios en la composición de las Comisiones Dictaminadoras (en promedio deben renovarse cada dos años); los nuevos miembros de las Comisiones, en la mayoría de los casos, desconocen los reglamentos, estatutos, lineamientos o criterios establecidos por uso y costumbre, etc. Los profesores que se integran deberían entrenarse para adaptarse a los lineamientos con los que se trabaja.

- Las Comisiones no siempre tienen claro qué se está evaluando, no es lo mismo a) calificar la competencia académica de un profesor, en un concurso de oposición; b) que calificar sus méritos académicos en el caso del otorgamiento de premios; c) si el alumno cumplió con el objetivo de incidir con su actividad en el mejoramiento de la situación de vida de una comunidad, en el caso de reconocimiento a la labor realizada en Servicio Social; d) o si el candidato propuesto para ingresar tiene el perfil idóneo para cumplir con las actividades que requiere la entidad o programa al que se responde.
- Todos los dictámenes deben estar perfectamente justificados y fundamentados, para que el evaluado conozca las razones de una determinada calificación y en caso de estar inconforme pueda impugnar debidamente. Se debe tener clara la diferencia entre emitir adjetivos calificativos y fundamentar una calificación otorgada.
- En ningún caso, los evaluadores tienen obligación para completar, corregir u ordenar la documentación de los evaluados. Es indispensable entregar una relación de documentos que sea cotejada y firmada por el responsable de custodiar los expedientes.

De los Evaluados

- ❖ No siempre conocen los niveles y requisitos de cada uno de ellos y desconocen si cumplen con los requisitos para ser evaluados.
- ❖ No tienen la precaución de revisar la documentación para saber si se cumple con los requisitos o hacer un pre-puntaje para ubicarse en el nivel que les corresponde. Se sobrevalúa el trabajo personal.
- ❖ No están familiarizados con los procedimientos de dictaminación y la cantidad de personas que intervienen en su calificación, por lo que no es inusual que cuando hay dictámenes desfavorables se acuse de hacer valer favoritismos, castigos o venganzas. En el caso de los dictámenes de concursos de selección para ingreso intervienen alrededor de 30 personas, por lo que resulta muy difícil, más no imposible, ponerlas de acuerdo.

- ❖ No es inusual que se recurra al argumento del derecho y se ampare en el contrato colectivo de trabajo y trate de imponerse al de mérito académico.
- ❖ Es muy común que se desconozcan los lineamientos para presentar un currículo ordenado. La mayoría de las veces los evaluados no entregan los documentos clasificados de acuerdo a los rubros a evaluar, o incluso de acuerdo con el currículo, por lo que se dificulta mucho su revisión y a veces se facilita cometer errores involuntarios.
- ❖ En otros casos se declaran actividades, pero no se exhibe constancia que acredite la actividad, por lo que no se puede contabilizar o los papeles que se presentan bien parecen “hechizos”. No se hace conciencia de que las Comisiones evalúan con los documentos probatorios, no lo que el evaluado dice que hizo.
- ❖ Al desconocer las funciones y obligaciones del nivel en el que está siendo contratado, los informes declaran actividades que se realizaron, pero con las que no necesariamente se cumple con el trabajo al que se está obligado por contrato. Puede ser el caso de las personas que son contratadas para desarrollar un proyecto específico y que después se dedican a cualquier cosa que les interesa.

De las Actividades a evaluar

- Los profesores no se informan del carácter del otorgamiento de los niveles del Programa de Estímulos a la Productividad, simplemente lo ven como una compensación al salario, así se pierde el objetivo que es premiar el esfuerzo extra en cuanto a productividad académica.
- Hay que considerar el nombramiento del profesor y las obligaciones que especifica el Estatuto del Personal Académico, si ha cumplido con lo que su nombramiento exige puede ser evaluado para determinar qué trabajo extra ha realizado pero no sólo en cantidad sino también en calidad. Sobra aclarar que esta productividad debe ser realizada en la UNAM.
- En ocasiones los profesores no consideran que existe un tope en puntaje en cada uno de los rubros a evaluar. Entonces tienen mucha productividad en investigación, pero no en docencia y debido a que para alcanzar el máximo nivel de PRIDE D se debe

tener la calificación de sobresaliente en todos los rubros, no cumplen y por consiguiente no lo alcanzan y sienten que se les ha evaluado injustamente pues tienen mucho trabajo, pero no distribuido correctamente para cumplir en todos los aspectos.

- Las actividades que se presentan para ser evaluadas, han cambiado con los tiempos y las políticas, así como los intereses en el desempeño de las tareas académicas. No nos mueven los mismos objetivos de hace dos décadas. La lógica de trabajo se ha modificado, por ejemplo en Programa de renovación de la planta docente para jóvenes académicos y en razón de obtener mejores niveles en el Programa de Estímulos al Personal Académico, así como su equivalente para profesores de nuevo ingreso, el PAIPA o incluso el Sistema Nacional de Investigadores.
- Como consecuencia, hay actividades que ya no se quieren desarrollar porque no están consideradas para dar puntos y ser mejor evaluados, por lo que resulta muy difícil organizar Congresos, asesorar alumnos becarios de PRONABES, MADEMS o Coordinar cursos. Lo que interesa es tener la mayor cantidad de constancias posibles de las actividades desarrolladas que más cuentan. Una propuesta es reconocer otras labores de formación de recursos, alternativas a las de conducir cursos o seminarios curriculares.
- El peso que se da a las actividades por los evaluadores, varía según el propósito, lo que puede descontrolar a los evaluados, porque en una situación pueden obtener un buen puntaje y en otra no necesariamente. Es decir, puedo ser promovido a un nivel superior según los requisitos del nivel y los puntajes que se exigen en el EPA y no necesariamente eso significa que mejoraré en el nivel que se me asigne al ser evaluado para PRIDE, en donde no es sólo cumplir sino producir más de lo que estoy obligado por el nombramiento que tengo.
- Cabe aclarar que hay un instructivo que debe seguirse y un rango para cada actividad, con topes mínimos y máximos, se califica dentro de los límites considerando por ejemplo, tipo de publicación, número de cuartillas, si es publicación nacional o internacional, arbitrada o no etc.
- Un rubro especialmente difícil de evaluar es el de Participación Institucional, porque se consideran las actividades por las cuales no se reciben honorarios, es decir los

nombramientos honoríficos o cargos de elección, por lo que no son renunciables ya que son la representación de los pares en las Comisiones y Consejos Académicos. Por lo que mientras se está en funciones tampoco se puede disfrutar de año o semestre sabático, se tiene que diferir hasta el final del encargo. Muchas personas consideran que cumplen con este apartado porque desempeñaron cargos como funcionarios de la administración, pero estos no cuentan ya que se percibe una compensación por ellos.

- Se pierde el objeto de evaluación, hay Comisiones que tienen como objetivo evaluar el trabajo académico de los profesores para proponer: a) su promoción; b) el rendimiento y productividad, sin perder de vista la calidad;
- y otras que evalúan no el cumplimiento sino el mérito extraordinario c) en cuanto a los premios recibidos, el trabajo extraordinario del profesor, méritos y calidad del trabajo, en este último caso la pregunta que guía es ¿qué ha hecho que nadie más ha hecho? y observar si esa aportación no sólo es sobresaliente sino que reúne la condición de extraordinaria.

En otras palabras, que si él o ella no lo hubieran hecho nadie lo habría podido hacer. Se debe considerar el perfil del candidato, si es distinguido en su comunidad, la labor que desarrolló y su compromiso social.

- Si bien en el EPA no se establece que los informes de labores ni el CV deben presentarse en un determinado formato, como explicamos al inicio, dichos formatos no están unificados, es decir, si se solicita promoción, la Secretaría de Personal Académico pide un currículum diferente al que se tiene que presentar cuando se trata de ingreso o renovación PRIDE, tampoco coincide con el informe de labores y es distinto al formato de currículum para CONACYT que es el mismo para el Sistema Nacional de Investigadores. Así que si se llenó un tipo de formato como becario CONACyT o miembro del SNI, hay que llenar nuevamente según el sistema de DGAPA o IUPA, lo que no es simplemente colocar los datos nuevamente sino en distinto orden y con otros requisitos, lo que significa volver a organizar todo el expediente.
- De tal suerte que hay que volverse experto en llenar formatos con las mismas actividades académicas, sólo que hay que declararlas de manera distinta.

- Además, en el caso del SNI, los criterios de evaluación están enfocados más a las ciencias duras o exactas y, por lo tanto, se discriminan a las ciencias sociales y las humanidades. Por ejemplo, publicar en revistas científicas especializadas e indexadas en el padrón del SNI, en detrimento de muchas revistas enfocadas a las ciencias sociales que no están consideradas como relevantes en los índices científicos del SNI pero que son muy prestigiosas en sus ámbitos de investigación (sociología, ciencia política, antropología, filosofía, historia, etc.). Además si estamos trabajando en líneas de investigación que no están abiertas, justo para innovar, éstas no aparecen en los catálogos de universidades o revistas especializadas y por ello no podremos guardar la información de la labor desarrollada.
- De igual forma, para los criterios de evaluación del SNI, no son tan importantes la dirección de tesis nivel licenciatura, considerando muy importantes únicamente la dirección de tesis nivel posgrado (maestría y principalmente doctorado o posdoctorado). Pero los alumnos deben cimentar el conocimiento desde la base para acceder a posgrado.
- Como es fácil observar, se consume mucho tiempo en organizar y mantener actualizado el currículum, obtener constancias, hacer informes de labores y renovar la pertenencia a los diferentes Proyectos de investigación, máxime si se considera que antes el apoyo secretarial era bastante eficiente, pero con el uso de las computadoras los académicos estamos haciendo este trabajo, lo que implica inversión de tiempo a actividades no estrictamente académicas sino administrativas, ya que ahora no sólo se trata de conseguir una constancia, sino de escanearla y guardarla en un archivo para poder “subir” la información al sistema.
- Un problema extra es que una Comisión evaluadora siempre está adscrita a una entidad, y una decisión de la misma puede ser modificada por quien encabece esa entidad. Lo que significa que criterios administrativos pueden estar por encima de criterios académicos. Hacemos referencia por ejemplo a la asignación de recursos financieros en proyectos PAPIME o PAPIIT, el evaluador estudia las actividades a realizar y asigna cantidades para el logro de las metas y objetivos, pero puede suceder

que según reglamento operativo, administrativamente se asigne otro monto según los recursos del ejercicio presupuestal, dejando en problemas a los investigadores.

En 2004 en la Comisión de Mérito del Consejo Universitario, no existían lineamientos para presentar los currículos de los candidatos, así que una subcomisión se dio a la tarea de estudiar la posibilidad de proponer un formato único para presentar a los candidatos. Cada vez que se recibía una propuesta, se realizaban entrevistas a quienes proponían al candidato, con objeto de valorar sus méritos. Ubicamos a los profesores en su contexto histórico, muchos no tienen estudios de doctorado porque en algunos casos en sus Escuelas y Facultades de origen, no había doctorado. La costumbre de obtención de grados es posterior a 1984 con la fundación del SIN y más adelante con el PRIDE. En el primer caso, estamos siendo marcados por los criterios que ha establecido CONACYT en cuanto al trabajo en publicaciones en revistas arbitradas o localización de número de veces que se ha sido citado. Originalmente eran pocas o no había revistas arbitradas.

Así que después de muchas discusiones llegamos a una pregunta clave que debemos hacernos para decidir la condición de suficiente, bueno, sobresaliente o excepcional. No hay que perder de vista que lo primero es cumplir con los requisitos que marca el Estatuto, es decir cumplir con las obligaciones por las que se percibe un salario y si la actividad excede, entonces será sujeto merecedor de una promoción, reconocimiento, etc. Siempre y cuando la actividad a evaluar se realice en o por la Institución.

En síntesis

- Durante nuestra vida académica tenemos que someternos constantemente a procesos de evaluación para ingresar, obtener becas, estímulos a la productividad o promovernos en los niveles en los que tenemos nombramiento y para ello es necesario conocer los requisitos mínimos para estar en situación de concursar.
- Con las constantes evaluaciones, el personal docente ha cambiado su actividad, de la mera práctica docente a la de docencia e investigación para cumplir con todos los aspectos que se requieren para obtener una buena calificación en PRIDE, (porque son más los recursos que se obtienen por el PRIDE, en pocas palabras se vive del estímulo y no por el salario correspondiente) a la vez que los investigadores cada vez pugnan

más por inscribirse en la práctica docente, lo que ha invertido el prestigio en la comunidad académica, ya que los docentes además estamos obligados a ser investigadores.

- El trabajo en las diferentes instancias, considera aspectos, que pesan en una evaluación de trabajo de manera diferente a los de mérito, aun tratándose de la misma persona. Se debe tener presente exactamente qué se está evaluando y para qué, no es lo mismo calificar méritos, que un concurso de ingreso o promoción.
- Para ser lo más justos posible tenemos que resolver las dificultades que enfrentan las diferentes instancias evaluadoras dependiendo de la información de que se dispone ¿Cuáles son las formas como se procede para estudiar los currículos? Esta decisión debe ser colegiada ¿Qué ha hecho el candidato que si él no lo hubiera hecho nadie lo habría hecho? ¿Cuál es la excepcionalidad de su obra? Aquí la respuesta depende de la presentación del currículo o si entre los evaluadores hay alguien que conozca al candidato y presente su perfil, pero cuando los dictaminadores son externos para asegurar la neutralidad esto no es posible. Así que se recomienda tener en las Comisiones miembros internos a la entidad así como algunos de preferencia externos para mantener el equilibrio en las argumentaciones y discusiones.
- Un problema serio es que en los intentos por contar con un instrumento de evaluación universal con puntajes claros y precisos, se han presentado a lo largo del tiempo varios “instructivos”; de tal suerte que una persona que ingresó en 1970 fue evaluada con el instructivo que estaba vigente que consideraba una serie de actividades y otorgaba una cantidad de puntos. Con el paso del tiempo, las actividades van diversificándose y aparecen otras que no hacíamos antes, pero cambiarse a un nuevo instructivo, sería injusto porque cambiaría también de medida o forma de calificar por lo que se sigue evaluando al candidato con el instructivo con el que ingresó, pero su actividad responde a las nuevas políticas académicas.
- Lo anterior evidencia la importancia de que las diferentes Comisiones sesionen de manera colegiada a fin de que las determinaciones sean resultado de experiencia y estudio cuidadoso de los casos. Las actividades que realizamos en Ciencias Sociales no son iguales, por lo que hay que confiar en la preparación de los evaluadores y en su

juicio para determinar la calidad de los trabajos, por eso deben ser personas calificadas y de prestigio en la comunidad.

- Si bien aparentemente realizamos las mismas actividades, esto no es sencillo. Por ejemplo, hay que considerar si un artículo es resultado de investigación, de opinión, o difusión, extensión del mismo, si está publicado o está en prensa, tipo de publicación en que aparecerá, si es arbitrada, si se encuentra en el padrón de CONACYT, en revista especializada, etc. Y así con cada actividad que se reporta.
- Los rubros en los que un académico o investigador es evaluado son a) formación, b) docencia, c) investigación, d) difusión y e) apoyo institucional. Con base en lo anterior podemos darnos cuenta que siempre caeremos en opiniones subjetivas porque cada evaluador tiene una perspectiva del caso en cuestión y esto complica siempre el trabajo de los órganos colegiados. De ahí la importancia de tener criterios homogéneos, claros y transparentes, que resulten en estatutos y guías lo más objetivas que se pueda.
- Por todo lo anterior recomendamos que ante cualquier duda, se exponga el caso y se estudie y delibere colegiadamente uniendo las experiencias y puntos de vista de los evaluadores. Si no se llega a un dictamen, se recomienda auxiliarse de expertos en los temas que trabaja el evaluado para acercarse más a una revisión correcta del expediente.

Recapitulando y ordenando las ideas expuestas hasta aquí, se puede decir que el trabajo colegiado en la esfera académica e investigativa en la UNAM tendrá que considerar —en nuestra opinión— los siguientes aspectos:

1) Las características y las funciones más relevantes en la Docencia, la Investigación y la Extensión, en las figuras académicas de profesores de carrera, investigadores, técnicos académicos, profesores de medio tiempo y profesores de asignatura;

2) La carrera académica, poniendo especial atención en los procedimientos de ingreso, definitividad y promoción, estableciendo las particularidades de Profesor de carrera, Investigador, Profesor-investigador, Técnico Académico, Profesor de Medio Tiempo, Profesor de Asignatura y Ayudante de Profesor;

3) Criterios, principios y características que deben seguirse en la evaluación de los

académicos;

- 4) Superación académica;
- 5) Apoyo institucional;
- 6) Derechos, obligaciones y sanciones; y finalmente
- 7) Cumplimiento en la aplicación del EPA.

Lo cierto es que la pedagogía y la investigación se inscriben en un proceso de integración social y de transmisión de conocimientos y referentes culturales, mediante el cual se conforma la personalidad y educación de cada individuo. En dicho proceso intervienen las distintas experiencias históricas, filosóficas, políticas, ambientales, económicas y familiares que inciden en una comunidad. En nuestra experiencia en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, la educación, la enseñanza y la investigación las entendemos como un conjunto de iniciativas institucionales dirigidas a orientar, de manera sistemática, el proceso pedagógico hacia objetivos previamente fijados desde la perspectiva de las Ciencias Sociales, y mediante métodos históricamente probados. Ciertamente la libertad de cátedra que siempre ha imperado en nuestra Máxima Casa de Estudios, ha permitido enriquecer las políticas educativas institucionales, respetando la individualidad y personalidad de cada uno de los integrantes de esta comunidad. Este espíritu es el que debe imperar en los órganos colegiados.

Para terminar nuestra exposición compartiremos una anécdota.

Las Medallas Gabino Barrera y Alfonso Caso, se otorgan al mejor promedio. Se considera que no tengan en su expediente NP y NA y también la titulación temprana. Hay una diferencia entre terminar en tiempo y forma dentro de lo legal y merecer un reconocimiento por titulación temprana.

Aquí tuvimos que enfrentarnos a que los alumnos de Medicina se gradúan el mismo día porque hacen su examen al mismo tiempo.

En algún momento consideramos que por la edad promedio a la que realizan los estudios de Posgrado, las mujeres debían tener una consideración especial, ya que es justo la edad promedio en la que se embarazan, sin embargo, al estudiar 5 generaciones, nos dimos cuenta de que las mujeres no sólo se graduaban antes que los hombres, sino que lo hacían con mejores promedios.