



**Universidad Nacional Autónoma de México**  
**Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración**

**Modelo de evaluación del desempeño académico  
de los técnicos académicos en el Instituto de Investigaciones en  
Matemáticas Aplicadas y en Sistemas  
de la Universidad Nacional Autónoma de México**

**T e s i s**

Que para optar por el grado de:

**Maestra en Administración**

Presenta:  
**Clara Verónica Pérez Vera**

Tutor:  
**Dr. Gabino García Tapia**  
**Facultad de Contaduría y Administración**

**Ciudad de México, Septiembre de 2016**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*Dedico este trabajo a mi familia, en especial a mis hijas:  
Fer y Dani*

*A mi madre*

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Nacional Autónoma de México y en especial al Posgrado en Ciencias de la Administración.

Al Dr. Gabino García Tapia, por dirigir mi tesis, sobre todo por su paciencia y apoyo en la realización de este trabajo.

A mis sinodales los doctores Sofía I. Contreras Solyomvary Rocío Llanera de Thierry, Adrián Méndez Salvatorio, Ricardo Alfredo Varela Juárez, por su tiempo y dedicación a la revisión de este trabajo.

A la Coordinación de Estudios de Posgrado, por la beca asignada durante mis estudios de posgrado

Al Dr. Héctor Benítez Pérez, por su insistencia en la elaboración de mi tesis y con esto cerrar este ciclo tan importante para mi vida profesional.

A la Dra. Susana García Salord, por sus valiosas aportaciones y comentarios a mi trabajo de investigación.

A la Mtra. Leticia Gracia-Medrano por su apoyo técnico para la realización de este trabajo.

A todas las personas que contribuyeron de manera directa o indirectamente en la realización de este trabajo.

## Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>1. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>	<b>5</b>
1.1 Antecedentes históricos de la evaluación de desempeño	5
1.2 Definición de evaluación	10
1.3 Definición de evaluación del desempeño (ED)	10
1.4 Ventajas de la evaluación del desempeño	15
1.5 Métodos de evaluación del desempeño	16
1.6 Propósitos de la evaluación del desempeño	26
<b>2. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA UNAM</b>	<b>28</b>
2.1 Antecedentes de la evaluación del desempeño en la UNAM	28
2.2 Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM (DGAPA, UNAM)	32
2.3 Programas institucionales de estímulos al personal académico	33
2.3.1. Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE)	33
2.3.1.1. Comisión Evaluadora del PRIDE	38
2.3.1.2 Lineamientos y requisitos generales de Evaluación para Técnicos Académicos 1996	38
2.4. Programas institucionales de reconocimiento al personal académico	49
<b>3. EL IIMAS</b>	<b>51</b>
3.1 Subsistema de la Investigación Científica	51
3.2 Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas	53
3.2.1. Misión, objetivos y funciones	54
3.2.2 Organización interna	55
3.2.3 Personal académico (Técnicos Académicos)	57
3.2.3.1. Categoría y nivel de los Técnicos Académicos	57
3.2.3.2. Tipo de contratación	59
3.2.3.3. Grado académico	59
3.2.3.4. Estímulos	60
<b>4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>67</b>
4.1 Planteamiento del problema	67
4.2 Justificación	68
4.3 Objetivos de la investigación	68
4.4 Hipótesis de la investigación	69
4.5 Variables de la investigación	70
4.6 Definición de instrumento	71
<b>5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>73</b>
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>160</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>163</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>167</b>
<b>Cédula de evaluación de desempeño</b>	<b>167</b>

## INTRODUCCIÓN

El proceso de evaluación en una organización, es un proceso constante, que favorece a través del conocimiento y valoración de su personal facilitar su crecimiento. En un trabajador este proceso parte, del ingreso a la organización, específicamente en el periodo de prueba donde es observado y evaluado para tomar la decisión definitiva de su vinculación a la misma.

Esta observación y evaluación continua hace parte de la responsabilidad que tienen los superiores con el empleado o colaborador, no sólo para calificar su desempeño sino para generar cambios positivos en este, y para tomar otro tipo de decisiones que tienen que ver con ascensos, recompensas, traslados, entrenamientos o despidos.

Esto quiere decir que la utilización de este proceso es una herramienta imprescindible en toda empresa y organización, por lo que no sólo aporta información sobre el comportamiento del empleado sino también sobre el funcionamiento general de la organización.

Si para un adecuado funcionamiento son necesarios los reconocimientos, la evaluación del desempeño puede ser uno de los procesos que satisface esta necesidad, partiendo del hecho, de que este sistema se encarga de suministrar información, al mismo tiempo que permite reconocer los trabajos sobresalientes.

Según Castillo Aponte (1993) la gente tiende a perder interés en lo que hace sino obtiene los reconocimientos correspondientes, teniendo en cuenta a su vez, que el uso exclusivo de este sistema de evaluación para otorgar aumentos salariales individualizados, genera excesiva competitividad y atenta contra el espíritu de grupo.

Llevar a cabo una adecuada evaluación de desempeño, es un proceso que exige objetividad para poder fortalecer las relaciones laborales y evitar así, la generación de conflictos al interior de la organización.

Se puede decir entonces, que una evaluación es un método de control que permite en el caso del desempeño medir y calificar el rendimiento del empleado y colaborador, dar información al empleado acerca de lo que espera la organización de él, de cómo percibe ésta y en qué lugar se encuentra dentro de la organización.

En cualquier organización, el trabajo del administrador –sea un supervisor de primera línea o el dirigente máximo de la organización- es esencialmente el mismo. En este sentido no hay distinción básica como administradores entre directores, gerentes, jefes o supervisores. Independientemente de la posición o el nivel que ocupe el administrador, cuando éste debe responder por la participación de los subordinados sólo puede alcanzar resultados a través de la efectiva cooperación de éstos.

En el primer capítulo se mencionan los antecedentes históricos de la evaluación del desempeño, así como su definición, además de las ventajas y desventajas que tiene la evaluación del desempeño y los diferentes métodos de evaluación.

El segundo capítulo se refiere a los antecedentes de la evaluación del desempeño en la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Dirección General de Asuntos del Personal Académica, entidad académica que se encarga de administrar los distintos programas institucionales de estímulos de la Universidad Nacional.

El tercer capítulo resume al Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas, y pone especial atención a los técnicos académicos del Instituto.

En el cuarto capítulo, se expone la metodología de la presente investigación, detallando el procedimiento seguido en este estudio. Con esto se pretende analizar la relación entre la productividad de los técnicos académicos que apoyan el área de “Servicios Académicos” Versus los técnicos académicos que apoyan a la investigación en el IIMAS y en consecuencia que les impide obtener el nivel “D” en el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE).

En nuestro quinto capítulo se presentan los resultados obtenidos capturados con ayuda del programa R Estudio versión 22., con el objetivo de estudiar cada una de las respuestas para determinar porque los técnicos académicos que apoyan el área de “Servicios Académicos”, no han logrado ingresar al nivel “D” en el PRIDE. Por consiguiente, se procederá, al análisis descriptivo e inferencial de los datos recolectados con el fin de elaborar el correspondiente análisis de resultados.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis de resultados con el fin de dar a conocer –a través de los hallazgos encontrados- la importancia de la evaluación del desempeño de los técnicos académicos.

# 1. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

## 1.1 Antecedentes históricos de la evaluación de desempeño

En el transcurso de la historia de la humanidad siempre existió alguna forma rudimentaria de administrar las organizaciones y de evaluar a los trabajadores, desde las más simples hasta las más complejas.

San Ignacio de Loyola en 1500, utilizó un sistema combinado de informes de las actividades y el potencial de cada predicador. Aproximadamente en 1800 Robert Owen diseñó el primer sistema individual de evaluación: registraba en diferentes libros el rendimiento del trabajo de los empleados de diferentes fábricas. En 1842 el Congreso de los Estados Unidos aprobó una ley que obligaba a los jefes de departamento ejecutivo del servicio público federal a hacer un informe anual, en el que se decía, si cada uno de los subordinados había sido aprovechado correctamente y si la destinación de unos para permitir la admisión de otros conduciría a un mejor desempeño en el servicio público. En 1880 el ejército americano adoptó este mismo sistema. (Chiavenato, 2001).

La organización de la iglesia católica influyó profundamente en el pensamiento administrativo, así como la organización militar también tuvo gran influencia en la administración, al contribuir con algunos principios que la teoría clásica asimilaría e incorporaría posteriormente. La Revolución Industrial produjo los contextos industrial, tecnológico, social, político y económico de situaciones, problemas y variables, de los que surgió la teoría clásica de la administración.

La Teoría General de la Administración comenzó por lo que denominaremos “énfasis en las tareas” (actividades ejecutadas por los obreros en una fábrica), según la administración científica de Taylor. Posteriormente, el énfasis fue en la estructura, con la teoría clásica de Fayol y con la teoría de la burocracia de Weber; luego apareció la teoría estructuralista. La reacción humanística surgió con el “énfasis en las personas” a través de la teoría de la relaciones humanas ampliada más tarde por la teoría del comportamiento y por la teoría del desarrollo organizacional. El “énfasis en el ambiente” se inició con la teoría de los sistemas, siendo perfeccionada por la teoría situacional que llevó al “énfasis en la tecnología”.

No es posible señalar el momento en que se dio inicio a las técnicas de administración de personal, por una razón sencilla la existencia de este campo es condición necesaria para la existencia de la civilización. Ninguna asociación humana puede prescindir de las técnicas necesarias para la división del trabajo y la especialización en determinadas labores.

### ***Enfoque clásico de la administración***

A comienzos del siglo XX, dos ingenieros desarrollaron trabajos pioneros sobre administración. Uno, el estadounidense Frederick Winslow Taylor, desarrolló la llamada *escuela de la administración científica*, que se preocupaba por aumentar la eficiencia de la empresa inicialmente, a través de la racionalización del trabajo del obrero. El otro, el europeo Henri Fayol, desarrolló la llamada *escuela clásica*, que se ocupa del aumento de la eficiencia de la empresa mediante la organización y aplicación de principios científicos generales de la administración.

Para Taylor (Chiavenato, 2001), la organización y la administración deben estudiarse y tratarse científicamente y no empíricamente. La improvisación debe ceder el lugar a la planeación, y el empirismo a la ciencia. Taylor pretendía elaborar una ciencia de la administración. Como pionero, el mayor mérito de Taylor está realmente en que contribuyó a

“que se abordase de manera sistemática el estudio de la organización, lo cual no sólo revolucionó por completo la empresa, sino que tuvo gran impacto en la administración. Su obra debe evaluarse principalmente por la importancia de la aplicación de una metodología sistemática en el análisis y la solución de problemas de la organización, en dirección de abajo hacia arriba”. (Chiavenato , 2001, p. 53)

El hecho de haber sido el primero en hacer un análisis completo del trabajo, incluso de los tiempos y de los movimientos, de haber establecido estándares precisos de ejecución, entrenado al obrero, especializando al personal –aún al de dirección- e instalando una oficina de planeación, en resumen el haber asumido una actitud metódica al analizar y organizar la unidad fundamental de cualquier estructura, adoptando ese criterio hasta en la cima de la organización, lo eleva a una altura poco común en el campo de la organización. (Chiavenato , 2001, p. 53)

La administración científica constituye una combinación global que puede resumirse así:

- Ciencia en vez de empirismo
- Armonía en vez de discordia
- Cooperación, no individualismo
- Rendimiento máximo en vez de producción reducida
- Desarrollo de cada hombre para alcanzar mayor eficiencia y prosperidad

Para Taylor, los elementos de aplicación de la administración son:

- I. Estudio de tiempos y estándares de producción.
- II. Supervisión funcional.
- III. Estandarización de herramientas e instrumentos.
- IV. Planeación de tareas y cargos.
- V. Principio de excepción.
- VI. Utilización de la regla de cálculo e instrumentos destinados a economizar tiempos.
- VII. Ficha de instrucciones.
- VIII. Incentivos de producción por la ejecución eficiente de las tareas.
- IX. Diseño de la rutina de trabajo.

Frank B. Gilbreth (1868-1924) ingeniero que acompañó a Taylor en el interés por el esfuerzo humano como medio de **aumentar la productividad**, fue el responsable de la introducción del estudio de tiempos y movimientos de los obreros como técnica administrativa básica para la racionalización del trabajo. Gilbreth llega a la conclusión de que todo trabajo manual puede reducirse a movimientos elementales, creando así el *Therblig*, anagrama de Gilbreth. Su estudio lo llevo más allá realizando así un estudio de la fatiga humana en donde concluye que la fatiga reduce la eficiencia y para reducirse propone algunos principios de economía, que pueden clasificarse en tres grupos:

1. Relativos al uso del cuerpo humano
2. Relativos a la distribución física del sitio de trabajo
3. Relativos al desempeño de las herramientas y del equipo

Con esto se pretende racionalizar los movimientos eliminando aquellos que producen fatiga y a su vez ahorrar energía y tiempo. El estudio de tiempos y movimientos trae como consecuencia la división del trabajo y la especialización del obrero y con esto se tiene la idea de que la eficiencia aumenta con la especialización: cuanto más especializado fuera un obrero, tanto mayor sería la eficiencia. La única forma de obtener la colaboración de los obreros fue la implementación de planes de incentivos salariales y de premios de producción. No obstante, se pueden formular innumerables críticas a esta escuela: el mecanismo de su enfoque, de donde se deriva el nombre de teoría de la máquina; la superespecialización que robotiza al obrero; la visión microscópica del hombre – tomado aisladamente como un apéndice de la maquinaria industrial-; la ausencia de comprobación científica de sus afirmaciones y principios; el enfoque incompleto, que involucra sólo a la organización formal, entre otras y todo esto lleva y reconoce a Taylor como pionero en la búsqueda de la teoría administrativa.

### ***Teoría clásica de la administración***

Henri Fayol (1841-1925), pionero de la teoría clásica, es considerado, junto con Taylor, uno de los fundadores de la administración moderna. Se preocupó por definir las funciones básicas de la empresa, el concepto de administración (planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar) elementos que constituyen hoy

en día el proceso administrativo y los llamados principios generales de administración como procedimientos universales aplicables en cualquier tipo de organización o empresa.

Según Fayol, los principios generales de la administración son:

- *División del trabajo*
- *Autoridad y responsabilidad*
- *Disciplina*
- *Unidad de mando*
- *Unidad de dirección*
- *Subordinación de los intereses individuales a los intereses generales*
- *Remuneración del personal*
- *Centralización*
- *Jerarquía o cadena escalar*
- *Orden*
- *Equidad*
- *Estabilidad del personal*
- *Iniciativa*
- *Espíritu de equipo*

Para la teoría clásica, los aspectos organizacionales se analizan desde arriba hacia abajo (de la dirección a la ejecución) y del todo a las partes (de la síntesis al análisis) exactamente al contrario del enfoque de la administración científica.

### ***Enfoque humanístico de la administración***

El enfoque humanístico aparece con la teoría de las relaciones humanas en los Estados Unidos, a partir de la década de los años treinta. Su nacimiento fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, principalmente la psicología, y en particular la psicología del trabajo, surgida en la primera década del siglo XX, la cual orientó principalmente hacia dos aspectos básicos que ocuparon otras tantas etapas de su desarrollo:

- 1) Análisis del trabajo y adaptación del trabajador al trabajo.
- 2) Adaptación de trabajo al trabajador.

### ***Teoría de las relaciones humanas***

Los orígenes de la teoría de las relaciones humanas, se remontan hasta varias décadas antes de su aparición en los Estados Unidos, cuna de la democracia, el pragmatismo y la iniciativa individual, desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores. Esta teoría surgió del experimento de Hawthorne. (Chiavenato, p. 117)

La teoría de las relaciones humanas inicia una nueva concepción de la naturaleza del hombre: el hombre social.

1. Los trabajadores son criaturas sociales complejas que tienen sentimientos, deseos y temores. El comportamiento en el trabajo, como en cualquier lugar, es consecuencia de muchos factores motivacionales.
2. Las personas se ven motivadas por ciertas necesidades y logran sus satisfacciones primarias con la ayuda de los grupos en que interactúan. Si hay dificultades en la comunicación y las relaciones con el grupo, aumenta la rotación del personal, baja la moral, la fatiga llega con mayor rapidez, se reducen los niveles de desempeño, etc.

Los periodos de descanso y las pausas para tomar café son importantes no sólo por que reducen la fatiga individual, sino principalmente porque son un medio para que las personas interactúen y formen grupos sociales (organización informal).

El experimento de Hawthorne muestra claramente la importancia de que las recompensas y sanciones no económicas influyen significativamente en el comportamiento de los trabajadores y limitan, en gran parte, el resultado de los planes de incentivo económico. Aunque esas recompensas sociales y morales son simbólicas y no materiales, inciden de manera decisiva en la motivación y la felicidad del trabajador. Los investigadores se concentraron casi por completo en los aspectos informales de la organización (grupos informales, comportamiento social de los empleados, creencias, actitudes, expectativas, etc.) el énfasis en los aspectos emocionales e inconscientes del comportamiento de las personas, y la importancia del contenido de los cargos y tareas para las personas que los desempeñan y ejecutan, respectivamente.

Peter F. Drucker (1909-2005) investigador y autor sobre el tema del liderazgo, pero de alguna manera también se lo podría considerar como uno de los líderes más influyentes del siglo XX, ya que definió cierta cosmovisión de todos los administradores de empresas, administradores públicos, administradores de organizaciones sin ánimo de lucro y de todos los ejecutivos de marketing del mundo entero. Conceptos desarrollados por Drucker como "privatización", "emprendimiento", "dirección por objetivos", "sociedad del conocimiento" o "postmodernidad", son hoy en día términos globalmente aceptados, dentro del enfoque neoclásico de la administración.

Como podemos observar todos los enfoques de la administración de una o de otra manera involucran el estudio de la **Evaluación del Desempeño**.

Como ya lo hemos visto anteriormente, la escuela de administración científica inició el fuerte impulso de la teoría administrativa, con el afán de aprovechar la capacidad óptima de la máquina, situando a la par el trabajo del hombre y calculando con precisión el rendimiento de operación, el consumo de energía y el tipo de ambiente necesario para el funcionamiento, este enfoque se invirtió en la escuela de las relaciones humanas, pues la preocupación principal de los administradores fue el hombre.

Por lo tanto surgieron una serie de teorías administrativas capaces de crear condiciones para un efectivo mejoramiento del desempeño humano dentro de la

organización y una gran cantidad de **teorías sobre la motivación** para trabajar, en las que se planteaban nuevas interrogantes ¿Cómo conocer y medir las potencialidades del hombre? ¿Cómo lograr que aplique totalmente ese potencial? ¿Cuál es la fuerza fundamental que impulsa sus energías a la acción?

## 1.2 Definición de evaluación

De forma general, podemos decir que el término evaluación es una palabra flexible que tiene usos diferentes y que puede aplicarse a una gama muy variada de actividades humanas. Considerada la evaluación en su acepción más amplia, nos encontramos con definiciones como la del Diccionario de la Real Academia Española (2013), con tres definiciones de **evaluar** viene del francés *évaluer*, y significa 1) señalar el valor de algo, 2) estimar, apreciar, calcular el valor de algo y 3) estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos.

Como una primera aproximación a la precisión conceptual del término, podemos decir que la palabra evaluación designa el conjunto de actividades que sirven para dar un juicio, hacer una valoración, medir “algo” (objeto, situación, proceso) de acuerdo con determinados criterios de valor con que se emite dicho juicio. En la vida cotidiana permanentemente estamos valorando sobre todo cuando ponderamos las acciones y decisiones que tomamos. Son formas de **evaluación informal**, las que no necesariamente se basan en una información suficiente y adecuada, ni pretenden ser objetivas y válidas. Pero cuando queremos evaluar servicios o actividades profesionales no basta la evaluación informal. Debemos recurrir a formas de **evaluación sistemática** que, utilizando un procedimiento científico, tienen garantía de validez y fiabilidad.

Evaluar consiste en indagar o estudiar las cualidades y características de alguien o de algo, tomando en cuenta la situación y las circunstancias de su entorno. Implica la emisión de un juicio sobre la coherencia que mantiene lo evaluado con respecto a determinados criterios, normas o estándares, los cuales a su vez deben ser objeto de revisión y perfeccionamiento de manera periódica. (CAEPA, 2007).

## 1.3 Definición de evaluación del desempeño (ED)

Debido al crecimiento de las organizaciones y demanda del personal, éstas se vieron en la necesidad de implementar un procedimiento sistemático y confiable para conocer y medir los resultados del individuo, sus actitudes, habilidades y conducta, es decir, su contribución a la organización. Por lo tanto, la evaluación del desempeño se convierte en una herramienta que beneficia tanto la organización como al colaborador mismo, teniendo en cuenta que es un método objetivo con el que las organizaciones hacen un seguimiento periódico del desempeño y de los diferentes grados de potencial del personal; a su vez que beneficia al colaborador porque mediante la evaluación éste puede identificar sus debilidades y fortalezas; además, puede darse cuenta de cómo lo percibe la organización, qué es lo que espera de él y en qué lugar se encuentra dentro de la

misma. Para lograr una medición de resultados de una forma objetiva, se requiere de una comunicación confiable sobre el desempeño y reducir los prejuicios promoviendo la honestidad de la información y estimulando la percepción. (Chiavenato, 1994).

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado que el requerido por el cargo, motivación, etc. (Chiavenato, 2000).

Harper y Lynch (1992), plantean que es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales.

Según Werther Davis, (2000), “La evaluación del desempeño constituye un proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado con base a políticas y procedimientos bien definidos”.

Hoy en día la evaluación de desempeño es la forma más usada para estimar o apreciar el desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo. La evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes que reciben diferentes denominaciones, tales como: “evaluación del desempeño”, “evaluación del mérito”, “evaluación de los empleados”, “informe de progreso”, “evaluación de la eficiencia funcional” y otros. Sin embargo, merece destacar que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones.

Uno de los usos más comunes que se da a las evaluaciones es la toma de decisiones administrativas sobre: promociones, ascensos, despidos y aumentos salariales.

La evaluación del desempeño incluye seis puntos fundamentales: (Chiavenato, 1994, p. 245):

1. ¿Por qué se evalúa el desempeño?
2. ¿Cuál desempeño se debe evaluar?
3. ¿Cómo se debe evaluar el desempeño?
4. ¿Quién debe evaluar el desempeño?
5. ¿Cuándo se debe evaluar el desempeño?
6. ¿Cómo se debe comunicar la evaluación del desempeño?

Chiavenato (1994) menciona que el desempeño humano en la organización depende de muchas contingencias. Varía de una persona a otra y de una situación a otra, porque depende de innumerables factores condicionantes que influyen en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del esfuerzo determinan la medida del esfuerzo individual que la persona está dispuesta a hacer. A su vez, el esfuerzo individual depende de las condiciones individuales de la persona y de su percepción del papel que debe desempeñar.

El énfasis principal de la medición del desempeño se centra en aspectos motivacionales y de desarrollo de recursos humanos, así vemos que se utiliza para planeación de carrera y vida, programas de capacitación, planeación organizacional y programas de enriquecimiento de trabajo.

### **¿Por qué se evalúa el desempeño?**

Las principales razones que explican el interés de la organización por evaluar el desempeño de sus colaboradores son:

1. Recompensas
2. Retroalimentación
3. Desarrollo
4. Relaciones
5. Percepción
6. Potencial del desarrollo
7. Asesoría

La evaluación debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas. Para ello, debe cumplir los siguientes lineamientos básicos:

1. La evaluación debe cubrir no sólo el desempeño actual de las actividades, sino también la consecución de metas y objetivos. El desempeño y los objetivos deben ser temas inesperables de la evaluación del desempeño.
2. La evaluación debe dar importancia al colaborador que ocupa el puesto y no la impresión que se tiene respecto a los hábitos personales que observa en el trabajo. La evaluación se debe concentrar en un análisis objetivo del desempeño y no en una evaluación subjetiva de los hábitos personales.
3. La evaluación debe ser aceptada por las dos partes, el evaluador y el evaluado. Los dos deben estar de acuerdo en que la evaluación producirá algún beneficio para la organización y para el colaborador.
4. La evaluación del desempeño debe servir para mejorar la productividad del colaborador en la organización y lo debe llevar a estar mejor equipado para producir con eficacia y eficiencia.

Los puntos débiles de proceso de evaluación del desempeño son:

1. Que las personas implicadas en la evaluación del desempeño la perciban como una situación que recompensa o sanciona el desempeño anterior.

2. Que la importancia del proceso recae más en llenar formularios que en la evaluación crítica y objetiva del desempeño.
3. Que las personas evaluadas perciben el proceso como injusto y tendencioso. La **inequidad** perjudica enormemente el proceso de evaluación.
4. Que los comentarios desfavorables del evaluador provocan una reacción negativa del evaluado y su resistencia de aceptarlos.
5. Que la evaluación sea inofensiva, es decir, que se base en factores de evaluación que no llevan a nada y que no se agrega valor para nadie.

### ¿Quién debe evaluar el desempeño?

La evaluación del desempeño es un proceso que reduce la incertidumbre y que, al mismo tiempo, busca el equilibrio. La evaluación disminuye la incertidumbre del colaborador porque le proporciona retroalimentación respecto a su desempeño. Proporciona el intercambio de ideas entre el colaborador y su gerente, así como la coincidencia de sus conceptos. En realidad, la evaluación del desempeño debe mostrar al colaborador lo que las personas piensan de su trabajo y de su aportación a la organización y al cliente.

En el fondo, el principal interesado en la evaluación del desempeño es el propio colaborador, pero también la organización. Antes, las organizaciones creaban sistemas de evaluación centralizados en el único órgano que monopolizaba el asunto: el departamento de recursos humanos. La situación ha cambiado. El ideal sería un sistema simple de evaluación, en el cual el propio trabajo o entorno proporcione toda la retroalimentación sobre el desempeño de la persona, sin necesidad de intermediarios ni la intervención de terceros.

Es indudable, la gran necesidad de realizar una evaluación seria, juiciosa, y responsable en medio de una organización, por ello un sistema de evaluación del desempeño nos permite:

#### *A la organización:*

- Establecer un estilo de dirección común.
- Clarificar la importancia y significado de los puestos de trabajo.
- Estimular a las personas para que consigan mejores resultados.
- Valorar objetivamente las contribuciones individuales.
- Identificar el grado de adecuación de las personas a los puestos y optimizar las capacidades personales.
- Mejorar el rigor y la equidad de las decisiones que afectan a la gestión de los recursos humanos (por ejemplo, promoción y retribución).

#### *A los evaluadores:*

- Fomentar la comunicación y cooperación con el evaluado.
- Dar sentido a la actividad de los evaluados dentro de la organización, dándoles a conocer sus puntos fuertes y sus áreas de mejora.

- Dar información a los colaboradores sobre las prioridades y pautas para el desarrollo de su trabajo.
- Reforzar la sensación de equidad gracias al reconocimiento de los esfuerzos personales.
- Potenciar el conocimiento y las relaciones interpersonales con sus colaboradores.

*A los evaluados:*

- Desarrollar la comunicación y el conocimiento con su superior inmediato.
- Tener información sobre cómo es percibida su actuación profesional.
- Definir, con su evaluador, planes de acción para mejorar su competencia profesional.
- Conocer los parámetros por los cuales va a ser valorada su actividad laboral.
- En definitiva, lo que se persigue a todos los niveles es una gestión eficaz del rendimiento de las personas que se encuentran dentro de una organización.
- Involucrar a las personas en los objetivos institucionales.
- Crear un canal de comunicación entre responsable y colaborador.
- Estimular a las personas para conseguir resultados eficaces.
- Mejorar la actuación futura de las personas.
- Mejorar los resultados de la empresa.

El papel del capital humano se ha vuelto relevante en las organizaciones, ya que uno de los principales retos de los directivos es conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a la organización, así como el aseguramiento del logro de los objetivos corporativos y su aportación a los resultados finales.

Por estas razones, es necesario que cada organización cuente con un sistema formal de evaluación del desempeño, donde cada supervisor y directivo revise el avance, logros y dificultades que cada colaborador tiene en su área de trabajo.

El sistema de evaluación de desempeño se inicia con un comentario por parte del empleado sobre si ha logrado alcanzar los objetivos que se le fijaron, sus comentarios generales y, en su caso, sugerencias sobre cómo mejorar la productividad. A su vez, este material debe ser revisado y autorizado por su jefe inmediato, y finalmente por el gerente de cada departamento. Dependiendo de los comentarios del supervisor y del gerente, el empleado obtiene una evaluación que puede ser sobresaliente, simplemente satisfactoria, o deficiente, en algunos casos.

### **Correlación con los incentivos**

“Cuando en una organización se establece un sistema de incentivos, ocurre con frecuencia que algunos puestos no pueden beneficiarse con ellos, bien sea por la dificultad de fijar las unidades que se producen, porque la calidad podría resentir perjuicios, o por cualquier otra circunstancia; en estos casos la evaluación del desempeño puede ayudar a determinar quiénes deben recibir los incentivos, o en su caso, los incrementos en las percepciones fijas.” (Arias y Heredia, 2006)

### **Comisión de evaluación de desempeño** (Chiavenato, 1994, p. 203)

En algunas organizaciones, la evaluación de desempeño la lleva a cabo una comisión especialmente designada para tal fin. En este caso, es una evaluación colectiva realizada por un grupo de personas directa o indirectamente interesadas en el desempeño de los empleados. La comisión está constituida por personas pertenecientes a diversos órganos o unidades organizacionales, y en ella participan miembros permanentes y miembros transitorios. Los miembros permanentes y estables (el presidente de la organización o su representante, el director de Recursos Humanos, y el especialista en evaluación de desempeño) participan en todas las evaluaciones y su papel es moderar y garantizar el equilibrio de los juicios, la atención a los estándares organizacionales y la constancia del sistema. Los miembros transitorios son el gerente de cada empleado evaluado y su respectivo supervisor.

A pesar de la evidente distribución de fuerzas, esta alternativa es bastante criticada por su aspecto centralista y por su espíritu de juzgamiento relacionado con el pasado. Por esta razón, es difícil que la comisión central consiga enfocarse en la orientación y el mejoramiento continuo del desempeño.

Se dice que la utilidad principal de la evaluación de desempeño es que con base en las evidencias y en los resultados de la evaluación, sea identificado y reconocido el aporte de los empleados al cumplimiento de las **metas y proyectos** de cada entidad y para que la administración formule planes de mejoramiento individuales e institucionales que contribuyan a incrementar la calidad de los productos y servicios ofrecidos.

#### **1.4 Ventajas de la evaluación del desempeño**

Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Cuando cuenta con una sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de recursos humanos puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado, y a los que no lo hacen.

Los usos más destacados de la información que produce la evaluación del desempeño son:

- *Mejora el desempeño.* Mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista del personal realizan acciones adecuadas para mejorar el rendimiento de cada integrante de la organización.
- *Políticas de compensación.* Las evaluaciones del desempeño ayudan a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir qué tasas de aumento. Muchas compañías conceden parte de sus incrementos con base en el mérito, que se determina principalmente mediante evaluaciones de desempeño.
- *Decisiones de ubicación.* Las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. A menudo las promociones son un reconocimiento del desempeño anterior.

- *Necesidades de capacitación y desarrollo.* El desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar al empleado. De manera similar, el desempeño adecuado o superior puede señalar la presencia de un potencial latente que aún no se aprovecha.
- *Planeación y desarrollo de la carrera profesional.* La retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- *Imprecisión de la información.* El desempeño insuficiente puede indicar que existen errores en la información de análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal. Al confiar en información que no es precisa pueden tomarse decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o asesoría.
- *Errores en el diseño del puesto.* El desempeño insuficiente puede señalar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores.
- *Desafíos externos.* En ocasiones el desempeño se ve influido por factores externos, como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores aparecen como resultado de la evaluación del desempeño, es factible que el departamento de personal pueda prestar ayuda.

A fin de proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado realiza las labores propias de su puesto, los sistemas de evaluación deben estar *directamente relacionados con el puesto* y ser prácticos y confiables. Es necesario que tengan nivel de medición o estándares, y que éstos sean completamente verificables.

Por directamente relacionados con el puesto se entiende que el sistema califica sólo elementos de importancia vital para obtener éxito en la labor que corresponde al individuo. Estos elementos se identifican por lo general como parte del proceso de análisis de puesto. Si la evaluación no se relaciona con el puesto, carece de validez. Se entiende que la evaluación es *práctica* cuando se comprende con facilidad tanto por los evaluadores como por los empleados. Un sistema complicado puede conducir a confusión o a generar suspicacia y conflicto.

Las observaciones del desempeño pueden llevarse a cabo en forma *directa* o *indirecta*. La observación directa ocurre cuando quien califica el desempeño lo hace en persona. La indirecta ocurre cuando el evaluador debe basarse en otros elementos. En general las observaciones indirectas son menos confiables, porque evalúan *situaciones hipotéticas*.

### **1.5 Métodos de evaluación del desempeño**

La importancia de la ED ha conducido a la creación de muchos sistemas o métodos para juzgar la manera en que el empleado lleva a cabo sus labores ya sea basándose en los resultados que ha logrado en el desempeño pasado o en el

desempeño a futuro. Ninguna técnica es perfecta; cada una posee ventajas y desventajas.

La mayor parte de estas técnicas constituye un esfuerzo por reducir los inconvenientes que se notan en otros enfoques.

Sin embargo se considera que deban cumplir con ciertas exigencias de los criterios y métodos de evaluación. Los criterios y métodos seguidos en la evaluación deberán cumplir varias características (Cascio, 1991):

*Validez:* el instrumento o técnica de evaluación debe medir correctamente el desempeño o la aportación del empleado al éxito de la empresa. Para lo cual los factores empleados para hacer la medición deben ser relevantes.

El criterio no será válido si está contaminado o es deficiente. Se dice que está contaminado cuando incluye alguna variable que no es fundamental para explicar el rendimiento en ese puesto.

*Fiabilidad:* la medición realizada deber ser consistente, tanto a lo largo del tiempo, como si es realizada por parte de diferentes evaluadores. El resultado debería variar significativamente.

*Practicidad:* los criterios deber ser medibles y en la medida de lo posible de forma cuantitativa.

## **Sistemas de evaluación basados en el desempeño pasado**

Los métodos de evaluación basados en el desempeño pasado comparten la ventaja de versar sobre algo que ya ocurrió y en consecuencia puede, hasta cierto punto, medirse. Su desventaja radica en la imposibilidad de cambiar lo que ya ocurrió. Sin embargo, cuando reciben **retroalimentación** sobre su desempeño los colaboradores pueden saber si sus esfuerzos están dirigidos hacia la meta adecuada y modificar su conducta, si es necesario.

Las técnicas de evaluación basadas en el desempeño pasado de uso más común son:

- a. Escala de puntuación
- b. Listas de verificación
- c. Método de selección forzada
- d. Método de registro de acontecimientos notables
- e. Escalas de calificación conductual
- f. Método de verificación de campo
- g. Enfoques de evaluación comparativa
  - a. Establecimiento de categorías
  - b. Método de distribución obligatoria
  - c. **Método de comparación de pares**

### **a. Escala de puntuación**

Es quizá el método más antiguo y de uso más común en la evaluación del desempeño. El evaluador debe efectuar una evaluación subjetiva del desenvolvimiento del empleado en una escala que vaya de bajo a alto. La evaluación se basa únicamente en las opiniones de la persona que confiere la calificación. En muchos casos, varios aspectos a calificar pueden resultar no directamente relevantes para el puesto. Entre las **ventajas** de este método está la facilidad de su desarrollo y la sencillez de aplicarlo; se requiere de poca capacitación para administrarlo y se puede aplicar a grupos grandes de empleados. Las **desventajas** de esta técnica son numerosas, es muy probable que surjan distorsiones involuntarias en un instrumento subjetivo de este tipo. Se eliminan aspectos específicos del desempeño de puesto, ya que con esta forma se pueden evaluar puestos de diversos tipos. La retroalimentación también se ve disminuida, porque el empleado tiene escasa oportunidad de mejorar aspectos deficientes o reforzar los adecuados cuando se administra una forma de carácter tan general.

Se acostumbra conceder valores numéricos a cada punto a fin de permitir la obtención de varios cómputos. Algunas empresas acostumbran vincular la puntuación obtenida con los incrementos salariales; a un total de 100 puntos, por ejemplo, corresponde 100 % del incremento potencial, a 90 puntos un incremento de 90%, y así sucesivamente.

### **b. Lista de verificación**

Requiere que la persona que otorga la calificación seleccione oraciones que describan el desempeño del empleado y sus características. El departamento de personal asigna diferentes puntuaciones a los diferentes puntos de la lista de verificación, de acuerdo a la importancia de cada uno. El resultado recibe el nombre de lista de verificación con valores.

Estos valores permiten la cuantificación, para obtener puntuaciones totales. Si en la lista se incluyen puntos suficientes, puede llegar a proporcionar una descripción precisa del desempeño del empleado. A pesar de que este método es práctico y estandarizado, el uso de afirmaciones de carácter general reduce el grado de relación que guarda con el puesto específico. Las **ventajas** de este sistema son la economía, la escasa capacitación que requieren los evaluadores y su estandarización. Entre las **desventajas** se cuentan la posibilidad de distorsiones (debidas en especial a opiniones subjetivas sobre el empleado), interpretación inadecuada de algunos puntos, asignación de valores inadecuados por parte del departamento de personal, así como la imposibilidad de conceder calificaciones relativas.

### **c. Método de selección forzada**

Consiste en evaluar el desempeño de los individuos por medio de frases descriptivas de determinadas alternativas de desempeño individual. Con frecuencia ambas expresiones son de carácter positivo o negativo. Por ejemplo el que se muestra en la siguiente figura.

**Figura 1.1.** Ejemplo de sistema de evaluación de desempeño de actividad docente con una escala discreta de seis niveles de rendimiento, siendo 1 el nivel mínimo y 6 el máximo.

<b>Factores de evaluación</b>	<b>Niveles de puntuación</b>					
Claridad en la exposición de contenidos	1	2	3	4	5	6
Dominio de la materia	1	2	3	4	5	6
Actualización de los conocimientos	1	2	3	4	5	6
Preparación de las clases	1	2	3	4	5	6
Dotes pedagógicas	1	2	3	4	5	6
Regularidad y puntualidad en la asistencia a clase	1	2	3	4	5	6
Fomento de la participación del alumno en clase	1	2	3	4	5	6
Respecto a la opinión de los alumnos	1	2	3	4	5	6
Ayuda al alumno en sus dificultades	1	2	3	4	5	6
Interés por la materia a partir de lo aprendido	1	2	3	4	5	6
Grado de satisfacción con la labor desarrollada por el profesor	1	2	3	4	5	6

De cada bloque, el conjunto compuesto de dos, cuatro o más frases, el evaluador debe escoger apenas una o dos, las que más se identifican con el desempeño del empleado evaluado. El grado de efectividad del trabajador en cada uno de estos aspectos se puede computar sumado el número de veces que cada aspecto resulta seleccionado por el evaluador. Este método presenta las ventajas de proporcionar resultados más confiables y exentos de influencias subjetivas y personales; su aplicación es simple y no exige una preparación intensa de los evaluadores. Su desventaja estriba en la complejidad al elaborar las frases descriptivas ya que exige un planeamiento riguroso y detallado. Es un método fundamentalmente comparativo y discriminativo y presenta resultados globales; cuando es utilizado para fines de desarrollo de recursos humanos, necesita información complementaria sobre necesidades de desarrollo y potencial de desarrollo.

#### ***d. Método de registro de acontecimientos notables***

Es un método bastante simple y relativamente preciso. Es una técnica por medio de la cual cada superior investiga, observa y registra los hechos más destacados y significativos del desempeño de cada subordinado en sus tareas. Estas acciones o acontecimientos tienen dos características: la primera es que se refieren exclusivamente al periodo relevante a la evaluación, de este modo se evita una evaluación subjetiva. La segunda es que se registran únicamente las acciones directamente imputables al empleado; las acciones que se escapan a su control sólo se registran para explicar las acciones que lleva a cabo el evaluado. La **ventaja** de este método es que es extremadamente útil para proporcionar retroalimentación al empleado. Asimismo, reduce el efecto de distorsión que tienen en la memoria los acontecimientos recientes. Gran parte de su efectividad depende de la precisión de los registros que lleva el evaluador. La **desventaja** es que los supervisores empiezan registrando los acontecimientos con lujo de detalle, pero posteriormente decae el nivel de su registro, hasta que al ver que se acerca la fecha de evaluación, añaden nuevas observaciones. Cuando esto sucede se presenta el efecto de distorsión.

#### **e. Escalas de calificación conductual**

Aquí se utiliza el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos. La **ventaja** de este método es la reducción de los elementos de distorsión y subjetividad. A partir de descripciones de desempeño aceptable y desempeño inaceptable obtenidas entre el departamento de recursos humanos, empleados y supervisores, se determinan parámetros objetivos que permiten medir el desempeño. Una seria **desventaja** del método radica en que éste sólo puede contemplar un número limitado de elementos conductuales para ser efectivo y de administración práctica.

#### **f. Método de verificación en el campo**

Cuando se utilizan mediciones subjetivas del desempeño las diferencias de los evaluadores pueden conducir a distorsiones. Para tener un sistema estandarizado, un experto participa en la puntuación que hacen los supervisores a cada empleado, preparando una evaluación que se basa en la información del desempeño del empleado solicitada al supervisor inmediato. Esta evaluación es enviada al supervisor para que la verifique, canalice y discuta primero con el experto y posteriormente con el empleado evaluado. La **ventaja** del método es que la participación del experto permite que aumente la confiabilidad, la **desventaja** es que es un método caro y poco práctico.

#### **g. Enfoques de evaluación comparativa**

Los enfoques de *evaluación comparativa*, también llamados de *evaluación en grupos*, pueden dividirse en varios métodos que tienen en común la característica de que se basan en la comparación entre el desempeño del empleado y el de sus compañeros de trabajo. Por lo general, estas evaluaciones son conducidas por el supervisor y suelen ser muy útiles para la toma de decisiones sobre incrementos de pago basados en el mérito, promociones y distinciones, porque permiten la ubicación de los empleados de mejor a peor. Las formas más comunes son:

- ✓ **Método de establecimiento de categorías:** el evaluador coloca a sus empleados en una escala de mejor a peor. Éste método puede resultar distorsionado por las inclinaciones personales y los acontecimientos recientes, si bien es posible que la puntuación la lleven a cabo varios evaluadores para reducir la subjetividad. Entre las ventajas del método se cuenta la facilidad de administrarlo y explicarlo.
- ✓ **Método de distribución forzada:** se pide a cada evaluador que ubique a sus empleados en diferentes clasificaciones. Por norma general, cierta proporción debe colocarse en cada categoría. En este método se eliminan las distorsiones de tendencia a la medición central, así como las de excesivo rigor o tolerancia. Puede hacerse una variación al otorgar puntos al subordinado, cuando esto sucede se conoce como distribución de puntos. La ventaja de este enfoque es que pueden apreciarse las diferencias relativas entre los empleados, aunque los factores personales y los acontecimientos recientes continúan siendo fuentes potenciales de distorsión.

**Figura 1.2.** Aplicación del método de distribución forzosa a un grupo de diez subordinados

10% SUPERIOR	20%	40% INTERMEDIO	20%	10% INFERIOR
A. Pérez	T. Martínez	E. Castillo	E. González	E. Vega
	I. Ortega	A. Quirós	I. Cumbresa	
		H. Villar		
		A. Carrera		

Formato evaluación por Distribución Forzada (William B. Werther, Jr., Keith Davis, 2000)

- ✓ **Método de comparación de pares:** es un método que compara a los empleados en turnos de a dos, y se anota en la columna de la derecha aquél que se considera mejor en cuanto al desempeño. En este método también pueden utilizarse factores de evaluación, de este modo cada hoja del formulario será ocupada por un factor de evaluación de desempeño. El evaluador debe comparar a cada empleado contra todos los que están evaluados en el mismo grupo. La base de la comparación es, por lo general el desempeño global. El número de veces que cada empleado es considerado mejor a otro se puede sumar, para que constituya un índice. Cada trabajador es comparado con todos los demás del grupo, y calificado como mejor o peor del par. El trabajador debe recibir una calificación resumida, basada en la cantidad de calificaciones superiores que haya recibido. Aunque sujeto a fuentes de distorsión por factores personales y acontecimientos recientes, este método supera las dificultades de la tendencia a la medición central y excesiva benignidad o severidad, ya que algunos empleados deben recibir mejor calificación que otros. Para elaborar el cuadro, se deben establecer un orden para los trabajadores en la coordenada vertical, repitiéndolos luego, en el mismo orden, en la horizontal, estableciendo una cuadrícula para la comparación. Una vez listo el cuadro, se comienza por el primer puesto, comprándolo con cada uno de los demás, y se va marcado (con un signo más) cada vez que se lo considere superior, leyéndose siempre en forma horizontal, para obtener luego el total y el orden correspondiente.

Por ejemplo, como se muestra a continuación una matriz de correlación con todos los cargos a evaluar.

**Figura 1.3.** Aplicación del método de comparación de pares  
Matriz de correlación

	Secretaría	Auxiliar contable	Mensajero	Cajero	Vigilante	Total (número +)
Secretaría	X	-	+	-	+	2
Auxiliar contable	+	X	+	+	+	4
Mensajero	-	-	X	-	+	1
Cajero	+	-	+	X	+	3
Vigilante	-	-	-	-	X	0

Para calcular las evaluaciones positivas de los empleados se utiliza la siguiente formula:

$$(\text{N}^{\circ} \text{ de evaluaciones positivas} / \text{N}^{\circ} \text{ total de evaluaciones}) * 100$$

Empleado A:  $(4/4) * 100 = 100\%$

Empleado B:  $(0/4) * 100 = 0\%$

Empleado C:  $(2/4) * 100 = 50\%$

Empleado D:  $(1/4) * 100 = 25\%$

Empleado E:  $(3/4) * 100 = 75\%$

### ***Sistemas de evaluación basados en el desempeño futuro***

El uso de los métodos basados en el desempeño durante el pasado sólo revela lo que ha ocurrido, no lo que ocurrirá en el futuro. Los métodos basados en el desempeño a futuro se centran en el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño.

Pueden considerarse cinco técnicas básicas:

- a. Autoevaluaciones
- b. Administración por objetivos
- c. Evaluaciones psicológicas
- d. Métodos de los centros de evaluación
- e. Método de escalas gráficas o por conceptos
- f. Sistema de evaluación de 360°

#### ***a. Autoevaluación***

Llevar a los empleados a efectuar autoevaluaciones puede constituir una técnica de evaluación muy útil, en los casos en que el objetivo sea alentar el desarrollo individual. Cuando los empleados se autoevalúan, es mucho menos probable que se presenten actitudes defensivas, lo cual es un factor que alienta el desarrollo individual. Esta técnica puede utilizarse con cualquier enfoque de evaluación, sea ésta orientada al desempeño pasado o al desempeño futuro. Sin embargo, el aspecto más importante de las autoevaluaciones radica en la participación de empleados y su dedicación al proceso de mejoramiento. Esto también permite al supervisor la retroalimentación de primera calidad.

#### ***b. Administración por objetivos***

En esencia, la técnica de la administración por objetivos, consiste en el establecimiento de objetivos a partir de la alta gerencia y hacia los niveles inferiores de la organización. Peter Drucker fue el primero en formularla en la década de 1950 en su libro *Business Management*. Tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables. Lo ideal es que estos objetivos se establezcan por acuerdo mutuo y que sean mensurables. Si se cumplen ambas condiciones, los empleados se encuentran en posición de estar más motivados para lograr sus objetivos, por haber participado en su formulación. Además de medir su progreso, los empleados pueden efectuar

ajustes periódicos con el fin de lograrlos. A fin de poder efectuar estos ajustes, sin embargo, es necesario que el empleado reciba retroalimentación periódica.

Los pasos de la administración por objetivos son:

- ✓ Definición de los objetivos, primero los objetivos generales de la organización y luego la definición por departamento y empleados.
- ✓ Planeación y jerarquización de actividades que lleven a alcanzar objetivos.
- ✓ Evaluación periódica (puede ser trimestral o semestral) para realizar ajustes en la ejecución de planes.
- ✓ Evaluación de resultados y toma de decisiones.

En la práctica algunos programas de administración por objetivos han enfrentado dificultades, ya sea porque los objetivos son excesivamente ambiciosos; o bien, se quedan cortos.

### ***c. Evaluaciones psicológicas***

Algunas organizaciones utilizan los servicios de planta de psicólogos profesionales. Cuando se emplean psicólogos para las evaluaciones, su función esencial consiste en la evaluación del potencial del individuo y no en la determinación de su desempeño anterior. La evaluación consiste en entrevistas en profundidad, exámenes psicológicos, pláticas con los supervisores y una verificación de otras evaluaciones. El psicólogo prepara a continuación una evaluación de las características intelectuales, emocionales, de motivación y otras más, que pueden permitir la predicción del desempeño futuro.

### ***d. Métodos de Centros de evaluación***

La utilización de *centros de evaluación* constituye otro método para la evaluación del potencial a futuro los centros constituyen una forma estandarizada de evaluar a los empleados, que se basa en tipos múltiples de evaluación y múltiples evaluadores. Esta técnica suele utilizarse para grupos gerenciales de nivel intermedio que muestran gran potencial de desarrollo a futuro.

Este enfoque es costoso en términos de tiempo y dinero. Requiere la existencia de una instalación especializada, así como la presencia de varios evaluadores de muy alto nivel, que son auxiliados por psicólogos y otro personal especializado. La utilización de estos centros, sin embargo, se hace cada vez más común, sobre todo en el caso de organizaciones grandes que se encuentran en el proceso de formar directivos de alto nivel.

### ***e. Escala de gráficas o por conceptos***

El método de escala gráfica evalúa el desempeño de los integrantes factores de evaluación previamente definidos y graduados. Los factores de evaluación son las cualidades valiosas que debe poseer el integrante y que se desean evaluar. Se definen simple y objetivamente para evitar distorsiones.

En este método se utiliza un formulario de doble entrada que contiene filas horizontales y columnas verticales. Las columnas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, en tanto que las verticales representan los grados de variación de los factores. Los resultados consisten en expresiones y estadísticos para corregir las distorsiones personales introducidas por los evaluadores. Existen tres tipos:

- a. Escala de gráficas continuas: en este tipo de escala sólo están definidos los extremos. La evaluación del desempeño puede estar situada en cualquier punto de la línea que los une. Se determina un límite mínimo y un límite máximo de variación del factor de evaluación.
- b. Escalas de gráficas semicontinuas: consiste en una escala igual a la anterior, pero incluye puntos intermedios definidos entre los extremos (límite mínimo y límite máximo) para facilitar la evaluación.
- c. Escalas de gráficas discontinuas: en esta variante, la posición de los marcadores ya están fijadas y descritas con anterioridad y el evaluador sólo deben seleccionar una de ellas para evaluar el desempeño del empleado.

Entre las **ventajas** de este sistema se cuentan que es de fácil comprensión y de aplicación sencilla, que los evaluadores requieren escasa capacitación y que puede ser aplicado a grandes cantidades de personas.

Sus **desventajas** son las distorsiones involuntarias, la retroalimentación se ve menoscabada, el empleado tiene poca oportunidad de mejorar aspectos deficientes o de reforzarlos, su aplicación tiende a ser rutinaria, y generalizada los resultados de las evaluaciones.

#### ***f. Evaluación de 360° feedback (retroalimentación)***

En este sistema de evaluación del desempeño y los resultados participan las personas que tienen contacto de trabajo con el evaluado, incluyendo los compañeros de trabajo, además del supervisor. Su gran ventaja, estriba en que permite la creación de planes individuales de desarrollo, porque identifica claramente las áreas en que el individuo –o el grupo- necesitan crecer y afianzarse.

El sistema 360° se empezó a utilizar a mediados de la década de 1980, principalmente para evaluar las competencias de ejecutivos de alto nivel. Su importancia radica en el rompimiento del paradigma de que “el supervisor es la única persona que puede evaluar las competencias de sus subordinados” ya que se toma en cuenta la opinión de otras personas con las que interactúan con el empleado, como sus pares, sus subordinados, sus clientes internos y proveedores.

El objetivo es la creación de una herramienta objetiva que permita al supervisor y a sus colaboradores combinar los objetivos institucionales con los personales, llevando al progreso y enriquecimiento del empleado en el proceso, mediante la creación de planes individuales de desarrollo.

El método deriva su nombre del hecho de cubrir los 360° grados del compás, que simbólicamente representan todas las vinculaciones relevantes de una persona con su entorno laboral. Se usa también para que los empleados proporcionen retroalimentación al jefe o supervisor, sobre su desempeño como dirigente.

Asimismo, el factor humano busca obtener una abierta y propositiva retroalimentación sobre su desempeño laboral, y a su vez tienen la oportunidad de externar su percepción sobre el desempeño de los demás. Una ventaja adicional es que el proceso evita generar algún tipo de diferencia o fricciones que pueden dificultar las actividades e interacciones futuras.

El método de evaluación de 360° propicia el establecimiento de políticas más clara de reclutamiento interno, basado en los resultados de evaluación, lo que permite:

- ✓ Asegurar que el candidato sea el adecuado para el puesto solicitado.
- ✓ Define los planes de capacitación y desarrollo de las personas con base en los resultados individuales y grupales en el puesto. De la misma manera, contribuye al desarrollo de la carrera profesional.
- ✓ Identifica con mayor facilidad a las personas exitosas y con potencial, lo cual a su vez es esencial para reforzar, reconocer y estimular los resultados de este grupo.
- ✓ Permite una evaluación sistemática del desempeño, porque proporciona retroalimentación proveniente de varias fuentes o perspectivas.
- ✓ Proporciona información objetiva y cuantificada respecto de áreas clave del desempeño “difíciles de medir” como el liderazgo, comunicación, trabajo en campo, administración del tiempo, solución de problemas, habilidad para desarrollar a otros, etc.

Se puede evaluar el nivel de competencias desde dos perspectivas. Una primera perspectiva consiste en evaluar las características o competencias que el individuo ya posee y que están relacionadas con el puesto. Una segunda consiste en evaluar las competencias que son necesarias para el buen desempeño de un puesto, y a continuación proceder a comprobar si el individuo las posee.

Lograr una cobertura de 360° es sin duda una meta valiosa, pero el profesional de la administración del capital humano no se detiene ahí, e intenta lograr una cobertura de 720°, o sea, alcanzar a cubrir dos expresiones o vueltas del compás. La segunda vuelta se logra mediante un proceso intensivo de retroalimentación honesta y confiable, que permita al evaluado revisar todos los parámetros laborales que necesita mejorar.

La organización debe proceder a la creación de planes individuales de desarrollo, el proceso puede requerir el diseño e implementación de la evaluación de 360°. A su vez, esto requiere la realización de sesiones de orientación para la evaluación, la evaluación en sí misma, la calificación de la encuesta y la elaboración de los reportes de retroalimentación.

Tanto el diseño del sistema de evaluación como sus procedimientos suelen ser responsabilidad del departamento de administración de capital humano. El

enfoque específico que se seleccione será influido por los procedimientos anteriores y por los objetivos del nuevo enfoque. Si el objetivo consiste en la evaluación del desempeño durante el pasado y en la concesión de reconocimientos, es probable que se prefieran los enfoques de carácter comparativo. Se pueden utilizar otros métodos para la evaluación del desempeño pasado, en caso de que la función esencial del sistema de evaluación consista en el suministro de retroalimentación.

Los métodos de evaluación orientados al futuro, como el sistema de administración por objetivos, pueden centrarse en metas específicas. La autoevaluación o los centros de evaluación pueden proponerse la identificación de aspectos específicos que se pueden mejorar o servir como instrumentos de la promoción interna. Sin embargo, independientemente de la técnica seleccionada por el departamento del capital humano, es necesario que el enfoque adoptado sea utilizado por los gerentes en línea.

Los sistemas de evaluación que implican la participación de los gerentes y supervisores tienen mayor aceptación. La participación incrementa el interés y la comprensión.

## **1.6 Propósitos de la evaluación del desempeño**

La evaluación de desempeño tiene varias aplicaciones y propósitos:

1. *Procesos de admisión de personas:* la evaluación de desempeño sirve de insumo al inventario de habilidades y a la planeación de RH, es la base de información para el reclutamiento y selección, al indicar las características y actitudes adecuadas de los nuevos empleados que serán exigidas en el futuro, en el resultado final de sus unidades y negocios.
2. *Procesos de aplicación de personas:* proporcionan información sobre cómo se integran e identifican las personas con sus cargos y tareas.
3. *Procesos de compensación de personas:* indica si las personas son motivadas y recompensadas por la organización. Ayuda a la organización a decidir quién debe recibir compensaciones (aumentos salariales o ascensos) o quién debe ser desvinculado de la organización. En resumen, debe estimular la iniciativa, desarrollar el sentido de responsabilidad y apoyar el deseo de trabajar mejor.
4. *Procesos de desarrollo de personas:* indica las fortalezas y debilidades de cada empleado, cuáles son los empleados que necesitan entrenamiento y cuáles son entre los resultados de los programas de entrenamiento. Facilita la relación de asesoría entre empleado y superior, y estimula a los gerentes

a observar el comportamiento de los subordinados, para ayudar a mejorarlo.

5. *Procesos de mantenimiento de personas*: indica el desempeño y los resultados alcanzados por las personas.
6. *Proceso de monitoreo de personas*: proporciona retroalimentación a las personas sobre su desempeño y potencialidades de desarrollo. La evaluación es la base para todo análisis de asuntos de trabajo entre el superior y subordinado. Proporciona interacción que facilita la comprensión entre las partes involucradas; además, la evaluación puede servir de herramienta para evaluar el programa de recursos humanos.

## **2. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

### **2.1 Antecedentes de la evaluación del desempeño en la UNAM**

La Universidad de México es una de las más antiguas universidades en el continente americano, y es hoy como Universidad Nacional Autónoma de México la de más prestigio en América Latina.

Entre enero de 1981 y enero de 1985 la rectoría fue ocupada por el Dr. Octavio Rivero Serrano, hasta entonces director de la Facultad de Medicina. En gran medida continuó con el programa de reformas establecidas por su antecesor el Dr. Guillermo Soberón Acevedo, pero en condiciones bastante adversas, con restricciones severas del gasto social del gobierno, que se reflejó en una reducción importante del presupuesto de la UNAM, la contención salarial y de controles de admisión para los estudiantes.

Sin embargo, el rector propuso y estableció una novedad en términos de organización, los llamados programas universitarios, el Programa Universitario Justo Sierra, dedicado a las ciencias sociales, el Programa Universitario de Energía, el Programa Universitario de Cómputo, el Programa Universitario de Investigación Clínica, así como el Programa Universitario de Alimentos. Su estructura mantenía cierto espíritu innovador, el cual se basaba en un planteamiento interdisciplinario, buscando articular los esfuerzos de grupos integrados a las estructuras tradicionales de docencia e investigación. En dichos programas se buscaba, además, generar un ambiente propicio para vincular a la UNAM con entidades y actores del sector político, así como de los ámbitos productivo y social.

Por otro lado, tenemos aquí el inicio de la política de evaluación institucional a todos los niveles, para elaborar un nuevo plan rector para el desarrollo de la institución. El sindicato universitario seguía ejerciendo su poder, cerrando a la institución en 1983 por un mes, sin lograr sus objetivos. El rector sólo tuvo un periodo de gestión, es decir cuatro años, al frente de la Universidad igual que su sucesor, el Dr. Jorge Carpizo MacGregor, quien estuvo en su cargo del 2 de enero de 1985 al 2 de enero de 1989. El Dr. Carpizo llegó con la propuesta de medidas de superación académica y de una reorganización administrativa, poniendo énfasis como sus antecesores en la planeación y la evaluación institucional y

apoyando decididamente a la investigación con un mayor presupuesto y la incorporación de un representante del personal académico a los respectivos Consejos Técnicos. Sin embargo, los cuatro años de Jorge Carpizo se opacaron por el ya famoso documento “Fortaleza y debilidad de *la UNAM*” (Carpizo, 1986), un diagnóstico crítico de la institución, que provocó el movimiento estudiantil de 1987 y la organización del Congreso Universitario en 1990.

El rector presentó este análisis en abril de 1986 señalando los siguientes problemas institucionales graves:

1. El bajo nivel académico de los estudiantes
2. Los problemas financieros de la universidad
3. La problemática de los sectores académico y administrativo
4. La problemática de la organización académica e institucional

En este importante documento, el Dr. Carpizo señaló situaciones como: el ausentismo entre el personal académico, principalmente “entre aquellos miembros ... que no asumen sus labores como un compromiso principal” (Carpizo, 1986, p. 21), la falta de mecanismos de evaluación sobre los informes anuales y programas de trabajo (los que con frecuencia ni siquiera eran entregados) de los profesores de varias Escuelas y Facultades, lo cual propiciaba la inexistencia de sanciones prácticas para quienes no cumplieran sus obligaciones (Carpizo, 1986, p. 22), la insuficiencia del salario del personal académico de carrera, que trajo como consecuencia que los académicos se emplearan en otros lugares o asumieran otras funciones alejadas de las académicas (Carpizo, 1986, p. 24).

Dentro de este conjunto de problemas asociados a los bajos salarios del personal académico y laxitud en los mecanismos de evaluación del desempeño de los académicos, el Dr. Carpizo observó que existían miembros del personal académico que, sin trabajar, cobraban un salario, y personal que de manera simultánea poseía tiempo completo y medio tiempo en otra institución (Carpizo, 1986).

Otras condiciones que tendían a debilitar la profesionalización de algunos sectores académicos eran, por ejemplo, la falta de cubículos para que el personal académico de tiempo completo pudiera permanecer en la institución y cumplir cabalmente con la preparación de sus clases o brindas tutorías y asesorías a los alumnos. También apuntaba la falta de vinculación adecuada entre la docencia y la investigación (Carpizo, 1986, p. 27).

Después de haber recogido la opinión de la comunidad universitaria, se presentó el primer paquete de medidas para remediar estos problemas. Éstas modificarían el reglamento de pagos, inscripciones y exámenes, aumentando las cuotas universitarias y mayores requisitos de acceso a la universidad, todo esto con miras a elevar el nivel académico de los estudiantes. Estas medidas concordaban con los lineamientos de los planes estatales para la educación superior en México. En los siguientes meses se empezó a formar una amplia oposición a estas reformas, uniendo al sindicato de la UNAM con la nueva organización estudiantil, el Consejo

Estudiantil Universitario, el CEU. No sólo demandaron la suspensión de las reformas sino también un debate público en un Congreso Universitario. A pesar de los intentos de la rectoría de negociar estos acuerdos, el movimiento siguió creciendo hasta abarcar casi toda la universidad a favor o en contra de las propuestas del rector.

El 29 de enero de 1987 inició una huelga estudiantil que terminó hasta el 16 de febrero, después de que el Consejo Universitario derogó las reformas y se comprometió a organizar un Congreso Universitario. Los últimos dos años de este rectorado se caracterizaron por los preparativos para la organización del Congreso Universitario y, por problemas políticos de toda índole.

En el periodo 1982-1988 el gasto en educación se redujo considerablemente, y consecuentemente la partida que este destina a la UNAM también decreció. Sin embargo esta reducción a la partida que el Gobierno Federal destinó a la UNAM ha sido absorbida fundamentalmente a través de la reducción salarial a los trabajadores universitarios. A partir de 1989, durante el Gobierno de Carlos Salinas de Gortari, el gasto en educación se incrementó y la partida destinada a la UNAM también, aunque en menor grado. (Lozano, Vargas y Arriaga, 2004).

El 2 de enero de 1989 tomó posesión como rector el Dr. José Sarukhán Kermez para dos períodos (1989-1997); estos años permitieron al rector y a su equipo impulsar una redefinición de la Universidad y contener los conflictos heredados de los años anteriores, lo que tuvo como resultado que la Universidad Nacional adquiriera una nueva fisonomía que respondía de una manera más clara a las políticas nacionales y a las tendencias que marcaban diversas entidades supranacionales en el ámbito de la construcción y transmisión del conocimiento.

Desde su toma de posesión, el Dr. Sarukhán manifestó lo contrario al Dr. Jorge Carpizo que la UNAM tenía una importancia central para la vida en México y que era injusto caracterizarla como deteriorada en lo académico y con poco estabilidad política. Su programa de academización **incluía un sistema de estímulos al personal académico**, el fortalecimiento del posgrado y la vinculación entre docencia e investigación. Desde el primer año de su gestión apoyó las medidas para la realización del Congreso Universitario, su compromiso con la comunidad. En junio de 1989 se aprobó la agenda temática para los foros locales que se llevaron a cabo entre febrero y marzo de 1990 en cada dependencia universitaria, lo que arrojó más de siete mil propuestas. En mayo poco antes de la inauguración del Congreso por el rector el 14 de este mismo mes estaban claras las dos posiciones a conciliar: la rectoría difundió el documento "*Proyecto de la Universidad*", cuya tónica era "**academizar**" la universidad y la recuperación de sus "*liderazgo académico*" (Gaceta UNAM, 1989). Este planteamiento central contenía a su vez tres propuestas generales:

- I. Participación del personal académico en la planeación y en la ejecución de la vida académica. Aquí se propone la creación de un contexto de

planeación participativa de mediano y largo plazo de las comunidades académicas de las escuelas, facultades, institutos y centros.

- II. Oportunidades de mejoría y desarrollo del nivel académico. A este respecto, se menciona la necesidad de que “los miembros del personal académico cuenten con una amplia gama de oportunidades y opciones para su desarrollo profesional y para la elevación permanente de su nivel académico” (Gaceta UNAM, 1989, p. 2).
- III. Recuperar la mística institucional y el orgullo de pertenecer a la UNAM. A partir del reconocimiento del escaso atractivo económico y social de la vida académica de tiempo completo, se plantea una reestructuración del aparato burocrático-administrativo de la universidad para ponerlo al servicio de las funciones académicas.

Lo anterior permite una mejor perspectiva para apreciar un conjunto de programas que surgieron durante el rectorado del Dr. Sarukhán con el propósito de academizar la UNAM y que, a grandes rasgos, se pueden clasificar en los siguientes rubros: **a) Programas de Estímulos al Personal Académico**; b) Programas para el Desarrollo del Personal Académico; c) Programas de Apoyo a Estudiantes; y d) Programas de Apoyo a las Funciones de Docencia e Investigación.

La UNAM introdujo su programa de deshomologación salarial en el año 1990 mediante un programa de estímulos a la productividad dirigido a su planta académica de tiempo completo, con la intención de resarcir los daños de la política de restricción salarial e iniciar el fomento al desarrollo y formación del desempeño de sus académicos.

El 17 de noviembre de 2007 tomó posesión como rector el Dr. José Narro Robles y el 10 de noviembre de 2011, fue confirmado para un segundo periodo para el cuatrienio 2011-2015 parte de la propuesta planteada en el Plan de Desarrollo de la Universidad ante la Junta de Gobierno por el Dr. José Narro Robles en ocasión de su designación como rector para un segundo periodo, en el Plan de Desarrollo Institucional, presenta 16 líneas rectoras, en la que incluye una línea rectora para el personal académico, y en el mismo poner en operación un programa de formación y superación del personal académico que contemple el rejuvenecimiento de la planta académica, un programa de retiro voluntario, el análisis y replanteamiento de los procesos de evaluación y reconocimiento del trabajo académico y la aprobación del nuevo Estatuto del Personal Académico a partir de la propuesta elaborada por el Claustro integrado para este propósito.

El 11 de noviembre del 2013, fue publicada en la Gaceta UNAM la “*Iniciativa para el Fortalecimiento del Personal Académico de Tiempo Completo*”, con el objetivo de contar con una planta académica que esté en condiciones de atender con oportunidad y actualidad los requerimientos mandatados por la sociedad a nuestra Universidad, en términos de la formación de recursos humanos de calidad, de la

investigación de más alto nivel y de la difusión de la cultura y el conocimiento, la Universidad debe implementar mecanismos que garanticen una planta académica de tiempo completo dinámica y que refleje un balance apropiado de juventud con experiencia. (GACETA UNAM, 2013, p. 11)

Asimismo, la Universidad debe promover medidas que aseguren la disponibilidad futura de los recursos financieros necesarios para poder contar con la infraestructura, servicios y equipamientos modernos, además de estar en condiciones de adecuarlos de manera permanente.

Por lo anterior, se considera necesario ofrecer opciones diferenciadas para las distintas etapas de la trayectoria académica, y reconocer la existencia de circunstancias que pueden incidir sobre el desempeño de las y los académicos mediante acciones afirmativas.

En este marco, se hacen del conocimiento de la comunidad académica las medidas específicas orientadas a atender lo antes señalado.

1. *Programa de renovación de la planta académica*
  - a. Subprograma de Retiro Voluntario
  - b. Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos
2. *Características de la Convocatoria del PRIDE 2014*

## **2.2 Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM (DGAPA, UNAM)**

El 12 de agosto de 1977 fue creada la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, con el propósito de integrar las actividades de apoyo que las autoridades centrales de la UNAM tenían con el personal académico. Durante todos estos años, la DGAPA ha evolucionado para impulsar la carrera académica dentro del contexto de la UNAM y el entorno nacional, a través de sus programas institucionales y funciones que le son propias en la actualización, superación, formación, desarrollo, estímulos y reconocimientos.

La DGAPA tiene como *Misión* impulsar y estimular la carrera del personal académico en las actividades sustantivas de docencia, investigación y extensión de la cultura, en los niveles de bachillerato, licenciatura y posgrado. Contribuye con otras direcciones a conjuntar y dar coherencia a los esfuerzos de la Universidad para cumplir mejor con sus objetivos y responsabilidades ante la sociedad.

El *objetivo general* de la DGAPA es trazar, impulsar, coordinar y administrar las acciones de apoyo a la carrera académica, a fin de contribuir a la formación, superación y desarrollo del personal académico, estimular, reconocer y difundir su obra; así mismo, coadyuvar en el análisis, diagnóstico e información sobre la planta académica de la UNAM.

### **2.3 Programas institucionales de estímulos al personal académico**

A continuación se hace una breve descripción de los programas institucionales de estímulos y reconocimiento al personal académico de tiempo completo que coordina la DGAPA, poniendo especial énfasis en el PRIDE que es tema de nuestra investigación.

#### **2.3.1. Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE)**

En la Gaceta UNAM del 5 de marzo de 1990 se anuncia la creación de 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).

En la Convocatoria de 1992, 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 serán signados 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 (2014 y 2015) 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 más de 25 convocatorias en estos 25 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 TA. De cualquier forma

no se conoce hasta qué punto el programa ha cumplido sus propósitos o ha dejado de hacerlo.

Este programa proporciona un estímulo económico a los académicos de carrera de tiempo completo, como se menciona en la Convocatoria 2015 (DGAPA-PRIDE, 2015, p. 27) y podrán participar en el:

- A) Los académicos de renovación que concluyan su vigencia en el PRIDE en el mes de diciembre de 2014 o durante el año 2015, y tengan menos de 70 años de edad.
- B) Los académicos que hayan pertenecido al programa y que cuenten con una antigüedad mínima de cinco años en la UNAM como personal académico de tiempo completo.
- C) Los académicos de reingreso al programa que hayan participado con anterioridad y estén separados del mismo.

Los estímulos correspondientes al PRIDE, son beneficios adicionales **que no forman parte del salario nominal**, por lo que no constituye un ingreso fijo, regular ni permanente. Su asignación está sujeta a un proceso de **evaluación académica por pares** en el que se valora el rendimiento y productividad de los académicos.

La prima al desempeño será equivalente a un porcentaje del salario tabular vigente del académico y podrá ser otorgada en alguno de los siguientes niveles: "A", "B", "C" y "D".

Los porcentajes del salario tabular que corresponden a cada uno de los niveles a los que se hacen referencia, como lo indica la Base VII. *Tabuladores* de la misma Convocatoria 2015, son los siguientes:

Nivel "A"	45%
Nivel "B"	65%
Nivel "C"	85%
Nivel "D"	105%

Los porcentajes del salario tabular que corresponden al personal académico de las facultades de estudios superiores son los siguientes:

Nivel "A"	50%
Nivel "B"	70%
Nivel "C"	95%
Nivel "D"	115%

**Cuadro 2.1. Comparativo de los Programas de Estímulos: PEPRAC y PRIDE**

Año	Participantes	Disposiciones generales	Proceso de evaluación	Tabuladores
1990	Profesores e investigadores de Tiempo Completo. Técnicos académicos. Antigüedad mayor a un año	Vigencia Anual, con opción a ser renovado	La evaluación sería exclusivamente sobre aspectos de carácter académico. Estará a cargo del Consejo Técnico, Interno o Asesor, los que podrían formar comisiones que les auxilien. El sistema de valuación considero como factores: a) La formación y la escolaridad. b) Aportación dentro de la institución a las labores docentes y de formación de recursos humanos. c) Productividad y calidad del desempeño académico	Montos de beca: I equivalente a un salario mínimo mensual II a 1.5 salario mínimo mensual III a 2 salario mínimo mensual IV a 2.5 salario mínimo mensual
1992		La vigencia del programa sería de dos años. Se incorpora el recurso de inconformidad. Se solicita en una cuartilla un resumen de sus actividades más relevantes. Se excluye al personal emérito el cual es integrado a otro programa de reconocimiento por mérito.	La evaluación sería de los últimos tres años. Cada Subsistema determinaría los criterios dentro de cada uno de los rubros a ponderar.	Establecimiento de siete niveles que fueron de 1 a 7 salarios mínimos mensuales.
1993	Profesores e Investigadores de carrera de Tiempo Completo y Académicos	La vigencia del programa sería de 2 años para los académicos con niveles A, B, o C. Para el nivel D sería cada 4 años. Se incorpora el recurso de apelación.	Se crean órganos evaluadores “exprofeso” para el PEPRAC. Los criterios fueron los mismos que en la convocatoria anterior, salvo el haber agregado que el académico entregase junto con su solicitud un resumen en una cuartilla de los aspectos más relevantes de su actividad durante el periodo a evaluar. Los porcentajes de ponderación en los diversos rubros fueron distintos por subsistema.	Se establecieron 4 niveles: Nivel A 1.5 salarios mínimos Nivel B 2 salarios mínimos Nivel C 2.5 salarios mínimos Nivel D 7 salarios mínimos
1996	Profesores, Investigadores y Técnicos Académicos con un año de antigüedad	Vigencia 3 a 5 años dependiendo del nivel del PRIDE obtenido. Deberán presentar un documento que resuma en un máximo de una cuartilla las actividades realizadas durante el periodo a evaluar. Deberán de anexarse copias de los informes de actividades de los tres o cinco años y copia de los documentos probatorios. Se publican los Lineamientos y requisitos generales de evaluación para los técnicos académicos.	Las comisiones se integrarán por cinco profesores o investigadores titulares de tiempo completo con reconocimiento en su disciplina, que garanticen una adecuada evaluación del desempeño del personal académico, y que hayan sido evaluados en el periodo anterior en uno de los dos niveles más altos. Se crean comisiones especiales en los Consejos Académicos de Área para evaluar a Directores, Consejeros Técnicos y candidatos al nivel D.	El importe de la prima al desempeño será el equivalente a un porcentaje del salario tabular vigente del académico, con repercusión sobre la prima de antigüedad académica. Nivel A 45% Nivel B 65% Nivel C 85% Nivel D 105% Los porcentajes del salario tabular que corresponden al personal académico de las facultades de estudios superiores son los siguientes: Nivel A 50% Nivel B 70% Nivel C 95% Nivel D 115%

**Cuadro 2.1. Comparativo de los Programas de Estímulos: PEPRAC y PRIDE**

Año	Participantes	Disposiciones generales	Proceso de evaluación	Tabuladores
2014	Profesor, investigador o técnico académico ordinario	<p>Se publican los lineamientos y requisitos generales para la evaluación de profesores e investigadores. Así como lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos.</p> <p>Vigencia 5 años para todos los niveles.</p> <p>Deberán presentar un documento que resuma en un máximo de cuatro cuartillas, que incluya la descripción de los logros académicos y profesionales más relevantes.</p>	<p>Las comisiones se integrarán por cinco profesores o investigadores titulares de tiempo completo con un alto reconocimiento en su disciplina, que garanticen una adecuada evaluación del desempeño del personal académico, y que hayan sido evaluados en el periodo anterior en uno de los dos niveles más altos.</p>	<p>El importe de la prima al desempeño será el equivalente a un porcentaje del salario tabular vigente del académico, con repercusión sobre la prima de antigüedad académica.</p> <p>Nivel A 45%                      Nivel B 65%                      Nivel C 85%                      Nivel D 105%</p> <p>Los porcentajes del salario tabular que corresponden al personal académico de las facultades de estudios superiores son los siguientes:</p> <p>Nivel A 50%                      Nivel B 70%                      Nivel C 95%                      Nivel D 115%</p>
2015	<p>Profesor, investigador o técnico académico ordinario, de tiempo completo, o ser personal de tiempo completo contratado por el procedimiento establecido en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico (EPA).</p> <p>Contar al menos con cinco años de antigüedad como personal académico de tiempo completo, si es de primer ingreso al programa.</p>	<p>Vigencia 5 años para todos los niveles.</p> <p>Deberán presentar un documento que resuma en un máximo de cuatro cuartillas, que incluya la descripción de los logros académicos y profesionales más relevantes.</p> <p>Los académicos de tiempo completo asociados y titulares de nuevo ingreso a la UNAM, o aquellos con una antigüedad no mayor a cinco años en el nombramiento de tiempo completo, y que no hayan pertenecido al PRIDE, recibirán un estímulo por equivalencia al PRIDE "B" de 65% sobre el salario tabular, hasta que cumplan cinco años de antigüedad en el nombramiento de tiempo completo.</p>	<p>El proceso de evaluación se lleva a cabo en los rubros establecidos en los Lineamientos y Requisitos Generales de Profesores e Investigadores, publicados en Gaceta UNAM el 13 de octubre de 2014, y los Lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos, publicados en Gaceta UNAM el <b>29 de abril de 1996</b>.</p>	<p>El importe de la prima al desempeño será el equivalente a un porcentaje del salario tabular vigente del académico, con repercusión sobre la prima de antigüedad académica.</p> <p>Nivel A 45%                      Nivel B 65%                      Nivel C 85%                      Nivel D 105%</p> <p>Los porcentajes del salario tabular que corresponden al personal académico de las facultades de estudios superiores son los siguientes:</p> <p>Nivel A 50%                      Nivel B 70%                      Nivel C 95%                      Nivel D 115%</p>

Fuente: Elaboración propia con base a las convocatorias emitidas por la DGAPA

### 2.3.1.1. Comisión Evaluadora del Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo

Las Comisiones Evaluadoras son las encargadas de emitir los dictámenes de evaluación de los académicos que solicitan su ingreso o permanencia al PRIDE en cada entidad. Dichos dictámenes son ratificados por los consejos técnicos correspondientes que, además, designan a tres de los miembros de la Comisión. Los otros dos miembros de las comisiones evaluadoras para el PRIDE son designados por el Consejo Académico del Área al que pertenece la entidad (CAACFMI-UNAM).

Además, los Consejos Académicos tienen la función de establecer los criterios generales y los requisitos mínimos de evaluación para todos los académicos en dichos programas. También están a cargo de la evaluación de quienes hayan sido propuestos al nivel D y de los directores de las entidades académicas, a través de la Comisión Especial del Área para el PRIDE.

En la *Base V, numeral 1, inciso a)* de la Convocatoria 2015 del PRIDE, publicada en Gaceta UNAM el 1 de diciembre de 2014, menciona que las comisiones evaluadoras se integrarán por **cinco profesores o investigadores** titulares de tiempo completo con alto rendimiento en su disciplina, que garanticen una adecuada evaluación del desempeño del personal académico, y que en la última evaluación del programa hayan sido acreedores al nivel "C" o "D" del PRIDE, o, en su caso, académicos externos a la Institución que cumplan con los requisitos equivalentes a juicio del consejo técnico o académico respectivo. Tres de los miembros serán designados por el consejo técnico, interno o asesor y dos por el consejo académico correspondiente. Por lo menos uno de los integrantes que nombre el consejo técnico, interno o asesor, y dos que nombre el consejo académico deberán ser externos a la entidad académica.

### 2.3.1.2 Lineamientos y requisitos generales de Evaluación para Técnicos Académicos 1996

La evaluación del TA en el Programa, se centrará en el desempeño de las labores de apoyo a las tareas sustantivas de la UNAM que tengan encomendadas dentro de sus programas de trabajo, sancionados por las instancias académicas correspondientes. Dicha evaluación deber ser **fundamentalmente cualitativa** basada en los lineamientos y los requisitos generales ya establecidos.

El PRIDE deberá también reconocer la formación académica y la capacitación que permita a los técnicos académicos mejorar su desempeño en las labores que tienen encomendadas. Se deberá reconocer adecuadamente la participación del TA en las tareas de apoyo a la docencia, investigación, desarrollo tecnológico, servicios especializados, infraestructura académica, producción artística y difusión, con una productividad de buena calidad de conformidad con los programas de trabajo institucionales.

Considerando la diversidad de funciones que realizan los técnicos académicos en la UNAM, para los efectos de su evaluación se deberá tomar en cuenta el perfil del trabajo técnico que realiza el académico. El análisis comparativo de su desempeño se deberá realizar con respecto al de quienes ocupan una categoría y nivel similares, y que además realicen funciones similares. (UNAM, 2014)

Para la evaluación del desempeño del TA se tomará en cuenta su informe de trabajo acompañado de los documentos probatorios, la opinión fundamentada de los responsables de coordinar los programas de trabajo institucionales a los que se encuentre adscrito, **así como los aspectos relacionados con eficiencia, responsabilidad, disponibilidad y compromiso en las labores asignadas**, reflejados en las opiniones de los usuarios de los servicios que preste, cuando sea el caso.

Asimismo, cuando proceda, se tomará en cuenta el impacto directo de su labor en apoyo a la productividad en la investigación, la docencia y la difusión del grupo o del área académica en que colabora, reflejado en los reconocimientos explícitos que se hagan de tal labor.

#### ***Requisitos mínimos generales para técnicos académicos***

En este apartado se presentan los requisitos mínimos generales que deberán ser satisfechos para acceder a los primeros niveles del PRIDE, según los lineamientos y requisitos generales de evaluación para TA, publicados en la Gaceta UNAM el 29 de abril de 1996. Estos requisitos se refirieren a la trayectoria académica o profesional y al desempeño reciente del TA, necesarios para realizar una evaluación integral de su labor académica.

Para ser propuestos al nivel “D”, los técnicos académicos, además de cumplir con los requisitos que se señalan para otorgar el nivel “C”, deberán haber tenido un desempeño que en términos de productividad, calidad e importancia de sus labores, sea **excepcional**. En estos casos las comisiones evaluadoras deberán presentar por escrito al Consejo Técnico una recomendación fundamentada para ser turnada, en su caso, a la Comisión Especial del Consejo Académico del Área correspondiente. (DGAPA-UNAM, 1996)

Dentro de este marco general, los Consejos Técnicos, podrán establecer criterios y requisitos específicos para permitir la adecuada aplicación de los lineamientos y requisitos generales que a continuación se incluyen.

#### ***a) Formación y trayectoria***

##### ***i) Niveles “A” y “B” del PRIDE***

Los técnicos académicos auxiliares y asociados, deberán poseer la preparación y los conocimientos necesarios y actualizados que les permita desempeñar satisfactoriamente las tareas de apoyo que tienen encomendadas.

Para técnicos académicos titulares, tener conocimientos actualizados de alto nivel de especialización, adquiridos a través de estudios acreditados o de una experiencia y trayectoria profesional que los garanticen, así como la preparación que les permita desempeñar satisfactoriamente las labores de apoyo que tienen asignadas.

**ii) Nivel “C” del PRIDE**

Para técnicos académicos auxiliares y asociados, deberán tener conocimientos actualizados que contribuyan al desarrollo de las funciones principales y que tengan impacto en la innovación de las funciones y en el rigor de los procesos.

Para los técnicos académicos auxiliares, “A”, “B” y “C”, y asociados “A” y “B” no haber permanecido más de cinco años en la misma categoría y nivel.

Para técnicos académicos titulares, deberán tener conocimientos actualizados de alto nivel de especialización, adquiridos a través de un posgrado o de una amplia experiencia y una trayectoria profesional que los garantice, así como la preparación que les permita desarrollar sus tareas de creación o propuesta de modelos, sistemas, procedimientos o metodologías que contribuyan al cumplimiento de las labores sustantivas de sus entidades o dependencias. Para acceder a este nivel, los técnicos académicos deberán tener una trayectoria de servicio profesional en el área en la que se desempeñan.

**b) Desempeño y productividad en las actividades académicas encomendadas**

**i) Niveles “A” y “B” del PRIDE**

Se requiere que la labor realizada durante el periodo de evaluación alcance los niveles de desempeño, sin omisiones, que son de esperarse en todo TA de su área, en la categoría y nivel académicos correspondientes. En la evaluación del desempeño se tomarán en cuenta la dedicación, responsabilidad y eficiencia en la realización de las labores académicas de apoyo que tiene encomendadas y su repercusión en la productividad académica del grupo o área en que labora. (DGAPA-UNAM, 1996)

El nivel “A” del PRIDE se otorgará, a juicio de la comisión evaluadora, a quienes hayan tenido un desempeño más allá del suficiente, sin omisión de sus obligaciones estatutarias.

El nivel “B” del PRIDE se otorgará, a juicio de la comisión evaluadora, a quienes hayan tenido un desempeño satisfactorio.

ii) **Nivel “C” del PRIDE**

Se requiere haber demostrado originalidad, iniciativa y responsabilidad al participar en el desarrollo de las técnicas para apoyar la docencia, investigación, desarrollo tecnológico, desarrollo y operación de infraestructura académica, producción artística y difusión, servicio o extensión, según las labores de apoyo que el técnico académico tiene encomendadas, incluidas la concepción, diseño y construcción, mantenimiento e implantación de equipo o técnicas especializadas. También se tomará en cuenta su participación en el desarrollo de métodos y procedimientos más eficaces para la realización de sus funciones y la documentación y difusión de sus aportes relevantes en el campo en el que se desempeña, así como su repercusión en la productividad académica del grupo o área en que labora. Su desempeño deberá ser sobresaliente y debe haber mostrado una pendiente ascendente en términos de productividad y calidad en su trabajo.

c) **Colaboración en programas institucionales**

**Nivel “C” del PRIDE**

En el caso de técnicos académicos titulares, haber participado en forma destacada en actividades de coordinación académica institucional o en cuerpos académicos colegiados, comisiones de evaluación y comités editoriales, cuando les haya sido requerido, o haber participado de manera sobresaliente en programas institucionales de servicio o de desarrollo de infraestructura académica o de formación y capacitación de personal especializado.

***Lineamientos específicos para acceder al nivel D en el PRIDE***  
(CAACFMI-UNAM, 2014)

Para ser propuestos al nivel “D” del PRIDE, los técnicos académicos deberán:

- ✓ Haber tenido un **desempeño que sea excepcional** en términos de productividad, calidad, grado de participación e importancia de las labores de apoyo pertinentes a su rubro de actividad principal; y
- ✓ De acuerdo con su nombramiento (categoría y nivel) y del rubro de su actividad principal, tener la preparación correspondiente para desempeñar sus tareas con alta calidad; acreditada por su formación profesional (escolaridad) y sus actividades de actualización de conocimientos (cursos de especialización o de capacitación) así como, en su caso, por una amplia experiencia y una trayectoria profesional sobresaliente.

Las Comisiones Evaluadoras deberán presentar por escrito al consejo técnico correspondiente – para ser turnada, en su caso a la Comisión Especial del Área – una recomendación donde se fundamenta la excepcionalidad en el desempeño de las labores del académico propuesto.

***Rubros de actividad principal y criterios específicos para la evaluación de técnicos académicos del Área de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías*** (CAACFMI-UNAM, 2014)

**1. Apoyo a la Docencia**

Se considerarán la labor en apoyo a la productividad en la docencia del grupo o área académica en que colabore, en cualquier de las siguientes modalidades:

**1.1 Labores docentes:**

- Impartición de cursos de capacitación, actualización y extensión.  
La impartición de cursos curriculares será considerada para la evaluación siempre y cuando el consejo técnico, interno o asesor de adscripción lo haya autorizado de manera expresa como parte de las labores de su nombramiento de TA. En otro caso, el reconocimiento de tales labores será considerado en el programa de estímulos correspondientes para profesores de asignatura.

**1.2 Labores de formación de recursos humanos:**

- Capacitación de estudiantes, reflejada en reconocimientos explícitos en tesis y otros productos de la actividad docente.
- Tutorías y asesorías a estudiantes en cursos curriculares y en programas de titulación o de servicio social.

**1.3 Labores de desarrollo de materiales para apoyo docente:**

- Elaboración de libros de texto.
- Elaboración de manuales para prácticas de laboratorio y de campo.
- Elaboración de material didáctico, incluyendo software y videos educativos.
- Desarrollo y mantenimiento de equipos de laboratorio para la docencia.

**2. Apoyo directo a la investigación o al desarrollo tecnológico**

Se considera la labor en apoyo a la productividad en la investigación o el desarrollo tecnológico del grupo o área académica en que colabore en cualquiera de las siguientes modalidades:

- Desarrollo, aplicación y mejoras de metodologías.
- Desarrollo, mantenimiento y operación de programas de cómputo especializado.
- Desarrollo, mantenimiento y operación de instrumentación experimental.
- Desarrollo de infraestructura para la investigación o el desarrollo tecnológico.
- Contribución a la acreditación de laboratorios.
- Prestación de servicios especializados.
- Formación, mantenimiento y apoyo de curatoría de colecciones.
- Desarrollo, innovación y adaptación de tecnología.
- Gestión tecnológica.

Para la evaluación de las actividades en este rubro, el grado de participación del TA se acreditará mediante reconocimientos epistolares explícitos, agradecimientos, coautorías y autorías, en los siguientes productos:

- Publicaciones de investigación, incluyendo artículos arbitrados en revistas científicas; libros y capítulos en libros; artículos *in extenso* en memorias; informes técnicos; manuales; y publicaciones en otros medios.
- Productos tecnológicos, entendidos como desarrollos de instrumentación y prototipos, patentes, normas oficiales y otros desarrollos, siempre y cuando se aporten, además, elementos objetivos de evaluación en lo referente a su impacto y utilización.

### **3. Servicios Generales y de Desarrollo de Infraestructura Académica**

Se tomará en cuenta la labor en apoyo a la productividad del área académica de su entidad de adscripción, incluyendo entre otras las siguientes actividades:

- Prestación de servicios y desarrollo de infraestructura de talleres y laboratorios generales para la docencia y la investigación.
- Administración y prestación de servicios de información y bibliotecas
- Manejo de colecciones científicas o de materiales peligrosos.

### **4. Labores de Difusión y Extensión**

Para la evaluación de las labores de difusión y extensión, que incluyen las de divulgación y de apoyo editorial, se tomarán en cuenta las tareas en apoyo a la productividad del área académica de su entidad de adscripción, incluyendo entre otras las siguientes actividades y productos:

- Publicaciones de divulgación
- Edición de revistas científicas o de divulgación
- Elaboración de productos multimedia o audiovisuales
- Trabajo museográficos y exposiciones
- Actividades de educación no formal
- Organización de eventos académicos: congresos, conferencias y teleconferencias

### **5. Otras labores de apoyo y participación institucional**

Actividades de apoyo adicionales a las ya mencionadas, tales como la participación institucional, habrán de ser considerados como factores complementarios de la evaluación.

**Cuadro 2.2. Comparativo de los lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos**

Año	Lineamientos generales	Requisitos mínimos
1996	<p>El Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de carrera (PRIDE) está orientado a fortalecer las tareas sustantivas de la UNAM: la docencia, la investigación y la difusión y extensión, a través del reconocimiento institucional al desempeño de las labores que tienen encomendadas las diferentes figuras académicas de tiempo completo.</p> <p>Son responsabilidad de los técnicos académicos los servicios técnicos y las tareas de apoyo a los programas académicos que, por su carácter específico y sistemático, requieran la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área.</p> <p>Dicha evaluación deberá ser fundamentalmente cualitativa, basada en los lineamientos y requisitos generales que se publicaron en 1996 y en los criterios específicos que en este marco dicten los respectivos consejos técnicos, analizando la pertinencia de las actividades desarrolladas, en relación con la categoría y nivel del técnico académico.</p>	<p><b>FORMACION Y TRAYECTORIA</b></p> <p><b>i) NIVEL A DEL PRIDE</b>                      Para técnicos académicos auxiliares y asociados, poseer los conocimientos necesarios y actualizados así como la preparación que les permitan desempeñar satisfactoriamente las tareas de apoyo que tienen encomendadas.                      Para técnicos titulares, tener conocimientos actualizados de alto nivel de especialización, adquiridos a través de estudios acreditados o de una experiencia y trayectoria profesionales que los garanticen, así como la preparación que les permita desempeñar satisfactoriamente las labores de apoyo que tienen asignadas.</p> <p><b>ii) NIVEL C DEL PRIDE</b>                      Para técnicos académicos auxiliares y asociados, tener conocimientos actualizados y la preparación correspondiente para desempeñar con alta calidad las tareas de apoyo que se les han encomendado. Para técnicos académicos auxiliares A, B y C y asociados A y B no tener más de cinco años en la misma categoría y nivel.                      Para técnicos titulares, tener conocimientos actualizados de alto nivel de especialización adquiridos a través de un posgrado o de una amplia experiencia y una trayectoria profesional desempeñar de manera sobresaliente las labores de apoyo que se les han asignado.                      En todos los casos para este nivel, los técnicos académicos deberán tener una trayectoria de servicio profesional sobresaliente en el área en el que se desempeñan, de acuerdo con su categoría y nivel.</p> <p><b>B) DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD EN LAS ACTIVIDADES ACADEMICAS ENCOMENDADAS</b></p> <p><b>i) NIVEL A DEL PRIDE</b>                      Se requiere que la labor realizada durante el periodo de evaluación alcance los niveles de desempeño que son de esperarse en todo técnico académico del área, en la categoría y nivel académicos correspondientes. En la evaluación del desempeño se tomarán en cuenta la dedicación, responsabilidad y eficiencia en la realización de las labores académicas de apoyo que tiene encomendadas y su repercusión en la productividad académica del grupo o área en que labora.</p> <p><b>ii) NIVEL C DEL PRIDE</b>                      Se requiere haber demostrado originalidad, iniciativa y responsabilidad al participar en el desarrollo de las técnicas para apoyar la docencia, investigación, desarrollo tecnológico, desarrollo y operación de infraestructura académica, producción artística, difusión servicio o extensión, según las labores de apoyo que el técnico tiene encomendadas, incluidas la concepción, diseño y construcción, mantenimiento o implantación de equipo técnicas especializadas. También se tomará en cuenta su participación en el desarrollo de métodos y procedimientos más eficaces para la realización de sus funciones y la documentación y difusión de sus aportes relevantes en el campo en el que se desempeña, así como su repercusión en la productividad académica del grupo o área en que labora.</p> <p><b>C) COLABORACIÓN EN PROGRAMAS INSTITUCIONALES</b></p> <p><b>Nivel C del PRIDE</b>                      En el caso de técnicos académicos titulares, haber participado en forma destacada en actividades de coordinación académica institucional o en cuerpos académicos colegiados, comisiones de evaluación y comités editoriales, cuando les haya sido requerido, o haber participado de manera sobresaliente en programas institucionales de servicio o de desarrollo de infraestructura académica o de formación y capacitación de personal especializado.</p>

Año	Lineamientos generales	Requisitos mínimos
2014	<p>En este apartado, se presentan los requisitos mínimos generales que deberán ser satisfechos para acceder a los niveles "A", "B" o "C" del PRIDE. Estos requisitos se refieren a la trayectoria académica o profesional y al desempeño reciente del técnico académico, necesarios para realizar una evaluación integral de su labor académica.</p> <p>Los conceptos de suficiente, satisfactorio, sobresaliente y excepcional son conceptos comparativos. Una labor suficiente se refiere al cumplimiento básico, sin omisiones, de las obligaciones que señala el Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Una labor satisfactoria se refiere al cumplimiento de las obligaciones con un desempeño cercano al promedio del desempeño de quienes ocupan una categoría y un nivel similares dentro del mismo campo disciplinario. Una labor sobresaliente se refiere a un desempeño superior al promedio del desempeño de quienes ocupan una categoría y un nivel similares dentro del mismo campo disciplinario. Una labor excepcional se refiere al cumplimiento cercano al máximo desempeño dentro de la categoría y el nivel en el campo disciplinario.</p>	<p><b>1. Formación y Trayectoria</b>  Si bien la evaluación de los técnicos académicos se centrará en el desempeño de los últimos años, según se indique en la convocatoria vigente del Programa, la formación académica y la trayectoria global son una referencia fundamental en la evaluación de su actividad reciente, ya que permiten examinar el nivel de madurez académica, liderazgo e impacto global de su trabajo técnico.</p> <p><b>a) Niveles "A" y "B" del PRIDE</b>  Los técnicos académicos auxiliares y asociados deberán poseer la preparación y los conocimientos necesarios y actualizados que les permitan desempeñar satisfactoriamente las tareas de apoyo que tienen encomendadas. Los técnicos titulares deberán tener conocimientos actualizados de alto nivel de especialización, adquiridos a través de estudios acreditados o de una experiencia y trayectoria profesionales que los garanticen, así como la preparación que les permita desempeñar satisfactoriamente las labores de apoyo que tienen asignadas.</p> <p><b>b) Nivel "C" del PRIDE</b>  Los técnicos académicos auxiliares y asociados, deberán tener conocimientos actualizados que contribuyan al desarrollo de las funciones principales y que tengan impacto en la innovación de las funciones y en el rigor de los procesos. Asimismo deberán tener la preparación correspondiente para desempeñar con alta calidad las tareas de apoyo acorde a las necesidades de su entidad.</p> <p>Para técnicos académicos auxiliares "A", "B" y "C", y asociados "A" y "B" no haber permanecido más de cinco años en la misma categoría y nivel. Los técnicos titulares, deberán tener conocimientos actualizados de alto nivel de especialización adquiridos a través de un posgrado o de una amplia experiencia y una trayectoria profesional, que les permitan desarrollar sus tareas de creación o propuesta de modelos, sistemas, procedimientos o metodologías que contribuyan al cumplimiento de las labores sustantivas de sus entidades o dependencias. Para acceder a este nivel, los técnicos académicos deberán tener una trayectoria de servicio profesional en el área en la que se desempeñan, que evidencie un compromiso y una producción técnico académica que rebase las funciones y las responsabilidades que le son propias, conforme a lo establecido en el Estatuto del Personal Académico de la UNAM en función de su categoría y nivel.</p> <p><b>2. Desempeño y Productividad en las Actividades Académicas Encomendadas</b></p> <p><b>a) Niveles "A" y "B" del PRIDE</b>  Se requiere que la labor realizada durante el periodo de evaluación alcance los niveles de desempeño, sin omisiones, que son de esperarse en todo técnico académico de su área, en la categoría y el nivel académicos correspondientes. En la evaluación del desempeño se tomarán en cuenta la dedicación, la responsabilidad y la eficiencia en la realización de las labores académicas de apoyo que tiene encomendadas y su repercusión en la productividad académica del grupo o del área en que labore. El nivel "A" del PRIDE se otorgará, a juicio de la comisión evaluadora, a quienes hayan tenido un desempeño más allá del suficiente, sin omisión de sus obligaciones estatutarias. El nivel "B" del PRIDE se otorgará, a juicio de la comisión evaluadora, a quienes hayan tenido un desempeño satisfactorio.</p> <p><b>b) Nivel "C" del PRIDE</b>  Se requiere haber demostrado originalidad, iniciativa y responsabilidad al participar en el desarrollo de las técnicas para apoyar la docencia, la investigación, el desarrollo tecnológico, el desarrollo y la operación de infraestructura académica, la producción artística, la difusión, la extensión o los servicios, según las labores de apoyo que el técnico tenga encomendadas, incluidas la concepción, el diseño y la construcción, mantenimiento o implantación de equipo y técnicas</p>

Año	Lineamientos generales	Requisitos mínimos
	<p>Para ser propuestos al nivel "D", los técnicos académicos, además de cumplir con los requisitos que se señalan para otorgar el nivel "C", deberán haber tenido un desempeño que en términos de productividad, calidad e importancia de sus labores, sea excepcional. En estos casos, las comisiones evaluadoras deberán presentar por escrito al consejo técnico respectivo una recomendación debidamente fundamentada y argumentada para ser turnada, en su caso, a la comisión especial del consejo académico del área correspondiente.</p> <p>Dentro de este marco general, los consejos técnicos podrán establecer criterios y requisitos específicos para permitir la adecuada aplicación de los lineamientos y los requisitos generales que a continuación se establecen, los cuales deberán ser comunicados oportunamente a las comisiones evaluadoras correspondientes.</p>	<p>especializadas. También se tomará en cuenta su participación en el desarrollo de métodos y procedimientos más eficaces para la realización de sus funciones y la documentación y la difusión de sus aportes relevantes en el campo en el que se desempeñe, así como su repercusión en la productividad académica del grupo o área en que labore. Su desempeño deberá ser sobresaliente y debe haber mostrado una pendiente ascendente en términos de productividad y calidad en su trabajo.</p> <p><b>3. Colaboración en Programas Institucionales</b></p> <p><b>a) Nivel "C" del PRIDE</b></p> <p>Los técnicos académicos titulares, deberán haber participado con responsabilidad, iniciativa y compromiso en actividades de coordinación académica institucional o en cuerpos académicos colegiados, comisiones de evaluación y comités editoriales, cuando les haya sido requerido; o haber participado de manera sobresaliente en programas institucionales de servicio o de desarrollo de infraestructura académica o de formación y capacitación de personal especializado</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación académica (actualización y mejora)       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Escolaridad           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación complementaria (diplomados, cursos de especialización o de capacitación, conferencias, seminarios, congresos)</li> <li>• Experiencia laboral</li> </ul> </li> <li>2. Producción (reconocimiento explícito, agradecimiento, coautoría y autoría)           <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Contribución al desarrollo de infraestructura para la investigación y/o docencia               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos, habilidades y dominio de las metodologías, herramientas y equipo</li> <li>• Mejoras en las metodologías para la innovación</li> <li>• Contribución a la acreditación de laboratorios y acervos</li> <li>• Mantenimiento de equipos, instrumentos, archivos y material gráfico</li> <li>• Prestación de servicios especializados</li> <li>• Integración o administración de redes de cómputo, académicas y artísticas</li> <li>• Formación y apoyo en curaduría de colecciones artísticas, científicas y bibliotecológicas</li> <li>• Administración de bibliotecas</li> </ul> </li> <li>b) Desarrollo, innovación y adaptación de tecnología               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollos tecnológicos o técnicos terminados</li> <li>• Prototipos de instrumentos, equipos y presentaciones</li> <li>• Patentes y proyectos de mejora de su entidad de adscripción</li> <li>• Informes o diagnósticos técnicos artísticos o pedagógicos</li> <li>• Manuales instructivos y modelos</li> <li>• Normas criterios y ordenamientos</li> <li>• Instrumentación experimental y aplicada</li> <li>• Programas de cómputo especializado, material gráfico y visual</li> </ul> </li> <li>c) Participación en publicaciones (nivel de participación)               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos en revistas indizadas</li> <li>• Artículos arbitrados en revistas no indizadas</li> <li>• Libros y capítulos de libros (editorial reconocida)</li> <li>• Artículos <i>in extenso</i> en memorias (arbitradas)</li> <li>• Publicaciones en otros medios</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol> </li> </ol>

Año	Lineamientos generales	Requisitos mínimos
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agradecimientos en trabajos publicados y tesis</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Actividades de divulgación universitaria y extensión cultural (grado de participación)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Publicaciones de divulgación</li> <li>b) Trabajo museográfico y exposiciones con intervenciones o adaptaciones</li> <li>c) Congresos, conferencias, teleconferencias, ponencias y carteles</li> <li>d) Organización de eventos académicos y artísticos</li> <li>e) Actividades de educación no formal y educación a distancia</li> <li>f) Elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas</li> <li>g) Otras actividades de divulgación universitaria</li> </ol> </li> <li>4. Participación institucional (responsabilidad y carga de trabajo)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) En cuerpos colegiados</li> <li>b) En labores de coordinación de proyectos o programas institucionales</li> <li>c) En comisiones especiales                   <ol style="list-style-type: none"> <li>d) En labores de vinculación o gestión de actividades que sean adecuadas para los fines de desarrollo de su entidad académica de adscripción</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>5. Distinciones               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Premios</li> <li>b) Reconocimiento de instituciones (internos y/o externos)</li> </ol> </li> </ol>

## ***Sobre los conceptos de labor sobresaliente, extraordinario (Convocatoria) y Excepcional (Lineamientos) para acceder al PRIDE D.***

Este punto es interesante hacer un paréntesis y analizar esto de excepcional. En cierto modo ello facilita la argumentación o (debería de hacerlo, puesto que lo sobresaliente (ya analizado) implica una escala, 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. Diccionario de la Real Academia Española (2013)

Lo excepcional simplemente puede ser sinónimo de lo extraordinario, lo que va más allá de lo ordinario, pero también pueden significar lo que ocurre 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.

### **2.3.2. Programa de Apoyo a la Incorporación de Personal Académico de Tiempo Completo (PAIPA)**

Con la finalidad de apoyar y estimular al personal académico de carrera que, por razones de su reciente ingreso o incorporación a la UNAM, no puede ingresar al PRIDE (debido al requisito de contar con al menos un año de antigüedad en la categoría y nivel de personal académico de tiempo completo), fue establecido el PAIPA. A partir de la publicación de la Convocatoria 2014 del PRIDE publicada en la Gaceta UNAM el 11 de noviembre de 2013, este programa **desaparece**, de conformidad con lo establecido en la *Base IX Disposiciones complementarias, inciso a)* Los académicos de tiempo completo de nuevo ingreso a la UNAM, o aquellos con una antigüedad no mayor a cinco años y que no hayan pertenecido al programa, recibirán un estímulo equivalente a PRIDE “B” hasta que cumplan cinco años de antigüedad. Al término de este periodo podrán solicitar su ingreso al PRIDE mediante la evolución correspondiente (DGAPA-PRIDE, 2015).

### **2.3.3. Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG)**

Este programa estimula la labor de los profesores de asignatura de la UNAM que hayan realizado una labor sobresaliente, así como, eleva el nivel de productividad y calidad del desempeño académico.

Se dirige a personal académico de asignatura sin nombramiento de profesor o investigador de carrera y con un año de antigüedad, así como técnicos académicos con actividad docente frente a grupo.

Proporciona un apoyo económico por cada tres horas de clase frente a grupo. Máximo 30 horas a la semana en bachillerato y 18 horas en licenciatura. Para cada rango existen tres niveles: profesores de asignatura con licenciatura, con maestría o con doctorado.

#### **2.3.4. Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación (PEI)**

Con el objeto de apoyar al personal que se inicia en la actividad académica dentro de la UNAM, impulsar el desarrollo de su carrera, incrementar su productividad y fortalecer su permanencia en la Institución, las entidades académicas y las dependencias universitarias podrán proponer a profesores, investigadores y técnicos académicos de nuevo o de reciente ingreso a la UNAM para que se incorporen al Programa de Estímulos de Iniciación de la Carrera Académica para el Personal de Tiempo Completo (PEI).

### **2.4. Programas institucionales de reconocimiento al personal académico**

#### **2.4.1. Premio Universidad Nacional**

El Premio Universidad Nacional, tiene como objetivo reconocer a los profesores, investigadores o técnicos académicos, que se han destacado en el cumplimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación y difusión de la cultura.

Está dirigido a Personal académico de la UNAM profesor, investigador o TA con más de diez años de antigüedad. En el caso de personal externo, sólo podrá participar en el campo de creación artística y extensión de la cultura. Este premio instaurado en 1985, se otorga anualmente a aquellos académicos cuya labor ha sido sobresaliente. El premio consiste, además del diploma correspondiente, en un estímulo económico y la difusión amplia de la obra del premiado entre la comunidad universitaria y la sociedad en general.

Las dieciséis áreas premiadas son: investigación y docencia en ciencias exactas, naturales, sociales, humanidades, económico administrativas y artes; docencia en educación media superior en ciencias exactas y naturales, en humanidades ciencias sociales y económico administrativas; innovación tecnológica y arquitectura y diseño, así como en el campo de creación artística y extensión de la cultura.

#### **2.4.2. Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos**

Para fomentar y promover el potencial de los jóvenes académicos y estimular sus esfuerzos por la superación constante de su trabajo, la UNAM otorga anualmente el RDUNJA, dirigido a los miembros del personal académico de carrera de tiempo completo, menores de 40 años y con tres años o más de antigüedad, que se hayan destacado por la calidad, la trascendencia y lo promisorio de su trabajo, en las funciones sustantivas de docencia, investigación y difusión de la cultura.

El personal externo sólo podrá participar en el campo de creación artística y extensión de la cultura. Características: A partir de 1989, además del diploma correspondiente, se reconoce anualmente con un estímulo económico, a aquellos académicos cuya labor ha resultado galardonada.

El reconocimiento se entrega en una ceremonia organizada para tal efecto. La UNAM difunde ampliamente entre la comunidad universitaria y la sociedad mexicana en general, los nombres de los académicos distinguidos, el reconocimiento al cual se hicieron acreedores y la obra por la cual se les concedió.

Comprende 16 áreas: Investigación y docencia en ciencias exactas, naturales, sociales, humanidades, económico administrativas y artes, así como docencia en educación media superior en ciencias exactas y naturales, humanidades ciencias sociales y económico administrativas; innovación tecnológica y arquitectura y diseño, así como el campo: Creación artística y extensión de la cultura.

#### **2.4.3. Programa de Estímulos y Reconocimientos al Personal Académico Emérito**

Desde 1941 la Universidad Nacional otorga la categoría de maestro o investigador emérito a destacados miembros de su personal académico que han realizado una obra de valía excepcional y han prestado servicio a la Institución con gran dedicación durante, cuando menos, treinta años. Por definición son profesores o investigadores eméritos “aquellos a quienes la Universidad honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicios, con gran dedicación y haber realizado una obra de valía excepcional”.

Los profesores e investigadores eméritos simbolizan el alcance del significado del espíritu universitario que se traduce en integridad, fuerza, talento y actividad, y la inclinación implícita de la Universidad comprometida con la sociedad a causa de la dignidad, el respeto, la responsabilidad y el compromiso.

### **3. EL I I M A S**

#### **3.1 Subsistema de la Investigación Científica**

Actualmente, el Subsistema de la Investigación Científica (SIC) se compone de 30 entidades académicas, de las cuales 22 son institutos y 8 centros. Las entidades que se ubican geográficamente en la capital del país son 18, en el campus de Ciudad Universitaria. Las entidades ubicadas en otros estados de la República son 12. Las comunidades del SIC son agrupadas en tres grandes áreas del conocimiento: Ciencias Físico-Matemáticas (CFM, 13 entidades); Ciencias Químicas Biológicas y de la Salud (CQByS, 10 entidades), y Ciencias de la Tierra e Ingeniería (CTel, siete entidades).

Forma parte del SIC, también, la Coordinación de la Investigación Científica, con la administración de cinco proyectos del Programa de Investigación Multidisciplinaria de Proyectos Universitarios de Liderazgo Académico (IMPULSA), cinco Programas Universitarios de Ciencia, la Dirección General de Divulgación de la Ciencia, la Coordinación de Plataformas Oceanográficas (los buques oceanográficos) y la Secretaría Ejecutiva de la Reserva Ecológica del Pedregal de San Ángel.

Entre los objetivos del Subsistema se encuentran:

- Alcanzar el pleno desarrollo de su personal académico y de su sistema de investigación básica y aplicada;
- Acrecentar la cantidad de proyectos de investigación; fomentar el ingreso y la formación de jóvenes científicos;
- Promover la vinculación de la ciencia con la sociedad para atender mejor sus necesidades;
- Reforzar los nexos con la comunidad científica nacional e internacional;
- Buscar nuevas formas de financiamiento y optimizar las ya existentes; y
- Descentralizar la investigación científica del país, apoyando la instauración de proyectos y esfuerzos de investigación en el interior de la República

La planta académica del SIC, al final del 2014, estaba compuesta por 2,910 individuos, de los cuales 1,668 son investigadores y 1242 técnicos académicos (TA). La población femenina dentro de los investigadores fue de 443 mujeres (26.6 por ciento) y en los técnicos de 545 (43.9 por ciento). La edad promedio en los investigadores es de 54 años y en los TA de 49, el promedio general de 51.5 años.

Cuentan con nombramiento definitivo 1,304 investigadores (78.2 por ciento), lo que destaca una condición de gran estabilidad en el empleo de la mayoría de este conjunto; lo mismo ocurre en el caso de los TA, donde el porcentaje es de 73.4 por ciento. Dicha estabilidad también se refleja en la antigüedad, que, pese a los procesos de renovación, es de 22 años en los investigadores y de 19 para los TA. (UNAM, 2014)

Con respecto a los grados de habilitación de esta planta académica, el 97.2 por ciento de los investigadores tiene el grado de doctor, mientras que para los TA corresponde al 22.7 por ciento. Adicionalmente, dentro de los mecanismos internos de evaluación, 1,577 investigadores tiene de primas al desempeño (94.5 por ciento) y en los TA se trata de 1,164 (93.7 por ciento). Los primeros cuentan con SNI en un 89 por ciento, en el caso de los segundos se trata del 14 por ciento.

Acompañan a esta planta académica 261 becarios posdoctorales con beca de la Dirección General de Asuntos de Personal Académico (DGAPA) y 140 son financiados por otras instituciones, con un total 401. Con los nuevos mecanismos de jubilación propuestos por la rectoría en el 2014 dentro del Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera ingresaron 47 investigadores y 12 TA. (UNAM, 2014)

Los Institutos y Centros que integran el Subsistema de la Investigación Científica, a saber:

## **INSTITUTOS**

Instituto de Astronomía

Instituto de Biología

Instituto de Biotecnología

Instituto de Ciencias del Mar y Limnología

Instituto de Ciencias Físicas

Instituto de Ciencias Nucleares

Instituto de Ecología

Instituto de Energías Renovables

Instituto de Física

Instituto de Fisiología Celular

Instituto de Geofísica

Instituto de Geografía

Instituto de Geología

Instituto de Ingeniería

Instituto de Investigaciones Biomédicas

Instituto de Investigaciones en Ecosistemas y Sustentabilidad

**Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas**

Instituto de Investigaciones en Materiales

Instituto de Matemáticas

Instituto de Neurobiología

Instituto de Química

Instituto de Radioastronomía y Astrofísica

## **CENTROS**

Centro de Ciencias Aplicadas y Desarrollo Tecnológico

Centro de Ciencias de la Atmósfera

Centro de Ciencias Genómicas

Centro de Ciencias Matemáticas

Centro de Física Aplicada y Tecnología Avanzada

Centro de Geociencias

Centro de Investigaciones en Geografía Ambiental

Centro de Nanociencias y Nanotecnología

### **3.2 Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas**

El Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas (IIMAS), tiene su origen en el Centro de Cálculo Electrónico (CCE), fundado en junio de 1958 en la Facultad de Ciencias, donde se instaló ese mismo año la primera computadora, una IBM-650 en la Universidad Nacional Autónoma de México y en el país.

En 1967 el Centro se modernizó, se adquirió otra computadora con tecnología muy avanzada para su tiempo, y su uso se difundió rápidamente entre especialistas y universitarios. Así al incrementarse sustancialmente las actividades relacionadas con el servicio a los usuarios, se propuso la fusión de la Dirección General de Sistematización de Datos con el CCE para que se transformaran en el Centro de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas, Sistemas y Servicios (CIMASS); de tal forma que para finales de 1970 se fundó este nuevo Centro, dependiente de la entonces Coordinación de Ciencias.

El 15 de marzo de 1973 se decidió dividir al CIMASS en dos centros: el Centro de Servicios de Cómputo (CSC) que daría apoyo a la administración y a la academia, y el Centro de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas (CIMAS) que se dedicaría a la investigación.

A partir de su creación en el CIMAS se ampliaron los grupos de trabajo y se diversificaron las actividades; se desarrolló investigación en ciencias de la computación, probabilidad y estadística, investigación de operaciones, sistemas universitarios, cibernética y aplicación de las matemáticas a problemas sociales, técnicos, científicos, económicos y administrativos de interés tanto para la UNAM como para el país; se formaron grupos de trabajo con alta productividad, consistencia y madurez, que finalmente condujeron a que el Centro se convirtiera en el IIMAS, al ser aprobado por el Consejo Universitario, en su sesión extraordinaria del 10 de marzo de 1976.

En sus inicios como Instituto, el IIMAS se centró en el estudio de nuevas áreas científicas que requirieron de ideas cuantitativas diferentes a las tradicionales. Fue así, que de manera natural surgieron dos corrientes de pensamiento, una que trató de responder a estas nuevas preguntas en el ámbito de la investigación fundamental, buscando formulaciones y soluciones cuantitativas a diversos

problemas en campos nuevos y poco explorados. La otra, que buscó innovar respuestas puntuales a través de proyectos específicos en varios ámbitos del conocimiento en los que participaban especialistas de diversas disciplinas. Ambas corrientes generaron resultados que influyeron en el desarrollo de la ciencia, configurando al IIMAS como un instituto de investigación científica en el campo de las Matemáticas Aplicadas y los Sistemas, que además realizaba una intensa actividad docente.

Con el paso del tiempo el Instituto ha ido fortaleciendo sus grupos de trabajo, lo que se refleja en la originalidad de su producción, formación de recursos humanos, vinculación, divulgación del conocimiento y extensión de la cultura. Las aportaciones del IIMAS a la comunidad científica nacional e internacional se han distinguido por su calidad, y por la formación de personal altamente especializado que ocupa puestos de gran injerencia en universidades, instituciones gubernamentales y empresas privadas.

A lo largo de su historia el IIMAS se ha consolidado como una instancia en la formación de redes de científicos que laboran en áreas afines a las matemáticas aplicadas, y ha sido referencia imprescindible en reuniones y discusiones de temas de relevancia nacional e internacional. Este ámbito de trabajo es lo que ha construido nuestra identidad y nos ha permitido realizar aportaciones científicas a la UNAM y al país.

Han sido directores del Instituto: Tomás Garza Hernández (1976-1982); Alejandro Velasco Levy (1982-1984); José Luis Abreu León (1984-1988); Ignacio Méndez Ramírez (1988-1996); Ismael Herrera Revilla (1996-2000); Federico J. O'Reilly Togno (2000-2004); Demetrio Fabián García Nocetti (2004-2012). A partir del 24 de abril de 2012 el IIMAS está dirigido por el Dr. Héctor Benítez Pérez.

El Dr. Méndez Ramírez (IIMAS-UNAM, 1992), en su informe de actividades de 1992, menciona que, el IIMAS ha sufrido las consecuencias del deterioro salarial, quizá en mayor medida que otros institutos, en virtud de que los especialistas de varias de las disciplinas que se cultivan, encuentran fuera de la UNAM ofertas decorosas de trabajo que impiden hacer crecer la planta de investigadores calificados, particularmente en Estadística y en Computación”.

### **3.2.1. Misión, objetivos y funciones**

El IIMAS tiene como *Misión* garantizar la existencia de grupos de investigación en matemáticas aplicadas, ciencia e ingeniería de la computación y los sistemas, para lograr que estas disciplinas se mantengan actualizadas y se enriquezcan, contribuyendo de esta manera al conocimiento universal de las mismas. Además, se pretende que proporcionen, tanto al Subsistema de la Investigación Científica como al resto de la comunidad universitaria y a la sociedad, los medios necesarios para acceder a dichos conocimientos.

De acuerdo al Capítulo III de la Función y Objetivos en su *Artículo 4*, del Reglamento Interno del IIMAS su **Función** es:

- Garantizar la existencia de grupos de investigadores en las disciplinas de las Matemáticas Aplicadas, la Ciencia e Ingeniería de la Computación y los Sistemas, para que las mantengan actualizadas, y las enriquezcan contribuyendo así al conocimiento universal de las mismas, además de que provean, tanto al Subsistema de la Investigación Científica, como al resto de la comunidad universitaria y a la sociedad, de medios para que estos conocimientos incidan en ella y queden a su alcance.

En el Instituto se cultivan aspectos muy diversos de las Matemáticas Aplicadas que van desde la modelación por medio de ecuaciones diferenciales, el análisis funcional, la física matemática, la estadística, la probabilidad y el cómputo científico, hasta los métodos que se utilizan en el estudio de los ciencias sociales.

En la Ciencia e Ingeniería de la Computación se cultivan los lenguajes de programación, la inteligencia artificial, los sistemas de información, los sistemas multimodales, los sistemas cooperativos, los sistemas distribuidos, el análisis de imágenes y la computación paralela, entre otro. Se incluye, también, a la ingeniería electrónica.

En los Sistemas se cultivan los de planeación, los de análisis socio-educativo, la cultura política, la historia sociocultural de la UNAM y la teoría de redes sociales.

En el *Artículo 5º* del Reglamento Interno del IIMAS, se menciona los **Objetivos**:

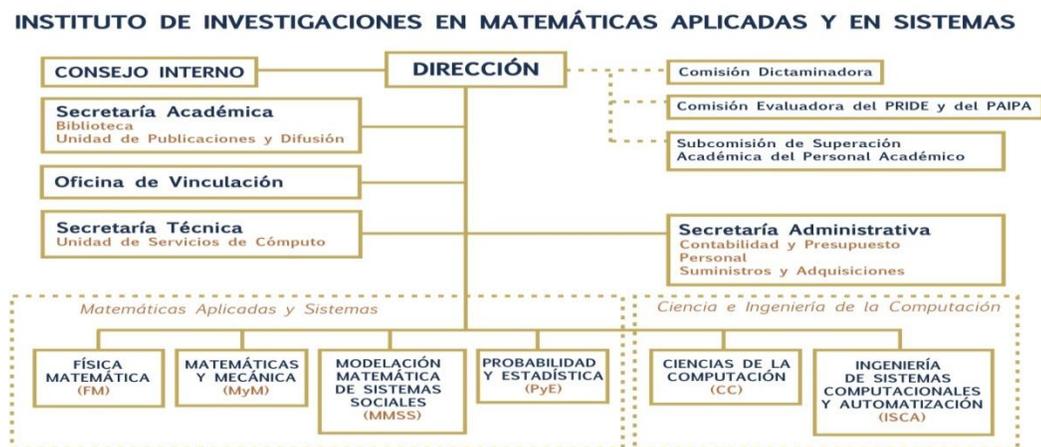
- I. Realizar investigación científica original en las disciplinas que se cultivan en el Instituto.
- II. Formar recursos humanos a través de proyectos de investigación, programas de licenciatura, posgrado en los que se participa como entidad académica, actividades de educación continua y otras, y
- III. Difundir y vincular el conocimiento.

### **3.2.2 Organización interna**

El Capítulo IV de la Estructura y Organización en su *Artículo 6 del Reglamento Interno del IIMAS*, se dice que: El Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas está integrado por:

- I. El Director
- II. El Consejo Interno
- III. La Comisión Dictaminadora
- IV. La Secretaría Académica

- V. La Secretaría Técnica
- VI. La Secretaría Administrativa
- VII. Los Departamentos de Investigación, agrupados en dos áreas. El área de Matemáticas Aplicadas y Sistemas con los departamentos de Física Matemática, Matemáticas y Mecánica, Modelación Matemática de Sistemas Sociales, y Probabilidad y Estadística; así como el área de Ciencia e Ingeniería de la Computación, los departamentos de Ciencias de la Computación, e Ingeniería de Sistemas Computacionales y Automatización, y
- VIII. Las Unidades de Apoyo Académico: Biblioteca, Publicaciones y Difusión, y Servicios de Cómputo.
- IX. La Oficina de Vinculación,



**Figura 3.1.** Organigrama del IIMAS

Fuente: Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas. (2014). Informe de Actividades.

y el Consejo Asesor de Cómputo, entre otros. Además, de las que le confiere la Ley Orgánica, el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, y el Reglamento Interno de IIMAS, de la UNAM.

La Comisión Evaluadora del PRIDE-IIMAS está integrada de la siguiente manera:

**Tabla 3.1** Comisión Evaluadora del PRIDE y PAIPA

Comisión Evaluadora del PRIDE		
Miembros (CI)	Dr. Carlos Bosch Giral	A partir del 11 de marzo de 2010
	Dr. José María González-Barrios Murguía	A partir del 11 de marzo de 2010
	Dra. Teresa Rojas Rabiela	A partir del 11 de marzo de 2010
Miembros (CAACFMI)	Dr. Francisco José Sánchez Sesma	A partir del 1 de febrero de 2011
	Dr. Luis A. Soto González	A partir del 1 de febrero de 2011

Fuente: Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas (2014). Informe de Actividades.

### 3.2.3 Personal académico (Técnicos Académicos)

El Artículo 9º. Del **Estatuto del Personal Académico de la UNAM (EPA)** en su Título Segundo dice, que son técnicos académicos ordinarios quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM. (EPA-UNAM).

El personal académico adscrito al Instituto, quedó conformado al 31 de diciembre de 2014, por 113 académicos, integrados de la siguiente forma: 62 investigadores, (una emérita, 46 titulares, 14 asociados, además de un investigador por Cátedra CONACyT); 43 técnicos académicos (25 titulares y 18 asociados), así como ocho becarios posdoctorales.

**Tabla 3.2** Distribución del personal académico adscrito al IIMAS al 31 de diciembre de 2014

Categoría y Nivel	Investigadores	Técnicos Académicos	Becarios Posdoctorales
Investigadora Emérita	1		
Titular C	13	1	
Titular B	15	12	
Titular A	18	12	
Asociado C	14	18	
Cátedra CONACyT	1		
Becarios Posdoctorales			8
<b>Subtotales</b>	<b>62</b>	<b>43</b>	<b>8</b>
<b>Total</b>		<b>113</b>	

Fuente: Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas. (2014). Informe de Actividades.

#### 3.2.3.1. Categoría y nivel de los Técnicos Académicos

En el Artículo 12 del EPA, se menciona que los técnicos académicos ordinarios podrán ocupar cualquiera de las siguientes categorías:

- Auxiliar
- Asociado
- Titular

En cada categoría habrá tres niveles: "A", "B" y "C"

Pondremos especial atención a lo que se refiere a los técnicos académicos asociados y titulares, que son con los que cuenta el IIMAS.

A continuación se señala la distribución de los técnicos académicos del Instituto en áreas y departamentos, de acuerdo a su categoría y nivel. Asimismo, se incluyen los datos del personal académico que apoya el área de "**Servicios Académicos**".

**Tabla 3.3** Distribución de técnicos académicos en áreas y departamentos por categoría y nivel

Áreas y departamentos								
Categoría y Nivel	Matemáticas Aplicadas y Sistemas				Ciencia e Ingeniería de la Computación		SA*	Totales
	FM	MyM	MMSS	PyE	CC	ISCA		
Titular C						1		1
Titular B			1	2	1	6	2	12
Titular A		1	1	2	1	3	4	12
Asociado C			3			6	9	18
<b>Subtotales</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>16</b>		
<b>Totales</b>			<b>10</b>			<b>18</b>	<b>15</b>	<b>43</b>

\*SA = Servicios Académicos (incluye a la Dirección y a las Secretarías Académica y Técnica).

Fuente: Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas. (2014). Informe de Actividades.

Revisando la microcurrícula (IIMAS, 2014) de los **técnicos académicos que apoyan el área de Servicios Académicos** del IIMAS, tenemos que sus principales funciones son:

- 1) Realizar servicios especializados en servidores; actualización y capacitación de *software* y *hardware* del personal de servicios de cómputo; grabación en formato digital en DVD; mantenimiento y actualización de la página electrónica del Instituto
- 2) Desarrollo de actividades de apoyo y de diseño gráfico de apoyo a la docencia, investigación y difusión
- 3) Realizar la adquisición y proceso técnico de libros y revistas de acuerdo con las líneas de investigación; encuadernación de libros de la Biblioteca; disseminación selectiva de información de libros; administración de recursos electrónicos de información
- 4) Análisis estadísticos y administración y mantenimiento de bases de datos

Los **técnicos académicos que apoyan a la investigación**, realizan entre otras las siguientes actividades fundamentalmente:

- 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

### 3.2.3.2. Tipo de contratación

En su Artículo 11 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, menciona que los técnicos académicos ordinarios podrán tener nombramiento interino, definitivo, o laborar por contrato y ser de tiempo completo o de medio tiempo.

En cuanto al tipo de contratación del personal académico, al 31 de diciembre de 2014, constó de 76 académicos definitivos, ocho interinos y 18 para obra determinada, así como un investigador por Cátedra CONACyT. En la siguiente Tabla se presenta el desglose.

**Tabla 3.4** Distribución del personal académico por tipo de contratación

Tipo de contratación	Investigadores	Técnicos Académicos	Totales
Definitiva	49	27	76
Interina	2	8	10
Obra determinada	10	8	18
Cátedra CONACyT	1		1
<b>Totales</b>	<b>62</b>	<b>43</b>	<b>105</b>

Fuente: Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas. (2014). Informe de Actividades.

### 3.2.3.3. Grado académico

La distribución por grado académico de los técnicos académicos al 31 de diciembre de 2014, quedó integrada por seis doctores, 18 maestros, 15 licenciados y cuatro no titulados.

**Tabla 3.5** Distribución del personal académico por grado académico

Grado	Investigadores	Técnicos Académicos	Totales
Doctorado	60	6	66
Maestría	1	18	19
Licenciatura	1	15	16
No titulados		4	4
<b>Totales</b>	<b>62</b>	<b>43</b>	<b>105</b>

Fuente: Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas. (2014). Informe de Actividades.

### 3.2.3.4. Estímulos

El Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) y el Programa de Apoyo a la Incorporación de Personal Académico de Tiempo Completo (PAIPA) son estímulos universitarios a la productividad y al rendimiento académico, y son otorgados en cuatro niveles A, B, C, y D; además del Programa de Estímulos de Iniciación a la Carrera Académica del Personal Académico de Tiempo Completo (PEI), como ya se mencionó anteriormente. A continuación se presenta la distribución de estos estímulos a 57 investigadores y 40 técnicos académicos que los obtuvieron durante 2014.

**Tabla 3.6** Distribución del PRIDE, PAIPA, PEI y PEAE del personal académico por clase

Programa	Nivel	Investigadores	Técnicos Académicos	Totales
PRIDE	B	2	4	6
	C	28	33	61
	D	21	2	23
	<b>Subtotales</b>	<b>51</b>	<b>39</b>	<b>90</b>
PAIPA Y PEI	B	1		1
PEAE Y PEI		4	1	5
PEAE		1		1
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>40</b>	<b>97</b>

Fuente: Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas. (2014). Informe de Actividades.

Como se podrá observar en la Tabla 3.7 en los últimos once años, no se contaba con técnicos académicos en el nivel “D” del PRIDE, esto empezó a cambiar a partir de 2012, en donde se otorga por primera ocasión el nivel “D” en el PRIDE a un TA, para el siguiente año son dos los técnicos académicos a los que se les concede la máxima distinción del PRIDE, perteneciendo estos dos a técnicos académicos que apoyan a la investigación.

Sólo como comentario podremos observar en la misma tabla la integración de los investigadores en el PRIDE y que para el 2014, el 21.6% del total de los investigadores se encuentran en el nivel “D”, como lo mencioné sólo es un comentario que no puede hacer referencia o comparación alguna contra la información que se tiene de los técnicos académicos ya que los criterios para evaluar a los investigadores están muy bien definidos.

Y como el estudio que nos ocupa es el relacionado a los técnicos académicos trataremos de exponer porque la heterogeneidad.

En el caso de los técnicos académicos representa solamente el 2.1% que cuenta con nivel “D” del PRIDE.

En la Tabla 3.7 se puede definir infinidad de situaciones, entre las cuales se podrían mencionar, que históricamente los técnicos académicos han accedido a

los niveles B y C en el PRIDE y muy recientemente, tan sólo el 5% de ellos cuenta con PRIDE nivel D, siendo TA que apoyan a la investigación.

Entonces nos enfocaremos a nuestra investigación que busca analizar porque se les evalúa con los mismos lineamientos y requisitos de evaluación a los técnicos académicos que apoyan la investigación de aquellos que apoyan al área de servicios académicos y porque estos últimos no pueden acceder al nivel D en el PRIDE.

**Tabla 3.7. Distribución del PRIDE, PAIPA, del personal académico del IIMAS, por categoría y nivel 2004-2014**

Distribución de PRIDE y PAIPA del personal académico por categoría y nivel 2004-2014																												
2004-2014																												
Año	TOTAL INV.	Investigadores con PRIDE						Investigadores con PAIPA				S/Est.	% S/Est.	TOTAL T.A.	Técnicos Académicos con PRIDE						Técnicos Académicos con PAIPA						S/Est.	% S/Est.
		B	%B	C	%C	D	%D	B	%B	C	%C				B	%B	C	%C	D	%D	A	%A	B	%B	C	%C		
2004	54	9	17%	26	48%	14	26%	2	4%	1	2%	2	4%	38	8	21%	25	66%	0	0%	0	0%	2	5%	0	0%	3	8%
2005	52	6	12%	27	52%	16	31%	1	2%	0	0%	2	4%	39	8	21%	26	67%	0	0%	1	3%	2	5%	0	0%	2	5%
2006	52	2	4%	30	58%	16	31%	1	2%	0	0%	3	6%	39	7	18%	26	66%	1*	3%	0	0%	3	8%	0	0%	2	5%
2007	52	2	4%	31	60%	16	31%	1	2%	0	0%	2	4%	44	9	20%	25	57%	1*	2%	0	0%	6	14%	0	0%	3	7%
2008	54	2	4%	29	54%	17	31%	3	6%	0	0%	3	6%	43	6	14%	31	72%	0	0%	0	0%	3	7%	0	0%	3	7%
2009	53	3	6%	28	53%	18	34%	2	4%	0	0%	2	4%	43	7	16%	30	70%	0	0%	0	0%	2	5%	0	0%	4	9%
2010	54	4	7%	29	54%	17	31%	2	4%	0	0%	2	4%	47	6	13%	32	68%	0	0%	0	0%	6	13%	0	0%	3	6%
2011	54	3	6%	29	54%	18	33%	2	4%	0	0%	2	4%	45	7	16%	33	73%	0	0%	0	0%	3	7%	0	0%	2	4%
2012	54	2	4%	30	56%	19	35%	0	0%	0	0%	3	6%	45	5	11%	34	76%	1	2%	0	0%	3	7%	0	0%	2	4%
2013	57	2	4%	27	47%	22	39%	2	4%	0	0%	4	7%	44	6	14%	33	75%	2	5%	0	0%	0	0%	0	0%	3	7%
2014	61	2	3%	28	46%	21	34%	6	10%	0	0%	4	7%	43	4	9%	33	77%	2	5%	0	0%	1	2%	0	0%	3	7%

\* Pertenece a un cambio de adscripción temporal de la Dirección General de Bibliotecas al IIMAS, que ya tenía el PRIDE nivel "D"  
 Fuente: Elaboración propia con base en los Informes de Actividades del Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas

Como se observa en la Tabla 3.8 se muestra la productividad de los técnicos académicos del Instituto de 5 años del periodo comprendido de 2009-2013, para la realización de esta Tabla se tomaron los Informes de Actividades de los años respectivos publicados en la página *Web* del Instituto, como podemos observar que el 34.1% de los técnicos académicos apoyan al área de Servicios Académicos y que ninguno de ellos cuenta con el PRIDE nivel D, tan sólo 5% del total de los técnicos académicos cuentan con él, lo que representa a dos técnicos académicos.

De igual manera se puede observar que la mayoría de los técnicos académicos que apoyan a un investigador, cuentan con:

- ❖ Artículos en revistas arbitradas
- ❖ Libros publicados
- ❖ Artículos y capítulos en libros
- ❖ Artículos en memorias arbitradas
- ❖ Agradecimientos en artículos en revistas y en memorias
- ❖ Artículos y entrevistas en medios de divulgación (impresos)
- ❖ Entrevistas y programas de docencia y divulgación
- ❖ Cursos impartidos de licenciatura
- ❖ Cursos impartidos de especialidad
- ❖ Cursos impartidos de maestría
- ❖ Tesis dirigidas de licenciatura
- ❖ Tesis dirigidas de especialidad
- ❖ Tesis dirigidas de maestría

Asimismo se puede observar que aun teniendo Doctorado, participando en la mayoría de los rubros los técnicos académicos que apoyan a la investigación se les dificulta acceder al nivel D en el PRIDE, sin embargo, se considera que ellos precisamente por estar colaborando con un investigador tienen más posibilidad de acceder a nivel D en el PRIDE, caso contrario les sucede a los técnicos académicos que apoyan el área de Servicios Académicos.

**Tabla 3.8 Comparativo PRIDE VS PRODUCTIVIDAD de los Técnicos Académicos del IIMAS 2009-2013**

Grado Académico	Género	Categoría y nivel	Depto.	Subdepto.	PRIDE	PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA 2009-2013												
						Artículos en revistas arbitradas	Libros publicados	Artículos y capítulos en libros	Artículos en memorias arbitradas	Agradecimientos en artículos en revistas y en memorias	Artículos y entrevistas en medios de divulgación (impresos)	Entrevistas y programas de docencia y divulgación	Cursos impartidos de licenciatura	Cursos impartidos de especialidad	Cursos impartidos de maestría	Tesis dirigidas de licenciatura	Tesis dirigidas de especialidad	Tesis dirigidas de maestría
Doctorado	Masculino	ASOC. C T.C.	CC		B	2	0	0	5	0	0	18	1	0	0	0	0	0
Doctorado	Masculino	TIT. B T.C.	CC		C	5	0	0	9	0	1	9	3	0	2	0	0	0
Licenciatura	Masculino	ASOC. C T.C.	D	ST	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	Femenino	ASOC. C T.C.	D	UPD	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	Femenino	ASOC. C T.C.	D	BIB	C	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	Femenino	ASOC. C T.C.	D	ST	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	Femenino	ASOC. C T.C.	D	UPD	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	Femenino	ASOC. C T.C.	D	D	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	Masculino	ASOC. C T.C.	D	ST	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	Masculino	TIT. A T.C.	D	ST	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Licenciatura	Masculino	TIT. B T.C.	D	BIB	C	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Maestría	Femenino	ASOC. C T.C.	D	ST	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maestría	Masculino	TIT. A T.C.	D	ST	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maestría	Femenino	TIT. A T.C.	D	ST	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maestría	Femenino	TIT. A T.C.	D	BIB	C	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maestría	Femenino	TIT. B T.C.	D	BIB	C	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pasante	Masculino	ASOC. C T.C.	D	UPD	S/E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Doctorado	Masculino	TIT. C T.C.	ISCA-SEA		C	6	0	3	28	0	0	11	1	0	10	1	0	5
Licenciatura	Masculino	TIT. A T.C.	ISCA-SEA		C	5	0	0	29	0	0	0	20	0	2	5	0	0
Maestría	Masculino	TIT. B T.C.	ISCA-SEA		C	0	0	0	13	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Maestría	Masculino	TIT. B T.C.	ISCA-SEA		C	0	0	0	3	0	0	0	0	0	9	7	0	1

Fuente: Elaboración propia con base en los Informes de Actividades del Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas

...Continúa

**Tabla 3.8 Comparativo PRIDE VS PRODUCTIVIDAD de los Técnicos Académicos del IIMAS 2009-2013**

... Continuación

Grado Académico	Género	Categoría y nivel	Depto.	Subdepto.	PRIDE	PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA 2009-2013												
						Artículos en revistas arbitradas	Libros publicados	Artículos y capítulos en libros	Artículos en memorias arbitradas	Agradecimientos en artículos en revistas y en memorias	Artículos y entrevistas en medios de divulgación (impresos)	Entrevistas y programas de docencia y divulgación	Cursos impartidos de licenciatura	Cursos impartidos de especialidad	Cursos impartidos de maestría	Tesis dirigidas de licenciatura	Tesis dirigidas de especialidad	Tesis dirigidas de maestría
Maestría	Masculino	TIT. B	ISCA-SEA		S/E	0	0	0	4	0	0	0	3	0	3	0	0	0
Doctorado	Masculino	TIT. B	ISCA-SISC		C	1	0	0	7	1	0	0	1	0	6	0	0	0
Doctorado	Femenino	TIT. B	ISCA-SISC		C	1	0	0	11	4	0	0	2	0	0	0	0	0
Licenciatura	Masculino	ASOC. C	ISCA-SISC		B	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	Masculino	ASOC. C	ISCA-SISC		B	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Licenciatura	Masculino	ASOC. C	ISCA-SISC		C	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	Masculino	ASOC. C	ISCA-SISC		C	2	0	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	Masculino	TIT. B	ISCA-SISC		C	2	0	0	14	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Maestría	Masculino	ASOC. C	ISCA-SISC		C	1	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Maestría	Masculino	TIT. A	ISCA-SISC		C	0	0	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Maestría	Masculino	TIT. A	ISCA-SISC		D	6	0	0	17	3	0	0	6	0	0	4	0	0
Pasante	Femenino	ASOC. C	ISCA-SISC		B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Doctorado	Masculino	TIT. B	MMSS		C	3	0	0	4	0	4	3	0	0	19	0	0	0
Licenciatura	Masculino	ASOC. C	MMSS		B	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	Masculino	ASOC. C	MMSS		C	6	0	1	1	3	0	0	0	0	5	1	0	0
Maestría	Femenino	ASOC. C	MMSS		B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maestría	Masculino	TIT. A	MMSS		C	3	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pasante	Femenino	ASOC. C	MMSS		C	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maestría	Femenino	TIT. A	MyM		C	0	0	0	0	27	0	0	0	0	0	0	0	0
Maestría	Masculino	TIT. A	PyE		D	1	0	0	0	2	1	27	0	0	0	0	0	0
Maestría	Masculino	TIT. A	PyE		S/E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maestría	Femenino	TIT. B	PyE		C	0	0	1	1	0	0	0	0	10	0	0	3	1
Maestría	Femenino	TIT. B	PyE		C	0	0	0	0	1	0	0	0	8	3	0	2	0

Fuente: Elaboración propia con base en los Informes de Actividades del Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas

Un grupo de técnicos académicos no han dejado de insistir ante el Consejo Universitario y otras instancias, sobre el reconocimiento que se le debe dar al TA.

En la Sesión Ordinaria del 5 de diciembre de 2014 el Consejo Universitario, mediante Acuerdo se logra:

Aprobar la modificación a diversos ordenamientos que permitirán la representación de la figura de **Técnico Académico** en distintos órganos colegiados de esta Universidad.

- Los artículos 2o y 3o del Reglamento Interno del Consejo Técnico de la Investigación Científica;
- Los artículos 2o y 3o del Reglamento Interno del Consejo Técnico de Humanidades;
- Los artículos 4o, 9o y 10 del Reglamento Interno de los Consejos Académicos de Área;
- Los artículos 11 y 30 del Reglamento para la Elección de Consejeros Académicos de Área y del Bachillerato Representantes de Profesores, Investigadores y Alumnos, así como la modificación al Título del mismo ordenamiento, en el cual se incluye a los Técnicos Académicos;
- Los artículos 3o y 9o del Reglamento Interno del Consejo Académico del Bachillerato, y
- El artículo 46 del Reglamento para la Elección de Consejeros Universitarios y Técnicos. (Consejo Universitario UNAM)

Es muy importante mencionar que con respecto a los más recientes lineamientos sobre el PRIDE publicados en la Gaceta UNAM el 13 de octubre de 2014, los técnicos académicos consejeros universitarios, en diálogo con la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) y la Secretaría General de la UNAM, lograron que su aplicación quede pendiente para los mismos, hasta que los Consejos Académicos de Área cuenten con técnicos académicos electos y se integren a la tarea de elaborar los lineamientos actualizados y adecuados a las actividades que realiza la figura del TA.

## 4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1 Planteamiento del problema

Existen diversos estudios sobre los programas de evaluación del desempeño (estímulos al rendimiento académico) enfocados a los investigadores y/o profesores de carrera en la UNAM, quienes tienen a su cargo las labores fundamentalmente de docencia e investigación. Sin embargo en el caso de la evaluación de la figura del técnico académico (**TA**) en la UNAM, existe una problemática en la evaluación de sus actividades sustantivas, la cual está asociada con la diversidad de tipos de tareas de apoyo que puede realizar. Es indudable que el problema de una evaluación pertinente del TA en la UNAM está vigente, pero también el compromiso de quienes ocupan una categoría en esta figura académica para aportar elementos que coadyuven a solucionarlo dentro del espacio de reflexión y análisis sobre las evaluaciones de desempeño, en particular para poder acceder al nivel “D” del PRIDE, y muy en especial para aquellos que apoyan a la denominada área de “Servicios Académicos”, como sucede en el **IIMAS**, que incluye a la Dirección y a las Secretarías Académica y Técnica.

Los técnicos académicos que apoyan el área de servicios académicos en el IIMAS, por la naturaleza de sus actividades, difícilmente tienen participación en publicaciones en revistas arbitradas, libros, artículos y capítulos en libros, artículos en memorias con arbitraje, impartición de clases, dirección de tesis, etc. Esto debido a que no están asociados con un investigador, más bien cuentan con un jefe inmediato, generalmente un funcionario que aunque sea un investigador, no necesariamente realiza las actividades de investigación asociadas con las tareas del TA que lo apoya.

La evaluación de los académicos permite el reconocimiento, estimación o apreciación del valor de sus contribuciones y no solamente en la verificación o comprobación del cumplimiento de requisitos e indicadores formales. Esta valoración implica un juicio sobre la calidad, la pertinencia y la trascendencia o el impacto de las actividades y procesos del trabajo académico, así como de sus resultados y productos en el marco de la misión de las entidades de la Universidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se espera contribuir a los incipientes análisis sobre la evaluación del desempeño del técnico académico, particularmente aquel que colabora en el área de Servicios Académicos del IIMAS.

## 4.2 Justificación

### a. *Conveniencia*

La idea de abordar el tema de la evaluación del desempeño del TA para acceder al nivel del “D” del PRIDE en el presente trabajo radica principalmente en tener un mayor conocimiento de los recursos humanos, ya que es lo más importante dentro de las organizaciones, basándonos en investigaciones, aplicaciones e interpretaciones para tener argumentos al aplicar la evaluación del desempeño. El del TA en el PRIDE ha generado problemas en las comisiones evaluadoras, ya que se trata de una figura académica que realiza actividades muy diversas y que en algunas entidades se ha orientado a realizar actividades de docencia o de investigación. Se trata por lo tanto de una situación institucional que es necesario contemplar en la evaluación. Como se puede observar en la Tabla 3.7 del 100% del personal que cuenta con el estímulo del PRIDE equivalente a 97 académicos, los investigadores que cuentan con el nivel D en el PRIDE asciende al 21.6%, mientras que en el caso de los técnicos académicos sólo representa un 2.1%, los que cuentan con el máximo nivel que otorga el PRIDE.

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 académicos cuyo trabajo de apoyo es fundamental para el desarrollo de productos y proyectos institucionales, ni se reconozca su progresiva experiencia y potencial de producción de conocimiento en nuestra Universidad.

### b. *Relevancia social*

El presente trabajo busca proporcionar a las autoridades elementos que les permitan conocer con mayor detalle la naturaleza del trabajo desarrollado por los TA que apoyan a la denominada área de “Servicios Académicos” del IIMAS y en consecuencia se creen lineamientos y requisitos acorde a las actividades que realizan en específico.

## 4.3 Objetivos de la investigación

### **Objetivo general:**

Analizar la relación que existe entre la productividad de los técnicos académicos que apoyan el área de “Servicios Académicos” y su nivel del PRIDE.

### **Objetivos particulares:**

1. Analizar la relación que existe entre el grado de estudios y el nivel del PRIDE del TA.
2. Analizar la relación entre la antigüedad académica y el nivel del PRIDE del TA.

3. Identificar y analizar las causas por las que se percibe que el TA que apoya a la investigación tiene más posibilidad de acceder al nivel D en el PRIDE versus el TA que apoya el área de Servicios Académicos.

## **Preguntas de la investigación**

### **Pregunta general**

¿Qué relación existe entre la productividad de los técnicos académicos que apoyan el área de “Servicios Académicos” y su nivel del PRIDE en el IIMAS?

### **Preguntas específicas**

1. ¿Existe alguna relación entre el grado de estudios y el nivel del PRIDE del TA para acceder al nivel D en el PRIDE?
2. ¿Existe relación entre la antigüedad académica y el nivel del PRIDE del TA para acceder al nivel D en el PRIDE?
3. ¿Cuáles son las causas por las que se percibe que el técnico académico que apoya a la investigación tiene más posibilidad de acceder al nivel D en el PRIDE versus el TA que apoya el área de Servicios Académicos?

## **4.4 Hipótesis de la investigación**

La productividad académica está relacionada con el nivel del PRIDE del técnico académico que apoya el Área de Servicios Académicos del IIMAS.

### **Hipótesis secundarias**

1. El grado de estudios está relacionado con el nivel del PRIDE del TA.
2. La antigüedad académica está relacionada con el nivel del PRIDE del TA.
3. Las causas por las que el TA que apoya el área de Servicios Académicos no puede acceder al nivel D en el PRIDE son: que su evaluación es generalmente suficiente y no excepcional.

**Tabla 4.1.** Matriz de congruencia de la investigación

<b>PREGUNTA GENERAL</b>		
¿Qué relación existe entre el nivel del PRIDE y la productividad de los técnicos académicos que apoyan el área de servicios académico?		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Analizar la relación que existe entre el nivel del PRIDE y la productividad de los técnicos académicos que apoyan el área de servicios académicos.		
<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>		
El nivel del PRIDE está relacionado con la productividad académica del técnico académico que apoya el área de servicios académicos del IIMAS.		
<b>PREGUNTAS SECUNDARIAS</b>	<b>OBJETIVOS SECUNDARIOS</b>	<b>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</b>
¿Existe alguna relación entre el nivel del PRIDE y grado de estudios del TA que apoya a los servicios académicos para acceder al nivel D en el PRIDE?	Analizar la relación entre el nivel del PRIDE y el grado de estudios del TA que apoya a los servicios académicos.	El nivel del PRIDE está relacionado con el grado de estudios del TA que apoya a los servicios académicos
¿Existe relación entre el nivel del PRIDE y la antigüedad académica del TA que apoya a los servicios académicos para acceder al nivel D en el PRIDE?	Analizar la relación entre el nivel del PRIDE y la antigüedad académica del TA que apoya a los servicios académicos	El nivel del PRIDE está relacionado con la antigüedad académica del TA que apoya a los servicios académicos.
¿Cuáles son las causas por las que se percibe que el técnico académico que apoya a la investigación tiene más posibilidad de acceder al nivel D en el PRIDE versus el TA que apoya el área de servicios académicos?	Identificar y analizar las causas por las que se percibe que el TA que apoya a la investigación tiene más posibilidad de acceder al nivel D en el PRIDE versus el TA que apoya el área de servicios académicos	Las causas por las que el TA que apoya el área de servicios académicos no puede acceder al nivel D en el PRIDE son: que su evaluación es generalmente suficiente y no excepcional

**Sujetos.-** Para la realización de esta investigación se contó con la participación de **40 técnicos académicos que pertenecen al IIMAS y que apoyan tanto el área de servicios como a la investigación.**

#### **4.5 Variables de la investigación**

Variable dependiente

**Evaluación del desempeño.** Es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado y/o colaborador. Su importancia es documentar qué tan productivo es un empleado y en qué aspectos podría mejorar.

Variable independiente

**Productividad académica.** En la presente investigación se consideraron los lineamientos y criterios para la evaluación de los técnicos académicos del Área de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías, nivel del PRIDE que tenga el técnico académico, es decir, el nivel A se toma como un nivel bajo de productividad y así consecutivamente hasta llegar al nivel D que se toma como el mayor.

### **Tipo de estudio**

La presente investigación es un estudio **correlacional**, esto debido a que su propósito es medir el grado de relación entre la productividad académica del técnico académico y su evaluación del desempeño y determinar si están o no relacionados.

La técnica seleccionada para ello fue el análisis e interpretación de información documental, que reúne y analiza datos contenidos en forma de Informe de Actividades Anuales del IIMAS.

El diseño de la presente investigación es **prospectivo** esto debido a que toda la información se recogió, de acuerdo con los criterios del investigador y para los fines específicos de la investigación, después de la planeación de ésta, **transversal** porque se midió una sola vez las variables, **y descriptivo**, porque se realizaron observaciones en un determinado periodo de tiempo y se midieron las variables de manera individual.

### **4.6 Definición de instrumento**

Se diseñó un cuestionario como instrumento de investigación y se aplicó a los técnicos académicos del IIMAS, las preguntas que se hacen están enfocadas en los lineamientos y criterios específicos para la evaluación de los técnicos académicos del Área de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías (CAACFMI), además de preguntas de autoevaluación.

Además se elaboró una tabla con la productividad académica de los técnicos académicos del IIMAS del periodo comprendido 2009-2013, según los Informes de Actividades del Instituto, publicados en la página *Web* del mismo, la cual incluye grado académico, género, categoría y nivel de los técnicos académicos, departamento de adscripción, que nivel de PRIDE tienen y su participación en los rubros de productividad, como lo son artículos publicados en revistas, libros publicados, artículos y libros publicados, agradecimientos explícitos, etc.. Ver Tabla 3.8.

El presente trabajo inicia como un estudio exploratorio de la evaluación del desempeño en los técnicos académicos que apoyan el Área de Servicios Académicos del IIMAS.

Cabe aclarar que el cuestionario realizado para sustentar este trabajo de investigación, consta de preguntas cerradas con respuestas dicotómicas, y algunas otras que remiten a una escala de tipo Likert, que permiten medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con grados en función de los siguientes niveles.

<b>Totalmente de acuerdo</b>	Desempeño excepcional. Muy superior a los demás, no requiere supervisión
<b>De acuerdo</b>	Desempeño consistente con alta calidad que requiere de supervisión moderada.
<b>Más o menos de acuerdo</b>	Nivel de desempeño confiable. Supervisión normal.
<b>En desacuerdo</b>	Desempeño deficiente. Requiere supervisión muy cercana.
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	Resultados, por lo general inaceptables que requiere mejoría inmediata.

El procedimiento se realizó manualmente con la elaboración de hojas de trabajo, y en cuanto al procesamiento de datos se utilizó el software SPSS Statistics 22.

En cuanto al análisis de los datos se trabajó con el análisis nominal y ordinal simple (razones, proporciones y porcentajes). Así como el análisis de correlaciones y crosstabs.

## 5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El presente capítulo muestra gráficamente los principales hallazgos obtenidos iniciando con un análisis de frecuencias de cada una de las preguntas del cuestionario (Ver Anexo 1). Posteriormente se hizo el análisis de frecuencias y correlaciones.

### 5.1. Análisis de frecuencias

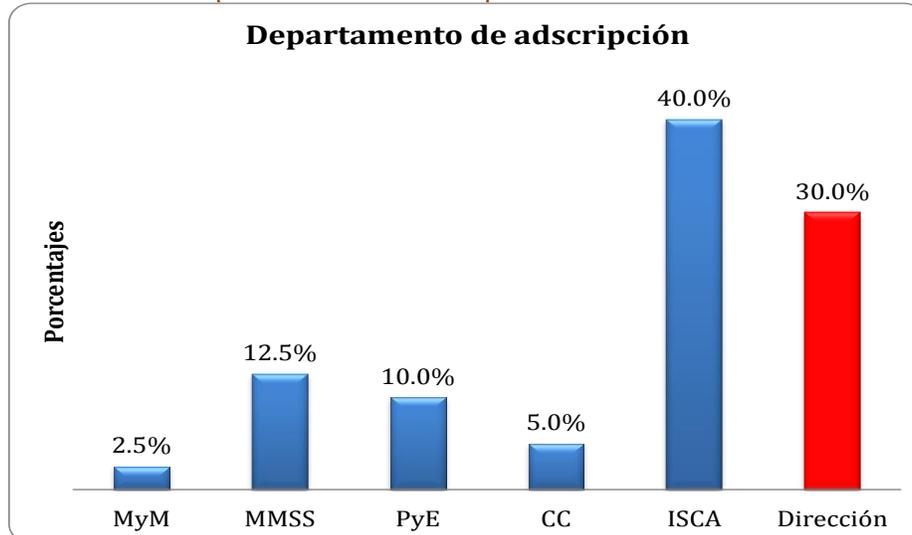
A continuación se presentan los resultados del cuestionario que se aplicó de manera general, es decir, están incluidos tanto los técnicos académicos que apoyan a los servicios académicos como los que apoyan a la investigación en el IIMAS.

#### DATOS GENERALES DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS

##### DEPARTAMENTO DE ADSCRIPCIÓN DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS

El 30% de los encuestados son técnicos académicos que están adscritos a la Dirección. El 70% está distribuido en los departamentos de Matemáticas y Mecánica (2.5%), Modelación Matemática de Sistemas Sociales (12.5%), Probabilidad y Estadística (10.0%), Ciencias de la Computación (5.0%) e Ingeniería de Sistemas Computacionales y Automatización (40.0%).

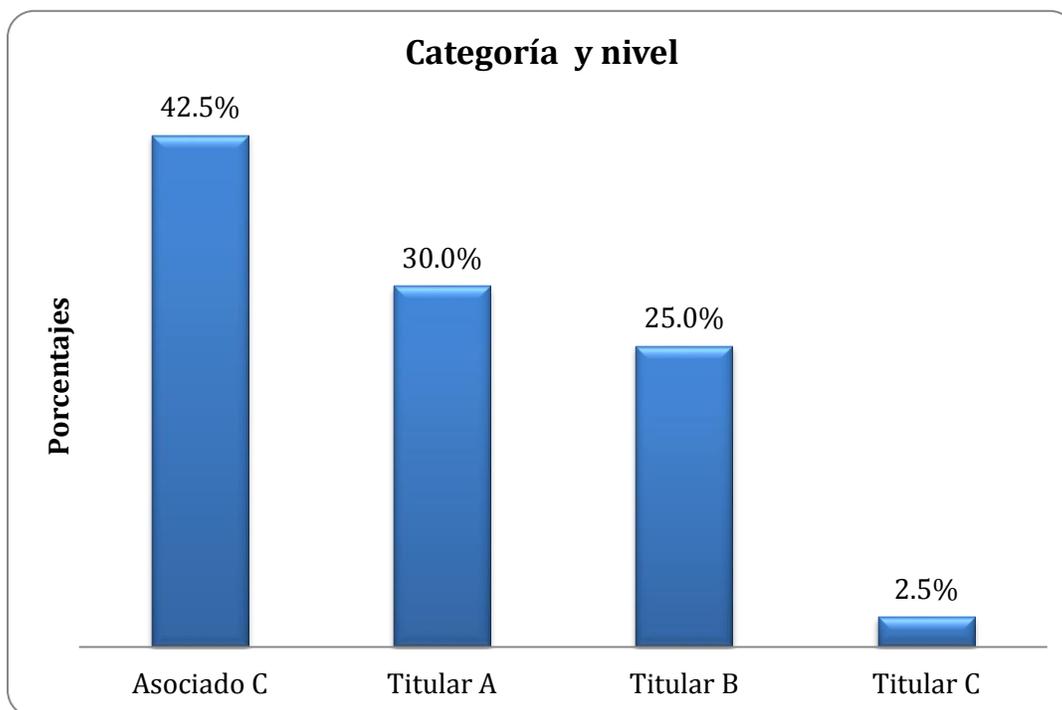
**Gráfica 5.1** Departamento de adscripción de los técnicos académicos



## CATEGORÍA Y NIVEL DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS

En cuanto a la categoría y nivel que ocupan los técnicos académicos, el 42.5% se encuentra en la categoría de Asociado “C”, el 30% es Titular “A”, el 25.0% es Titular “B” y tan sólo un 2.5% es Titular “C”.

**Gráfica 5.2** Categoría y nivel de los técnicos académicos

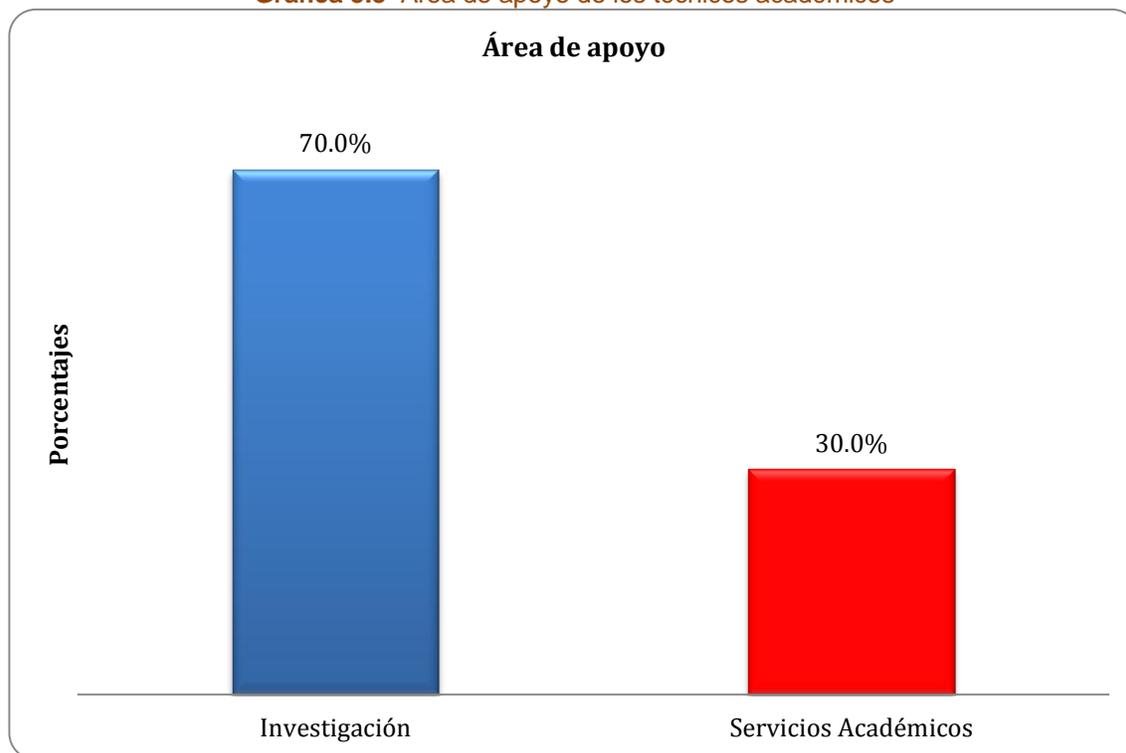


Categoría y nivel		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Asociado C	17	42.5%
	Titular A	12	30.0%
	Titular B	10	25.0%
	Titular C	1	2.5%
	Total	40	100.0%

## ÁREA DE APOYO DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS

En cuanto al área que apoyan los técnicos académicos del IIMAS, como se observa en la gráfica 5.3, el 30% apoyo a los Servicios Académicos, principal motivo de esta investigación, el 70% restante apoya a la investigación.

**Gráfica 5.3** Área de apoyo de los técnicos académicos

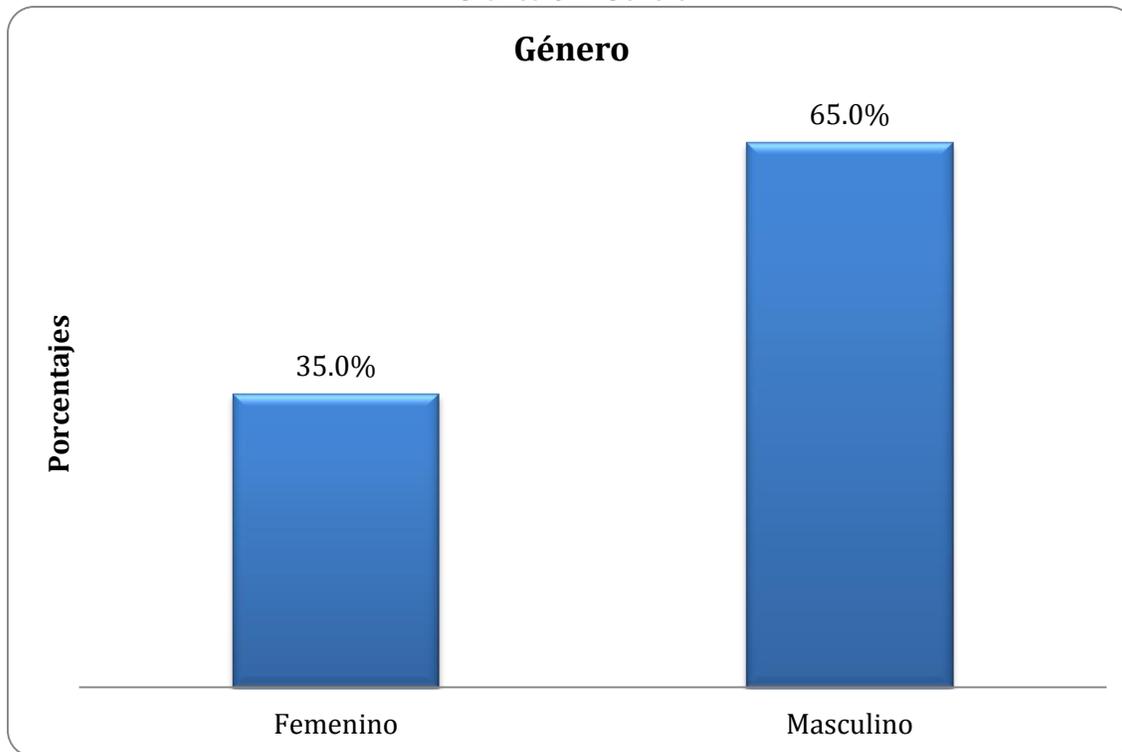


	Área de apoyo	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Investigación	28	70.0%
	Servicios Académicos	12	30.0%
	Total	40	100.0%

## GÉNERO DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS

Respecto al género el 65.0% es masculino, mientras que el 35.0% es femenino, como se observa en la Gráfica 5.4.

Gráfica 5.4 Género

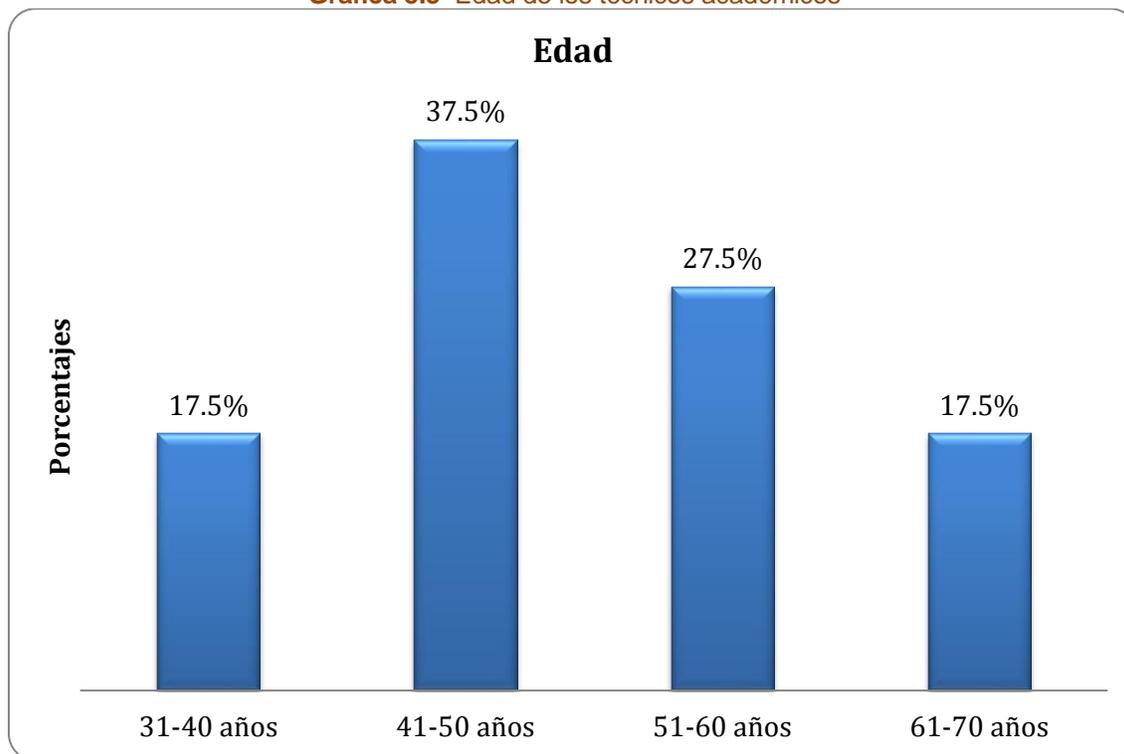


Género		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	14	35.0%
	Masculino	26	65.0%
Total		40	100.0%

## EDAD DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS

El 37.5% de los técnicos académicos se encuentra en el rango de edad entre los 41 y 50 años; el 27.5% entre los 51 y 60 años; y el 17.5% están los de 31 a 40 años así como los de 61 y 70 años, ambos siendo los extremos en cuanto al rango de edad.

**Gráfica 5.5** Edad de los técnicos académicos

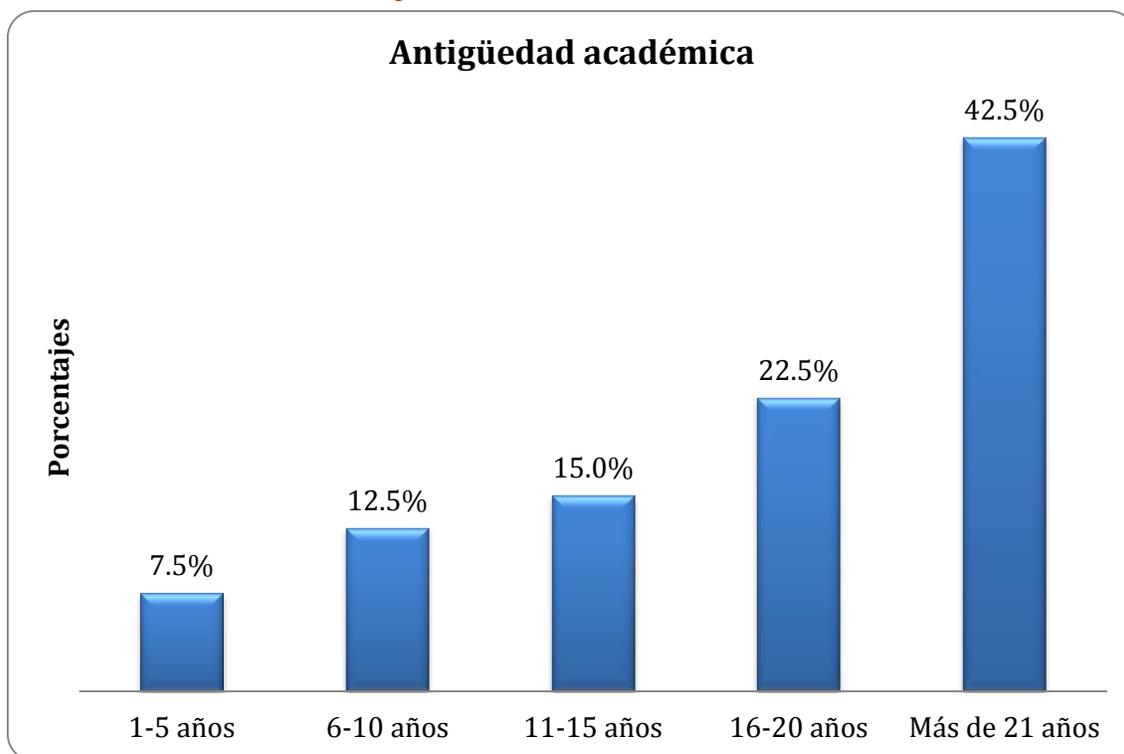


Edad		Frecuencia	Porcentaje
Válido	31-40 años	7	17.5%
	41-50 años	15	37.5%
	51-60 años	11	27.5%
	61-70 años	7	17.5%
	Total	40	100.0%

## ANTIGÜEDAD ACADÉMICA DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS

Por otra parte el 42.5% de los técnicos académicos tienen más de 21 años de antigüedad, el 7.5% se encuentra en el rango de antigüedad académica entre un a 5 años; el 12.5% entre los 6 y 10 años de antigüedad académica; el 15.0% está entre 11 y 15 años y el 22.5% de 16 a 20 años.

**Gráfica 5.6** Antigüedad académica de los técnicos académicos

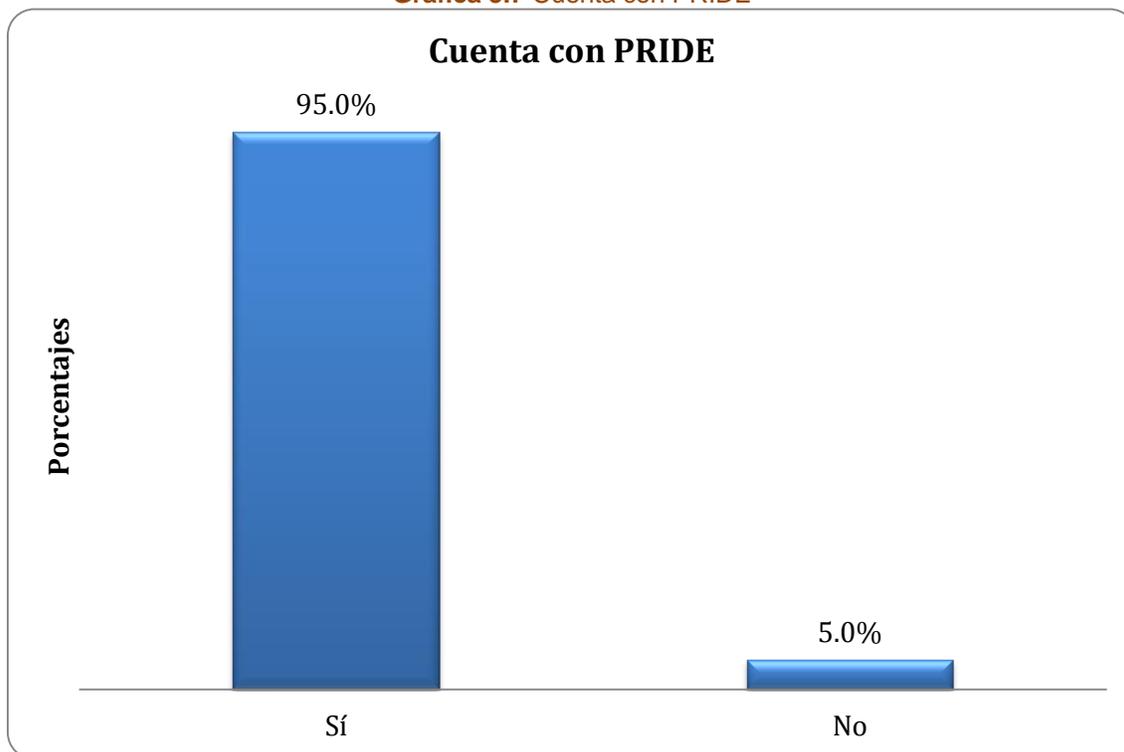


Antigüedad académica		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1-5 años	3	7.5%
	6-10 años	5	12.5%
	11-15 años	6	15.0%
	16-20 años	9	22.5%
	Más de 21 años	17	42.5%
	Total	40	100.0%

## TIENE PRIDE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS

El 95.0% de los técnicos académicos sí tienen PRIDE en algún nivel y sólo el 5.0% no cuenta con este estímulo.

**Gráfica 5.7 Cuenta con PRIDE**

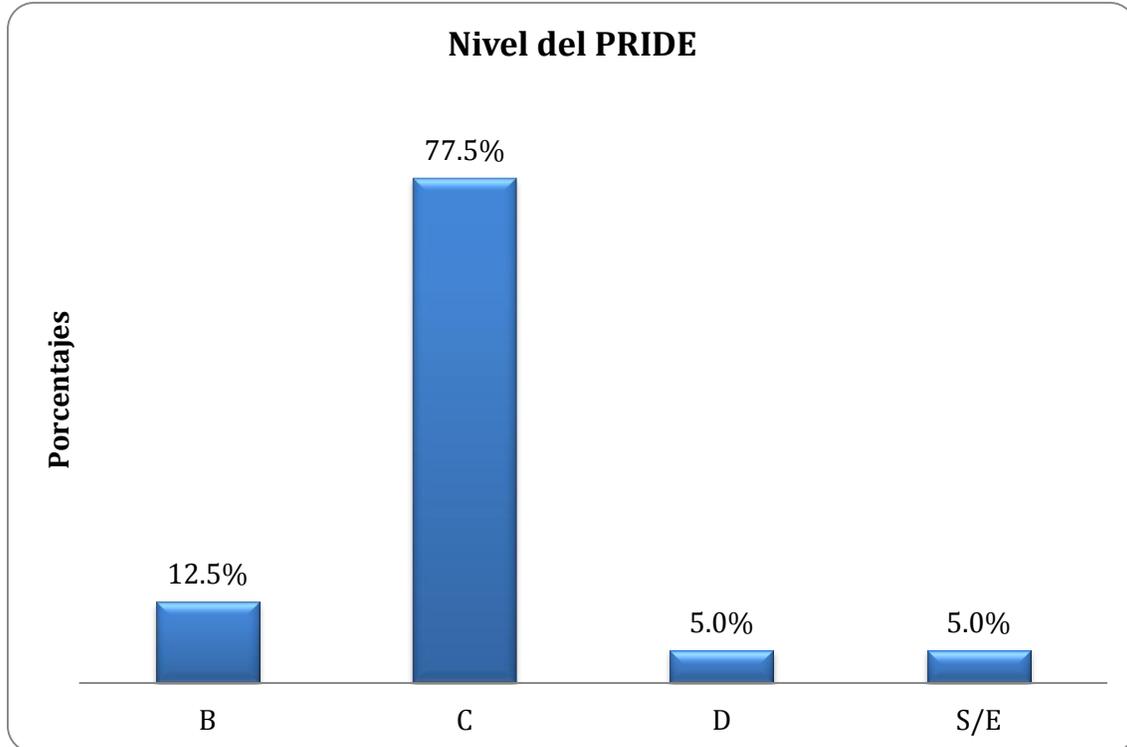


Cuenta con PRIDE		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	38	95.0%
	No	2	5.0%
	Total	40	100.0%

## NIVEL DEL PRIDE DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS

El 77.5% de los técnicos académicos cuentan con el PRIDE Nivel C; el 12.5% está ubicado con el Nivel B; mientras que sólo el 5.0% es decir dos técnicos académicos cuentan con el máximo nivel del PRIDE y el 5.0% restante no cuenta con PRIDE.

**Gráfica 5.8 Nivel del PRIDE de los técnicos académicos**

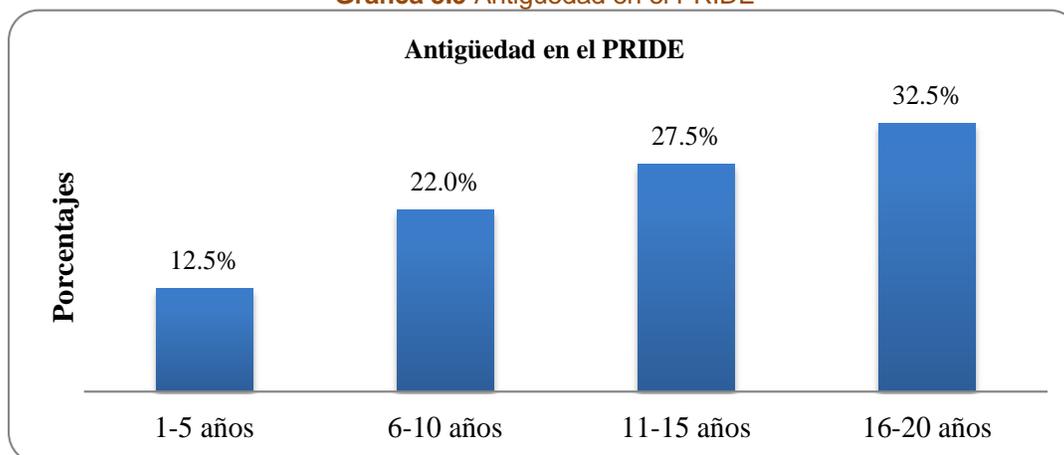


Nivel del PRIDE		Frecuencia	Porcentaje
Válido	B	5	12.5%
	C	31	77.5%
	D	2	5.0%
	S/E	2	5.0%
	Total	40	100.0%

## ANTIGÜEDAD EN EL NIVEL DEL PRIDE DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS

El 32.5% de los técnicos académicos tienen una antigüedad entre los 16 y 20 años; el 27.5% entre el rango de años de 11 a 15 años; el 22.0% de 6 a 10 años y el 12.5% tiene en uno y cinco años de antigüedad con el estímulo del PRIDE.

**Gráfica 5.9** Antigüedad en el PRIDE

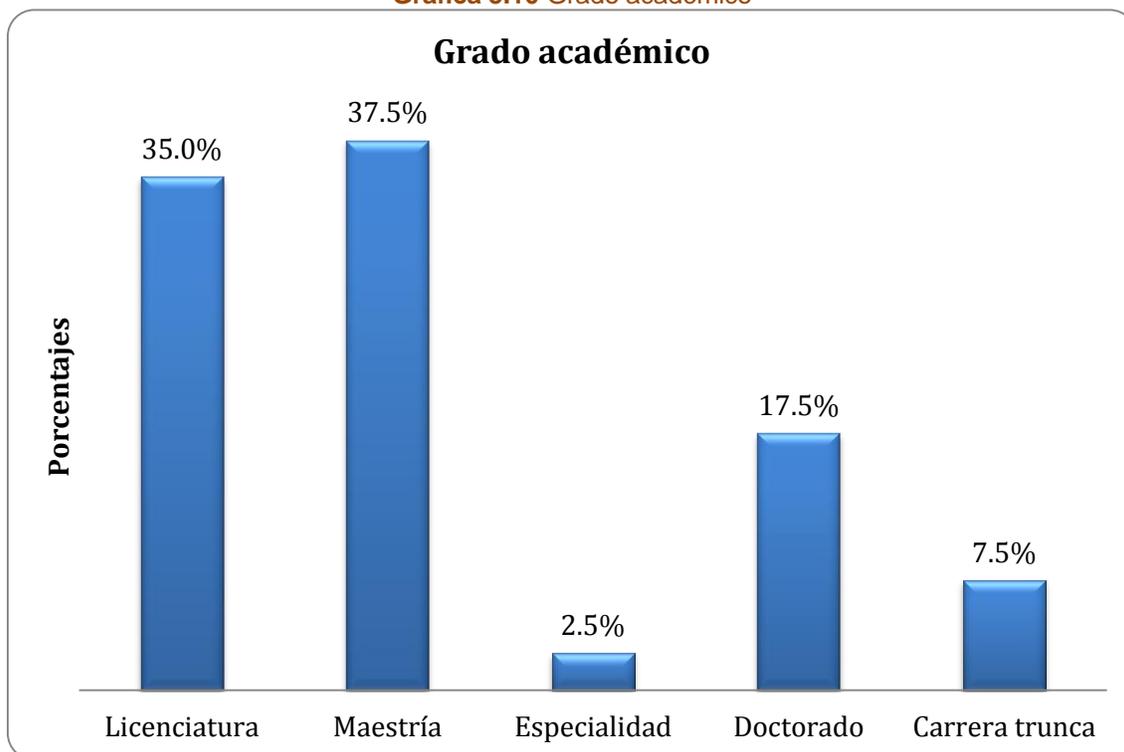


Antigüedad en el PRIDE		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1-5 años	5	12.5%
	6-10 años	9	22.0%
	11-15 años	11	27.5%
	16-20 años	13	32.5%
	Total	38	95.0%
Perdidos	Sistema	2	5.0%
Total		40	100.0%

**Pregunta 1.** Sería tan amable de indicar ¿cuál es su último grado de estudios?

El 35.0% cuenta con licenciatura; el 37.5% tiene maestría; el 2.5% cuenta con alguna especialidad; mientras que el 17.5 tiene doctorado y sólo el 7.5% no ha concluido su carrera.

**Gráfica 5.10** Grado académico

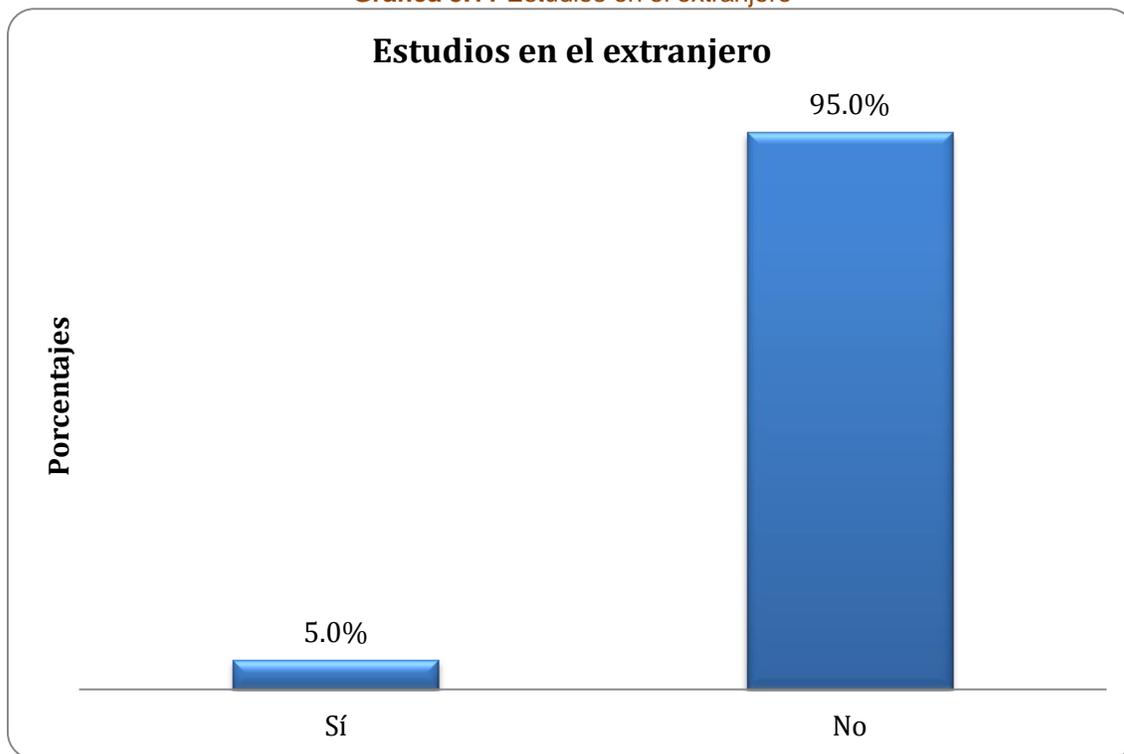


Grado académico		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Licenciatura	14	35.0%
	Maestría	15	37.5%
	Especialidad	1	2.5%
	Doctorado	7	17.5%
	Carrera trunca	3	7.5%
	Total	40	100.0%

**Pregunta 2. Realizó estudios en el extranjero**

El 95% de los técnicos académicos no tienen estudios en el extranjero, sólo un 5% realizó estudios en el extranjero.

**Gráfica 5.11 Estudios en el extranjero**

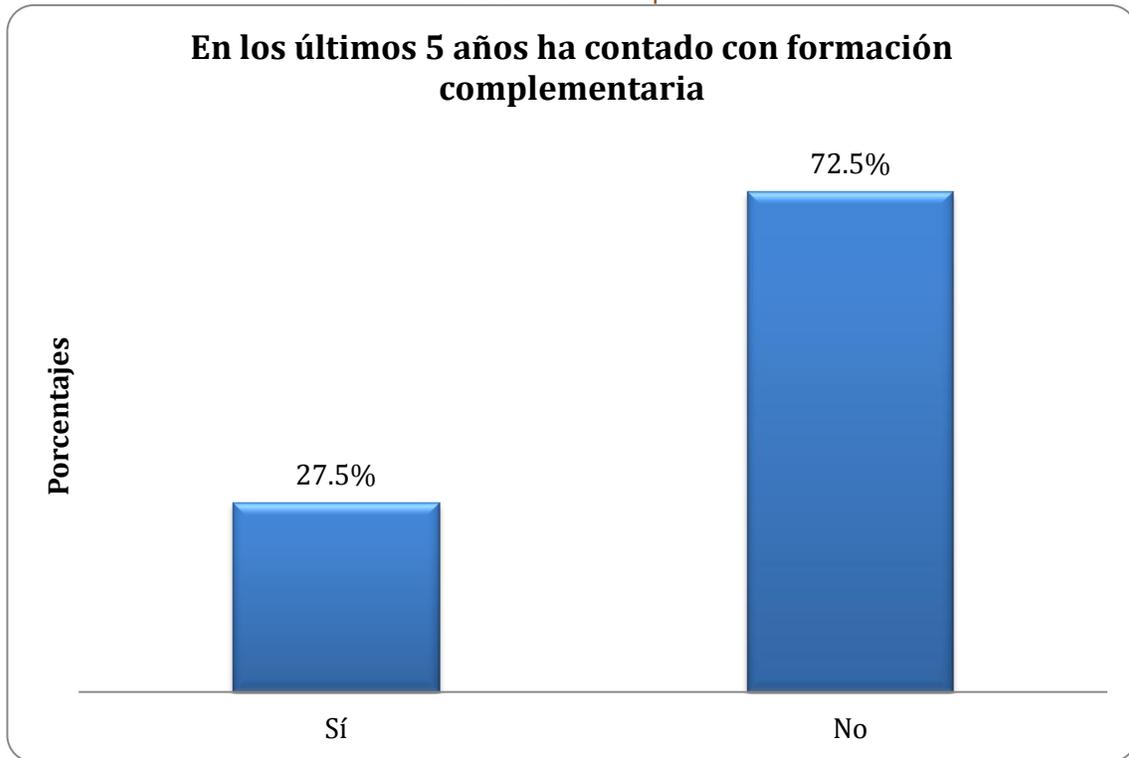


Estudios en el extranjero		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	2	5.0%
	No	38	95.0%
	Total	40	100.0%

**Pregunta 3.** En los últimos 5 años ¿ha contado con formación complementaria (diplomados, cursos de especialización o de capacitación)?

El 72.5% de los técnicos académicos no ha tenido en los últimos cinco años formación complementaria, el 27.5% restante cuenta con algún diplomado o curso que complementa su formación académica.

**Gráfica 5.12** Estudios complementarios

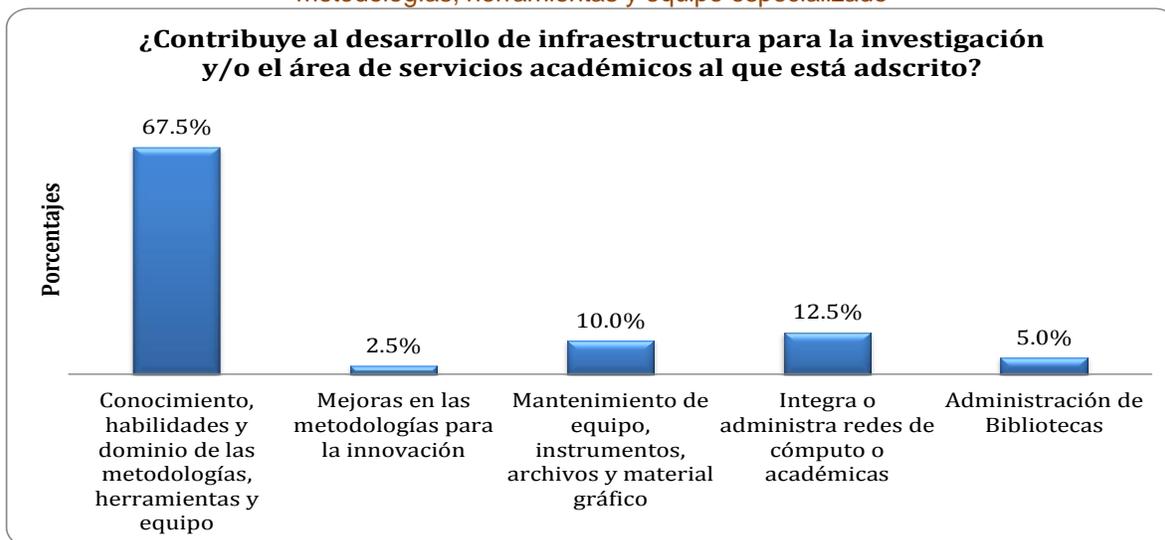


En los últimos 5 años ha contado con formación complementaria		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	11	27.5%
	No	29	72.5%
	Total	40	100.0%

**Pregunta 4.** ¿Contribuye al desarrollo de infraestructura para la investigación y/o el área de servicios académicos al que está adscrito?

El 67.5% de los técnicos académicos contribuyen al conocimiento, habilidades y dominio de las metodologías, herramientas y equipo especializado; el 10.0% contribuye al mantenimiento de equipo, instrumentos, archivos y material gráfico; el 12.5% integra o administra redes de cómputo académicas; el 5.0% administra bibliotecas y el 2.5% contribuye a la mejora en las metodologías de la innovación.

**Gráfica 5.13** Contribuye al conocimiento contribuyen al conocimiento, habilidades y dominio de las metodologías, herramientas y equipo especializado

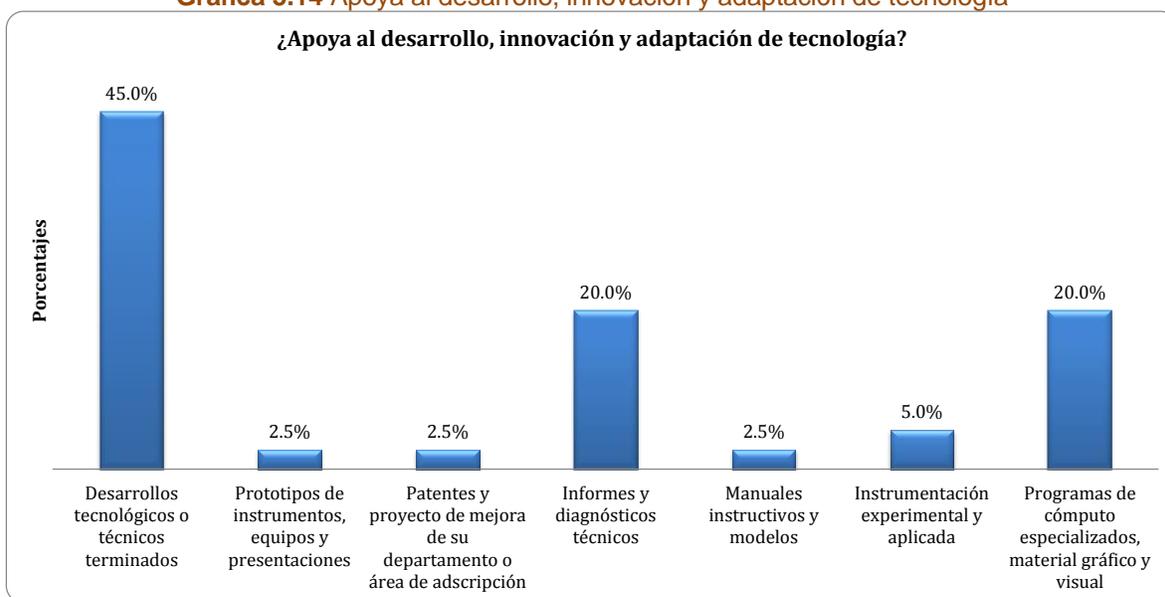


¿Contribuye al desarrollo de infraestructura para la investigación y/o el área de servicios académicos al que está adscrito?		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Conocimiento, habilidades y dominio de las metodologías, herramientas y equipo	27	67.5%
	Mejoras en las metodologías para la innovación	1	2.5%
	Mantenimiento de equipo, instrumentos, archivos y material gráfico	4	10.0%
	Integra o administra redes de cómputo o académicas	5	12.5%
	Administración de Bibliotecas	2	5.0%
	Total	39	97.5%
Perdidos	Sistema	1	2.5%
Total		40	100.0%

**Pregunta 5. ¿Apoya al desarrollo, innovación y adaptación de tecnología?**

El 45.0% apoya al desarrollo de productos tecnológicos o técnicos terminados; el 20.0% apoya la elaboración de informes y diagnósticos técnicos, de igual manera un mismo número de porcentaje, es decir, el 20.0% apoya en la elaboración de programas de cómputo especializado, material gráfico y visual.

**Gráfica 5.14 Apoya al desarrollo, innovación y adaptación de tecnología**

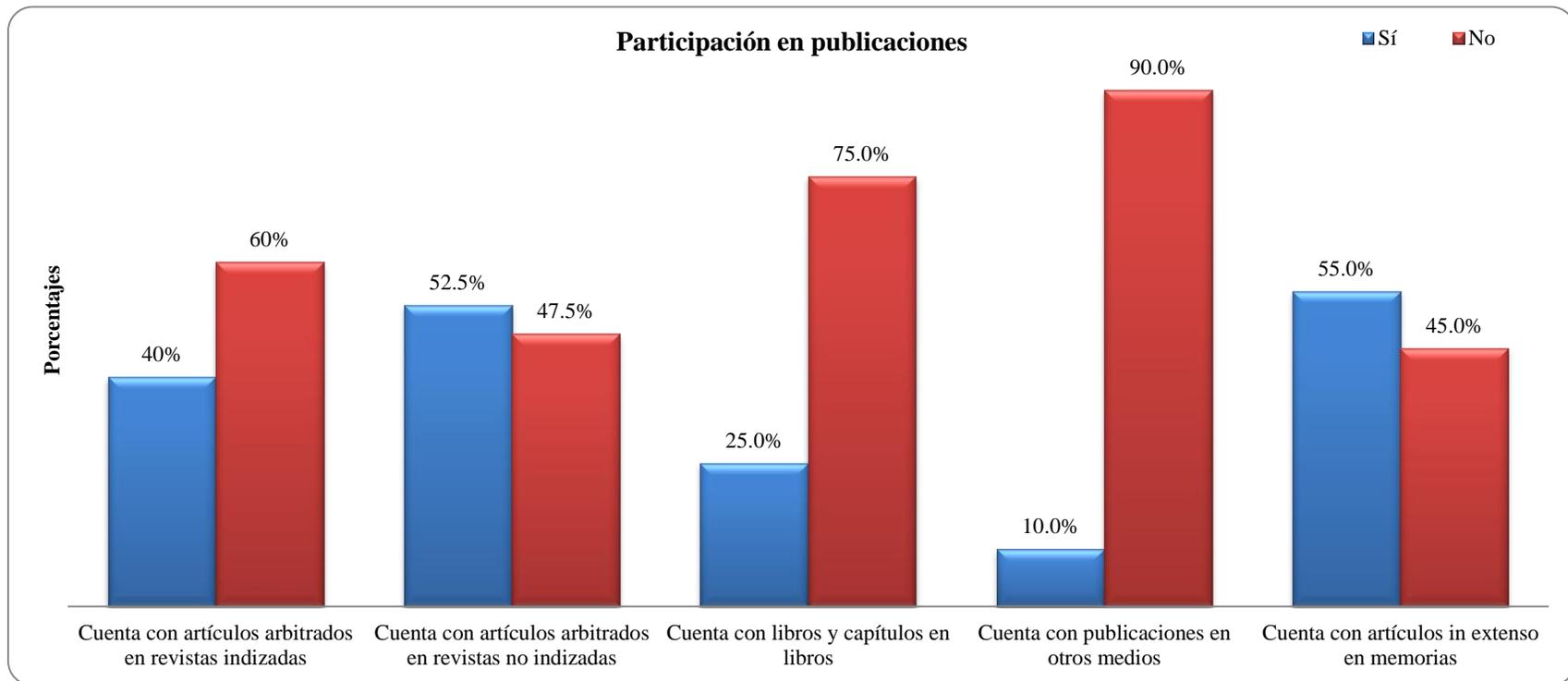


¿Apoya al desarrollo, innovación y adaptación de tecnología?		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desarrollos tecnológicos o técnicos terminados	18	45.0
	Prototipos de instrumentos, equipos y presentaciones	1	2.5
	Patentes y proyecto de mejora de su departamento o área de adscripción	1	2.5
	Informes y diagnósticos técnicos	8	20.0
	Manuales instructivos y modelos	1	2.5
	Instrumentación experimental y aplicada	2	5.0
	Programas de cómputo especializados, material gráfico y visual	8	20.0
	Total	39	97.5
Perdidos	Sistema	1	2.5
Total		40	100.0

**Pregunta 6. Participa en publicaciones (nivel de participación)**

El 40.0% cuenta con artículos arbitrados en revistas indizadas; el 52.5% cuenta con artículos arbitrados en revistas no indizadas; el 25.0% cuenta con la publicación de artículos y/o capítulos en libros o libros; el 55.0% cuenta con artículos *in extenso* en memorias.

**Gráfica 5.15 Gráfica de participación en publicaciones**

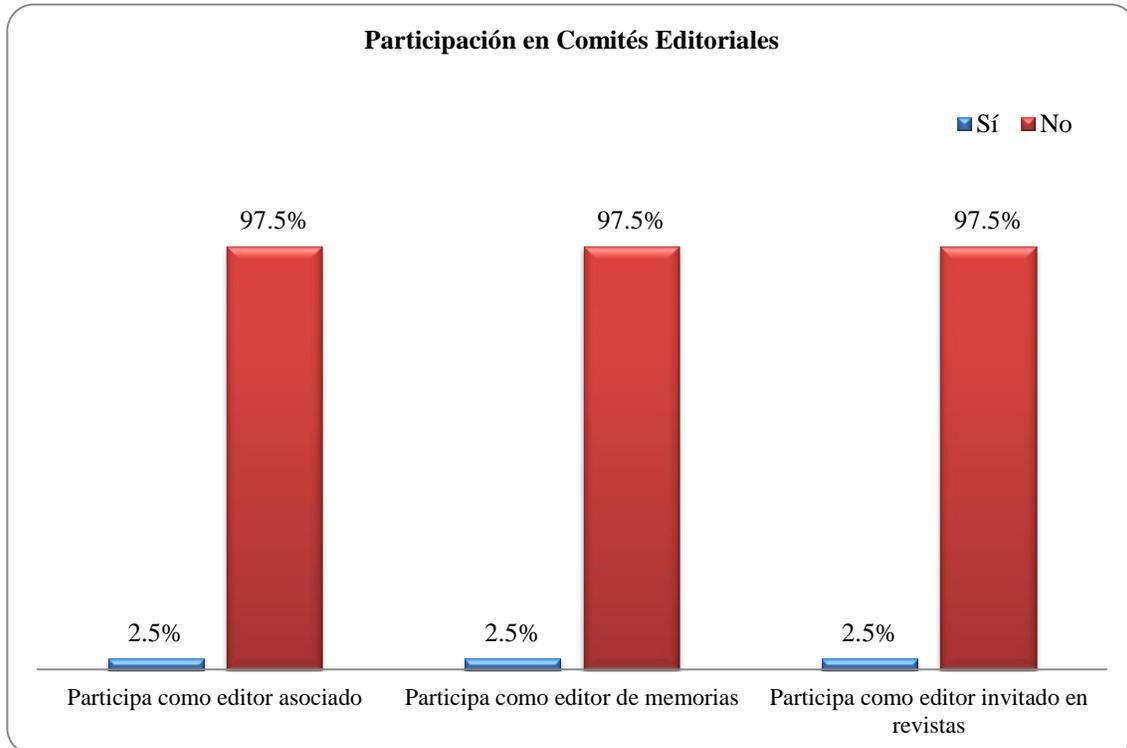


Cuenta con artículos arbitrados en revistas indizadas				Cuenta con artículos arbitrados en revistas no indizadas				Cuenta con libros y capítulos en libros				Cuenta con publicaciones en otros medios				Cuenta con artículos in extenso en memorias			
		Frecuencia	Porcentaje			Frecuencia	Porcentaje			Frecuencia	Porcentaje			Frecuencia	Porcentaje				
Válido	Sí	16	40%	Válido	Sí	21	52.5%	Válido	Sí	10	25.0%	Válido	Sí	4	10.0%				
	No	24	60%		No	19	47.5%		No	30	75.0%		No	36	90.0%				
	Total	40	100%		Total	40	100.0%		Total	40	100.0%		Total	40	100.0%				

**Pregunta 7.** ¿Participa en algún Comité Editorial? (Marcar una X en el renglón de su respuesta)

La participación en Comités Editoriales es casi nula, sólo el 2.5% de los técnicos académicos participan en algún comité editorial ya sea asociado, de memorias o editor invitado en revistas.

**Gráfica 5.16 Gráfica de participación en Comités Editoriales**

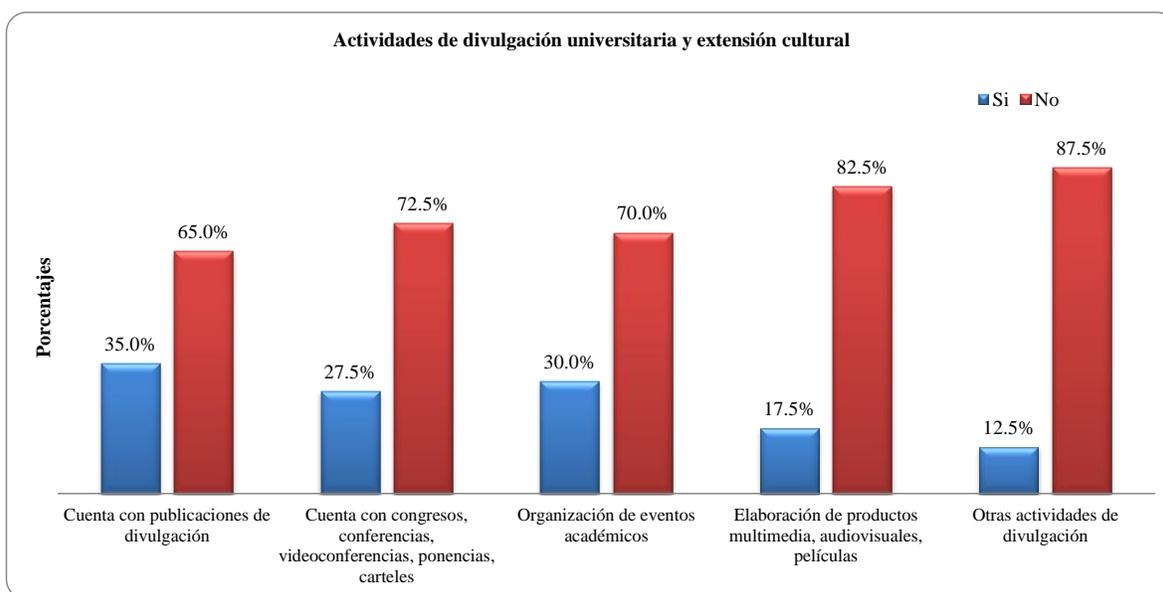


Participa como editor asociado		Frecuencia	Porcentaje	Participa como editor de memorias		Frecuencia	Porcentaje	Participa como editor invitado en revistas		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	1	2.5%	Válido	Sí	1	2.5%	Válido	Sí	1	2.5%
	No	39	97.5%		No	39	97.5%		No	39	97.5%
	Total	40	100.0%		Total	40	100.0%		Total	40	100.0%

**Pregunta 8.** En cuanto a las actividades de Divulgación, cuenta con

Por lo que se refiere a actividades de divulgación el 35.0% de los técnicos académicos cuenta con publicaciones de divulgación, mientras que el 65.0% no cuenta con ella; el 27.5% ha participado en congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias o carteles de divulgación; el 30% ha apoyado en la organización de eventos académicos; el 17.5% ha elaborado productos multimedia, audiovisuales, películas y el 12.5% cuenta con alguna otra actividad de divulgación.

**Gráfica 5.17 Gráfica de Actividades de divulgación**

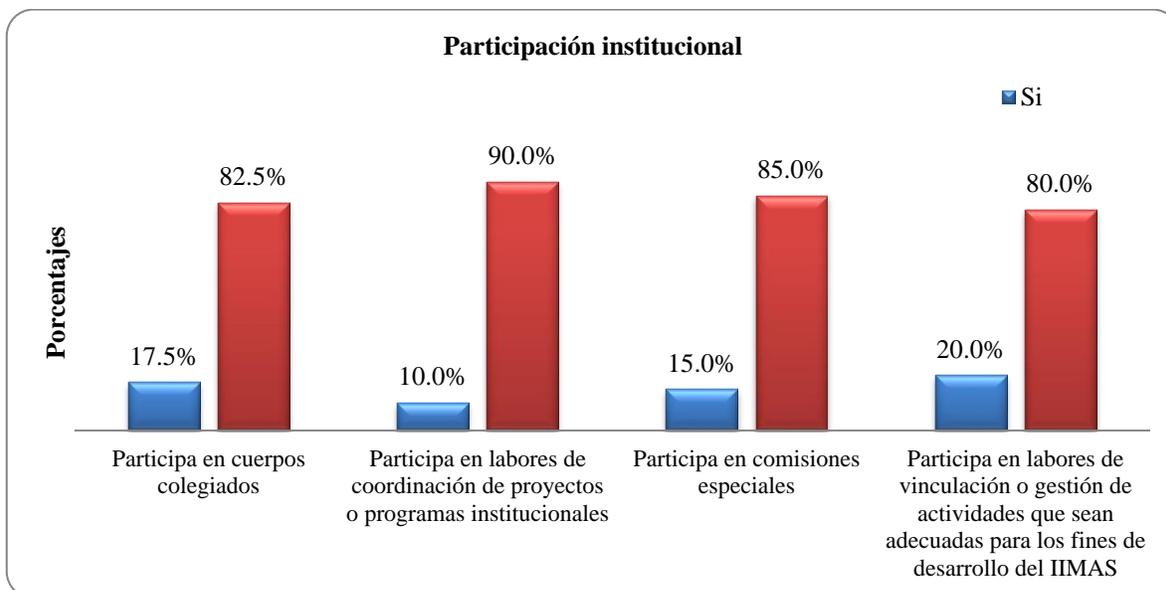


Cuenta con publicaciones de divulgación		Frecuencia	Porcentaje	Cuenta con congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles		Frecuencia	Porcentaje	Organización de eventos académicos		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	14	35.0%	Válido	Si	11	27.5%	Válido	Si	12	30.0%
	No	26	65.0%		No	29	72.5%		No	28	70.0%
	Total	40	100.0%		Total	40	100.0%		Total	40	100.0%
Elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas		Frecuencia	Porcentaje	Otras actividades de divulgación		Frecuencia	Porcentaje				
Válido	Si	7	17.5%	Válido	Si	5	12.5%				
	No	33	82.5%		No	35	87.5%				
	Total	40	100.0%		Total	40	100.0%				

**Pregunta 9.** En cuanto a la participación institucional (responsabilidad y carga de trabajo), participa:

El 17.5% participa en cuerpos colegiados; el 10% participa en labores de coordinación de proyectos o programas institucionales; el 15.0% en comisiones especiales y el 20% participa en labores de vinculación o gestión de actividades que sean adecuadas para el desarrollo del Instituto.

**Gráfica 5.18 Gráfica de Participación institucional**

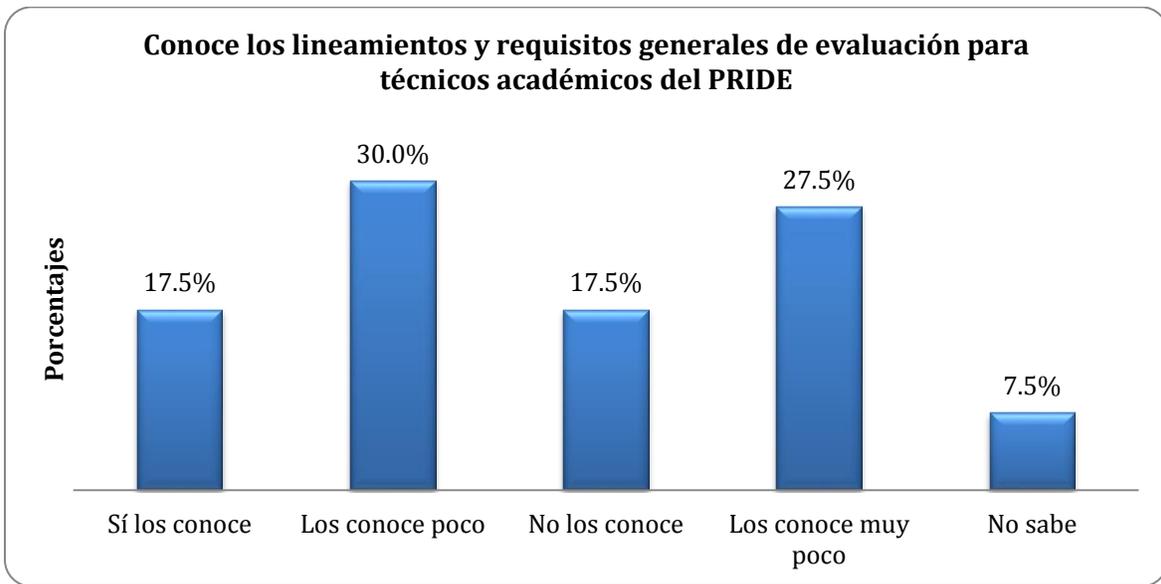


Participa en cuerpos colegiados			Participa en labores de coordinación de proyectos o programas institucionales			Participa en comisiones especiales			Participa en labores de vinculación o gestión de actividades que sean adecuadas para los fines de desarrollo del IIMAS			
Válido			Válido			Válido			Válido			
	Si	7	17.5%		Si	4	10.0%			Si	6	15.0%
	No	33	82.5%		No	36	90.0%			No	34	85.0%
	Total	40	100.0%		Total	40	100.0%			Total	40	100.0%

**Pregunta 10.** Conoce usted los lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos del Programa de Primas al Desempeño Académico de Tiempo Completo PRIDE?

De los encuestados el 30.0% conoce poco los lineamientos y requisitos generales de evaluación dentro del PRIDE; el 27.5% los conoce muy poco; el 17.5% dice sí conocerlos y otro 17.5% dice que los conoce muy poco, sólo el 7.5% dice no saber nada del programa.

**Gráfica 5.19** Conoce los lineamientos del PRIDE

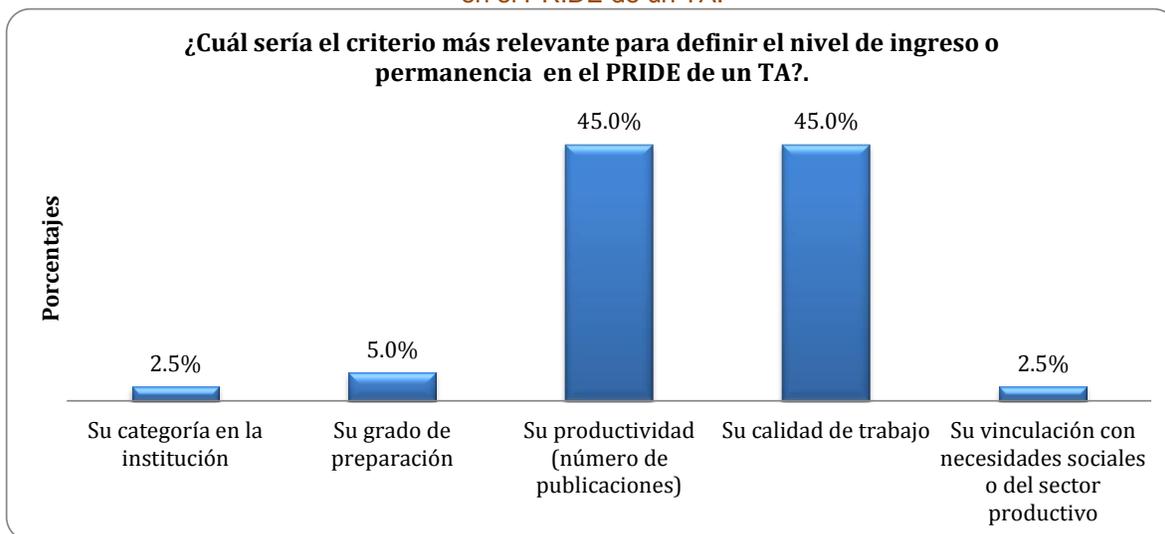


Conoce los lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos del PRIDE		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí los conoce	7	17.5%
	Los conoce poco	12	30.0%
	No los conoce	7	17.5%
	Los conoce muy poco	11	27.5%
	No sabe	3	7.5%
	Total	40	100.0%

**Pregunta 11.** ¿Cuál sería el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE de un TA?

El 45.0% de los técnicos académicos menciona que el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE debería de ser su productividad (es decir, su número de publicaciones), otro 45.0% menciona que la calidad en su trabajo es más relevante; el 5.0% menciona al grado de preparación; el 2.5% su categoría en la Institución, y el 2.5% restante menciona que la vinculación con las necesidades sociales o del sector productivo debería de ser lo más relevante.

**Gráfica 5.20** Criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE de un TA.

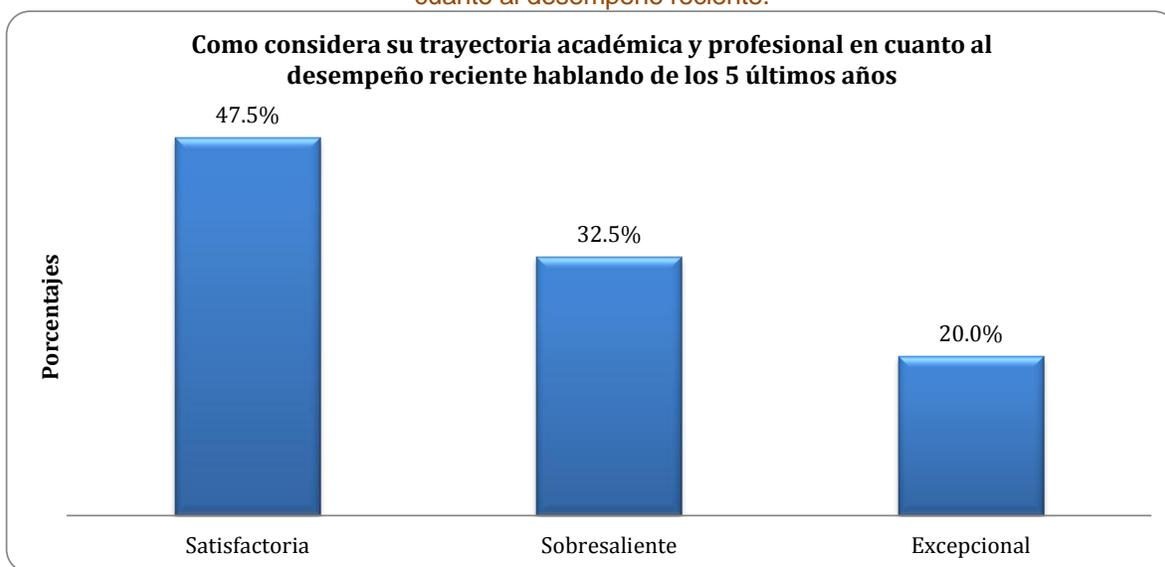


¿Cuál sería el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE de un TA?.		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Su categoría en la institución	1	2.5%
	Su grado de preparación	2	5.0%
	Su productividad (número de publicaciones)	18	45.0%
	Su calidad de trabajo	18	45.0%
	Su vinculación con necesidades sociales o del sector productivo	1	2.5%
	Total	40	100.0%

**Pregunta 12.** Como considera su trayectoria académica y profesional en cuanto al desempeño reciente hablando de los 5 últimos años.

El 47.5% de los entrevistados consideran que su trayectoria académica y profesional en cuanto a su desempeño reciente es satisfactoria; el 32.5% sobresaliente y el 20.0% excepcional.

**Gráfica 5.21** Como considera su trayectoria académica y profesional en cuanto al desempeño reciente.

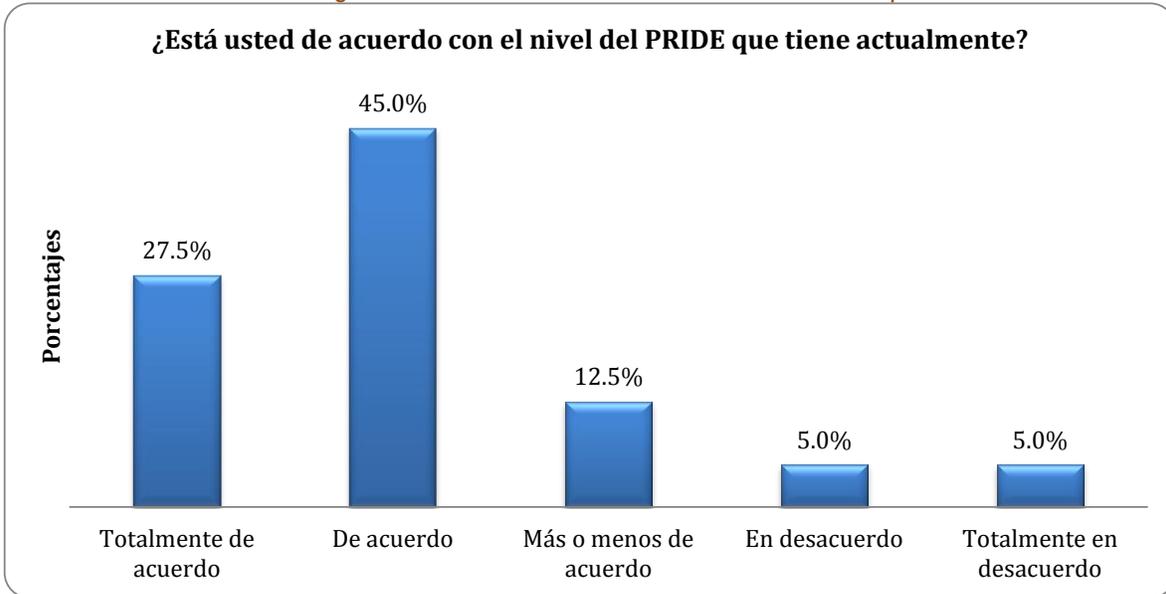


Como considera su trayectoria académica y profesional en cuanto al desempeño reciente hablando de los 5 últimos años		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Satisfactoria	19	47.5%
	Sobresaliente	13	32.5%
	Excepcional	8	20.0%
	Total	40	100.0%

**Pregunta 13.** ¿Está usted de acuerdo con el nivel del PRIDE que tiene actualmente?

El 45.0% está de acuerdo con el nivel de PRIDE que tiene actualmente; el 27.5% totalmente de acuerdo; el 12.5% más o menos de acuerdo; un 5% en desacuerdo y el 5.0% restante totalmente en desacuerdo. Más adelante se analiza la correlación que hay con este 5% que está en totalmente desacuerdo en nivel del PRIDE que tiene actualmente.

**Gráfica 5.22** ¿Está usted de acuerdo con el nivel del PRIDE que tiene?

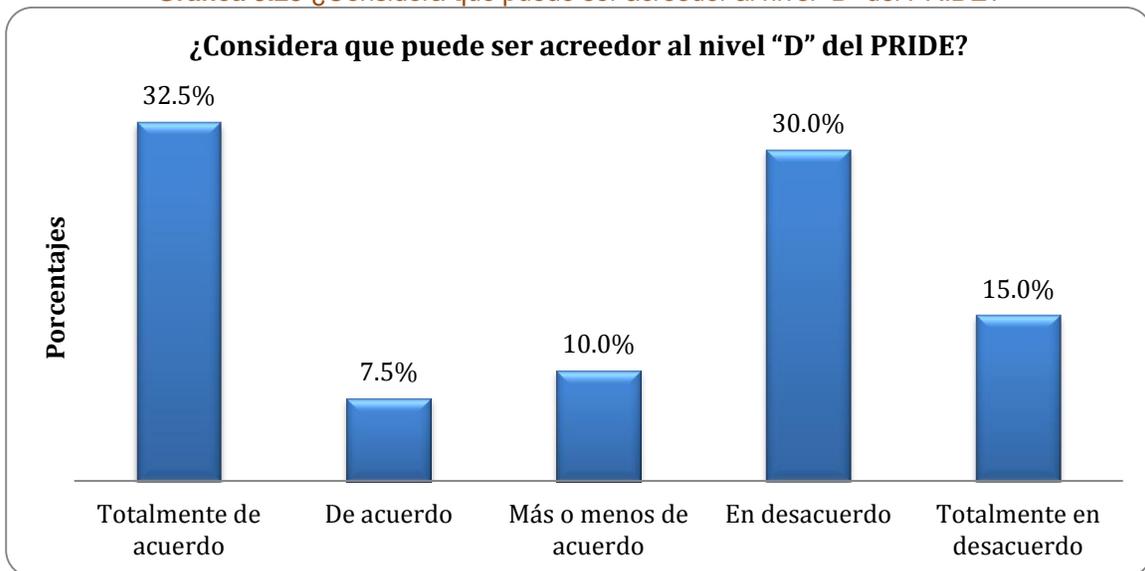


¿Está usted de acuerdo con el nivel del PRIDE que tiene actualmente?		Frecuencia	Porcentaje
Válido		2	5.0%
	Totalmente de acuerdo	11	27.5%
	De acuerdo	18	45.0%
	Más o menos de acuerdo	5	12.5%
	En desacuerdo	2	5.0%
	Totalmente en desacuerdo	2	5.0%
	Total	40	100%

**Pregunta 14. ¿Considera que puede ser acreedor al nivel “D” del PRIDE?**

El 32.5% está totalmente de acuerdo que puede ser acreedor al nivel “D” del PRIDE; el 7.5% está de acuerdo; el 10% más o menos de acuerdo; el 30% en desacuerdo y el 15.0% totalmente en desacuerdo. Es importante mencionar y tener especial cuidado en analizar el 32.5% que considera que puede ser acreedor al nivel “D” en el PRIDE y que porcentaje de este corresponde al área de servicios académicos, esto lo podremos analizar en las correlaciones que veremos adelante.

**Gráfica 5.23** ¿Considera que puede ser acreedor al nivel “D” del PRIDE?



¿Considera que puede ser acreedor al nivel “D” del PRIDE?		Frecuencia	Porcentaje
Válido		2	5.0%
	Totalmente de acuerdo	13	32.5%
	De acuerdo	3	7.5%
	Más o menos de acuerdo	4	10.0%
	En desacuerdo	12	30.0%
	Totalmente en desacuerdo	6	15.0%
	Total	40	100.0%

## 5.2. Análisis de correlaciones

Se presentan a continuación las correlaciones entre cada una de las variables y su relación con la el nivel de PRIDE que tiene actualmente el TA y su productividad académica, de igual manera se analizó los coeficientes de correlación de Pearson para así dar sustento a las hipótesis del capítulo 4. La interpretación del coeficiente de relación tendrá en cuenta las siguientes consideraciones de la Tabla 5.1 para el análisis de las variables.

Recordemos que nuestro grupo de estudio son los técnicos académicos que apoyan a los servicios académicos, a continuación se muestra la correlación de las variables, dividido por grupos 1) técnicos académicos que apoyan a la investigación y 2) técnicos académicos que apoyan a los servicios académicos.

**Tabla 5.1** Criterios de interpretación

Rango	Significado
0.00 a 0.29	Bajo
0.30 a 0.69	Moderado
0.70 a 1.00	Alto

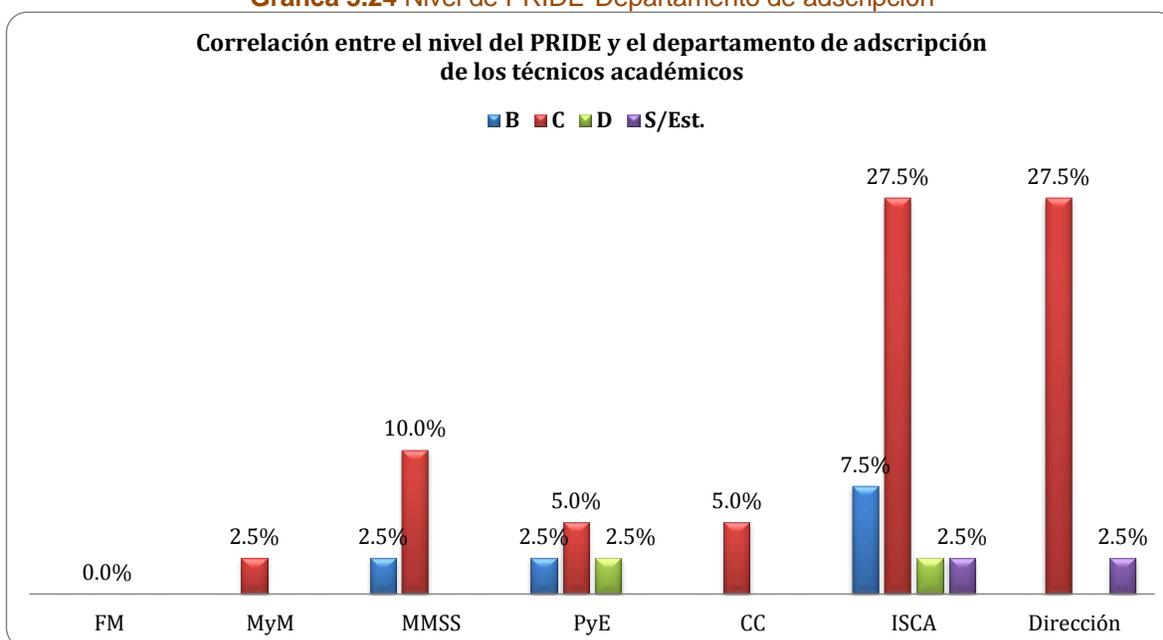
La Tabla 5.33 muestra el análisis de correlación entre cada una de las variables del grupo de control, es decir los técnicos académicos que apoyan a la investigación y la Tabla 5.34 muestra el análisis de correlación de nuestro grupo de estudio, siendo este los técnicos académicos que apoyan a los servicios académicos.

## DATOS GENERALES

### NIVEL DEL PRIDE VS DEPARTAMENTO DE ADSCRIPCIÓN

Respecto al Departamento de adscripción, como se mencionó anteriormente el IIMAS cuenta con 6 departamentos de los cuales sólo uno de ellos no cuenta con TA que apoyen las labores de la investigación, de los TA que apoyan a la investigación, el ISCA cuenta con el 40.0%; Matemáticas y Mecánica con el 2.5%; MMSS con un 12.5%; CC con un 5.0%. Como se observa en la gráfica 5.24 los dos técnicos académicos que cuenta con PRIDE nivel D apoyan a la investigación. Respecto de los técnicos académicos que apoyan a los servicios académicos son los que apoyan las labores de la Dirección del Instituto y constituye el 30.0% de los cuales el 27.5% cuenta con PRIDE C.

**Gráfica 5.24 Nivel de PRIDE\*Departamento de adscripción**



**Tabla 5.2 Nivel de PRIDE\*Departamento de adscripción. Crosstab**

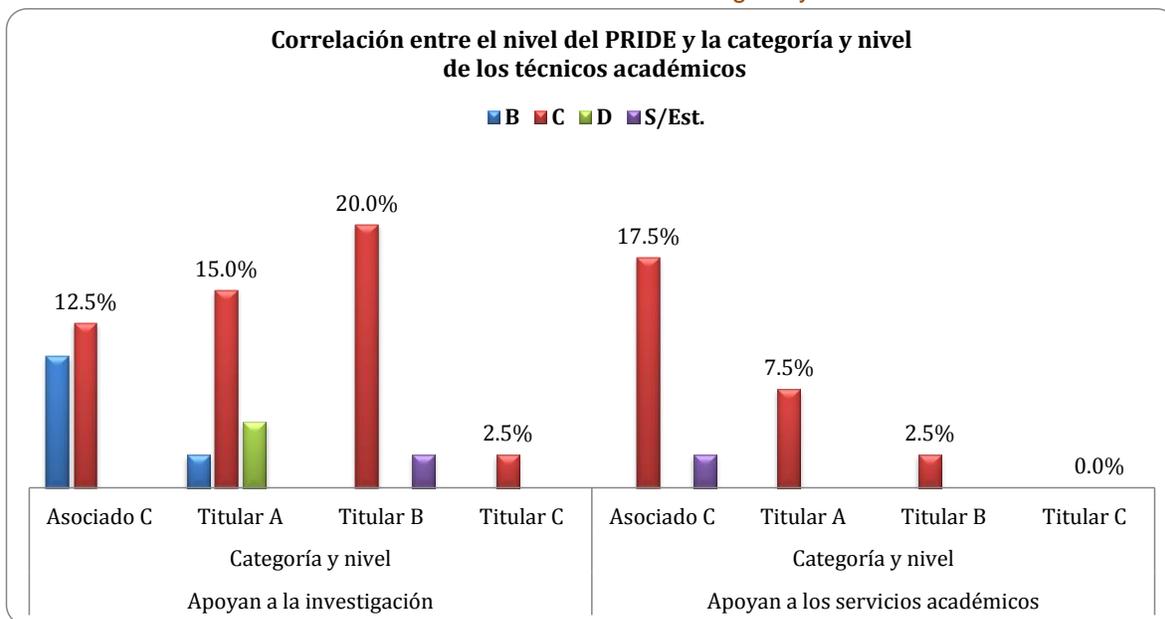
		Departamento de adscripción						
		FM	MyM	MMSS	PyE	CC	ISCA	Dirección
Nivel del PRIDE	B	0	0	1	1	0	3	0
		0.0%	0.0%	2.5%	2.5%	0.0%	7.5%	0.0%
C		0	1	4	2	2	11	11
		0.0%	2.5%	10.0%	5.0%	5.0%	27.5%	27.5%
D		0	0	0	1	0	1	0
		0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%
S/E		0	0	0	0	0	1	1
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%
Total		0	1	5	4	2	16	12
		0.0%	2.5%	12.5%	10.0%	5.0%	40.0%	30.0%

## NIVEL DE PRIDE VS CATEGORÍA Y NIVEL

Como se observa en la Gráfica 5.25 los técnicos académicos que apoyan a los servicios académicos en cuanto a su nivel de PRIDE y categoría y nivel, el 20.0% es Asociado "C" y el 17.5% de estos cuentan con el nivel C del PRIDE; el 7.5% es Titular "A" y su PRIDE está en el nivel C; el 2.5% es Técnico Académico Titular "B" y también está en el nivel C en el PRIDE, no tienen Titulares C, y sólo un 2.5% de ellos no cuenta con el estímulo a diferencia de los técnicos académicos que apoyan a la investigación su distribución es la siguiente: el 22.5% es Asociado C de estos el 12.5% cuenta con PRIDE C y el 10.0% tiene PRIDE B; los técnicos académicos titulares "A" representan un 22.5% y su distribución en el PRIDE es la siguiente el 2.5% tiene PRIDE B, el 15.0% cuenta con PRIDE C y el 5.0% cuenta con PRIDE D; en cuanto a los técnicos académicos titulares "B" el 20.0% cuenta con PRIDE C y el 2.5% no tiene este estímulo y por último el 2.5% se encuentra en la categoría de técnicos académico titular C y cuenta con PRIDE C. Existe una diferencia muy notable entre los técnicos académicos que apoyan a la investigación de los que apoyan a los servicios académicos.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su categoría y nivel de los técnicos académicos que apoyan a la investigación resulta .392 su significancia es moderada y en cuanto a los técnicos académicos que apoyan los servicios académicos es de -.196, siendo baja su significancia. Ver Tablas 5.33 y 5.34.

**Gráfica 5.25 Nivel del PRIDE \* Categoría y nivel**



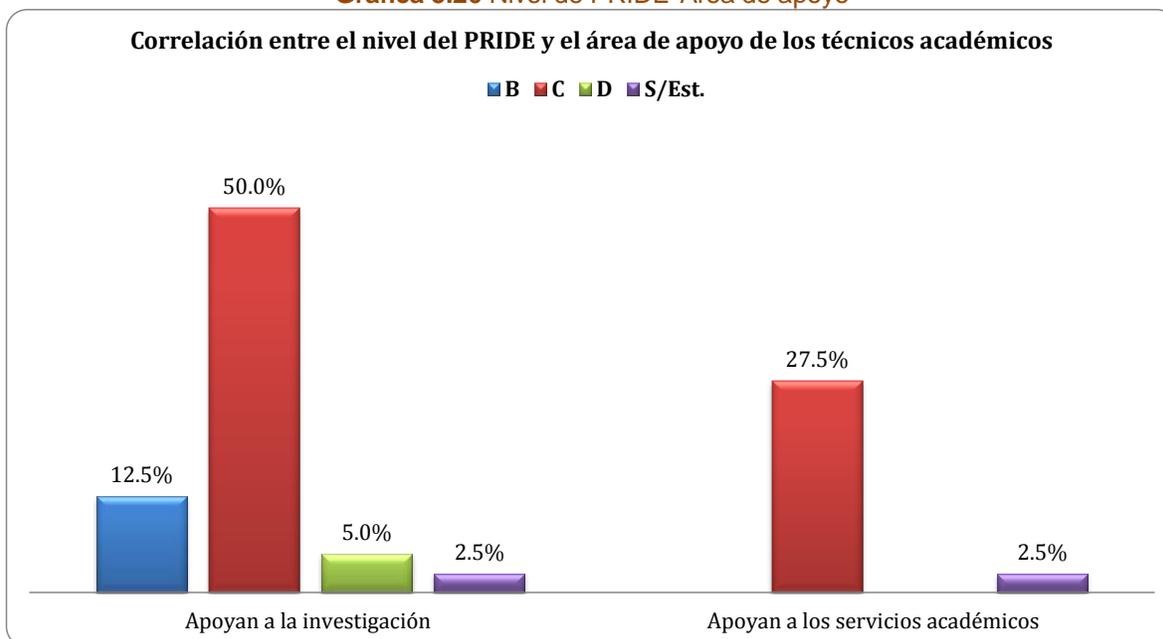
**Tabla 5.3 Nivel del PRIDE\* Categoría y nivel de los técnicos académicos. Crosstab**

		Área de apoyo							
		Investigación				Servicios académicos			
		Categoría y nivel							
		Asociado C	Titular A	Titular B	Titular C	Asociado C	Titular A	Titular B	Titular C
Nivel del PRIDE	B	4	1	0	0	0	0	0	0
		10.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	C	5	6	8	1	7	3	1	0
		12.5%	15.0%	20.0%	2.5%	17.5%	7.5%	2.5%	0.0%
	D	0	2	0	0	0	0	0	0
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	S/E	0	0	1	0	1	0	0	0
		0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%
	Total	9	9	9	1	8	3	1	0
		22.5%	22.5%	22.5%	2.5%	20.0%	7.5%	2.5%	0.0%

## NIVEL DEL PRIDE VS ÁREA DE APOYO

El 70.0% de los técnicos académicos apoyan a la investigación de los cuales el 50.0% cuenta con PRIDE C, el 12.5% PRIDE B, el 5.0% tiene PRIDE D y el 2.5% no cuenta con este estímulo y el 30.0% restante apoya a los servicios académicos, incluye a la Dirección y a las Secretarías Académica y Técnica de estos el 27.5% cuenta con PRIDE C y el 2.5% no tiene este estímulo.

**Gráfica 5.26** Nivel de PRIDE\*Área de apoyo



**Tabla 5.4** Nivel de PRIDE\*Área de apoyo. Crosstab

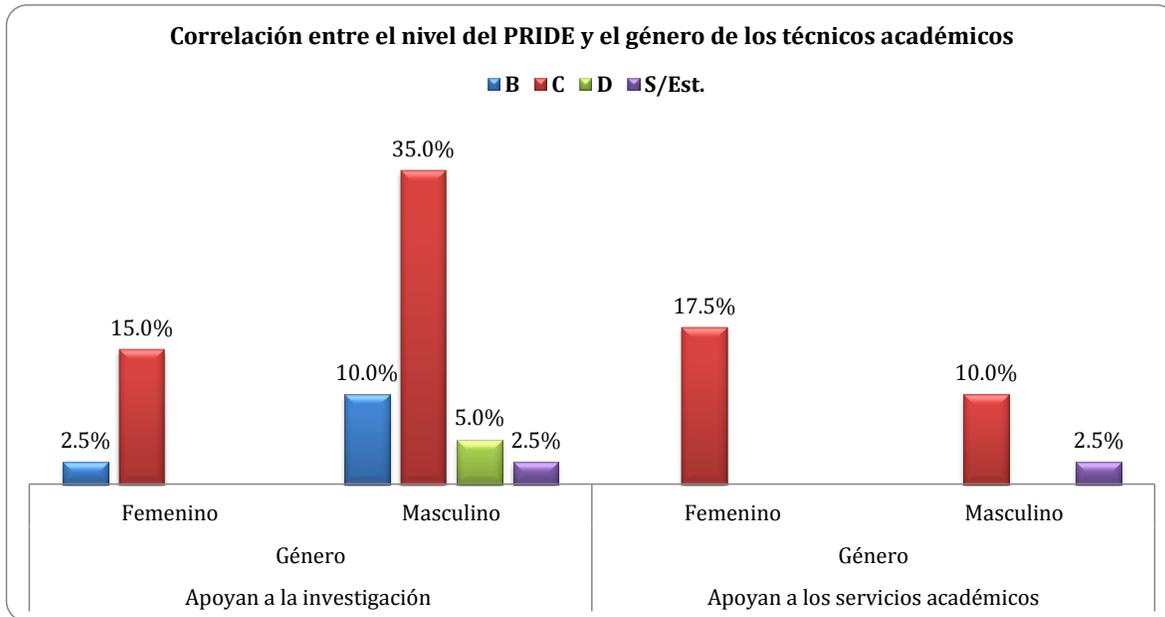
		Área de apoyo	
		Investigación	Servicios Académicos
Nivel del PRIDE	B	5	0
		12.5%	0.0%
	C	20	11
		50.0%	27.5%
	D	2	0
		5.0%	0.0%
S/E	1	1	
	2.5%	2.5%	
Total	28	12	
	70.0%	30.0%	

## **NIVEL DE PRIDE VS GÉNERO**

Respecto al género como se puede observar en la Gráfica 5.27 de manera preponderante fue el masculino con una frecuencia de 26(65.0%), por lo que la frecuencia del género femenino 14(35.0%), respecto a los TA que apoyan la investigación de género masculino el 35.0% cuenta con PRIDE C, el 10.0% es PRIDE B, el 5.0% cuenta con PRIDE D y el 2.5% no tiene PRIDE, respecto al género femenino el 15.0% tiene PRIDE C y el 2.5 tiene PRIDE B. Del grupo de estudio como se observa en la Gráfica 5.27 todo las académicas cuenta con PRIDE C lo que corresponde al 17.5%, el 10.0% cuenta con PRIDE C mientras que el 2.5% no tiene estímulo.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y el género de los técnicos académicos que apoyan a la investigación resulta .099 y en cuanto a los técnicos académicos que apoyan los servicios académicos es de .357. El análisis que se acaba de realizar acerca del nivel del PRIDE respecto del género para los TA que apoyan la investigación su significancia es baja y para los que apoyan a los servicios académicos es moderada. Ver Tablas 5.33 y 5.34.

**Gráfica 5.27 Nivel del PRIDE \* Género**



**Tabla 5.5 Nivel del PRIDE\*Género de los técnicos académicos. Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Género		Género		Género	
		Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Nivel del PRIDE	B	1	4	0	0	1	4
		2.5%	10.0%	0.0%	0.0%	2.5%	10.0%
	C	6	14	7	4	13	18
		15.0%	35.0%	17.5%	10.0%	32.5%	45.0%
	D	0	2	0	0	0	2
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%	
	Total	7	21	7	5	14	26
		17.5%	52.5%	17.5%	12.5%	35.0%	65.0%

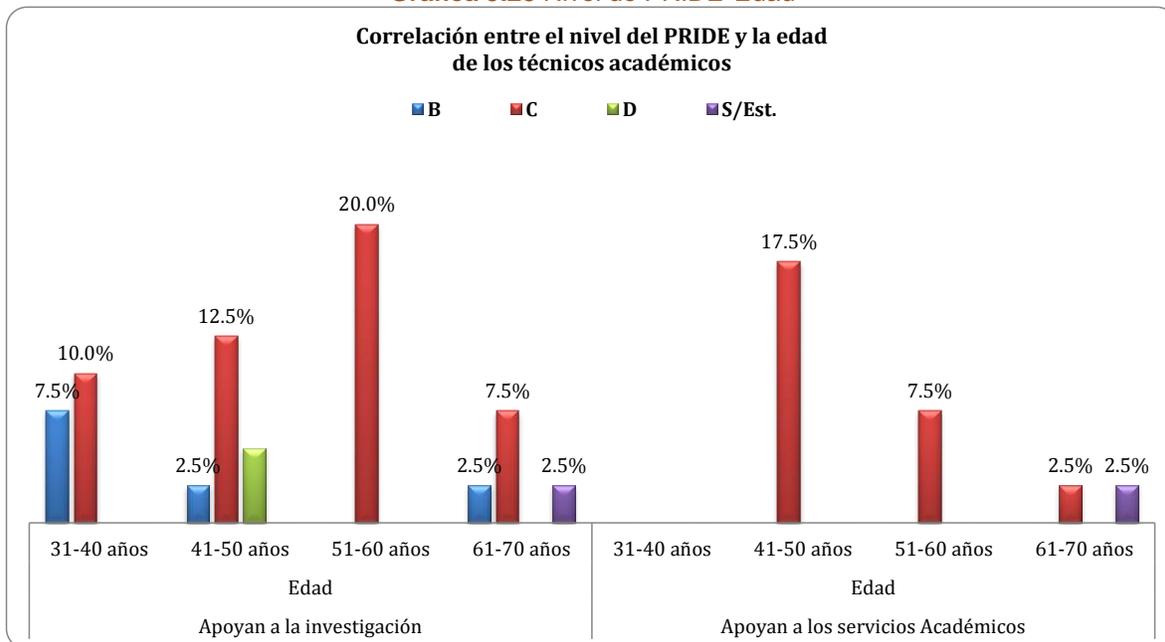
## **NIVEL DEL PRIDE VS EDAD**

Del 30.0% de los TA que representa el grupo de estudio el 17.5% tiene entre 41 y 50 años, el 7.5% entre 51 y 60 años, el 5.0% entre los 61 y 70 años de edad, recordemos que el 27.5% cuenta con PRIDE C y el restante 2.5% no tiene este estímulo. Ver Gráfica 5.28

Respecto a la edad y con relación al grupo de control es decir los TA apoyan a investigación, el 17.5% tiene entre 31 y 40 años de los cuales el 10.0% tiene PRIDE C y el 7.5% tiene PRIDE B, el 20.0% tiene entre 41 a 50 años, el 5.0% tiene PRIDE D, el 20.0% tiene entre 51 y 60 años y cuentan con PRIDE C, el 12.% restante tiene entre 61 y 70 años de estos el 2.5% tiene PRIDE B, el 7.5% cuenta con PRIDE C y el 2.5% no tiene PRIDE.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y edad de los técnicos académicos que apoyan a la investigación resulta .294 y en cuanto a los técnicos académicos que apoyan los servicios académicos es de .573. Esto representa una significancia baja respecto de los TA que apoyan a la investigación mientras que para los que apoyan a los servicios académicos representa una significancia moderada. Ver Tablas 5.33 y 5.34.

**Gráfica 5.28 Nivel de PRIDE\*Edad**



**Tabla 5.6 Nivel de PRIDE\*Edad. Crosstab**

		Área de apoyo							
		Apoyan a la investigación				Apoyan a los servicios Académicos			
		Edad				Edad			
		31-40 años	41-50 años	51-60 años	61-70 años	31-40 años	41-50 años	51-60 años	61-70 años
Nivel del PRIDE	B	7.5%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	C	10.0%	12.5%	20.0%	7.5%	0.0%	17.5%	7.5%	2.5%
	D	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	S/Est.	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%
	Total	17.5%	20.0%	20.0%	12.5%	0.0%	17.5%	7.5%	5.0%

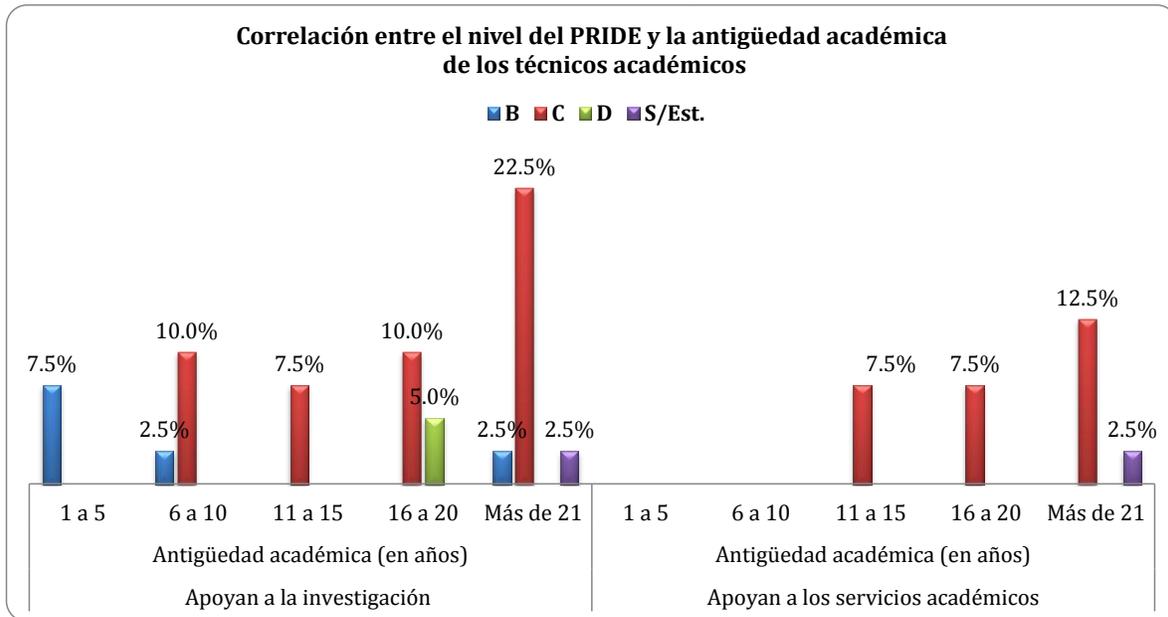
## **NIVEL DE PRIDE VS ANTIGÜEDAD ACADÉMICA**

En cuanto a la antigüedad académica se observa en la Gráfica 5.29 que el grupo de estudio, es decir, los técnicos académicos que apoyan a los servicios académicos, el 7.5% tiene entre 11 y 15 años de antigüedad, otro 7.5% tiene entre 16 y 20 años de antigüedad académica y el 15.0% tiene más de 21 años de antigüedad, de todo este grupo el 27.5% cuenta con PRIDE C y el 2.5% no tiene este estímulo.

Con relación al grupo de control es decir aquellos que apoyan a la investigación tenemos que el 7.5% tiene entre uno y 5 años de antigüedad y cuentan con PRIDE B, el 12.5% tiene entre 6 a 10 años de antigüedad académica de estos un 10.0% cuenta con PRIDE C y un 2.5% tiene PRIDE B; el 15.0% tiene entre 16 y 20 años de antigüedad encontrando que el 10.0% de estos cuentan con PRIDE C, y el 5.0% tiene PRIDE D; el último rango con más de 21 años de antigüedad representan un 27.5% distribuidos en el PRIDE de la siguiente manera, 2.5% tiene PRIDE B, 22.5% cuenta con PRIDE C y 2.5% no cuenta con este estímulo.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y antigüedad académica de los técnicos académicos que apoyan a la investigación resulta .466 y en cuanto a los técnicos académicos que apoyan los servicios académicos es de .273. Esto representa una significancia moderada respecto de los TA que apoyan a la investigación mientras que para los que apoyan a los servicios académicos representa una significancia baja. Ver Tablas 5.33 y 5.34.

**Gráfica 5.29 Nivel del PRIDE \* Antigüedad académica**



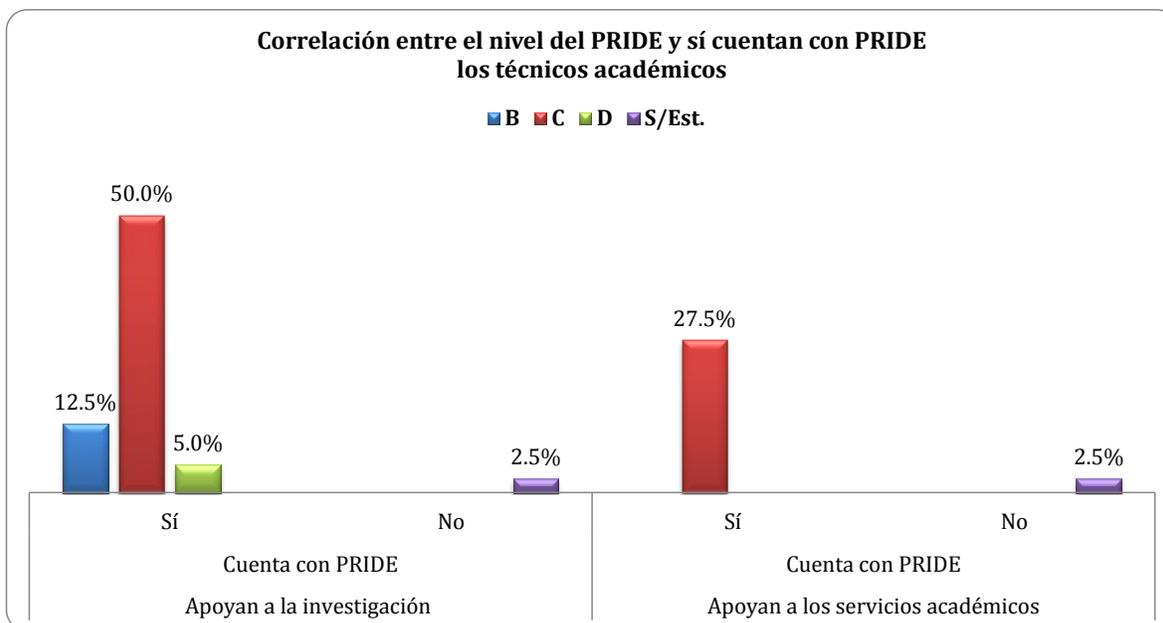
**Tabla 5.7 Nivel del PRIDE \* Antigüedad académica. Crosstab**

		Área de apoyo									
		Investigación					Servicios académicos				
		Antigüedad académica					Antigüedad académica				
		1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	Más de 21 años	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	Más de 21 años
Nivel del PRIDE	B	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0
		7.5%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	C	0	4	3	4	9	0	0	3	3	5
		0.0%	10.0%	7.5%	10.0%	22.5%	0.0%	0.0%	7.5%	7.5%	12.5%
	D	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
S/E	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	
Total	3	5	3	6	11	0	0	3	3	6	
	7.5%	12.5%	7.5%	15.0%	27.5%	0.0%	0.0%	7.5%	7.5%	15.0%	

## NIVEL DEL PRIDE VS CUENTA CON PRIDE

Como se puede observar en la Gráfica 5.30, un 2.5% de los TA que apoyan tanto a la investigación como a los que apoyan a servicios académicos no cuenta con PRIDE. Lo que equivale que el 95% del total de los TA cuenta con este estímulo. El 12.5% tiene PRIDE B, el 50.0% tiene PRIDE C y el 5.0% tiene PRIDE D, esto de los TA que apoyan a la investigación. Como lo he venido indicando el 27.5% de los TA que apoyan a los servicios académicos tienen PRIDE C.

**Gráfica 5.30 Nivel del PRIDE\* Cuenta con PRIDE**



**Tabla 5.8 Nivel del PRIDE\* Cuenta con PRIDE\* Cuenta con PRIDE. Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Cuenta con PRIDE		Cuenta con PRIDE		Cuenta con PRIDE	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Nivel del PRIDE	B	5	0	0	0	5	0
		12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%
	C	20	0	11	0	31	0
		50.0%	0.0%	27.5%	0.0%	77.5%	0.0%
	D	2	0	0	0	2	0
		5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
		0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%
	Total	27	1	11	1	38	2
		67.5%	2.5%	27.5%	2.5%	95.0%	5.0%

## FORMACIÓN ACADÉMICA

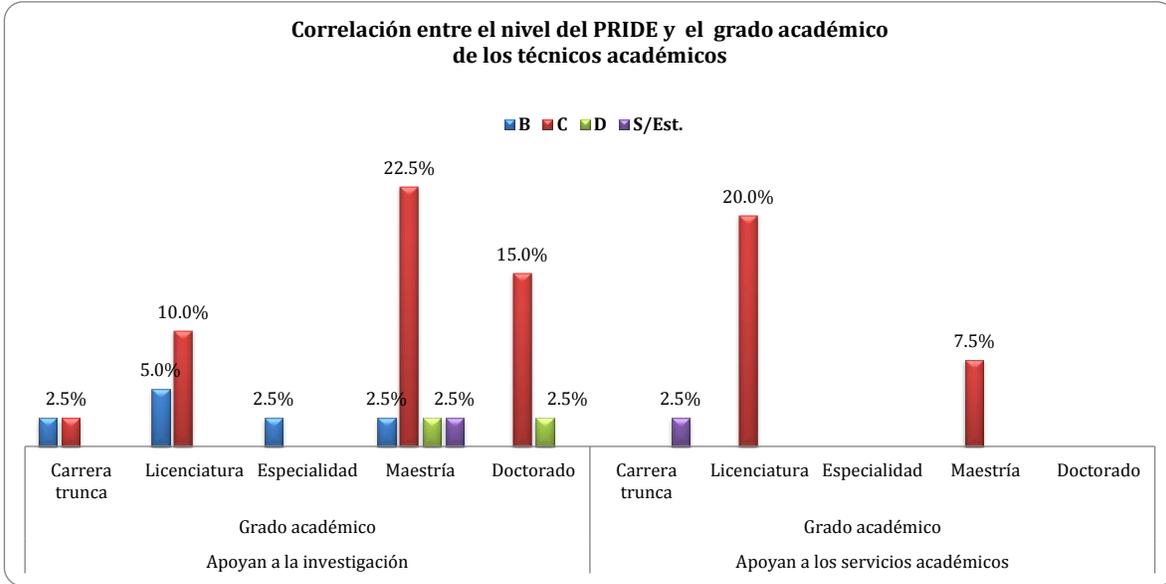
### NIVEL DEL PRIDE VS GRADO ACADÉMICO

Respecto al grado académico de nuestro 30.0% el grupo de estudio, el 2.5% tiene carrera trunca y no cuenta con PRIDE; el 20.0% tiene licenciatura y su nivel del PRIDE es C; el 7.5% tiene el grado de maestría y su nivel del PRIDE es C.

Respecto a los TA que apoyan a la investigación el 5.0% tiene la carrera trunca, y su nivel de PRIDE es B y C; de los que tienen el grado de licenciatura el 5.0% su nivel de PRIDE es B y el 10.0% es C; sólo un 2.5% tiene alguna especialidad y su nivel de PRIDE es B; los TA que cuenta con maestría el 2.5% es nivel B en el PRIDE, 22.5% nivel C en el PRIDE, el, 2.5% cuenta con el nivel D en el PRIDE y el restante 2.5% no cuenta con este estímulo; respecto al grado de estudios de doctorado el 15.0% tiene un nivel de PRIDE C y el 2.5% cuenta con PRIDE D. Existe una diferencia muy notable entre los técnicos académicos que apoyan a la investigación de los que apoyan a los servicios académicos.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y el grado académico de los técnicos académicos que apoyan a la investigación resulta -0.02 y en cuanto a los técnicos académicos que apoyan los servicios académicos es de .966, es decir que la significancia para el grupo de estudio es alta mientras que para el grupo de control su significancia es baja. Ver Tablas 5.33 y 5.34.

**Gráfica 5.31 Nivel del PRIDE \* Grado académico**



**Tabla 5.9 Nivel del PRIDE\*Grado académico de los técnicos académicos. Crosstab**

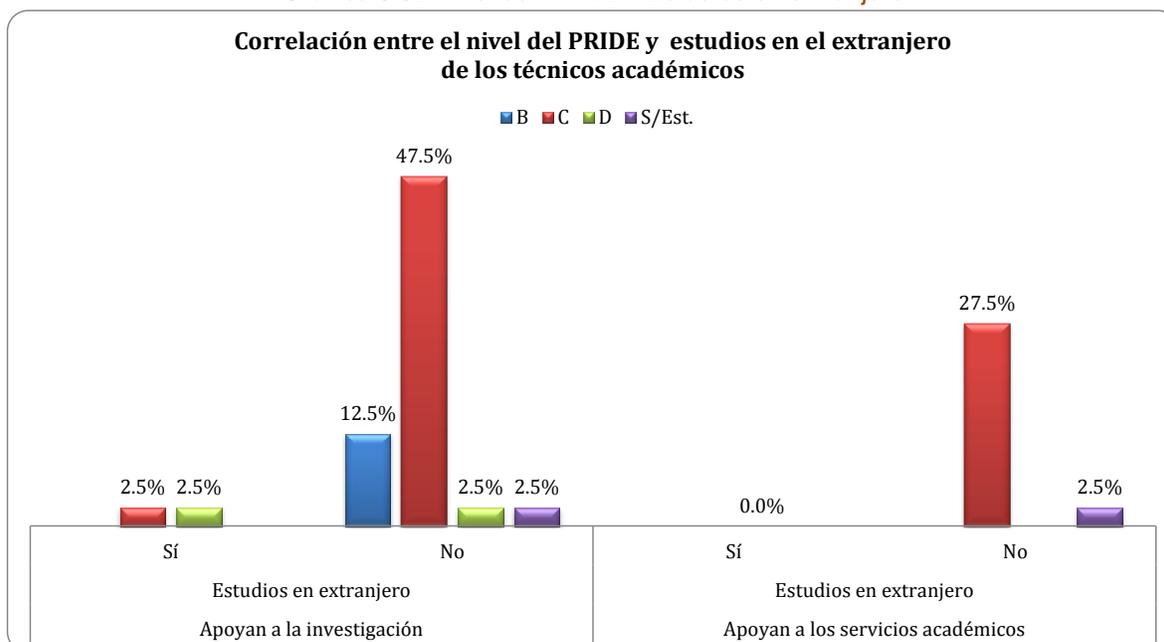
		Área de apoyo									
		Investigación					Servicios académicos				
		Grado académico					Grado académico				
		Carrera trunca	Licenciatura	Maestría	Especialidad	Doctorado	Carrera trunca	Licenciatura	Maestría	Especialidad	Doctorado
Nivel del PRIDE	B	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0
		2.5%	5.0%	2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	C	1	4	9	0	6	0	8	3	0	0
		2.5%	10.0%	22.5%	0.0%	15.0%	0.0%	20.0%	7.5%	0.0%	0.0%
	D	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	S/E	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
Total	2	6	12	1	7	1	8	3	0	0	
	5.0%	15.0%	30.0%	2.5%	17.5%	2.5%	20.0%	7.5%	0.0%	0.0%	

## **NIVEL DEL PRIDE VS ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO**

Respecto al nivel del PRIDE versus si realizaron estudios en el extranjero, en el grupo de estudio 0.0% no tiene estudios en el extranjero; y de los técnicos académicos que apoyan a la investigación el 2.5% sí realizó estudios en el extranjero y tiene PRIDE C, otro 2.5% también realizó estudios en el extranjero y cuenta con PRIDE D, mientras de los que no cuentan con estudios en el extranjero el 12.5% tiene PRIDE B, EL 47.5% tiene PRIDE C, un 2.5% tiene PRIDE D y el 2.5% restante no tiene PRIDE. Como se puede observar en la Gráfica 5.32

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y estudios en el extranjero para los técnicos académicos que apoyan a la investigación es del  $-.237$ , significancia baja y para los técnicos académicos que apoyan a los servicios académicos no se puede calcular. Ver Tablas 5.33 y 5.34.

**Gráfica 5.32 Nivel del PRIDE \* Estudios en extranjero**



**Tabla 5.10 Nivel del PRIDE\* Estudios en el extranjero de los técnicos académicos. Crosstab**

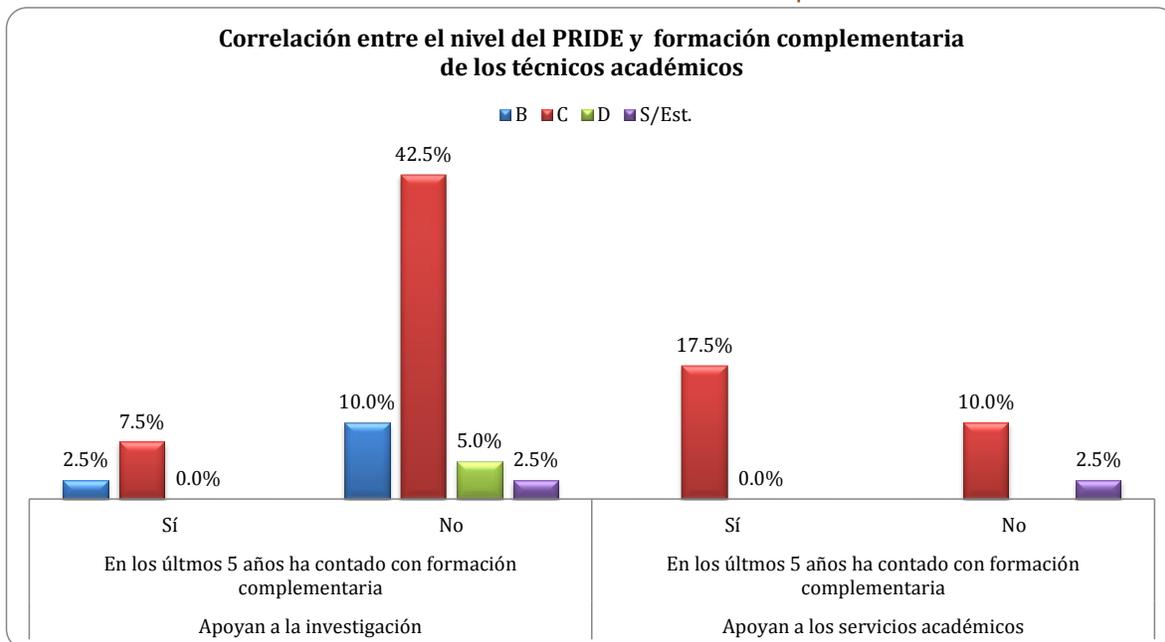
		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Estudios en extranjero		Estudios en extranjero		Estudios en extranjero	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	1	19	0	11	1	30
		2.5%	47.5%	0.0%	27.5%	2.5%	75.0%
	D	1	1	0	0	1	1
		2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%
	S/E	0	1	0	1	0	2
		0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%
	Total	2	26	0	12	2	38
		5.0%	65.0%	0.0%	30.0%	5.0%	95.0%

## **NIVEL DEL PRIDE VS FORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

Ahora bien hablando de su nivel del PRIDE correlacionado con su formación complementaria, en el grupo de estudio el 12.5% no cuenta con formación complementaria de los cuales un 10.0% cuenta con PRIDE C y el 2.5% no cuenta con este estímulo, el 17.5% sí cuenta con formación complementaria en los últimos cinco años. El 60.0% del grupo de control no cuenta con formación complementaria y el 10.0% sí cuentan con formación complementaria.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su formación complementaria para los técnicos académicos que apoyan a la investigación es del .140 significancia baja y para los técnicos académicos que apoyan a los servicios no se puede calcular de .357 significancia moderada. Ver Tablas 5.33 y 5.34.

**Gráfica 5.33 Nivel del PRIDE \* Formación complementaria**



**Tabla 5.11 Nivel del PRIDE\*Formación complementaria de los técnicos académicos. Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		En los últimos 5 años ha contado con formación complementaria		En los últimos 5 años ha contado con formación complementaria		En los últimos 5 años ha contado con formación complementaria	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Nivel del PRIDE	B	1	4	0	0	1	4
		2.5%	10.0%	0.0%	0.0%	2.5%	10.0%
	C	3	17	7	4	10	21
		7.5%	42.5%	17.5%	10.0%	25.0%	52.5%
	D	0	2	0	0	0	2
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
		0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%
	Total	4	24	7	5	11	29
		10.0%	60.0%	17.5%	12.5%	27.5%	72.5%

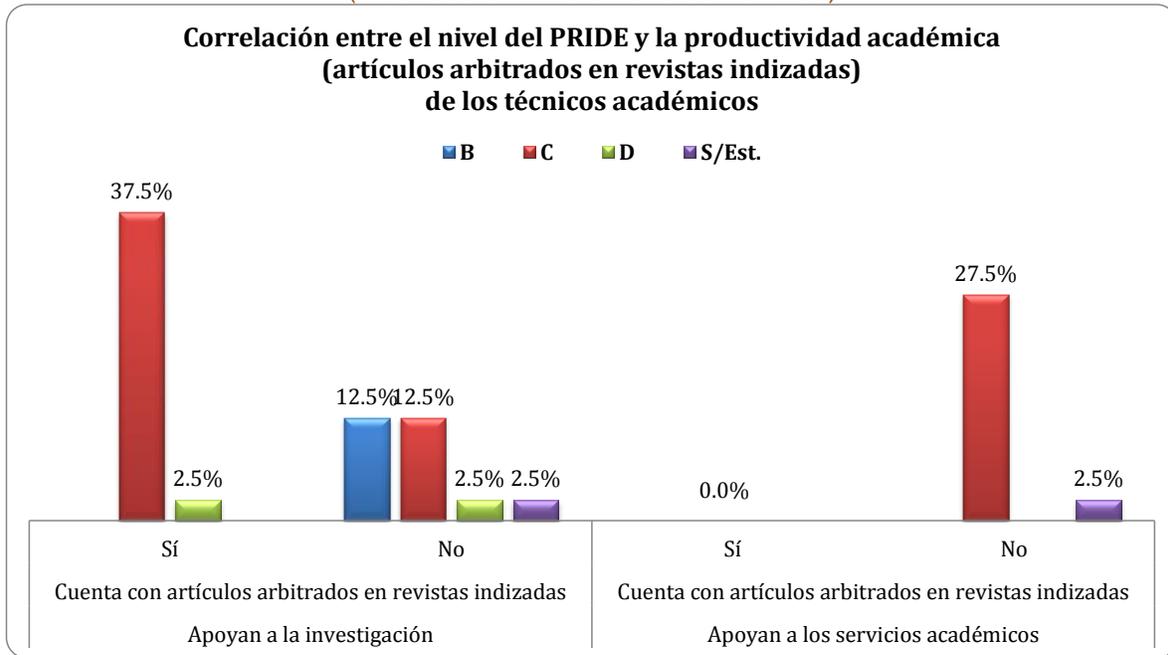
## **NIVEL DEL PRIDE VS PRODUCTIVIDAD**

### **Nivel del PRIDE VS Artículos arbitrados en revistas indizadas**

Respecto al nivel del PRIDE versus productividad académica, en el grupo de TA que apoyan a la investigación el 40.0% cuenta con artículos arbitrados en revistas indizadas de estos un 37.5% tiene PRIDE C y el 2.5%, no cuentan con publicaciones en revistas indizadas el 30.0% en cuanto a su nivel del PRIDE 12.5% tiene PRIDE B, 12.5% tiene PRIDE C, 2.5% cuenta con PRIDE D y el 2.5% restante no tiene este estímulo.

En cuanto al grupo de estudio es decir, los TA que apoyan a los servicios académicos el 30.0% no cuenta con artículos arbitrados en revistas no indizadas y el 27.5% tienen nivel de PRIDE C. En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su productividad académica considerando artículos arbitrados en revistas indizadas, su significancia en baja en ambos grupos. Ver Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.34 Nivel del PRIDE\*Productividad académica  
(Artículos arbitrados en revistas indizadas)**



**Tabla 5.12 Nivel del PRIDE\* Productividad académica  
(Artículos arbitrados en revistas indizadas) de los técnicos académicos. Crosstab**

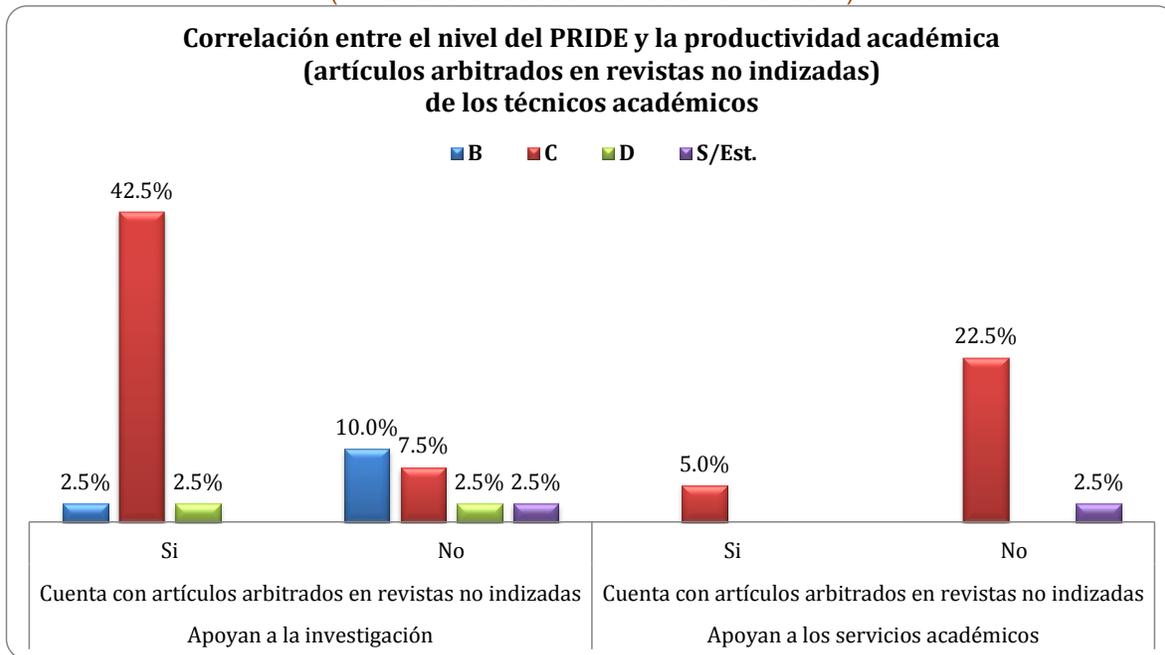
		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Cuenta con artículos arbitrados en revistas indizadas		Cuenta con artículos arbitrados en revistas indizadas		Cuenta con artículos arbitrados en revistas indizadas	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	15	5	0	11	15	16
		37.5%	12.5%	0.0%	27.5%	37.5%	40.0%
	D	1	1	0	0	1	1
		2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%
	S/E	0	1	0	1	0	2
		0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%
	Total	16	12	0	12	16	24
		40.0%	30.0%	0.0%	30.0%	40.0%	60.0%

## **Nivel del PRIDE VS Artículos arbitrados en revistas no indizadas**

Respecto al nivel del PRIDE versus productividad académica, en el grupo de TA que apoyan a la investigación el 47.5% cuenta con artículos arbitrados en revistas no indizadas de estos un 2.5% tiene PRIDE B, 42.5% tiene PRIDE C y el 2.5% tiene PRIDE D; el 22.5% no cuenta con artículos arbitrados en revistas no indizadas de estos el 10.0% tiene PRIDE B, el 7.5% tiene PRIDE C, el 2.5% PRIDE D y el 2.5% restante no tiene estímulo.

En cuanto al grupo de estudio es decir, los TA que apoyan a los servicios académicos el 5.0% cuenta con artículos arbitrados en revistas no indizadas y el 25.5% no cuenta con artículos arbitrados en revistas no indizadas. Respecto a su coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su productividad académica considerando artículos no arbitrados en revistas indizadas, su significancia en baja en ambos grupos. Ver Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.35 Nivel del PRIDE\*Productividad académica  
(Artículos arbitrados en revistas no indizadas)**



**Tabla 5.13 Nivel del PRIDE\* Productividad académica  
(Artículos arbitrados en revistas no indizadas) de los técnicos académicos. Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Cuenta con artículos arbitrados en revistas no indizadas		Cuenta con artículos arbitrados en revistas no indizadas		Cuenta con artículos arbitrados en revistas no indizadas	
		Si	No	Si	No	Si	No
Nivel del PRIDE	B	1	4	0	0	1	4
		2.5%	10.0%	0.0%	0.0%	2.5%	10.0%
	C	17	3	2	9	19	12
		42.5%	7.5%	5.0%	22.5%	47.5%	30.0%
	D	1	1	0	0	1	1
		2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%
	S/E	0	1	0	1	0	2
		0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%
	Total	19	9	2	10	21	19
		47.5%	22.5%	5.0%	25.0%	52.5%	47.5%

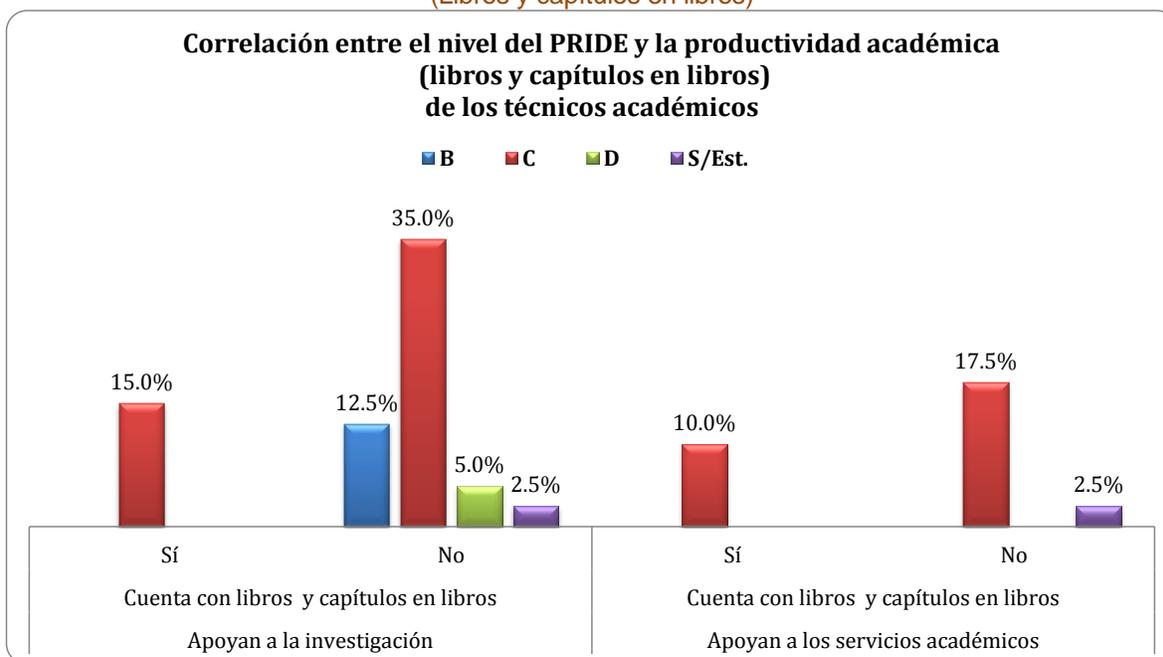
### **Nivel del PRIDE VS Libros y capítulos en libros publicados**

Respecto al nivel del PRIDE versus productividad académica, en el grupo de TA que apoyan a la investigación el 15.0% cuenta con libros y capítulos en libros publicados y cuentan con PRIDE C; el 55.0% que no tiene libros y artículos en libros su distribución en el PRIDE es 12.5% PRIDE B, 35.0% PRIDE C, 5.0% PRIDE D y 2.5% no tiene estímulo.

En cuanto al grupo de estudio es decir, los TA que apoyan a los servicios académicos el 10.0% cuenta con libros y capítulos en libros artículos y el 20.0% no tiene participación en este rubro.

Respecto a su coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su productividad académica considerando artículos y capítulos en libros publicados, su significancia en baja en ambos grupos. Ver Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente

**Gráfica 5.36 Nivel del PRIDE\*Productividad académica (Libros y capítulos en libros)**



**Tabla 5.14 Nivel del PRIDE\* Productividad académica (Libros y capítulos en libros) de los técnicos académicos. Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Cuenta con libros y capítulos en libros		Cuenta con libros y capítulos en libros		Cuenta con libros y capítulos en libros	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	6	14	4	7	10	21
		15.0%	35.0%	10.0%	17.5%	25.0%	52.5%
	D	0	2	0	0	0	2
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
		0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%
	Total	6	22	4	8	10	30
		15.0%	55.0%	10.0%	20.0%	25.0%	75.0%

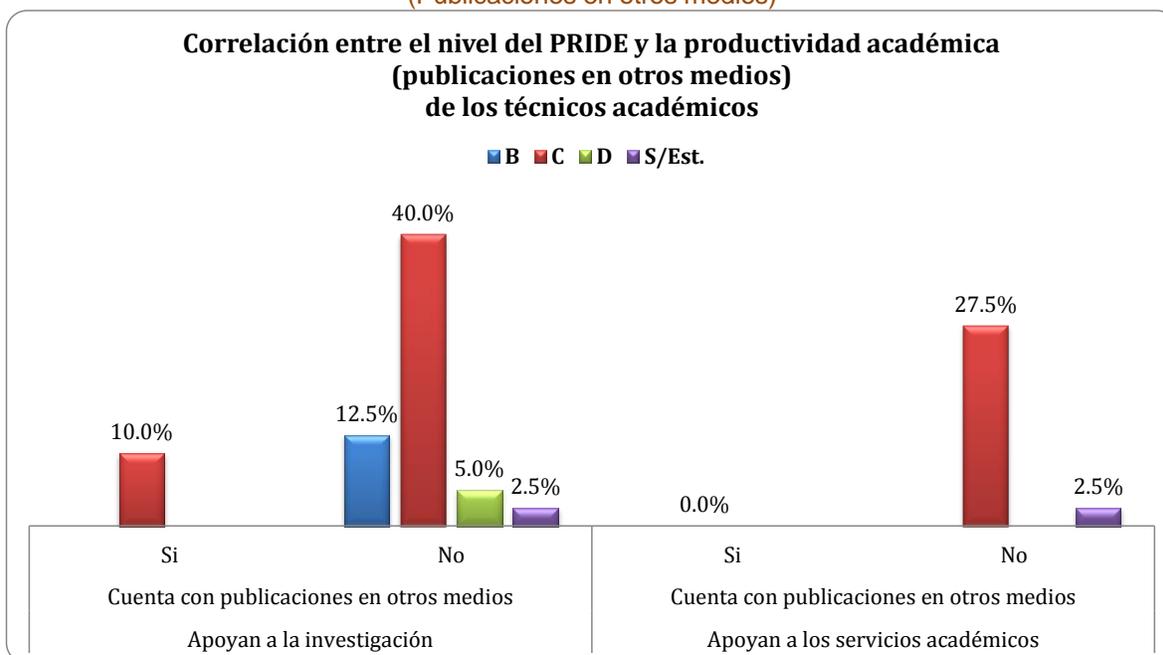
### **Nivel del PRIDE VS Publicaciones en otros medios**

Respecto al nivel del PRIDE versus productividad académica, en el grupo de control es decir los TA que apoyan a la investigación el 10.0% cuenta con publicaciones en otros medios y tienen PRIDE C, EL 60.0% restante que no cuentan con publicaciones en otro medios la distribución en el PRIDE es 12.5% PRIDE B, 40.0% PRIDE C, 5.0% PRIDE D y 2.5% sin estímulo.

En cuanto al grupo de estudio el 30.0% no cuenta con publicaciones en otros medios.

Respecto a su coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su productividad académica considerando publicaciones en otros medios, su significancia en baja en ambos grupos. Ver Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente

**Gráfica 5.37 Nivel del PRIDE\*Productividad académica  
(Publicaciones en otros medios)**



**Tabla 5.15 Nivel del PRIDE\* Productividad académica  
(Publicaciones en otros medios) de los técnicos académicos. Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Cuenta con publicaciones en otros medios		Cuenta con publicaciones en otros medios		Cuenta con publicaciones en otros medios	
		Si	No	Si	No	Si	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	4	16	0	11	4	27
		10.0%	40.0%	0.0%	27.5%	10.0%	67.5%
	D	0	2	0	0	0	2
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
		0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%
	Total	4	24	0	12	4	36
		10.0%	60.0%	0.0%	30.0%	10.0%	90.0%

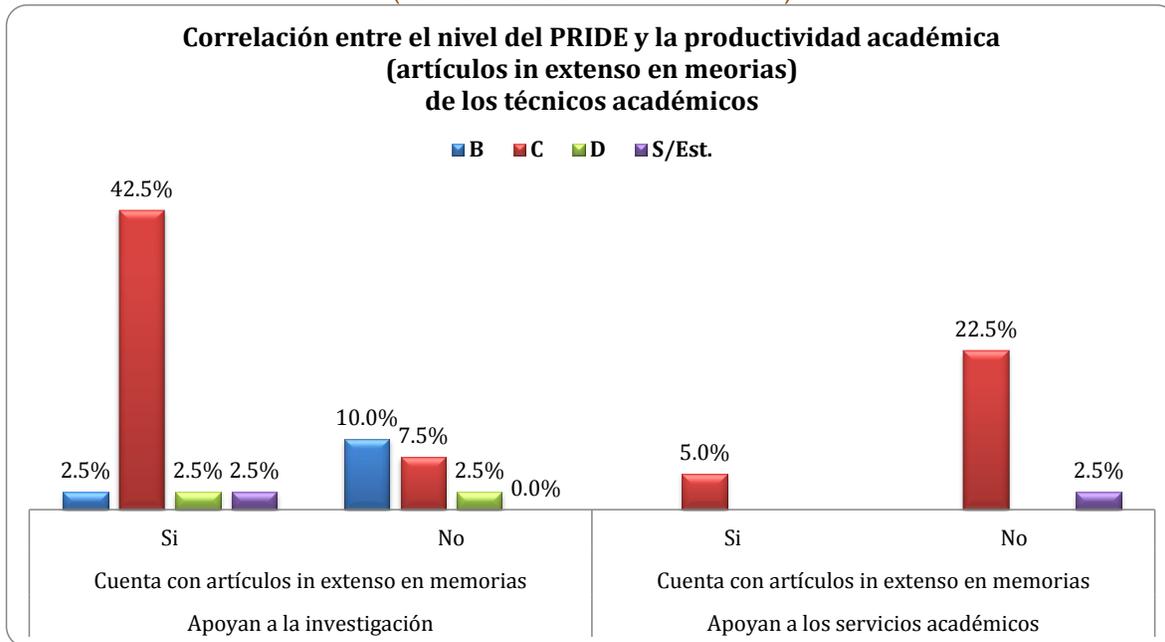
## **Nivel del PRIDE VS Artículos in extenso en memorias**

Respecto al nivel del PRIDE versus productividad académica, en el grupo de control es decir los TA que apoyan a la investigación el 50.0% cuenta con artículos in extenso en memorias de los cuales el 2.5% tiene PRIDE B, el 42.5% PRIDE C, el 2.5% PRIDE D y otro 2.5% no tiene estímulo. El 20% restante no cuenta con artículos in extenso en memorias y su distribución en el PRIDE es 10.0% PRIDE B, 7.5% PRIDE C y 2.5% PRIDE D.

Sólo el 5.0% del grupo de control cuenta con artículos in extenso en memorias.

Respecto a su coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su productividad académica considerando artículos in extenso en memorias, su significancia en baja en ambos grupos. Ver Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente

**Gráfica 5.38 Nivel del PRIDE\*Productividad académica  
(Artículos in extenso en memorias)**



**Tabla 5.16 Nivel del PRIDE\* Productividad académica  
(Artículos in extenso en memorias) de los técnicos académicos. Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Cuenta con artículos in extenso en memorias		Cuenta con artículos in extenso en memorias		Cuenta con artículos in extenso en memorias	
		Si	No	Si	No	Si	No
Nivel del PRIDE	B	1	4	0	0	1	4
		2.5%	10.0%	0.0%	0.0%	2.5%	10.0%
	C	17	3	2	9	19	12
		42.5%	7.5%	5.0%	22.5%	47.5%	30.0%
	D	1	1	0	0	1	1
		2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%
	S/E	1	0	0	1	1	1
		2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%	2.5%
	Total	20	8	2	10	22	18
		50.0%	20.0%	5.0%	25.0%	55.0%	45.0%

## **NIVEL DEL PRIDE VS PARTICIPACIÓN EN LABOR EDITORIAL**

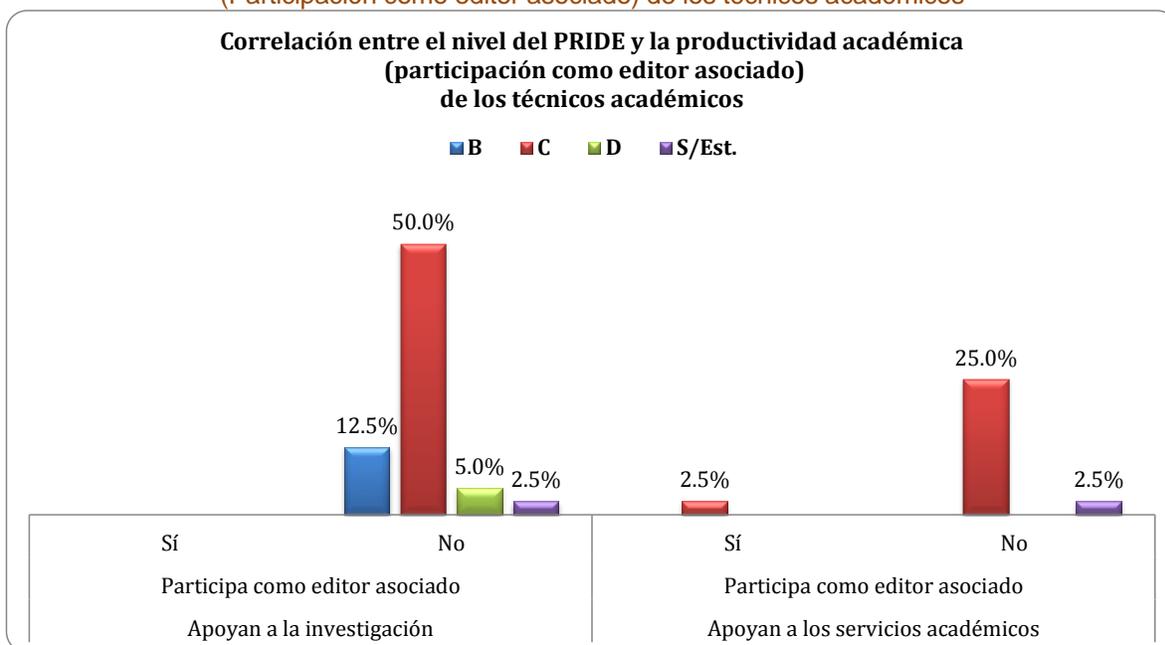
### **Nivel del PRIDE VS Participación como editor asociado**

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la participación editorial, 70.0% el grupo de control no cuenta con participación como editor asociado de estos el 12.5% tiene PRIDE B, el 50.0% PRIDE C, el 5.0% tiene PRIDE D y el 2.5% no cuenta con PRIDE.

En cuanto al grupo de estudio, sólo 2.5% participan como editores asociado.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su participación como editora asociado su significancia es baja para ambos grupos como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.39** Nivel del PRIDE \* Productividad académica  
(Participación como editor asociado) de los técnicos académicos



**Tabla 5.17** Nivel del PRIDE\* Productividad académica  
(Participación como editor asociado) de los técnicos académicos. Crosstab

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Participa como editor asociado		Participa como editor asociado		Participa como editor asociado	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	0	20	1	10	1	30
		0.0%	50.0%	2.5%	25.0%	2.5%	75.0%
	D	0	2	0	0	0	2
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
		0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%
	Total	0	28	1	11	1	39
		0.0%	70.0%	2.5%	27.5%	2.5%	97.5%

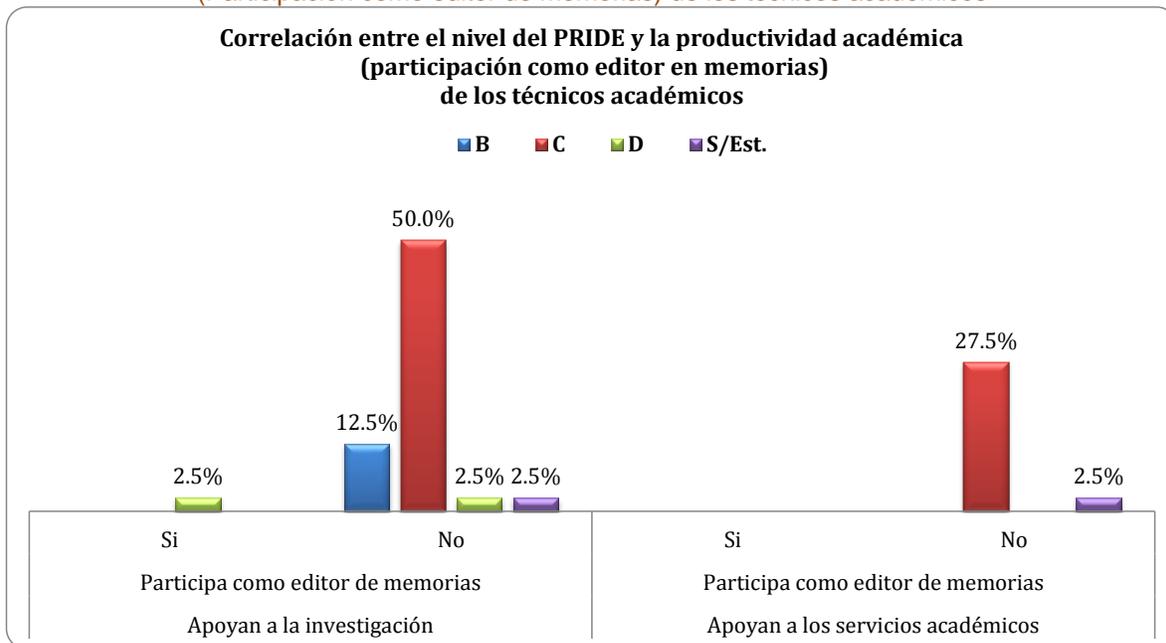
## Nivel del PRIDE VS Participación como editor en memorias

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la participación editorial, el 2.5% tiene PRIDE D y participa como editor en memorias, el 67.5% restante no cuenta con este tipo de participación de los cuales el 12.5% es PRIDE B, el 50.0% PRIDE C, 2.5% PRIDE D y el resto no tiene estímulo.

En cuanto al grupo de estudio, el 30.0% no participa como editor en memorias y recordemos que su nivel de PRIDE es C.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su participación como editor en memorias su significancia es baja para ambos grupos como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.40** Nivel del PRIDE \* Productividad académica (Participación como editor de memorias) de los técnicos académicos



**Tabla 5.18** Nivel del PRIDE\* Productividad académica  
(Participación como editor de memorias) de los técnicos académicos. Crosstab

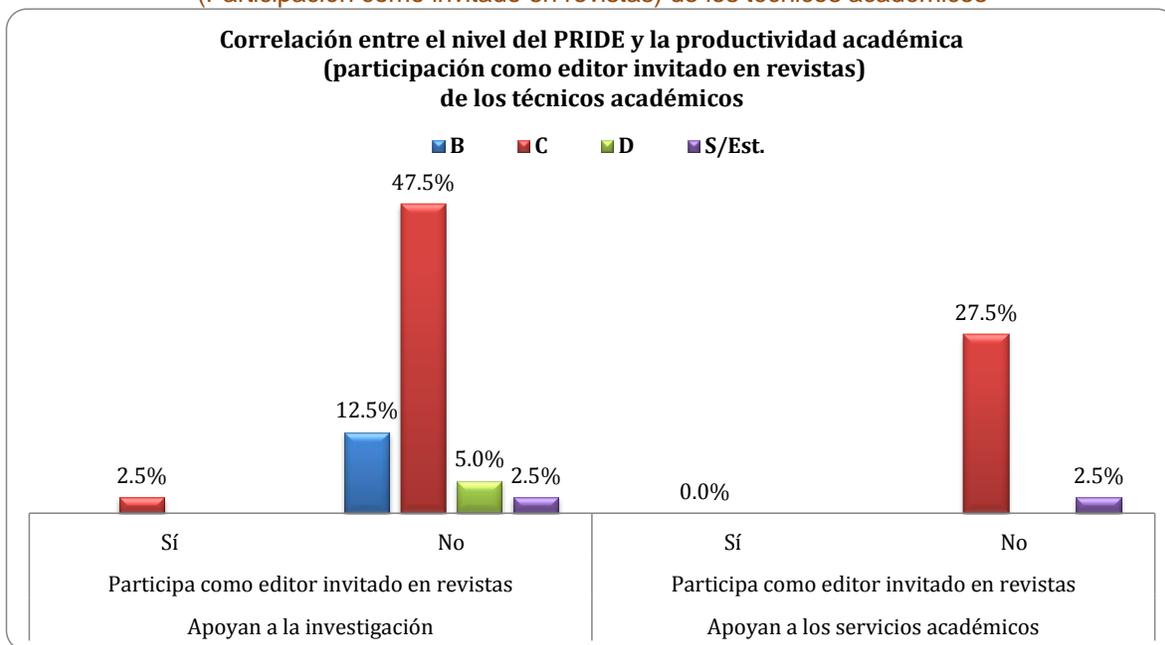
		Área de apoyo			
		Investigación		Servicios Académicos	
		Participa como editor de memorias		Participa como editor de memorias	
		Si	No	Si	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%
	C	0	20	0	11
		0.0%	50.0%	0.0%	27.5%
	D	1	1	0	0
		2.5%	2.5%	0.0%	0.0%
	S/E	0	1	0	1
		0.0%	2.5%	0.0%	2.5%
	Total	1	27	0	12
		2.5%	67.5%	0.0%	30.0%

## Nivel del PRIDE VS Participación como editor invitado en revistas

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la participación editorial, el 2.5% participa como editor invitado en revistas y el 97.5% del total de los técnicos académicos no participan en este rubro.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su participación en participación como editor invitado en revistas su significancia es baja para ambos grupos como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.41** Nivel del PRIDE \* Productividad académica  
(Participación como invitado en revistas) de los técnicos académicos



**Tabla 5.19 Nivel del PRIDE\* Productividad académica  
(Participación como invitado en revistas) de los técnicos académicos. Crosstab**

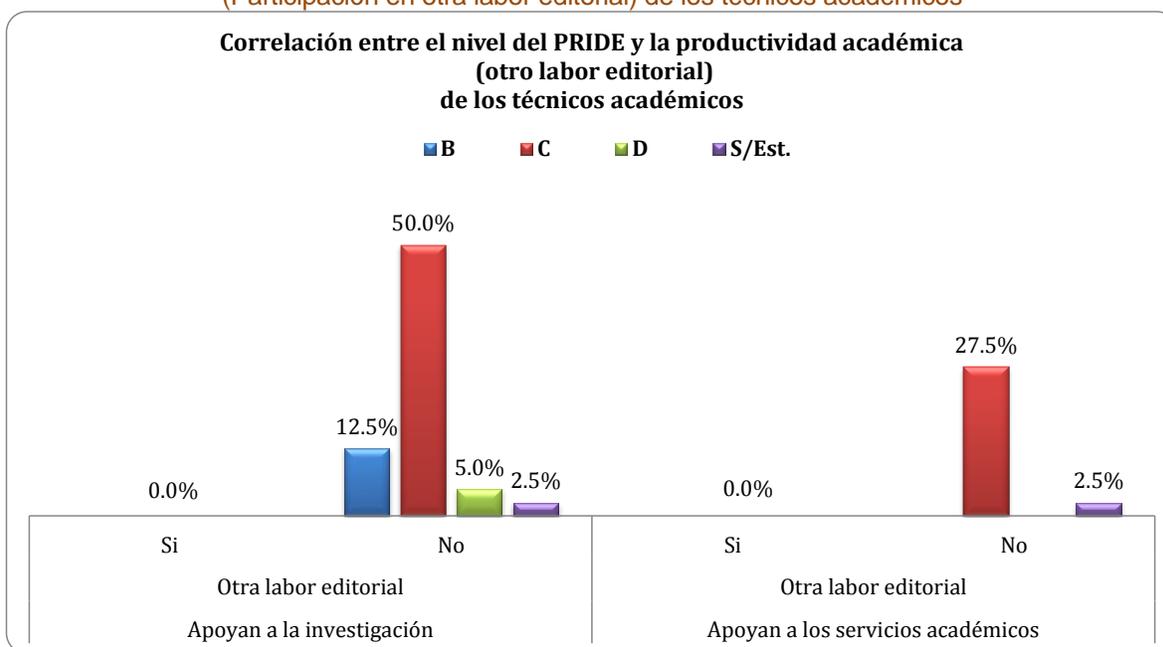
		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Participa como editor invitado en revistas		Participa como editor invitado en revistas		Participa como editor invitado en revistas	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	1	19	0	11	1	30
		2.5%	47.5%	0.0%	27.5%	2.5%	75.0%
	D	0	2	0	0	0	2
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%	
	Total	1	27	0	12	1	39
		2.5%	67.5%	0.0%	30.0%	2.5%	97.5%

## Nivel del PRIDE VS Participación en otra labor editorial

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la participación editorial, el 100.0% de los técnicos académicos no participa en otra labor editorial.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su participación en otra labor editorial su significancia es baja para ambos grupos como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.42 Nivel del PRIDE \* Productividad académica (Participación en otra labor editorial) de los técnicos académicos**



**Tabla 5.20 Nivel del PRIDE\* Productividad académica (Participación en otra labor editorial) de los técnicos académicos. Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Otra labor editorial		Otra labor editorial		Otra labor editorial	
		Si	No	Si	No	Si	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	0	20	0	11	0	31
		0.0%	50.0%	0.0%	27.5%	0.0%	77.5%
	D	0	2	0	0	0	2
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
		0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%
	Total	0	28	0	12	0	40
		0.0%	70.0%	0.0%	30.0%	0.0%	100.0%

## NIVEL DEL PRIDE VS PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE DIVULGACIÓN Y EXTENSIÓN CULTURAL

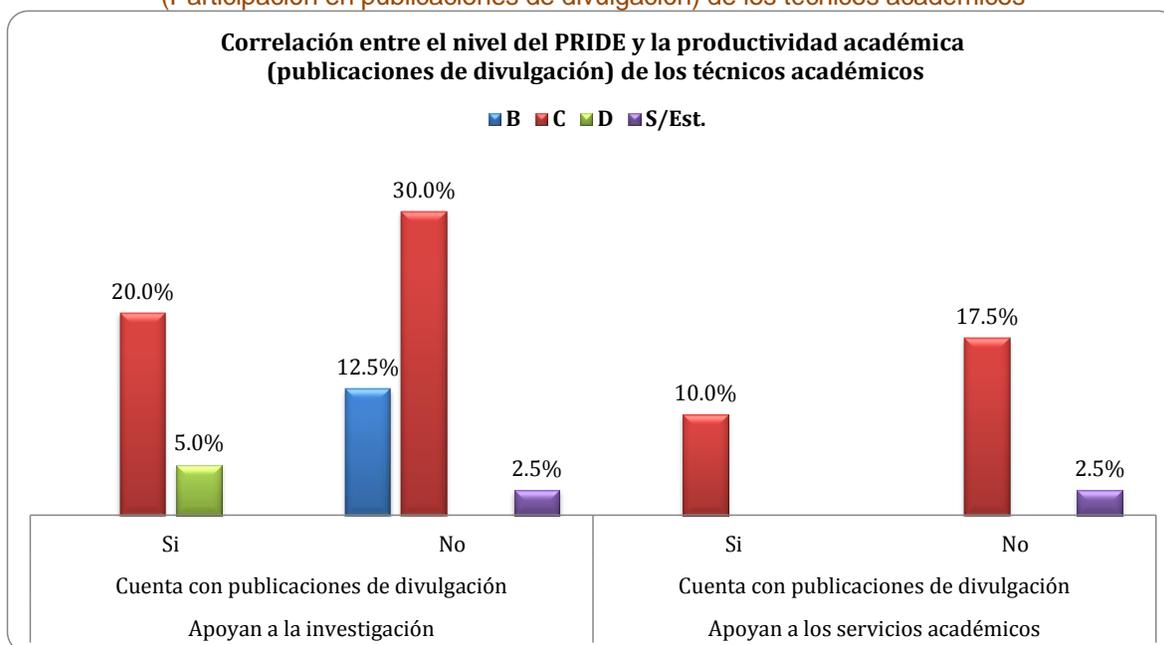
### Nivel del PRIDE VS Participación en publicaciones de divulgación

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la participación en publicaciones de divulgación el 25.0% del grupo de control participa en este rubro, de los cuales el 20.0% tiene PRIDE C y el 5.0% cuenta con PRIDE D.

En cuanto al grupo de estudio el 10.0% cuenta con participación en publicaciones de divulgación.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su participación en publicaciones de divulgación su significancia es baja para ambos grupos como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.43** Nivel del PRIDE \* Productividad académica  
(Participación en publicaciones de divulgación) de los técnicos académicos



**Tabla 5.21 Nivel del PRIDE\* Productividad académica  
(Participación en publicaciones de divulgación) de los técnicos académicos. Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Cuenta con publicaciones de divulgación		Cuenta con publicaciones de divulgación		Cuenta con publicaciones de divulgación	
		Si	No	Si	No	Si	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	8	12	4	7	12	19
		20.0%	30.0%	10.0%	17.5%	30.0%	47.5%
	D	2	0	0	0	2	0
		5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%	
	<b>Total</b>	10	18	4	8	14	26
		25.0%	45.0%	10.0%	20.0%	35.0%	65.0%

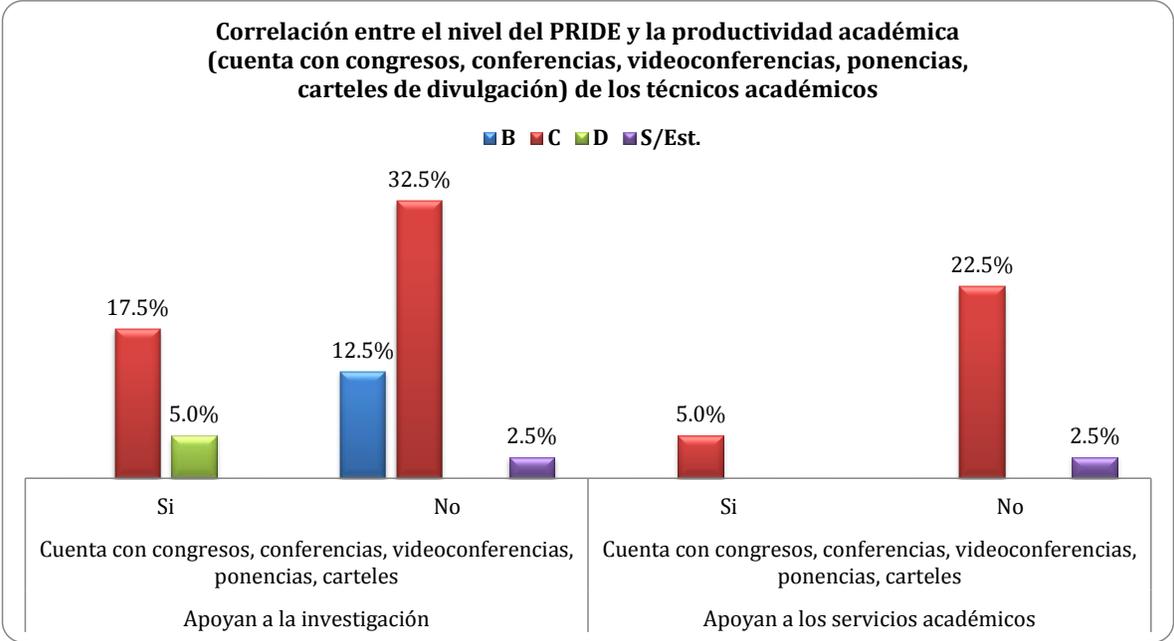
**Nivel del PRIDE VS Participación en congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles de divulgación**

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la participación en congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles de divulgación el 22.5% del grupo de control cuenta con participación en este rubro y el 47.5% no cuenta con participación en esta actividad.

En cuanto al grupo de estudio el 5.0% cuenta con participación en congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles de divulgación.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su participación en congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles de divulgación su significancia es baja para ambos grupos como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.44 Nivel del PRIDE \* Productividad académica**  
(Participación en congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles de divulgación) de los técnicos académicos



**Tabla 5.22 Nivel del PRIDE\* Productividad académica**  
 (Participación en congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles de divulgación) de los técnicos académicos. Crosstab

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Cuenta con congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles		Cuenta con congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles		Cuenta con congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles	
		Si	No	Si	No	Si	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	7	13	2	9	9	22
		17.5%	32.5%	5.0%	22.5%	22.5%	55.0%
	D	2	0	0	0	2	0
		5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%	
	Total	9	19	2	10	11	29
		22.5%	47.5%	5.0%	25.0%	27.5%	72.5%

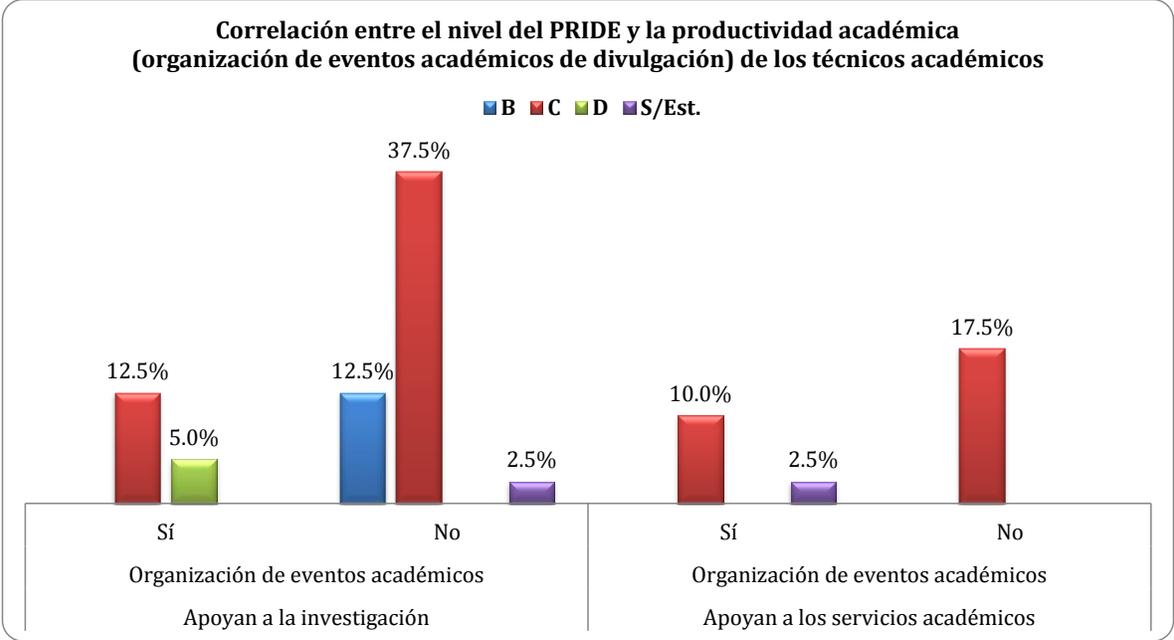
**Nivel del PRIDE VS Participación en organización de eventos académicos de divulgación**

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la participación en organización de eventos académicos de divulgación el 17.5% del grupo de control cuenta con participación en este rubro de los cuales el 12.5% tiene PRIDE C y 5.0% PRIDE D. El 52.5% restante no cuenta con participación en este rubro y su distribución en cuanto al PRIDE es 12.5% PRIDE B, 37.5% PRIDE C y 2.5% no cuenta con este estímulo.

En cuanto al grupo de estudio el 12.5% cuenta con participación en organización de eventos académico de divulgación de estos un 10.0% cuenta con PRIDE C, el 2.5% restante no cuenta con PRIDE.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su participación organización de eventos académicos de divulgación su significancia es baja para ambos grupos como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.45 Nivel del PRIDE \* Productividad académica**  
(Participación en organización de eventos académicos) de los técnicos académicos



**Tabla 5.23 Nivel del PRIDE\* Productividad académica  
(Participación en organización de eventos académicos) de los técnicos académicos. Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Organización de eventos académicos		Organización de eventos académicos		Organización de eventos académicos	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	5	15	4	7	9	22
		12.5%	37.5%	10.0%	17.5%	22.5%	55.0%
	D	2	0	0	0	2	0
		5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%
	S/E	0	1	1	0	1	1
0.0%		2.5%	2.5%	0.0%	2.5%	2.5%	
Total	7	21	5	7	12	28	
	17.5%	52.5%	12.5%	17.5%	30.0%	70.0%	

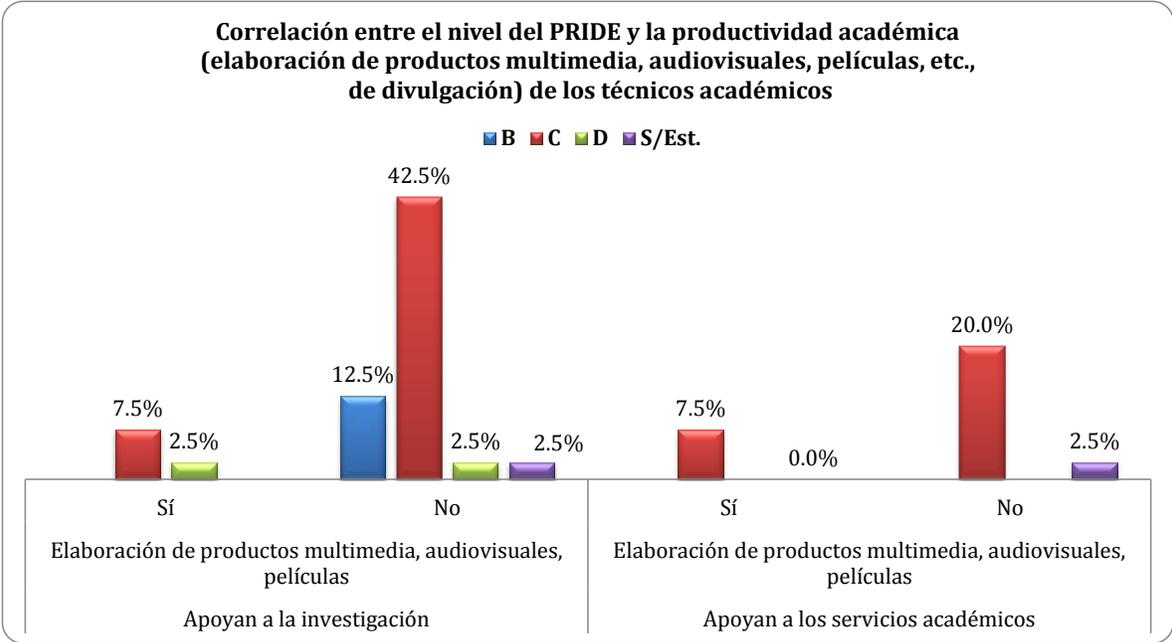
**Nivel del PRIDE VS Participación en elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas de divulgación**

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la participación en la elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas de divulgación el 10.0% del grupo de control cuenta con participación en este rubro de los cuales el 7.5% tiene PRIDE C y 2.5% PRIDE D. El 60.0% restante no cuenta con participación en este rubro y su distribución en cuanto al PRIDE es 12.5% PRIDE B, 42.55% PRIDE C, 2.5% PRIDE D y el resto no cuenta con este estímulo.

En cuanto al grupo de estudio el 7.5% cuenta con participación en la elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas de divulgación y el 22.5% no participa en este rubro.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su participación en la elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas de divulgación, su significancia es baja para ambos grupos como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente

**Gráfica 5.46 Nivel del PRIDE \* Productividad académica**  
(Participación en la elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas de divulgación) de los técnicos académicos



**Tabla 5.24 Nivel del PRIDE\* Productividad académica**  
 (Participación en la elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas de divulgación) de los técnicos académicos. Crosstab

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas		Elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas		Elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	3	17	3	8	6	25
		7.5%	42.5%	7.5%	20.0%	15.0%	62.5%
	D	1	1	0	0	1	1
		2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%
	S/E	0	1	0	1	0	2
	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%	
	Total	4	24	3	9	7	33
		10.0%	60.0%	7.5%	22.5%	17.5%	82.5%

## NIVEL DEL PRIDE VS PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

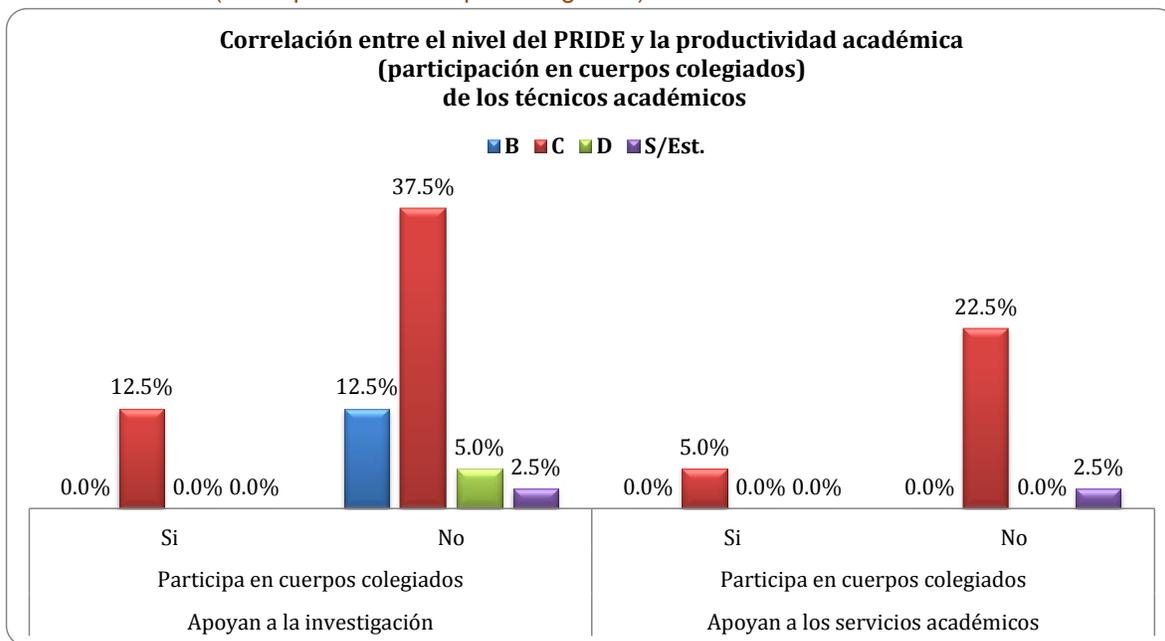
### Nivel del PRIDE VS Participación en cuerpos colegiados

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la participación institucional en el rubros de participación en cuerpos colegiados de grupo de control el 12.5% participa en cuerpos colegiados y cuenta con el nivel C del PRIDE; el 57.5% no cuenta con participación en cuerpos colegiados y su distribución en cuanto al PRIDE es 12.5% PRIDE B, 37.5% PRIDE C, 5.0% PRIDE D y el resto no tiene este estímulo.

En cuanto al grupo de estudio sólo el 5.0% participa en esta actividad y 25.0% restante no lo hace.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su participación en cuerpos colegiados su significancia es baja para ambos grupos como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.47** Nivel del PRIDE \* Productividad académica (Participación en cuerpos colegiados) de los técnicos académicos



**Tabla 5.25 Nivel del PRIDE\* Productividad académica  
(Participación en cuerpos colegiados) de los técnicos académicos. Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Participa en cuerpos colegiados		Participa en cuerpos colegiados		Participa en cuerpos colegiados	
		Si	No	Si	No	Si	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	5	15	2	9	7	24
		12.5%	37.5%	5.0%	22.5%	17.5%	60.0%
	D	0	2	0	0	0	2
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%	
	Total	5	23	2	10	7	33
		12.5%	57.5%	5.0%	25.0%	17.5%	82.5%

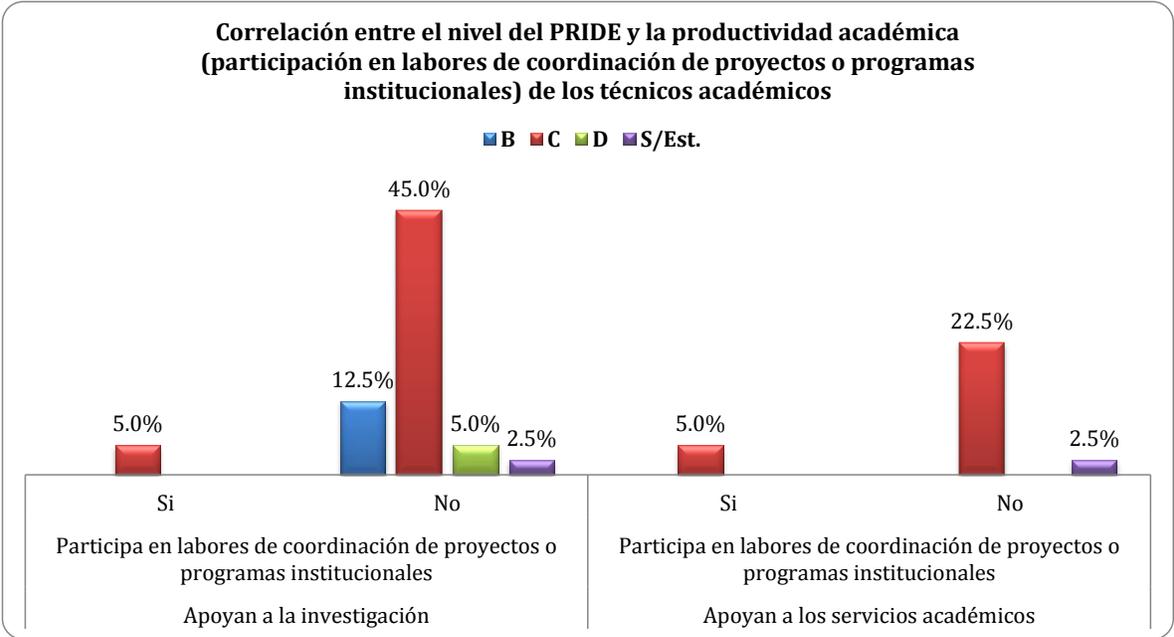
**Nivel del PRIDE VS Participación labores de coordinación de proyectos o programas institucionales**

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la participación de labores de coordinación de proyectos o programas institucionales el 5.0% del grupo de control participa en este rubro contando con PRIDE C, el 65.0% de este grupo no cuenta con participación en esta actividad y su distribución en el PRIDE es 12.5% PRIDE B, 45.0% PRIDE C, 5.0% PRIDE D y el resto no tiene este estímulo.

En cuanto al grupo de estudio sólo el 5.0% participa en esta actividad y 25.0% restante no lo hace.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su participación de labores de coordinación de proyectos o programas institucionales su significancia es baja para ambos grupos como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.48 Nivel del PRIDE \* Productividad académica**  
(Participación en labores de coordinación de proyectos o programas institucionales de los técnicos académicos)



**Tabla 5.26 Nivel del PRIDE\* Productividad académica**  
 (Participación en labores de coordinación de proyectos o programas institucionales)  
 de los técnicos académicos. Crosstab

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Participa en labores de coordinación de proyectos o programas institucionales		Participa en labores de coordinación de proyectos o programas institucionales		Participa en labores de coordinación de proyectos o programas institucionales	
		Si	No	Si	No	Si	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	2	18	2	9	4	27
		5.0%	45.0%	5.0%	22.5%	10.0%	67.5%
	D	0	2	0	0	0	2
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%	
	Total	2	26	2	10	4	36
		5.0%	65.0%	5.0%	25.0%	10.0%	90.0%

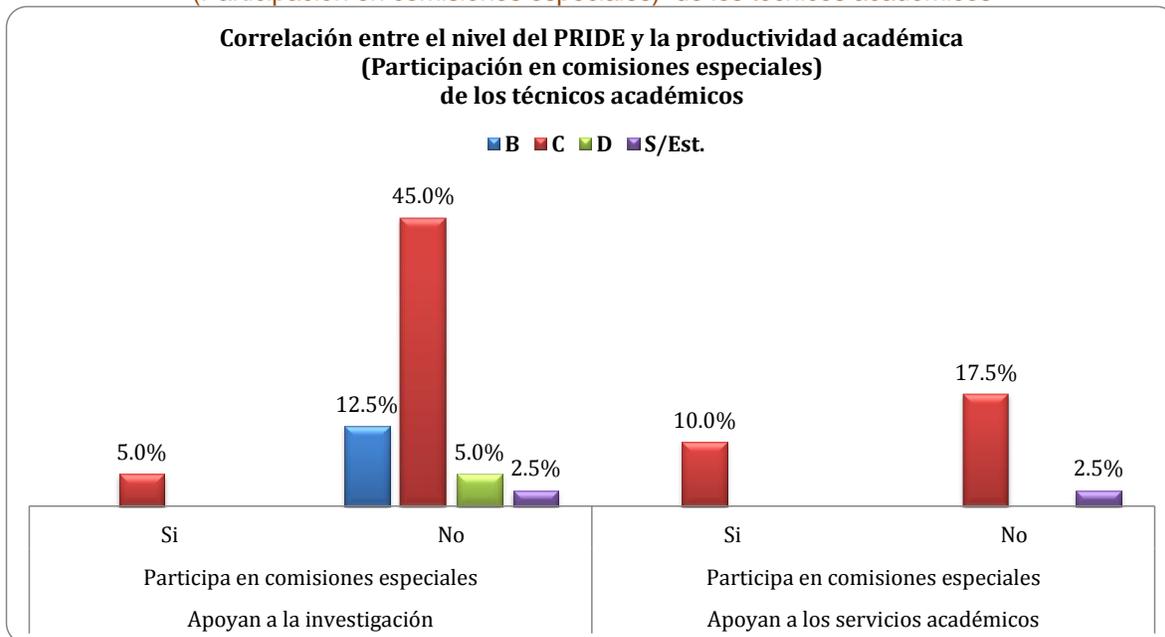
## Nivel del PRIDE VS Participación en Comisiones Especiales

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la participación en comisiones especiales el 5.0% del grupo de control participa en este rubro contando con PRIDE C, el 65.0% de este grupo no cuenta con participación en esta actividad y su distribución en el PRIDE es 12.5% PRIDE B, 45.0% PRIDE C, 5.0% PRIDE D y el resto no tiene este estímulo.

En cuanto al grupo de estudio sólo el 10.0% participa en esta actividad y 20.0% restante no lo hace.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su participación en comisiones especiales su significancia es baja para ambos grupos como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.49** Nivel del PRIDE \* Productividad académica  
(Participación en comisiones especiales) de los técnicos académicos



**Tabla 5.27 Nivel del PRIDE\* Productividad académica  
(Participación en comisiones especiales). Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Participa en comisiones especiales		Participa en comisiones especiales		Participa en comisiones especiales	
		Si	No	Si	No	Si	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	2	18	4	7	6	25
		5.0%	45.0%	10.0%	17.5%	15.0%	62.5%
	D	0	2	0	0	0	2
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%	
	Total	2	26	4	8	6	34
		5.0%	65.0%	10.0%	20.0%	15.0%	85.0%

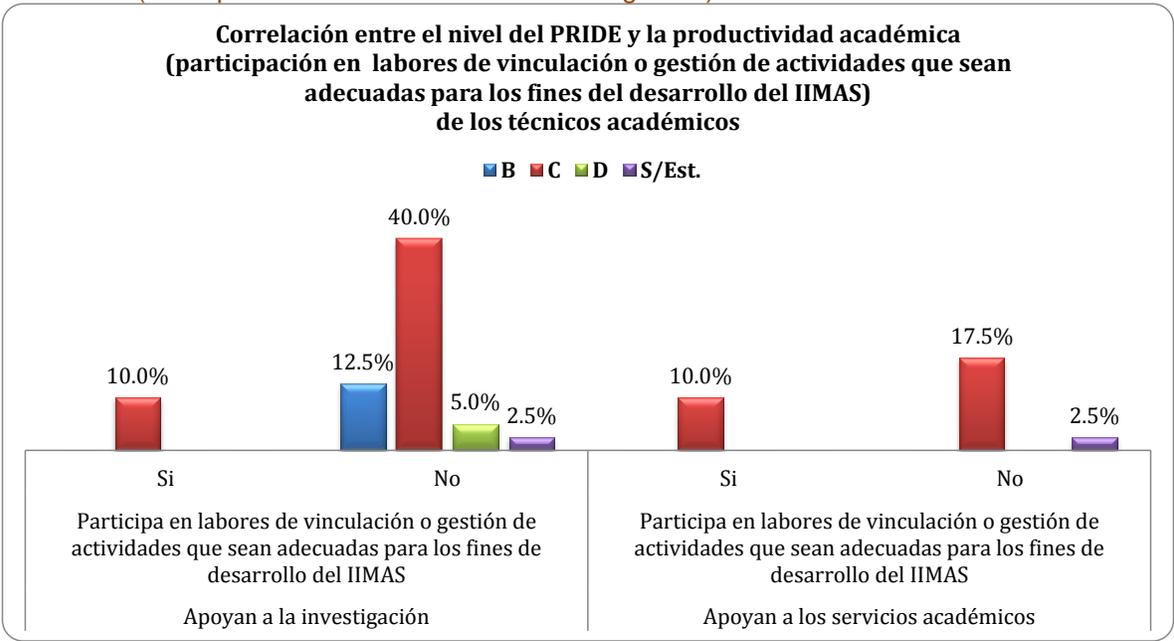
**Nivel del PRIDE VS Participación en labores de vinculación o gestión de actividades que sean adecuadas para los fines de desarrollo del IIMAS.**

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la participación de labores de vinculación de actividades que sean adecuadas para los fines de desarrollo del Instituto el 10.0% del grupo de control participa en este rubro contando con PRIDE C, el 65.0% de este grupo no cuenta con participación en esta actividad y su distribución en el PRIDE es 12.5% PRIDE B, 40.0% PRIDE C, 5.0% PRIDE D y el resto no tiene este estímulo.

En cuanto al grupo de estudio sólo el 10.0% participa en esta actividad y 20.0% restante no lo hace.

En cuanto al coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y sus labores de vinculación o gestión de actividades que sean adecuadas para los fines de desarrollo del IIMAS su significancia es baja para ambos grupos como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.50 Nivel del PRIDE \* Productividad académica (Participación en labores de vinculación o gestión) de los técnicos académicos**



**Tabla 5.28 Nivel del PRIDE\* Productividad académica  
(Participación en labores de vinculación o gestión). Crosstab**

		Área de apoyo					
		Investigación		Servicios académicos		Total	
		Participa en labores de vinculación o gestión de actividades que sean adecuadas para los fines de desarrollo del IIMAS		Participa en labores de vinculación o gestión de actividades que sean adecuadas para los fines de desarrollo del IIMAS		Participa en labores de vinculación o gestión de actividades que sean adecuadas para los fines de desarrollo del IIMAS	
		Si	No	Si	No	Si	No
Nivel del PRIDE	B	0	5	0	0	0	5
		0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	C	4	16	4	7	8	23
		10.0%	40.0%	10.0%	17.5%	20.0%	57.5%
	D	0	2	0	0	0	2
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	S/E	0	1	0	1	0	2
	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	5.0%	
	Total	4	24	4	8	8	32
		10.0%	60.0%	10.0%	20.0%	20.0%	80.0%

## CONOCIMIENTO DEL PRIDE

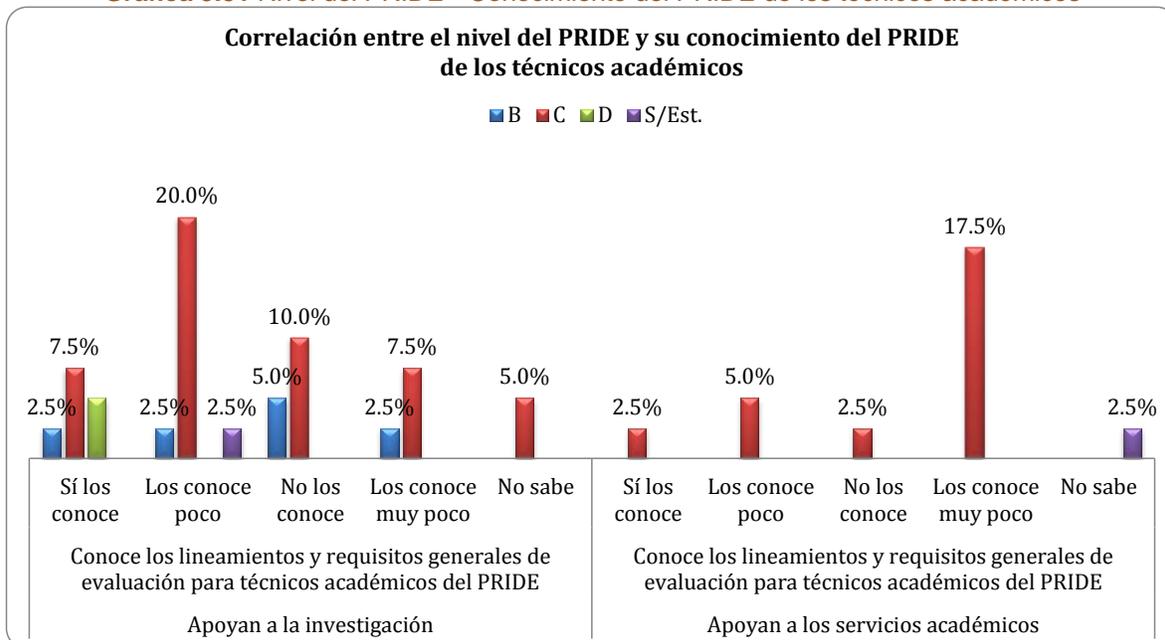
### **Nivel del PRIDE VS la pregunta ¿Conoce los lineamientos y requisitos para ingresar en el PRIDE?**

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la pregunta ¿Conoce los lineamientos y requisitos de evaluación para TA del PRIDE?, el 15.0% del grupo de control responde que sí los conoce de los cuales el 2.5% cuenta con PRIDE B, 7.5% con PRIDE C y 5.0% con PRIDE D; el 25.0% los conoce poco y su distribución del PRIDE es 2.5% PRIDE B, 20.0% PRIDE C, 2.5% no cuenta con PRIDE, el 30.0% no los conoce, los conoce muy poco o de plano no sabe nada del Programa, el 7.5% cuenta con PRIDE B y 22.5% tiene PRIDE C.

En cuanto al grupo de estudio 2.5% sí conoce los lineamientos y requisitos generales para ingreso o permanencia en el PRIDE; 5.0% los conoce poco y el 22.5% no los conoce, los conoce muy poco o no sabe nada del programa.

Ahora bien en cuanto a su coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su respuesta a la pregunta ¿Conoce los lineamientos y requisitos de evaluación para TA del PRIDE? su significancia es moderada con .428 en el caso del grupo de estudio mientras que el grupo de control significancia lo que es baja con -.218 como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.51 Nivel del PRIDE \* Conocimiento del PRIDE de los técnicos académicos**



**Tabla 5.29 Nivel del PRIDE\* Conocimiento del PRIDE. Crosstab**

		Área de apoyo									
		Investigación					Servicios académicos				
		Conoce los lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos del PRIDE					Conoce los lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos del PRIDE				
		Sí los conoce	Los conoce poco	No los conoce	Los conoce muy poco	No sabe	Sí los conoce	Los conoce poco	No los conoce	Los conoce muy poco	No sabe
Nivel del PRIDE	B	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0
		2.5%	2.5%	5.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	C	3	8	4	3	2	1	2	1	7	0
		7.5%	20.0%	10.0%	7.5%	5.0%	2.5%	5.0%	2.5%	17.5%	0.0%
	D	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
S/E	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	
Total	6	10	6	4	2	1	2	1	7	1	
	15.0%	25.0%	15.0%	10.0%	5.0%	2.5%	5.0%	2.5%	17.5%	2.5%	

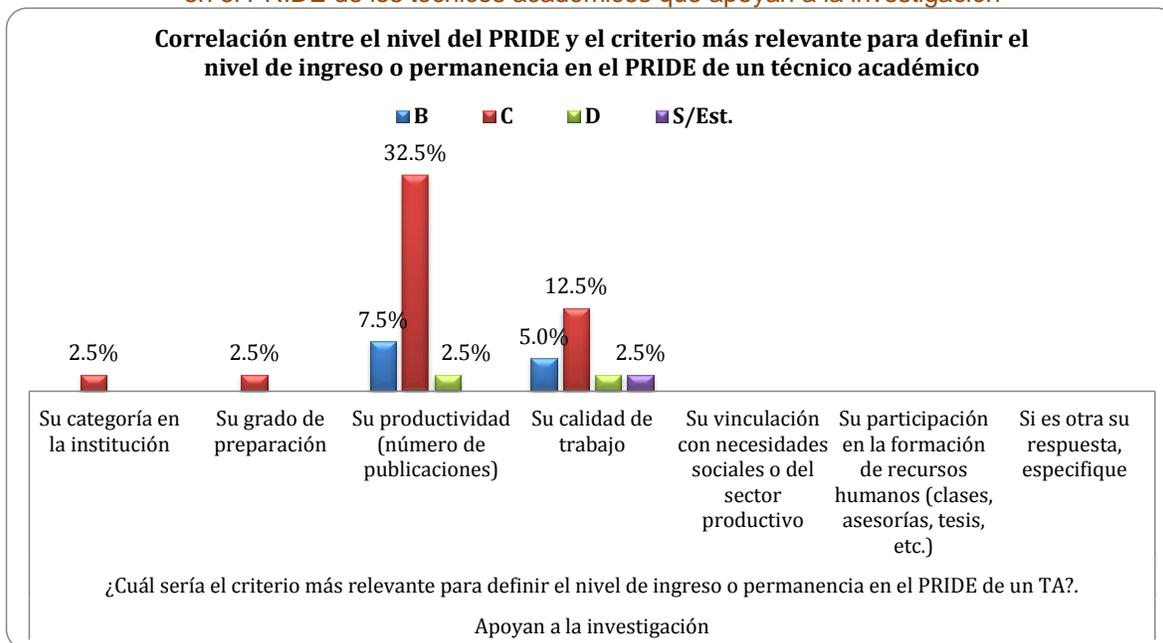
## Nivel del PRIDE VS la pregunta ¿Cuál sería el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE?

Ahora bien en cuanto al nivel del PRIDE y su correlación con la pregunta ¿cuál sería el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE? el 42.5% del grupo de control indican que el criterio más relevante es su productividad (número de publicaciones) y en cuanto PRIDE este porcentaje está distribuido el 7.5% tiene nivel B, el 32.5% cuenta con PRIDE C y el 2.5% tiene PRIDE D. El 22.5% opinó que su calidad en el trabajo es el criterio más relevante y en cuanto al PRIDE de estos su distribución es 5.0% tiene PRIDE B, 12.5% tiene PRIDE C, 2.5% tiene PRIDE D y el resto 2.5% no cuenta con este estímulo.

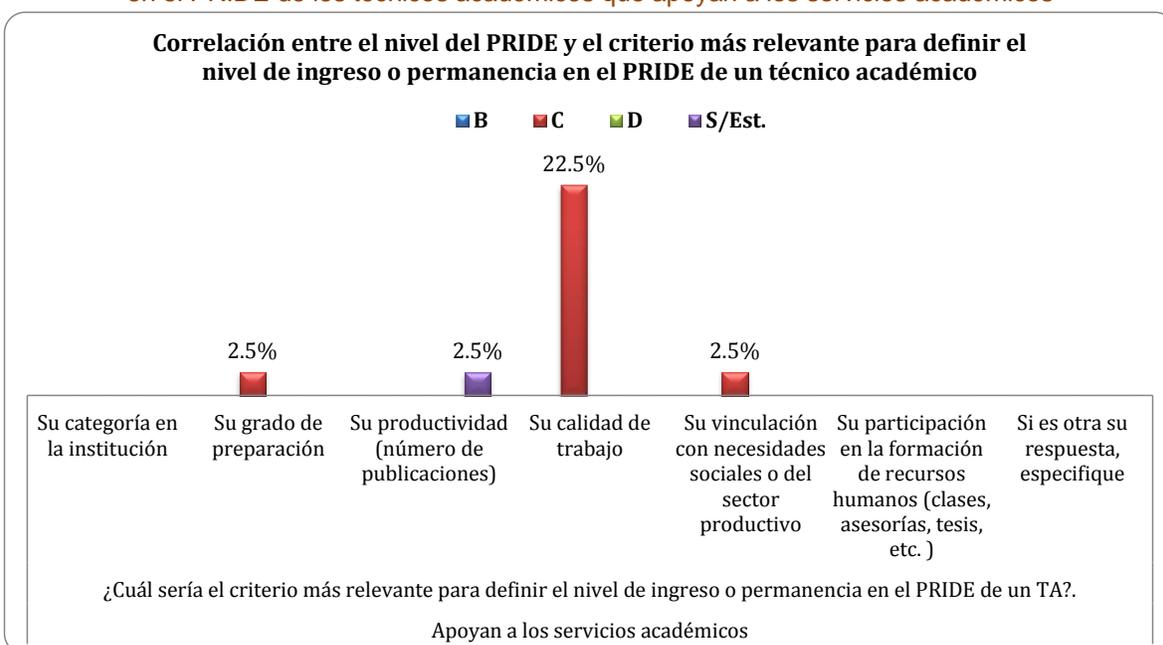
Con relación al grupo de control el 22.5% considera que la calidad en el trabajo es el criterio más relevante para definir el ingreso o permanencia en el PRIDE.

Ahora bien en cuanto a su coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y su respuesta a la pregunta ¿cuál sería el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE? su significancia es baja para ambos grupos, como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.52** Nivel del PRIDE \* Criterio más relevantes para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE de los técnicos académicos que apoyan a la investigación



**Gráfica 5.53 Nivel del PRIDE \* Criterio más relevantes para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE de los técnicos académicos que apoyan a los servicios académicos**



**Tabla 5.30 Nivel del PRIDE\* Criterio más relevante para el ingreso o permanencia en el PRIDE de los técnicos académicos. Crosstab**

Nivel del PRIDE	Área de apoyo													
	Investigación							Servicios académicos						
	¿Cuál sería el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE de un TA?							¿Cuál sería el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE de un TA?						
	Su categoría en la institución	Su grado de preparación	Su productividad (número de publicaciones)	Su calidad de trabajo	Su vinculación con necesidades sociales o del sector productivo	Su participación en la formación de recursos humanos (clases, asesorías, tesis, etc.)	Si es otra su respuesta, especifique	Su categoría en la institución	Su grado de preparación	Su productividad (número de publicaciones)	Su calidad de trabajo	Su vinculación con necesidades sociales o del sector productivo	Su participación en la formación de recursos humanos (clases, asesorías, tesis, etc.)	Si es otra su respuesta, especifique
B	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	7.5%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
C	1	1	13	5	0	0	0	0	1	0	9	1	0	0
	2.5%	2.5%	32.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	22.5%	2.5%	0.0%	0.0%
D	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
S/E	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	1	1	17	9	0	0	0	0	1	1	9	1	0	0
	2.5%	2.5%	42.5%	22.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%	22.5%	2.5%	0.0%	0.0%

## AUTOEVALUACIÓN

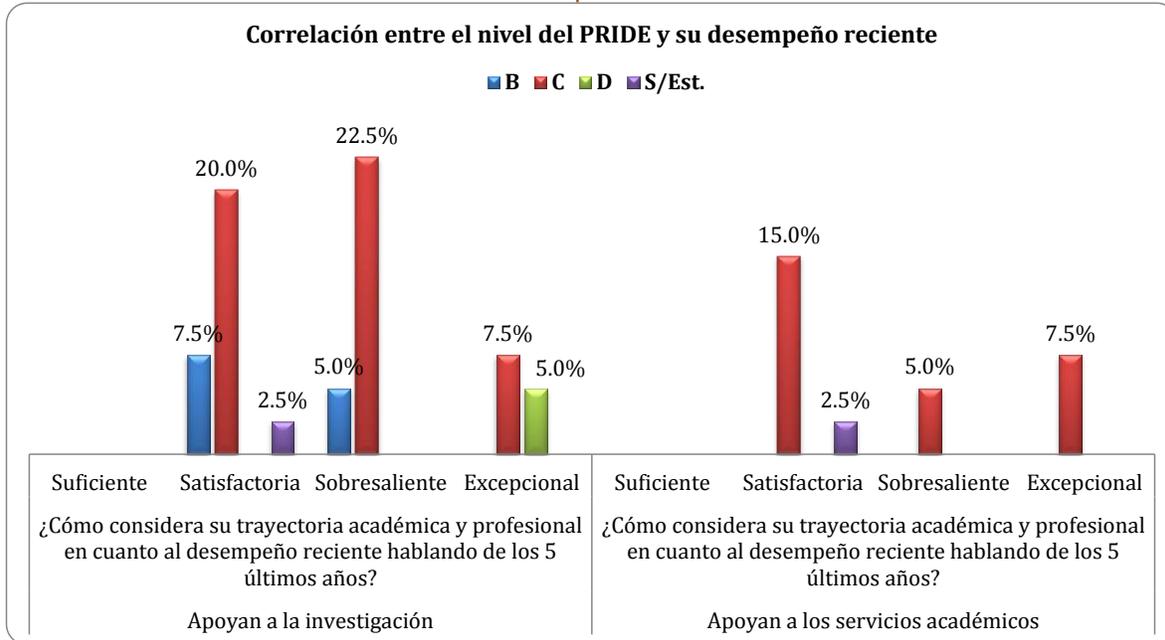
### **Nivel del PRIDE VS la pregunta ¿Cómo considera su trayectoria académica y profesional en cuanto a su desempeño reciente hablando de los últimos 5 años?**

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la pregunta ¿Cómo considera su trayectoria académica y profesional en cuanto al desempeño reciente hablando de los 5 últimos años?, el 30.0% del grupo de control considera que su trayectoria académica es satisfactoria y en cuanto a su nivel en el PRIDE la distribución es la siguiente, el 7.5% es PRIDE B y el 20.0% es PRIDE C; el 27.5% indica que su trayectoria académica y profesional es sobresaliente contando con PRIDE B el 5.0% y el 22.5% cuenta con PRIDE C; el 12.5% considera que su trayectoria académica y es excepcional de los cuales 7.5% cuenta con PRIDE C y el 5.0% cuenta con PRIDE D.

La situación de los técnicos académicos que apoyan a los servicios académicos es la siguiente el 17.5% considera que es satisfactoria, el 5.0% sobresaliente y el 7.5% excepcional, recordando el 27.5% cuenta con PRIDE nivel C y el 2.5% no tiene PRIDE.

Su coeficiente de correlación entre el nivel de PRIDE y esta pregunta su significancia es baja para ambos grupos, como se puede observar en las Tablas 5.33 y 5.34, respectivamente.

**Gráfica 5.54 Nivel del PRIDE \* Desempeño reciente de los técnicos académicos**



**Tabla 5.31 Nivel del PRIDE\* Desempeño reciente de los técnicos académicos. Crosstab**

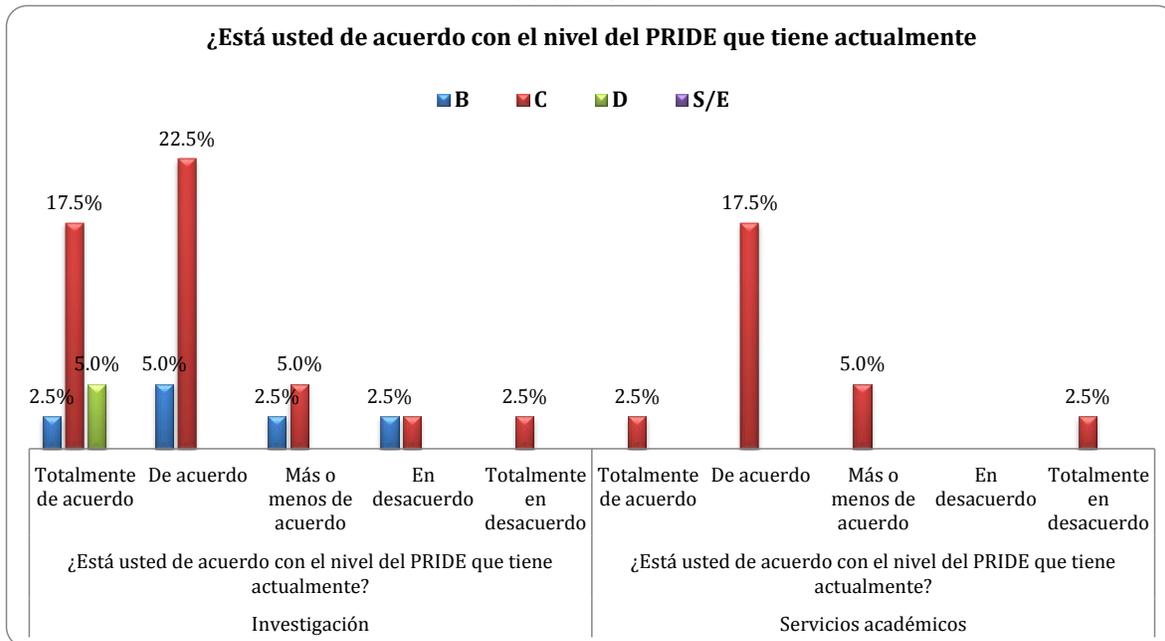
Nivel del PRIDE		Área de apoyo											
		Investigación				Servicios académicos				Total			
		¿Cómo considera su trayectoria académica y profesional en cuanto al desempeño reciente hablando de los 5 últimos años?											
		Suficiente	Satisfactoria	Sobresaliente	Excepcional	Suficiente	Satisfactoria	Sobresaliente	Excepcional	Suficiente	Satisfactoria	Sobresaliente	Excepcional
B		0	3	2	0	0	0	0	0	0	3	2	0
		0.0%	7.5%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.5%	5.0%	0.0%
C		0	8	9	3	0	6	2	3	0	14	11	6
		0.0%	20.0%	22.5%	7.5%	0.0%	15.0%	5.0%	7.5%	0.0%	35.0%	27.5%	15.0%
D		0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
		0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
S/E		0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0
		0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%
Total		0	12	11	5	0	7	2	3	0	19	13	8
		0.0%	30.0%	27.5%	12.5%	0.0%	17.5%	5.0%	7.5%	0.0%	47.5%	32.5%	20.0%

## Nivel del PRIDE VS la pregunta ¿Está usted de acuerdo con el nivel de PRIDE que tiene actualmente?

Respecto al nivel del PRIDE y su correlación con la pregunta ¿está usted de acuerdo con el nivel del PRIDE que tiene actualmente? En cuanto al grupo de control el 25.0% está totalmente de acuerdo con el nivel que tienen actualmente de estos el 2.5% tiene PRIDE B, el 17.5% cuenta con PRIDE C y el 5.0% tiene PRIDE D; el 27.5% indica que está de acuerdo con el nivel que tienen actualmente, el 5.0% cuenta con PRIDE B y el 22.5% cuenta con PRIDE C; el 15.0% indica que está más o menos de acuerdo, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo de estos el 5.0% cuenta con PRIDE B y el 17.5% tiene PRIDE C.

Del grupo de estudio que es nuestro grupo de investigación el 20.0% está totalmente de acuerdo y de acuerdo en el nivel de PRIDE que tienen actualmente ; y el 7.5% está más o menos de acuerdo o totalmente en desacuerdo.

**Gráfica 5.55 Nivel del PRIDE \* ¿Está usted de acuerdo con el nivel del PRIDE que tiene actualmente?**



**Tabla 5.32 Nivel del PRIDE\* ¿Está usted de acuerdo con el nivel del PRIDE que tiene actualmente?.**  
Crosstab

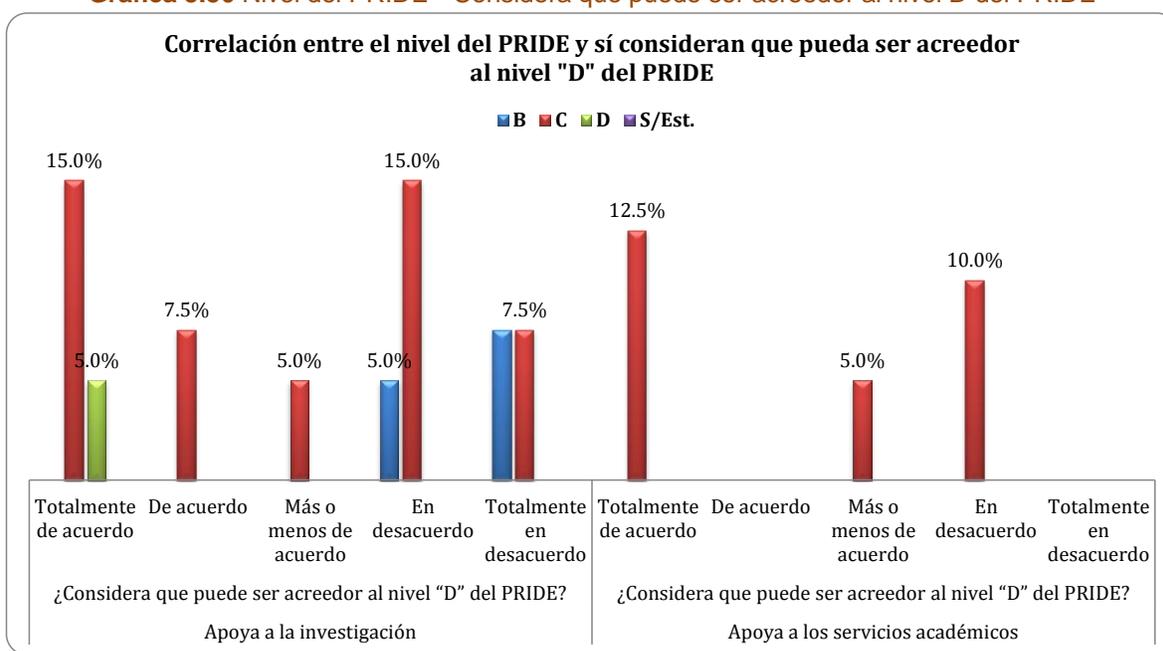
		Área de apoyo										
		Investigación					Servicios académicos					
		¿Está usted de acuerdo con el nivel del PRIDE que tiene actualmente?					¿Está usted de acuerdo con el nivel del PRIDE que tiene actualmente?					
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Más o menos de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Más o menos de acuerdo	En desacuerdo
Nivel del PRIDE	B	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0
		0.0%	2.5%	5.0%	2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	C	0	7	9	2	1	1	0	1	7	2	0
		0.0%	17.5%	22.5%	5.0%	2.5%	2.5%	0.0%	2.5%	17.5%	5.0%	0.0%
	D	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	S/E	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	1	10	11	3	2	1	1	1	7	2	0	
Total	2.5%	25.0%	27.5%	7.5%	5.0%	2.5%	2.5%	2.5%	17.5%	5.0%	0.0%	

## Nivel del PRIDE VS la pregunta ¿Considera que puede ser acreedor al nivel “D” del PRIDE?

Del grupo de control el 20.0% está totalmente de acuerdo que puede ser acreedor al nivel D del PRIDE de hecho el 5.0% de ellos cuenta con dicha distinción, el 15.0% cuenta con PRIDE C; el 7.5% está de acuerdo en poder ser acreedor al nivel D del PRIDE.

Del grupo de estudio que es nuestro grupo de interés el 12.5% está totalmente de acuerdo en que puede ser acreedor al nivel D en el PRIDE.

**Gráfica 5.56 Nivel del PRIDE \* Considera que puede ser acreedor al nivel D del PRIDE**



**Tabla 5.32 Nivel del PRIDE\* Considera que puede ser acreedor al nivel D del PRIDE. Crosstab**

		Área de apoyo										
		Investigación					Servicios académicos					
		¿Considera que puede ser acreedor al nivel "D" del PRIDE?					¿Considera que puede ser acreedor al nivel "D" del PRIDE?					
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Más o menos de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Más o menos de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
Nivel del PRIDE	B	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	7.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	C	0	6	3	2	6	3	0	5	0	2	4
		0.0%	15.0%	7.5%	5.0%	15.0%	7.5%	0.0%	12.5%	0.0%	5.0%	10.0%
	D	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	S/E	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
		2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Total	1	8	3	2	8	6	1	5	0	2	4
		2.5%	20.0%	7.5%	5.0%	20.0%	15.0%	2.5%	12.5%	0.0%	5.0%	10.0%

**Tabla 5.33** Correlaciones de cada una de las preguntas del cuestionario de los técnicos académicos que apoyan a la investigación

Departamento de adscripción	Categoría y nivel	Género	Edad	Antigüedad académica	Cuenta con PRIDE	Nivel del PRIDE	Antigüedad en el PRIDE	Grado académico	Estudios en extranjero	En los últimos 5 años ha contado con formación complementaria	¿Contribuye al desarrollo de infraestructura para la investigación y/o el área de servicios académicos al que está adscrito?	¿Apoya al desarrollo, innovación y adaptación de tecnología?	Cuenta con artículos arbitrados en revistas indexadas	Cuenta con artículos arbitrados en revistas no indexadas	Cuenta con libros y capítulos en libros	Cuenta con publicaciones en otros medios	Cuenta con artículos en extenso en memorias	Participa como editor asociado	Participa como editor de memorias	Participa como editor invitado en revistas	Otra labor editorial	Cuenta con publicaciones de divulgación	Cuenta con congresos, conferencias, ponencias, carteles	Organización de eventos académicos	Elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas	Otras actividades de divulgación	Participa en cuerpos colegiados	Participa en labores de coordinación de proyectos o programas institucionales	Participa en comisiones especiales	Participa en labores de articulación o gestión de actividades que sean adecuadas para los fines de desarrollo del IMAS	Conoce los lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos del PRIDE	¿Cuál sería el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE de un TA?	Cómo considera su trayectoria académica y profesional en cuanto al desempeño reciente habiendo de los 5 últimos años	
Departamento de adscripción	-	.186	.296	.139	-.026	.151	-.085	-.050	-.089	-.112	-.298	-.389	-.234	-.359	-.444	-.447	.375	.017	.a	.151	.286	.a	-.076	-.019	.172	.066	-.009	-.128	.097	-.217	-.088	.057	.129	-.192
Categoría y nivel	.186	-	-.047	.394	.392	.202	-.392	.283	.112	-.135	.264	-.369	.164	-.397	-.315	-.056	-.083	-.320	.a	.016	.233	.a	-.193	-.117	-.327	-.429	-.103	-.384	-.135	-.135	-.198	-.103	-.206	.137
Género	.296	-.047	-	.059	-.159	.111	.099	-.255	-.423	-.160	0.000	-.208	-.222	-.167	-.132	.302	0.000	.000	.a	-.111	-.111	.a	-.086	-.044	.048	0.000	-.200	.162	-.160	-.160	-.236	.035	-.184	.028
Edad	.139	.394	.059	-	.823	.295	.294	.583	.014	.237	.056	-.061	.235	-.049	-.039	-.053	.056	-.313	.a	.072	.072	.a	.066	.112	-.020	-.042	-.091	-.181	-.161	-.028	-.139	-.419	-.170	.127
Antigüedad académica	-.026	.392	-.159	.823	-	.188	.466	.750	.193	.118	.174	.006	.061	-.116	-.025	-.267	.031	-.381	.a	-.053	.082	.a	-.049	.025	-.101	-.113	-.096	-.194	-.077	.021	-.041	-.457	-.061	.111
Cuenta con PRIDE	.151	.202	.111	.295	.188	-	.626	-.436	-.097	.053	.079	-.059	.344	.222	.280	.101	.079	-.122	.a	.037	.037	.a	.143	.132	.111	.079	.067	.090	.053	.053	.079	-.082	.224	-.196
Nivel del PRIDE	.085	.392	.099	.294	.466	.626	-	-.012	-.002	-.237	.140	-.248	-.018	-.181	-.083	-.030	-.023	-.343	.a	-.319	-.011	.a	-.281	-.284	-.297	-.186	-.204	-.027	-.016	-.016	-.023	-.218	.103	.213
Antigüedad en el PRIDE	-.050	.283	-.255	.583	.750	-.436	-.012	-	.151	.171	.168	-.028	-.108	-.238	-.236	-.323	-.084	-.261	.a	.119	.119	.a	-.092	-.016	-.119	-.168	.024	-.250	-.057	-.057	-.084	-.312	-.240	.130
Grado académico	-.089	.112	-.423	.014	.193	-.097	-.002	.151	-	-.311	.205	.371	.111	.033	.068	-.114	.039	-.104	.a	-.215	.097	.a	-.029	-.068	-.111	-.126	-.201	-.068	-.086	-.011	-.126	-.180	.184	-.118
Estudios en extranjero	-.112	-.135	-.160	.237	.118	.053	-.237	.171	-.311	-	-.113	.084	.185	.240	.191	-.145	.283	.175	.a	.694	-.053	.a	.372	.403	.480	.283	.352	-.129	-.077	-.077	-.113	.118	.088	-.094
En los últimos 5 años ha contado con formación complementaria	.298	.264	0.000	.056	.174	.079	.140	.168	.205	-.113	-	-.271	-.229	.147	.062	.284	.125	.032	.a	.079	.471	.a	-.091	.156	.236	.125	.189	.343	.283	-.113	.125	-.432	.130	-.277
¿Contribuye al desarrollo de infraestructura para la investigación y/o el área de servicios académicos al que está adscrito?	-.389	-.369	-.208	-.061	.006	-.059	-.248	-.028	.371	.084	-.271	-	.245	.351	.442	-.178	.124	-.131	.a	-.059	.059	.a	.227	.209	.176	.124	.105	-.142	.084	.084	.124	-.152	.150	-.122
¿Apoya al desarrollo, innovación y adaptación de tecnología?	-.234	.164	-.222	.235	.061	.344	-.018	-.108	.111	.185	-.229	.245	-	.344	.292	-.293	-.179	-.033	.a	.128	-.155	.a	-.016	-.104	-.303	-.129	-.222	-.467	-.359	-.155	-.129	-.148	-.238	.154
Cuenta con artículos arbitrados en revistas indexadas	-.359	-.397	-.167	-.049	-.116	.222	-.181	-.238	.033	.240	.147	.351	.344	-	.640	.101	.147	.411	.a	.167	.167	.a	.344	.287	.167	.147	.300	.215	.240	.240	.354	-.306	.046	-.098
Cuenta con artículos arbitrados en revistas no indexadas	-.444	-.315	-.132	-.039	-.025	.280	-.083	-.236	.068	.191	.062	.442	.292	.640	-	-.013	.062	.411	.a	.132	.132	.a	.353	.310	.221	.062	.238	.321	.191	.191	.281	-.227	.462	-.285
Cuenta con libros y capítulos en libros	.447	-.056	.302	-.053	-.267	.101	-.030	-.323	-.114	-.145	.284	-.178	-.293	.101	-.013	-	.533	.138	.a	-.101	.369	.a	-.026	.013	.302	.036	.101	.666	.193	-.145	.284	-.295	.495	-.059
Cuenta con publicaciones en otros medios	.375	-.083	0.000	.056	.031	.079	-.023	-.084	.039	.283	.125	.124	-.179	.147	.062	.533	-	.258	.a	-.079	.471	.a	.335	.375	.471	.125	.189	.343	.283	-.113	.125	0.000	.433	-.138
Cuenta con artículos en extenso en memorias	.017	-.320	.000	-.313	-.381	-.122	-.343	-.261	-.104	.175	.032	-.131	-.033	.411	.411	.138	.258	-	.a	.122	.122	.a	.306	.097	.183	.032	.219	.088	.175	.175	.032	.201	.268	-.107
Participa como editor asociado	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a
Participa como editor de memorias	-.151	.016	-.111	.072	-.053	.037	-.319	.119	-.215	.694	-.079	.059	.128	.167	.132	-.101	-.079	.122	.a	-	-.037	.a	.258	.280	.333	-.079	.556	-.090	-.053	-.053	-.079	.245	.061	-.326
Cuenta como editor invitado en revistas	.286	.233	-.111	.072	.082	.037	-.011	.119	.097	-.053	.471	.059	-.155	.167	-.132	.369	.471	.122	.a	-.037	-	.a	.258	.280	.333	-.079	.556	.413	.694	-.053	.471	-.245	.061	-.326
Otra labor editorial	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a
Cuenta con publicaciones de divulgación	-.076	-.193	-.086	.066	-.049	.143	-.281	-.092	-.029	.372	-.091	.227	-.016	.344	.353	-.026	.335	.306	.a	.258	.258	.a	-	.764	.602	.335	.465	.236	.372	.372	.122	.316	.237	-.555
Cuenta con congresos, conferencias, ponencias, carteles	-.019	-.117	-.044	.112	.025	.132	-.284	-.016	-.068	.403	.156	.209	-.104	.287	.310	.013	.375	.097	.a	.280	.280	.a	.764	-	.662	.375	.503	.278	.403	.106	.156	.227	.219	-.648
Organización de eventos académicos	.172	-.327	.048	-.020	-.101	.111	-.297	-.119	-.111	.480	.236	.176	-.303	.167	.221	.302	.471	.183	.a	.333	.333	.a	.602	.662	-	.707	.600	.592	.480	.160	.236	.105	.306	-.643
Elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas	.066	-.429	0.000	-.042	-.113	.079	-.186	-.168	-.126	.283	.125	.124	-.129	.147	.062	.036	.125	.032	.a	-.079	-.079	.a	.335	.375	.707	-	.189	.343	.283	.283	.125	0.000	-.022	-.277
Otras actividades de divulgación	-.009	-.103	-.200	-.091	-.096	.067	-.204	.024	-.201	.352	.189	.105	-.222	.300	.238	.101	.189	.219	.a	.556	.556	.a	.465	.503	.600	.189	-	.441	.801	.352	.519	.147	.110	-.587
Participa en cuerpos colegiados	.128	-.384	.162	-.181	-.194	.090	-.027	-.250	-.068	-.129	.343	.142	-.467	.215	.321	.666	.343	.088	.a	-.090	.413	.a	.236	.278	.592	.343	.440	-	.595	.233	.609	-.277	.425	-.411
Participa en labores de coordinación de proyectos o programas institucionales	.097	-.135	-.160	-.161	-.077	.053	-.016	-.057	-.086	-.077	.283	.084	-.359	.240	.191	.193	.283	.175	.a	-.053	.694	.a	.372	.403	.480	.283	.801	.595	-	.462	.679	.000	.088	-.470
Participa en comisiones especiales	-.217	-.135	-.160	-.028	.021	.053	-.016	-.057	-.011	-.077	-.113	.084	-.155	.240	.191	-.145	-.113	.175	.a	-.053	-.053	.a	.372	.106	.160	.283	.352	.233	.462	-	.283	.118	.088	-.094
Participa en labores de articulación o gestión de actividades que sean adecuadas para los fines de desarrollo del IMAS	-.088	-.198	-.236	-.139	-.041	.079	-.023	-.084	-.126	-.113	.125	.124	-.129	.354	.281	.284	.125	.032	.a	-.079	.471	.a	.122	.156	.236	.125	.519	.609	.679	.283	-	-.346	-.022	-.277
Conoce los lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos del PRIDE	.057	-.103	.035	-.419	-.457	-.082	-.218	-.312	-.180	.118	-.432	-.152	-.148	-.306	-.227	-.295	0.000	.201	.a	.245	-.245	.a	.316	.227	.105	.000	.147	-.277	.000	.118	-.346	-	.135	-.267
¿Cuál sería el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE de un TA?	.129	-.206	-.184	-.170	-.061	.224	.103	-.240	.184	.088	.130	.150	-.238	.046	.462	.295	.433	.268	.a	.061	.061	.a	.237	.219	.306	-.022	.110	.425	.088	.088	-.022	.135	-	-.323
Cómo considera su trayectoria académica y profesional en cuanto al desempeño reciente habiendo de los 5 últimos años	-.192	.137	.028	.127	.111	-.196	.213	.130	-.118	-.094	-.277	-.122	.154	-.098	-.285	-.059	-.138	-.107	.a	-.326	-.326	.a	-.555	-.648	-.643	-.277	-.587	-.411	-.470	-.094	-.277	-.267	-.323	-

a. No se puede calcular porque, como mínimo, una de las es constante.

**Tabla 5.34** Correlaciones de cada una de las preguntas del cuestionario de los técnicos académicos que apoyan a los servicios académicos

Categoría y nivel	Género	Edad	Antigüedad académica	Cuenta con PRIDE	Nivel del PRIDE	Antigüedad en el PRIDE	Grado académico	En los últimos años ha contado con formación complementaria	¿Contribuye al desarrollo de infraestructura para la investigación y/o el área de servicios académicos al que está adscrito?	¿Apoya al desarrollo, innovación y adaptación de tecnología?	Cuenta con artículos arbitrados en revistas indexadas	Cuenta con artículos arbitrados en revistas no indexadas	Cuenta con libros y capítulos en libros	Cuenta con publicaciones en otros medios	Cuenta con artículos en extenso en memorias	Participa como editor asociado	Cuenta con publicaciones de divulgación	Cuenta con congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles	Organización de eventos académicos	Elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas	Otras actividades de divulgación	Participa en cuerpos colegiados	Participa en labores de coordinación de proyectos o programas institucionales	Participa en comisiones especiales	Participa en labores de vinculación o gestión de actividades que sean subsecuadas para los fines de desarrollo del BMS	Conoce los lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos del PRIDE	¿Cuál sería el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE de un TA?	Como considera su trayectoria académica y profesional en cuanto al desempeño reciente hablando de los 5 últimos años	
Categoría y nivel	-	.506	.357	.432	-.196	-.196	.360	-.139	-.286	.156	.162	-.757	-.368	-.058	.196	.184	-.408	.022	.376	-.058	-.058	-.058	-.368	-.092	-.827	-.221	-.102		
Género	.506	-	.686	.561	.357	.357	.013	.335	-.314	.264	-.066	-.076	.239	-.378	.255	.598	-.076	.029	.488	-.076	-.076	-.076	-.120	.239	-.316	-.041	-.066		
Edad	.357	.686	-	.430	.563	.563	-.107	.586	.241	-.050	-.284	.049	.078	-.344	.232	.543	.049	-.241	.190	-.245	-.245	-.245	-.155	.310	-.090	-.133	.043		
Antigüedad académica	.432	.561	.430	-	.273	.273	-.068	.353	.153	.536	.051	-.135	.213	-.135	-.273	-.213	-.135	.255	.638	-.135	-.135	.135	.213	.213	-.203	-.073	.118		
Cuenta con PRIDE	-.196	.357	.563	.273	-	1.000	-.699	.966	.357	-.135	.213	-.135	.213	-.135	.091	.213	-.135	.357	-.174	-.674	-.135	.135	.213	.213	.428	-.366	-.237		
Nivel del PRIDE	-.196	.357	.563	.273	1.000	-	-.699	.966	.357	-.135	.213	-.135	.213	-.135	.091	.213	-.135	.357	-.174	-.674	-.135	.135	.213	.213	.428	-.366	-.237		
Antigüedad en el PRIDE	.360	.013	-.107	-.068	-.699	-.699	-	-.695	-.139	-.266	-.402	-.167	-.423	-.167	-.113	-.106	-.368	.139	-.216	.435	-.167	-.167	-.106	-.264	-.531	-.344	.029		
Grado académico	-.139	.335	.586	.353	.966	.966	-.695	-	.335	-.267	-.119	.068	.216	.068	.138	.108	.205	-.232	.264	-.750	.205	.205	.323	.216	.331	-.481	-.239		
En los últimos 5 años ha contado con formación complementaria	-.286	.314	.241	.153	.357	.357	-.139	.335	-	.077	-.431	.378	.598	-.076	-.357	.239	.378	.371	.488	-.076	.378	.378	.598	.598	.139	-.041	-.663		
¿Contribuye al desarrollo de infraestructura para la investigación y/o el área de servicios académicos al que está adscrito?	.156	.264	-.050	.536	.a	.a	-.266	-.267	.077	-	.499	.128	.486	.a	.128	-.385	.017	-.223	.017	.267	.556	.244	.244	-.170	.111	.058	.442	.033	
¿Apoya al desarrollo, innovación y adaptación de tecnología?	.162	-.066	-.284	.051	.a	.a	-.402	-.119	-.431	.499	-	.a	-.110	.066	.a	.345	.333	-.055	-.414	-.177	-.012	.130	.193	.193	-.177	-.420	.116	.231	.197
Cuenta con artículos arbitrados en revistas indexadas	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a
Cuenta con artículos arbitrados en revistas no indexadas	-.0757	-.076	.049	-.135	.135	.135	-.167	.068	.378	.128	-.110	-.632	-	.a	.400	-.135	.158	.400	.076	-.258	.400	-.200	-.200	.158	.769	.542	.088		
Cuenta con libros y capítulos en libros	-.368	.239	.078	.213	.213	.213	-.423	.216	.598	.486	.066	.632	-	.a	.158	-.213	.250	.632	.478	.408	.158	.158	.158	.250	.250	.423	.086	-.277	
Cuenta con publicaciones en otros medios	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	
Cuenta con artículos en extenso en memorias	-.058	.378	.344	-.135	.135	.135	-.167	.068	-.076	.128	.345	.400	.158	.a	-	.674	.632	-.200	-.378	-.258	.400	-.200	-.200	-.316	.158	.167	.542	.351	
Participa como editor asociado	.196	.255	.232	-.273	.091	.091	-.113	.138	-.357	-.385	.333	-.135	-.213	.a	.674	-	.426	-.135	-.255	-.174	-.135	-.135	-.135	-.213	-.158	-.073	.237		
Cuenta con publicaciones de divulgación	.184	.598	.543	-.213	.213	.213	-.106	.108	.239	.017	-.055	.158	.250	.a	.632	.426	-	.158	-.239	.000	.158	-.316	-.316	-.500	.250	-.053	.086	-.069	
Cuenta con congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles	-.408	-.076	.049	-.135	.135	.135	-.368	.205	.378	-.223	-.414	.400	.632	.a	-.200	-.135	.158	-	.529	.258	-.200	-.200	.158	.158	.368	-.434	-.175		
Organización de eventos académicos	.022	.029	-.241	.255	-.357	-.357	.139	-.232	.371	.017	-.177	.076	.478	.a	-.378	-.255	-.239	.529	-	.683	.076	.076	.478	.120	-.139	-.205	-.133		
Elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas	.376	.488	.190	.638	.174	.174	-.216	.264	.488	.267	-.012	-.258	.408	.a	-.258	-.174	.000	.258	.683	-	-.258	.258	.258	.408	.408	-.302	-.420	-.226	
Otras actividades de divulgación	-.058	-.076	-.245	-.135	-.674	-.674	.435	-.750	-.076	.556	.130	.400	.158	.a	.400	-.135	.158	-.200	.076	-.258	-	-.200	-.200	-.316	.158	-.033	.868	.351	
Participa en cuerpos colegiados	-.058	-.076	-.245	.135	.135	.135	-.167	.205	.378	.244	.193	-.200	.158	.a	-.200	-.135	-.316	-.200	.076	.258	-.200	-	1.000	.632	.158	-.234	-.108	-.702	
Participa en labores de coordinación de proyectos o programas institucionales	-.058	-.076	-.245	.135	.135	.135	-.167	.205	.378	.244	.193	-.200	.158	.a	-.200	-.135	-.316	-.200	.076	.258	-.200	1.000	-	.632	.158	-.234	-.108	-.702	
Participa en comisiones especiales	-.368	-.120	-.155	.213	.213	.213	-.106	.323	.598	-.170	-.177	.158	.250	.a	-.316	-.213	-.500	.158	.478	.408	-.316	.632	-	.250	.106	-.171	-.485		
Participa en labores de vinculación o gestión de actividades que sean subsecuadas para los fines de desarrollo del BMS	-.092	.239	.310	.213	.213	.213	-.264	.216	.598	.111	-.420	.158	.250	.a	.158	-.213	.250	.158	.120	.408	.158	.158	.158	.250	-	-.053	.086	-.069	
Conoce los lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos del PRIDE	-.0827	-.316	-.090	-.203	.428	.428	-.531	.331	.139	.058	.116	.769	.423	.a	.167	-.158	-.053	.368	-.139	-.302	-.033	-.234	-.234	.106	-.053	-	.199	.147	
¿Cuál sería el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE de un TA?	-.221	-.041	-.133	-.073	-.366	-.366	.344	-.481	-.041	.442	.231	.542	.086	.a	.542	-.073	.086	-.434	-.205	-.420	.868	-.108	-.108	-.171	.086	.199	-	.333	
Como considera su trayectoria académica y profesional en cuanto al desempeño reciente hablando de los 5 últimos años	.102	-.066	.043	.118	-.237	-.237	.029	-.239	-.663	.033	.197	.088	-.277	.a	.351	.237	-.069	-.175	-.133	-.226	.351	-.702	-.702	-.485	-.069	.147	.333	-	

a. No se puede calcular porque, como mínimo, una de las es constante.

## VALIDACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

De acuerdo con el análisis presentado previamente se confrontaron las hipótesis con los resultados obtenidos:

### Hipótesis secundaria 1

El nivel del PRIDE está relacionado con el grado de estudios del técnico académico que apoya a los servicios académicos

Con el propósito de comprobar si el nivel del PRIDE está relacionado con el grado de estudios del técnico académico que apoya a los servicios académicos en el IIMAS, como se puede observar en la Gráfica 5.31, no es una variable que determine el nivel de ingreso al programa de estímulos de PRIDE, ya en el caso del grupo de control el 17.5% de los técnicos académicos que apoyan a la investigación tienen doctorado y sólo uno de ellos tiene el nivel D en el PRIDE y otro tiene el grado académico de maestría, y en cuanto al grupo de estudios el 7.5% cuenta con grado de maestría por lo anterior, **se rechaza la hipótesis secundaria 1.**

### Hipótesis secundaria 2

El nivel del PRIDE está relacionado con la antigüedad académica del técnico académico que apoya a los servicios académicos

Respecto a esta hipótesis, se ha podido constatar que la antigüedad académica de los técnicos académicos que apoya a los servicios académicos no está relacionada con el nivel del PRIDE, ya que en caso del grupo de control los técnicos académicos que tienen nivel D en el PRIDE cuentan con una antigüedad entre los 16 y 20 años, y en este grupo existe un 27.5% de técnicos académicos con una antigüedad de más de 21 años. Contra el grupo de estudio se tiene que el 22.5% tiene una antigüedad mayor a los 16 años y no cuentan con el nivel del PRIDE D. Ver Gráfica 5.29. Así que por lo anterior, **se rechaza la hipótesis secundaria 2.**

### Hipótesis secundaria 3

Las causas por las que el técnico académico que apoya el área de servicios académicos no puede acceder al nivel D en el PRIDE son: que su evaluación es generalmente suficiente y no excepcional.

En la Gráfica 5.54, podemos observar la percepción que tienen los técnicos académicos en cuanto a su desempeño académico y con esto poder acceder al nivel D en el PRIDE, dentro del grupo de control el 12.5% considera que su desempeño es excepcional aquí se incluye el 5.0% de los técnicos académicos que cuentan con el PRIDE D.

Sin embargo para el caso de los técnicos académicos que son grupo de interés el 7.5% considera que su desempeño es excepcional. Por lo tanto y

después de presentar estos resultados, podemos **rechazar la hipótesis secundaria 3.**

#### Hipótesis principal

El nivel del PRIDE está relacionado con la productividad académica del técnico académico que apoya el área de servicios académicos del IIMAS.

Como se puede demostrar en las Gráficas de las 5.34 a la 5.50 la productividad académica del técnico académico que apoya el área de servicios académicos es casi nula ya que es imposible que un técnico académico que apoya el área de servicios académicos cuente con artículos arbitradas en revistas indizadas o no indizadas, libros y capítulos en libros, artículos in extenso en memorias, participe como editor asociado, como editor invitado en revistas, etc., esto debido a que su función principal y para la que fueron contratados entra en el rubro de apoyo a los servicios generales y de desarrollo de infraestructura académica y no la de apoyar directamente a la investigación o al desarrollo tecnológico, ya que dependen de un funcionario y no de un investigador. Por lo tanto **esta hipótesis se rechaza.**

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez obtenidos los resultados por medio del instrumento de recolección de datos sobre el modelo de evaluación del desempeño académico de los técnicos académicos en el IIMAS, se pudo concluir lo siguiente:

En el IIMAS se tienen técnicos académicos dedicados por completo a las tareas especializadas de un campo específico (archivo, biblioteca, cómputo, ediciones, talleres, laboratorio, etc.), mientras que otros se emplean en actividades de ayudantes para la investigación. Un tercer grupo realiza exactamente las mismas labores que los académicos con nombramiento de profesor o de investigador. Existe un cuarto grupo que, además de cumplir con las tareas de un área especializada, desempeña actividades de docencia, investigación en tiempos marginales. Tanta flexibilidad, que desde cierto punto de vista es una fortaleza, se convierte en una debilidad cuando se contempla como una figura improvisada, subordinada y utilitaria y que en determinado momento de su evaluación ante el PRIDE, perjudica la evaluación de su desempeño, ya que como pudimos observar en la presente investigación, no es el grado académico, ni la productividad, ni mucho menos la categoría y nivel, lo que determina poder ser candidato al PRIDE D de los técnicos académicos que específicamente apoyan el área de servicios académicos.

Pese a que los técnicos académicos constituyen más del 38% del personal académico de tiempo completo en la UNAM, en la actualidad carecen de representación en órganos colegiados, o bien existe representación, pero no es proporcional y esto no permite que existan canales adecuados para tratar los problemas relativos a esta figura.

La inserción y la enorme variedad de actividades realizadas por los técnicos académicos, junto con su ausencia en consejos y comisiones, generan varios retos, entre los cuales figuran la falta de perfiles profesionales que se ajusten a sus tareas, **la inexistencia de criterios para su evaluación** y una gran dificultad para establecer equivalencias en los procesos de contratación y en los concursos de oposición.

A falta de criterios confiables, establecidos por los pares, los técnicos académicos están sometidos a la evaluación de sus jefes inmediatos, los cuales no cuentan necesariamente con conocimientos y experiencia en el área, puesto que son

designados de manera vertical por las autoridades. Esto genera que buena parte de la evaluación dependa de factores subjetivos o arbitrarios, cuando no de carácter "institucional"; muchas veces los criterios de evaluación de los jefes no contemplan la calidad del trabajo académico, sino el comportamiento dócil y manejable de sus estos.

Cabe preguntarse qué jóvenes profesionales estarían interesados en ocupar plazas de técnico académico si no se les garantiza un desarrollo profesional digno, acorde con su formación; si se les consideraría simplemente como personal de apoyo o de servicio, sin tomar en cuenta su potencial creativo, propositivo y autónomo, así como sus legítimas y constantes aspiraciones de superación académica, las cuales sin duda son el espíritu de la vida académica y redundarían en un mejor Instituto.

Porque como se observa en las gráficas muy a pesar de que existan técnicos académicos que consideran que su desempeño es **excepcional** que cuenten con una productividad sobresaliente, tenga el grado de estudios de doctorado no cuenta con el nivel D del PRIDE, otra pregunta que resulta es ¿Por qué las autoridades no han encontrado la manera de encontrar una equivalencia que les permita otorgarles el nivel D del PRIDE a los técnicos académicos que apoyan el área de servicios académicos? Cuando se supone que el técnico académico es personal de apoyo.

A continuación se mencionan algunas **recomendaciones**:

1. La evaluación de los técnicos académicos, especialmente aquellos que apoyan al área de servicios académicos, debe ser esencialmente **cualitativa**, considerar la pertinencia de los aspectos cuantitativos y basarse en los principios, criterios y procedimientos que señale el EPA reformado y la legislación universitaria aplicable.
2. Con el objeto de realizar una evaluación apropiada de los técnicos académicos, se deben crear los lineamientos y requisitos específicos para cada categoría y nivel dentro de los siguientes rubros acordes con el tipo de funciones que desempeñan y para los que fueron contratados.
3. En vista de que los órganos colegiados son los responsables de la evaluación del desempeño académico, resulta importante incluir la representación de **técnicos académicos** en la Comisión Evaluadora.
4. En la medida de lo posible ser equitativo en cuanto a la equidad de género como se observamos el Instituto está constituido por su mayoría por género masculino con un 65%.
5. Analizar un sistema de equivalencia en donde el técnico académico que apoya a los servicios académicos pueda ser candidato al nivel D en el

PRIDE, ya que como se pudo determinar es imposible que un técnico académico que apoya los servicios académicos cuenta con la productividad académica que tiene el técnico académico que apoya a un investigador.

6. Con la finalidad de mejorar el procedimiento de evaluación de manera continua se propone a la Comisión Evaluadora del PRIDE informe después de cada periodo de evaluación al pleno del Consejo Interno sobre los aspectos generales y las observaciones del ejercicio de evaluación. Con base en este informe el pleno podrá tomar las acciones de mejora continua pertinentes.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arenas Basurto, J. G. (Octubre de 1998). Políticas de evaluación e la comunidad académica de México (1984-1997): El SNI y el Programa del PRIDE en la UNAM. *Tesis de Maestría. Insituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora*. Distrito Federal, México.
- Arias Galicia, L. F., & Heredia Espinosa, V. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México, D.F.: Trillas.
- CAACFMI. (5 de Diciembre de 2011). *Lineamientos y criterios específicos para la evaluación de técnicos académicos del Área propuesto al nivel D del PRIDE*. Recuperado el Agosto de 2014, de Consejo Académico del Área de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías: [http://www.caacfmi.unam.mx/PRIDE-D\\_Lineamientos-Criterios\\_Tec-Acad\\_2012.pdf](http://www.caacfmi.unam.mx/PRIDE-D_Lineamientos-Criterios_Tec-Acad_2012.pdf)
- CAACFMI-UNAM. (13 de Octubre de 2014). Recuperado el Noviembre de 2014, de Lineamientos y criterios específicos para la evaluación de técnicos académicos del Área propuesto al nivel D del PRIDE. Consejo Académico del Área de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías: [http://www.caacfmi.unam.mx/PRIDE-D\\_Lineamientos-Criterios\\_Tec-Acad\\_2012.pdf](http://www.caacfmi.unam.mx/PRIDE-D_Lineamientos-Criterios_Tec-Acad_2012.pdf)
- CAACFMI-UNAM. (s.f.). *Consejo Académico del Área de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías, UNAM*. Recuperado el 10 de Abril de 2014, de Consejo Académico del Área de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías, UNAM: <http://www.caacfmi.unam.mx/evaluadoras.html>
- Camacho Coronel, J. A. (1983). Estabilidad y definitividad. Cuestiones de frontera. *Perfiles Educativos*, No. 3 (22), 23-32.

- Carpizo, J. (1986). *Fortaleza y Debilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México*. D.F.: UNAM.
- Cascio, W. (1991). *Applied psychology in personnel management*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Castillo Aponte, J. (1993). *Administración de personal*. Colombia: Ecoe.
- Chiavenato, I. (1994). *La Administración del Personal* (2a. Edición ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). Bogotá, Colombia: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2001). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Quinta Edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Distrito Federal, México: McGraw Hill.
- Consejo Universitario UNAM. (s.f.). Recuperado el 25 de Marzo de 2015, de <https://consejo.unam.mx/pleno/acuerdos>
- DGAPA, UNAM. (s.f.). Recuperado el 15 de Noviembre de 2013, de Dirección General de Asuntos del Personal Académico, UNAM: <http://dgapa.unam.mx/html/quienesomos/quienes.html>.
- DGAPA-PRIDE. (1 de Diciembre de 2015). *DGAPA-PRIDE, UNAM*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2015, de Dirección General de Asuntos del Personal Académico-Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) Convocatoria 2014: [http://dgapa.unam.mx/convocatorias/Convocatoria\\_PRIDE\\_2014.pdf](http://dgapa.unam.mx/convocatorias/Convocatoria_PRIDE_2014.pdf)
- DGAPA-UNAM. (29 de Abril de 1996). Lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos. *Suplemento Especial Gaceta UNAM*.
- DGAPA-UNAM. (13 de Octubre de 2014). Lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos. *Suplemento Especial Gaceta UNAM*.
- Díaz Barriga, A. (1996). Los programas de evaluación (estímulos al rendimiento académico) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM. *Revista Mexicana de Investigación, Educativa*, 408-423.
- Diccionario de la Real Academia Española. (2013). Recuperado el 13 de Noviembre de 2013, de <http://lema.rae.es/drae/?val=Evaluaci%C3%B3n>

- Estatuto del Personal Académico de la UNAM. (s.f.). *Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Legislación Universitaria. Título Segundo. De los Técnicos Académicos*. Recuperado el 8 de Abril de 2014, de Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Legislación Universitaria. Título Segundo. De los Técnicos Académicos.: [http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/abogen/documento.html?doc\\_id=36](http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/abogen/documento.html?doc_id=36)
- Gaceta UNAM. (1989). Sarukhán: academizar a la UNAM, cuestión central. *Gaceta UNAM*, 1-8.
- GACETA UNAM. (11 de noviembre de 2013).
- García Salord, S. (1999). Evaluación académica; recuento curricular y balance histórico. En M. Rueda, M. Landesemann, & (coord.), *Pensamiento Universitario. Tercera Época 88. ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?* (págs. 67-79). Distrito Federal: Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM.
- Ibarra Collado, E. (1998). La Universidad de México Hoy:Gubernamentalidad y Modernización. *Tesis de Doctorado. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM*. Distrito Federal, México.
- IIMAS-UNAM. (1992). *Informe de Actividades 1992*. D.F.: IIMAS.
- Lozano Arredondo, L., Lozano Tovar, J. A., Vargas Rangel, J., Lozano Tovar, D. A., & Arriaga Arroyo, E. (Enero de 2004). Los salarios del personal académico de la UNAM. *Reporte de investigación de la Facultad de Economía. UNAM*. D.F.
- Méndez Ramírez, I. (1993). *Informe de Actividades 1992*. Distrito Federal: IIMAS.
- Olivares Alonso, E. (19 de Febrero de 2011). *La Jornada*. Recuperado el 26 de Noviembre de 2013, <http://www.jornada.unam.mx/2011/02/19/sociedad/037n1soc>
- Quezadas Cubillas, G. (1990). El Técnico Académico en la UNAM. *Perfiles Educativos, No. 47-48*, 78-83.
- UNAM. (Diciembre de 2014). *Dirección General de Planeación*. Recuperado el 15 de febrero de 2015, de Dirección General de Planeación, UNAM: <http://www.planeacion.unam.mx/Memoria/>
- UNAM, S. G. (13 de Octubre de 2014). Lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos. *GACETA UNAM*.

Werther, W., & Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGRAW-HILL.

## ANEXO 1

### Cédula de evaluación de desempeño

#### ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE EL PROGRAMA DE PRIMAS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO (PRIDE)

A través de la Dirección del Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas, se realiza un estudio sobre Sistemas de Evaluación. El objetivo es recuperar opiniones de los académicos, principalmente técnicos académicos, muy específicamente aquellos que brindan apoyo a los “*Servicios Académicos*” en relación con el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE). Su opinión es de enorme importancia y le pido de la manera más atenta su colaboración para responder al presente cuestionario. Tenga por seguro que la información que me proporcione será absolutamente *confidencial* y *anónima* y sólo será utilizada para los fines de esta investigación académica.  
Gracias.

### CUESTIONARIO

*Complete por favor los datos que se solicitan a continuación. (Para el llenado de este cuestionario utilice por favor una pluma).*

Departamento al que pertenece:

Categoría y nivel:

Usted como TA apoya el área de:

Investigación:

Servicios Académicos:

Género  F  M

Edad:

Antigüedad académica \_\_\_\_\_

PRIDE  S  N

Nivel de PRIDE: \_\_\_\_\_

Antigüedad en el último nivel del PRIDE: \_\_\_\_\_

**Formación académica (actualización y mejora)**

1. Sería tan amable de indicar ¿cuál es su último grado de estudios?

(Marcar una X en el renglón de su respuesta)

- a. Licenciatura \_\_\_\_\_
- b. Especialidad \_\_\_\_\_
- c. Maestría \_\_\_\_\_
- d. Doctorado \_\_\_\_\_
- e. Posdoctorado \_\_\_\_\_
- f. Carrera trunca \_\_\_\_\_

2. Realizó estudios en el extranjero

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3. En los últimos 5 años ¿ha contado con formación complementaria (diplomados, cursos de especialización o de capacitación)?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**Productividad académica (reconocimiento explícito, agradecimiento, coautoría y autoría)**

4. ¿Contribuye al desarrollo de infraestructura para la investigación y/o el área de servicios académicos al que está adscrito?

- \_\_\_\_\_ a. Conocimiento, habilidades y dominio de las metodologías, herramientas y equipo
- \_\_\_\_\_ b. Mejoras en las metodologías para la innovación
- \_\_\_\_\_ c. Contribución a la acreditación de laboratorios y acervos
- \_\_\_\_\_ d. Mantenimiento de equipo, instrumentos, archivos y material gráfico
- \_\_\_\_\_ e. Prestación de servicios especializados
- \_\_\_\_\_ f. Integra o administra redes de cómputo o académicas
- \_\_\_\_\_ g. Administración de Bibliotecas

5. ¿Apoya al desarrollo, innovación y adaptación de tecnología?

- \_\_\_\_\_ a. Desarrollos tecnológicos o técnicos terminados
- \_\_\_\_\_ b. Prototipos de instrumentos, equipos y presentaciones
- \_\_\_\_\_ c. Patentes y proyecto de mejora de su departamento o área de adscripción
- \_\_\_\_\_ d. Informes y diagnósticos técnicos

- \_\_\_ e. Manuales instructivos y modelos
- \_\_\_ f. Instrumentación experimental y aplicada
- \_\_\_ g. Programas de cómputo especializados, material gráfico y visual

6. Participa en publicaciones (nivel de participación )  
(*Marcar una X en el renglón de su respuesta*)
- a. Artículos arbitrados en revistas indizadas
  - b. Artículos arbitrados en revistas no indizadas
  - c. Libros y capítulos en libros
  - d. Publicaciones en otros medios
  - e. Artículos *in extenso* en memorias

7. ¿Participa en algún Comité Editorial? (*Marcar una X en el renglón de su respuesta*)
- Editor asociado
  - Editor de memorias
  - Editor invitado en revistas
  - Otra labor

***Actividades de divulgación universitaria y extensión cultural (grado de participación)***

8. En cuanto a las actividades de Divulgación, cuenta con
- a. Publicaciones de divulgación
  - b. Congresos, conferencias, videoconferencias, ponencias, carteles
  - c. Organización de eventos académicos
  - d. Elaboración de productos multimedia, audiovisuales, películas
  - e. Otras actividades de divulgación

***Participación institucional (responsabilidad y carga de trabajo)***

9. En cuanto a la participación institucional (responsabilidad y carga de trabajo), participa:
- a. En cuerpos colegiados
  - b. En labores de coordinación de proyectos o programas institucionales
  - c. En comisiones especiales
  - d. En labores de vinculación o gestión de actividades que sean adecuadas para los fines de desarrollo del IIMAS.

### **Conocimiento del PRIDE**

10. Conoce usted los lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos del Programa de Primas al Desempeño Académico de Tiempo Completo PRIDE?

- a. Totalmente de acuerdo \_\_\_\_\_
- b. De acuerdo \_\_\_\_\_
- c. Más o menos de acuerdo \_\_\_\_\_
- d. En desacuerdo \_\_\_\_\_
- e. Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_\_

11. ¿Cuál sería el criterio más relevante para definir el nivel de ingreso o permanencia en el PRIDE de un TA?

- a. Su categoría en la institución \_\_\_\_\_
- b. Su grado de preparación \_\_\_\_\_
- c. Su productividad (número de publicaciones) \_\_\_\_\_
- d. Su calidad de trabajo \_\_\_\_\_
- e. Su vinculación con necesidades sociales o del sector productivo \_\_\_\_\_
- f. Su participación en la formación de recursos humanos (clases, asesorías, tesis, etc. ) \_\_\_\_\_
- g. Si es otra su respuesta, especifique \_\_\_\_\_

### **Autoevaluación**

12. Como considera su trayectoria académica y profesional en cuanto al desempeño reciente hablando de los 5 últimos años.

- a. **Suficiente.** Se refiere al cumplimiento básico, sin omisiones, de las obligaciones que señala el EPA.
- b. **Satisfactoria.** Se refiere al cumplimiento de las obligaciones con un desempeño cercano al *promedio* del desempeño de quienes ocupan una categoría y nivel similar dentro del mismo campo disciplinario.
- c. **Sobresaliente.** Se refiere a un desempeño *superior* al promedio del desempeño de quienes ocupan una categoría y nivel de similares dentro del mismo campo disciplinario.
- d. **Excepcional.** Se refiere al cumplimiento cercano al *máximo desempeño* dentro de la categoría y nivel dentro del mismo campo disciplinario.

13. ¿Está usted de acuerdo con el nivel del PRIDE que tiene actualmente?

- a. Totalmente de acuerdo \_\_\_\_\_
- b. De acuerdo \_\_\_\_\_
- c. Más o menos de acuerdo \_\_\_\_\_
- d. En desacuerdo \_\_\_\_\_
- e. Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_\_

14. Considera que puede ser acreedor al nivel "D" del PRIDE?

- a. Totalmente de acuerdo \_\_\_\_\_
- b. De acuerdo \_\_\_\_\_
- c. Más o menos de acuerdo \_\_\_\_\_
- d. En desacuerdo \_\_\_\_\_
- e. Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_\_

**Gracias por su participación**